



# **الجدارات البحثية: مدخل لتعزيز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى**

إعداد

**د/ فاطمة صلاح الدين رفعت محمد**

**مدرس أصول التربية**

**كلية التربية - جامعة بنها**



## الجدارات البحثية: مدخل لتعزيز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات العصر الرقمي

إعداد

د/ فاطمة صلاح الدين رفعت محمد<sup>[\*]</sup>

### مستخلص الدراسة

يعد الارتقاء بمستوى الجدارات البحثية داخل الجامعات من أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق التميز والتنافسية بين الجامعات، كما أنه عاملاً مهماً في نقل الخبرات الإبداعية في مجال التعليم والبحث العلمي، وضرورة لمواجهة كثير من التحديات التي تتعرض لها الجامعات، انطلاقاً من ذلك هدف البحث الحالي إلى الكشف عن أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية في ضوء متطلبات العصر الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، وذلك من خلال استبانة موجهة لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة لإبداء وجهات النظر حول أهمية تلك الجدارات، وتوصل البحث إلى أن الجدارات البحثية المتمثلة في (الجدارات المعرفية الأكاديمية، والجدارات الرقمية، والجدارات الشخصية، والجدارات الفنية الإجرائية، والجدارات الريادية) على درجة أهمية كبيرة طبقاً لآراء أفراد العينة، ومن ثم فهي تسهم في تعزيز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

**الكلمات المفتاحية:** الجدارات - الجدارات البحثية - الإنتاجية العلمية - العصر الرقمي.

### Abstract

The advancement of research competencies level within universities is considered one of the most important contemporary means to ensure the achievement of excellence and competitiveness among universities. It is also an important factor in transferring creative experiences in the fields of education and scientific research, and a necessity to face many of the challenges that universities face. Based on this, the current research aims to reveal the most important research competencies necessary to enhance scientific productivity in light of the requirements of the digital age for staff members at Benha University, through a questionnaire directed to faculty members at the university to express their views on the importance of these competencies. The research concluded that the research competencies represented in (Academic Cognitive Competencies, Digital Competencies, Personal Competencies, Procedural Technical Competencies, and Entrepreneurial Competencies) are of great importance according to the opinions of sample members, and therefore they contribute to enhancing the scientific productivity of staff members.

**Key Words :** Competencies - Research Competencies - Scientific Productivity - Digital Age .

<sup>[\*]</sup> مدرس أصول التربية - كلية التربية - جامعة بنها.

**تمهيد**

يشهد العالم اليوم ثورة هائلة في مجال التقنية والاتصالات والعلوم، نتج عنها العديد من المتغيرات العالمية والتطورات السريعة والمتلاحقة في كافة مجالات الحياة، وأهمها مجال التعليم والبحث العلمي الأمر الذي فرض على المجتمعات بذل المزيد من الجهد لتطوير المؤسسات التعليمية والبحث العلمي، بما يكفل إعداد الأفراد للتوافق مع هذه المتغيرات.

وتسعى المجتمعات كافة على اختلاف نظمها السياسية والاقتصادية والاجتماعية إلى مواكبة التطورات العلمية والتكنولوجية المعاصرة لتحقيق التقدم في جميع مجالات الحياة؛ وذلك من خلال نشر العلم والمعرفة، وإجراء البحوث العلمية، وتطوير أساليب الإنتاج، وإعداد الأجيال أكاديمياً وثقافياً واجتماعياً. (العبدان، ٢٠١٩، ٤٩)

وانطلاقاً من أن الجامعة لا تعيش منفردة عن تلك المتغيرات العالمية، حيث يرتبط مستقبل الجامعات بالتطورات السريعة في مجال المعرفة والبحث والتكنولوجيا وما صاحب ذلك من تدفق لا محدود للرؤى والتوجهات والأهداف والأفكار، فواقع وطبيعة التحديات التي تواجه الجامعات فرضت الكثير من التحولات الهامة في نظم البحث العلمي، فأى تطوير مرهون بقدرة الجامعة على إدراك أهمية التغيير ومراقبة آثاره طويلة وقصيرة المدى، وذلك من خلال تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس باعتبارهم الأصول المعرفية والفكرية. (محمد، ٢٠٢٣، ٣)

ومن هنا تتعاضد أهمية البحث العلمي كمحرك للنظام العالمي الجديد ودعامة أساسية للتطور في هذا العصر المعلوماتي الذي يتحقق فيه النجاح لمن يمتلك المعرفة والتقنية. (الغامدي، ٢٠٠٨، ٢٤٥) ويعد البحث العلمي إحدى المؤشرات الأساسية الدالة على رقى وتطور الجامعات عند التنافس فيما بينها، وأصبح تقييم الجامعات وتصنيفها يعتمد على مستوى وعدد الأبحاث التي ينشرها أعضاء هيئة التدريس في المجالات العلمية رفيعة المستوى، لذلك اعتمدت الجامعات مختلف الاستراتيجيات لتشجيع أعضاء هيئة التدريس على التأليف والنشر العلمي بكل أشكاله، وفي مختلف التخصصات. (حسن؛ وفوزي، ٢٠٢٤، ١٢٢)

ويعتبر عضو هيئة التدريس أحد الركائز الأساسية في أى جامعة، فعلى مدى تأهيله وقدراته العلمية والمهنية تتوقف قدرته على أداء وظائفه ومهامه الأساسية من تدريس وبحث



علمي وخدمة المجتمع. ولا شك أن القوة داخل الجامعة في ظل التغيرات الهائلة والانفجار المعرفي المذهل تتوقف على جودة ما تمتلكه من أصول معرفية قيمة ممثلة في أعضاء هيئة التدريس بها ممن يملكون مفاتيح المعرفة، وكيفية اكتسابها ونقلها وإبداعها وتطويرها وتطبيقها بالشكل الذي يسهم في الارتقاء بأدائهم من ناحية، ويحقق أهداف الجامعة من ناحية أخرى. (أمين؛ وآخرون، ٢٠١٥، ١٨٩)

وبالتالي يمثل عضو هيئة التدريس الدعامة الأساسية للجامعة بوظائفها التعليمية والبحثية والخدمية، وبقدر ما يمتلك عضو هيئة التدريس من جدارات تتحدد قدرة الجامعة على أداء دورها القيادي في شتى قطاعات المجتمع، فكم من جامعة ارتفعت مكانتها بأسماء أعضاء هيئة تدريسيها الذين كان لهم دور متميز في بناء الحضارة، وتقدم المجتمع. (محمود، ٢٠١٥، ١٢٠)

لذا كان على الجامعة الاهتمام بتنمية أعضاء هيئة التدريس، والتركيز على كفاءتهم وقدراتهم في مجالات عدة من أهمها قدرتهم على البحث، وإنجاز الأبحاث العلمية التي تفيد المجتمع والجامعة على حدٍ سواء، وعليها أن تدعم حاجاتهم إلى التمكن من مناهج البحث العلمي وخطواته أيًا كانت مجالات تخصصاتهم، ودون ذلك ستظل مشكلة الإلمام بجدارات البحث العلمي، واكتساب مهاراته تحديًا متجددًا لتنمية مهارات الجامعات والمؤسسات البحثية وجداراتها المحورية. (علاونة؛ وسلامة، ٢٠١٣، ١٩٨)

ويعد الاهتمام بتنمية الجدارات نموذجًا للتقويم الشامل الذي يهتم بجميع جوانب التعلم، فالجدارات تتضمن قيم ومهارات ومعارف واتجاهات ودوافع ومواقف تسهم في جعل عضو هيئة التدريس قادرًا على أداء عمله بكفاءة. لذا بدأ الاهتمام بمدخل الجدارات باعتبارها من المعطيات الفكرية والعلمية المسيرة لتحقيق تميز أي نظام تعليمي. (حسن؛ وعمار، ٢٠٢٢، ٦٤٨)

فعملية تطوير الجدارات عبارة عن سلسلة حياتية متواصلة وليست مرحلية أو مؤقتة من الأفعال وردود الأفعال، إنما هي عملية تنمية بشرية مستمرة أو مستدامة طوال فترة العمل في المؤسسة. (ناصر، ٢٠٢٣، ٣٨) وعلى ذلك، فمفهوم الجدارة يتعلق بجانبين أولهما: إلمام عضو هيئة التدريس بالمعارف والمهارات والاتجاهات والمفاهيم ذات الصلة بتخصصه

ومهنته، والآخر يتعلق بالأداء الفعلى للعمل، من خلال تطبيق هذه المهارات والمعارف والاتجاهات والمفاهيم فى ميدان العمل. (التركى؛ وفنته، ٢٠١٩، ٧١٤ - ٧١٥)

فى هذا السياق، أشارت دراسة (Osman & Katawneh, 2014, 390) أن تنمية الجدارات تعد مطلبًا أساسيًا للجامعات فى هذا العصر لتحقيق التكيف والاستجابة مع التطورات المتلاحقة، وعاملًا من عوامل تحقيق الجامعة لأهدافها وتميزها وتطورها، وهو ما يتطلب تطويره من خلال عدد من السياسات والاستراتيجيات الواجب اتباعها والاستفادة منها فى تحسين أداء جميع الأفراد باعتبارهم الأصول المعرفية والفكرية. وأوضحت دراسة (Michael, et, al, 2017) أن تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس تسهم فى تحسين الأداء والإنتاجية، وتعمل على زيادة القدرات الإبداعية، وتعزيز القدرات التنافسية للجامعات.

وأشارت دراسة كلاً من (محمد، ٢٠٢٤، ١٠٢٠) (الزيانى، ٢٠٢٤، ٩٣٠) إلى ضرورة تنمية مهارات وجدارات أعضاء هيئة التدريس فى الجامعات لمواكبة المتطلبات والتحديات التى يفرضها العصر الرقمى كوسيلة لتحقيق أهداف الجامعة ورسالتها المتطورة، وبالتالي تحقيق تنمية حقيقية متكاملة. كما أشارت دراسة (عبدالوهاب، ٢٠١٩، ٦) أن الجامعة فى مواجهة التحديات والمعطيات الجديدة تحتاج إلى موارد بشرية أكاديمية ذات جدارات مبدعة، وخبرات متميزة، وفكر متجدد وأساليب ومهارات مبتكرة، يجعلها قادرة على تكييف البيئة وفق القيم والأهداف والتوجهات الجديدة.

وأكدت دراسة (محمود، ٢٠٢١، ٧٩٩) أهمية مدخل الجدارات فى تمكين أعضاء هيئة التدريس من تحقيق النمو المهنى المستدام؛ مما يسهم فى تمكينهم معرفيًا وتحقيق التميز فى المنظومة البحثية، والتوجه نحو المجتمع ومشكلاته مع التقويم المستمر للأداء الأكاديمى. وأكدت أيضًا دراسة (الرفاعى، ٢٠٢٠، ١٠٩) ضرورة تطوير قدرات وجدارات أعضاء هيئة التدريس المعرفية والأدائية والأخلاقية والاجتماعية فى ضوء متطلبات العصر، لمواجهة التغييرات التى تحدث فى المستقبل ومواكبة التطور العالمى.

هذا، وتشير الجدارات البحثية إلى مجموعة الخصائص والقدرات والإمكانات التى تؤدى إلى مستوى متميز من إنتاجية البحث العلمى، مثل: القدرة على التحليل، والتنظيم، والتفسير، ودعم مهارات الفريق البحثى، والقدرة على تأليف الكتب والمقالات، ونقد المؤلفات العلمية. (Sondari, et al, 2016, 91)

وتعد الجدارات البحثية أساس تطور المهارات العقلية والتواصلية ومهارات التصميم والتفكير الناقد والقدرات الإبداعية، وبالتالي تعد مكوناً هاماً للإعداد المهني للمتخصصين. ومن ثم، فمفهوم الجدارة البحثية لا يركز على إعطاء الأولوية لاكتساب المعارف الجاهزة ولكنه يعطى الأولوية لإعادة إنتاج الأنشطة والقدرة الذاتية على البحث والمعرفة ومتطلباتها في حل مختلف المهام المهنية والشخصية. (محمد، ٢٠٢٣، ٤)

وعلى ذلك، لا يقتصر مفهوم الجدارة البحثية على مجرد اكتساب المعرفة والمهارات البحثية؛ ولكنه يتعدى إلى توظيف وحشد المعرفة والمهارات البحثية لتلبية المتطلبات المعقدة، وبالتالي يحتاج الباحثون إلى معرفة واسعة ومتخصصة لمواجهة التحديات المستقبلية. (عبدالعال، ٢٠٢٣، ٣٩٧) وبالتالي تهدف الجدارة البحثية إلى رفع المستوى العلمي والأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس، من خلال تحسين أدائهم البحثي، والوصول إلى مستوى متميز. (بسطويسى، ٢٠٢٢، ٢٩٣)

هذا، ويعد الارتقاء بمستوى الجدارات البحثية داخل الجامعات من أهم السبل المعاصرة لضمان تحقيق التميز والتنافسية بين الجامعات، كما أنه عاملاً مهماً في نقل الخبرات الإبداعية في مجال التعليم والبحث العلمي، وضرورة لمواجهة كثير من التحديات التي تتعرض لها الجامعات، وأن يصبح الباحثون متمكنين بحثياً، ومتابعين للتطورات الحديثة باستمرار، وهذا يتطلب الاستمرار في تنمية مهاراتهم ومعارفهم البحثية. (عبدالعال، ٢٠٢٣، ٣٨٩)

وبالتالي، يعتبر امتلاك أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لمجموعة من الجدارات البحثية من الأمور المهمة التي تسهم في إنتاج بحوث أكاديمية فعالة ومميزة في ضوء التوجهات العالمية، وكذلك نشر المعرفة وتطبيقها، الأمر الذي يسهم في تحسين القدرة التنافسية للجامعات، والمساهمة في بناء وعاء المعرفة العالمي. (محمود، ٢٠٢١، ٨٢٠)

وفي هذا السياق، أكدت دراسة (محمد، ٢٠٢٣، ٥) ضرورة التوجه نحو تنمية الجدارات البحثية، باعتبارها أحد المداخل الهامة التي يركز عليها العصر الرقمي في تنمية البحث العلمي. وأكدت دراسة (دخيخ؛ وآخرون، ٢٠١٨، ١٦٠) أهمية دور عضو هيئة التدريس في مجال البحث العلمي والإنتاج الفكري باعتباره الشخص الذي يمتلك المؤهلات العلمية والمهارات الفنية والقدرة البحثية على الإنتاج العلمي.

كما أكدت دراسة (سباع، ٢٠٢١، ٥٥) ضرورة اكتساب عضو هيئة التدريس بالجامعات جدارات بحثية تناسب متطلبات العصر الرقمي، وبالتالي قيامه بعمل أبحاث علمية تساعده على مواجهة تحديات هذا العصر. وأشارت دراسة (عبدالوهاب، ٢٠١٩، ٣٥) إلى ضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس لجدارات بحثية تسهم في تطوير البحث العلمي، وتحقيق التميز العلمي، ورفع معدلات الإنتاج العلمي من كتب وبحوث.

وأشارت أيضاً دراسة (العويد، ٢٠٢٠، ٥٠٩) إلى أن عضو هيئة التدريس يحتاج إلى مجموعة من الجدارات البحثية والعلمية والتربوية والشخصية والعملية التي تجعله متميزاً في الإعداد وامتلاكاً من التعاطي مع مستجدات العصر؛ ليصبح قادراً على القيام بالأدوار المتجددة بما يحقق الهدف المرجو منه، وبما يحقق فعالية العملية التعليمية بأكملها. كما أشارت دراسة (مصطفى، ٢٠١٥، ١٢٥) إلى ضرورة تطوير مهارات وجدارات أعضاء هيئة التدريس البحثية من خلال الدورات التدريبية المتخصصة فيما يتعلق بالإبداع في بحوث الإنتاج العلمي.

وفي نفس الاتجاه، ترى دراسة (أبوالمجد؛ والعرفج، ٢٠١٧، ٨٠) أن المهارات والجدارات البحثية تمثل طريقاً هاماً لمواجهة مشكلات وتحديات الواقع التربوي. وكذلك ترى دراسة (حسن، ٢٠٢١، ٢٦٣) أن الكفاءة والجدارة البحثية لها تأثير كبير على أعضاء هيئة التدريس لزيادة إنتاجيتهم البحثية، وهي نظام وظيفي للمعرفة البحثية والمهارات والقدرة على تقييم وتحليل المادة العلمية وإجراء بحث علمي متميز.

وأوصت دراسة (الرابعة، ٢٠٢٠، ٧١٢) بضرورة التركيز على الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس وتشجيعهم على القيام بأبحاث علمية، بالإضافة إلى توجيه تلك الأبحاث لحل مشكلات المجتمع. كما أوصت دراسة (الحويطي، ٢٠١٧، ٤١٠) بضرورة العمل على تنمية الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، والاهتمام بالبنية التحتية المحفزة للبحث العلمي.

فالباحث العلمي أساس الإنتاجية العلمية، وتمثل المهمة البحثية المدخل الذي من خلاله يقدم الأستاذ الجامعي ذاته للمجتمع من خلال نظرياته وأفكاره العلمية التي يتوصل إليها والتي يسهم بها في حل مشكلات مجتمعه. هذا فضلاً عن أن قيام الأستاذ الجامعي بالتدريس دون إجراء البحوث إنما يتضمن تجميداً لفكره ومصادره على قدراته، وتكون وظيفته في هذه

الحالة مجرد إلقاء بعض المعلومات على طلابه دون نمو علمي. (السماحي؛ وآخرون ٢٠٢٢، ٣٤٣)

وتعتبر الإنتاجية العلمية مؤشراً أساسياً للنمو الفكري لأعضاء هيئة التدريس ونضجهم العلمي ونشاطهم البحثي، كما تمثل معياراً أساسياً لتقييمهم والحكم على كفاءاتهم، ومدى مساهمتهم في خدمة المجتمع من ناحية، ومدى تميز الجامعة وتصنيفها من ناحية أخرى. (عبدالحسيب، ٢٠٢١، ٦٢٤) فالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس تعد مرآة لإنتاجية الجامعة، ومؤشراً مهماً في تحقيق الجامعة للميزة التنافسية بين الجامعات العالمية، والارتقاء بالتصنيف الدولي للجامعات. (هاشم؛ ورياض، ٢٠٢٤، ٢٩٠) كما تعد الإنتاجية العلمية أحد مظاهر اليقظة المعلوماتية والمصدر الحقيقي للنمو الاقتصادي والرفاهية الاجتماعية وتحسين مستوى المعيشة في أي بلد، فالدول تتسابق في الحفاظ على استمرارية معدلات نمو متزايدة في الإنتاجية العلمية بإدخال التحسينات المستمرة على منظومة البحث العلمي، ودعم الباحثين والعلماء في مختلف المجالات. (عبدالجواد، ٢٠١٤، ٦٥)

هذا، وتمثل الإنتاجية العلمية المدخل الرئيس لتحقيق النمو العلمي والفكري لأستاذ الجامعة، وتمثل أحد روافد المعرفة التي تغذي مقرراته الدراسية، وتثرى الطلاب والباحثين، وتعالج قضايا الإنتاج والخدمات، وبهذا يكون البحث والإنتاج العلمي أهم واجبات ومهام عضو هيئة التدريس، بغرض نموه المهني وتعزيز واجباته الأخرى في مجال نقل المعرفة وخدمة المجتمع. (المسلم، ٢٠٠٨، ١٤)

ويعتبر تحسين مستوى الإنتاجية العلمية من المؤشرات الأساسية المرتبطة بالحكم على مدى كفاءة وتميز عضو هيئة التدريس وسمعته الأكاديمية، ومدى مساهمته في خدمة المجتمع، وكذلك الحكم على تميز وكفاءة الجامعة نفسها، فهي ترتبط بالمسار المهني والترقية العلمية والسمعة الوظيفية لأعضاء هيئة التدريس. (عبدالله؛ وخلف، ٢٠٢٣، ٢٧٠)

وعلى ذلك، أكدت دراسة (عاشور؛ وآخرون، ٢٠٢١، ٥٥٤) أن هناك حاجة ملحة لزيادة الإنتاجية العلمية بالجامعات المصرية، واستثمار مخرجات وتحسين جودة النشر العلمي بالجامعات، وتشجيع جميع الأفراد العاملين في الوسط الأكاديمي على الابتكار والإبداع، وبناء مجتمعات المعرفة، وتحقيق التعاون بين الباحثين لتحقيق التكامل المعرفي، وتحقيق التميز في البحث العلمي، بالإضافة إلى تحقيق القدرة التنافسية للجامعات المصرية.

ولما كانت مكانة الجامعة مرتبطة بأساتذتها، وأصبحت سمعة وقوة الجامعة تقاس بارتفاع أو انخفاض أداء ومكانة علمائها، لذا كان من الضروري تطوير الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية لتعزيز الإنتاجية العلمية ومن ثم، مواكبة متطلبات العصر الرقمى.

### مشكلة البحث:

على الرغم من أهمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات إلا أن العديد من الدراسات قد أشارت إلى وجود ضعف فى الإنتاجية العلمية، وتدنى فى الأداء البحثى لأعضاء هيئة التدريس بمعظم الجامعات المصرية، وهذا ما أكدته العديد من الدراسات ومنها:

دراسة (يونس، ٢٠٢٢، ٤٩٥) والتي أكدت ضعف الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس فى مجالات العلوم الإنسانية والاجتماعية. وأكدت دراسة (القاسم؛ وأبو صاع، ٢٠١٩، ٦٤) انخفاض فى حجم الإنتاجية العلمية لبعض أعضاء هيئة التدريس بالجامعة، وكذلك وجود شكوى من وجود معوقات وصعوبات تحول دون قيامهم بالإنتاج العلمى.

وأشارت دراسة (الميمونى، ٢٠١٩، ١٠٣٨) إلى ضعف الأهداف البحثية لأعضاء هيئة التدريس فى توجيه إنتاجهم العلمى نحو الاستثمار فى حياة البشر، وزيادة العشوائية فى الإنتاجية العلمية المتكررة التى لاتضيف قيمة جديدة فى التخصص.

كما أشارت دراسة (بسطويسى، ٢٠١٧، ٣٢٠) إلى ضعف عمليتى التعليم والإنتاجية العلمية بالتعليم الجامعى، حيث إنهما مسار موحد فى تبادله؛ وذلك من خلال إثراء عملية التعليم بنتائج الأبحاث العلمية- التى تصب فيه- كما أن النشاط البحثى يهتدى بكثير من احتياجات عملية التعليم نظرياً وتطبيقياً.

وفى نفس الاتجاه أشارت دراسة (محمد، ٢٠١٥، ٣٧) إلى عدم وجود خطة استراتيجية واضحة للأبحاث العلمية التى ينتجها أعضاء هيئة التدريس، وضعف البيئة البحثية للإنتاج العلمى. وأشارت دراسة (الذبيانى؛ وأكبر، ٢٠١٣، ١٢٩) إلى ضعف مهارة أعضاء هيئة التدريس فى التعامل مع التقنيات الحديثة من أجهزة إلكترونية والدخول إلى مواقع الإنترنت للحصول على المادة العلمية الخاصة بأبحاثهم مما يؤثر فى جودة أدائهم البحثى.

وفى ضوء ما سبق يمكن بلورة مشكلة البحث فى السؤال الرئيس التالى:  
كيف يمكن تطوير الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس مجموعة من التساؤلات الفرعية، هى:

- ١- ما الأسس الفكرية للجدارات البحثية؟
- ٢- ما محددات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس؟
- ٣- ما أهم متطلبات العصر الرقمى وانعكاساتها على الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس؟
- ٤- ما أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بينها ؟
- ٥- ما التصور المقترح لتطوير الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى؟

### أهداف البحث:

تمثلت أهداف البحث فيما يلى:

- ١- توضيح الأسس الفكرية للجدارات البحثية.
- ٢- التعرف على محددات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- ٣- تحديد أهم متطلبات العصر الرقمى وانعكاساتها على الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.
- ٤- الكشف عن أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بينها.
- ٥- وضع تصور مقترح لتطوير الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى.

### أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث فيما يلى:

- مواكبة البحث للتوجهات العالمية التى تؤكد ضرورة تنمية الجدارات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

- أهمية الإنتاجية العلمية فى تطوير أداء عضو هيئة التدريس، فهى السبيل لتحقيق التنمية الشاملة فى كافة جوانب الحياة.
- تناول البحث لأهم المتغيرات المعاصرة التى تواجه الجامعات المصرية وهو العصر الرقمى.
- يسهم هذا البحث فى تقديم بعض التصورات التى يمكن أن يستفيد منها المسئولون لوضع خطط تدعم وتشجع الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية.

### منهج البحث:

اقتضت طبيعة البحث استخدام المنهج الوصفى (عبد الحميد؛ وكاظم، ٢٠١١، ١٣٤) فهو أنسب المناهج لطبيعة البحث، لأنه لا يقف عند مجرد الوصف، بل يمتد لتحليل البيانات وتفسيرها واستخلاص دلالات ذات مغزى تفيد فى الكشف عن أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى. ووفقاً لطبيعة البحث ومنهجه، تم الاعتماد على الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات والمعلومات التى تغطى موضوع البحث، وتساعد فى تحقيق أهدافه.

### حدود البحث:

- اقتصر البحث الحالى على الحدود التالية:
- **الحد الموضوعى:** اقتصر البحث على تطوير الجدارات البحثية وتحديدًا (الجدارات المعرفية الأكاديمية، والجدارات الرقمية، والجدارات الشخصية، والجدارات الفنية الإجرائية، والجدارات الريادية) لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى.
- **الحد البشرى:** عينة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) بكليات الجامعة، وقد اقتصر البحث على عينة عشوائية قوامها (٤٤٥) بنسبة ١١.٢٧% من المجتمع الأصلي الذى بلغ نحو (٣٩٤٩) عضو هيئة التدريس.
- **الحد المكانى:** اقتصر البحث على جامعة بنها كإحدى الجامعات المصرية.
- **الحد الزمنى:** تم البدء فى إجراءات الدراسة الميدانية مع بداية يناير من العام ٢٠٢٥م، واستمرت حتى الانتهاء من تلك الإجراءات.



**مصطلحات البحث:**

انطوى البحث الحالى على عدة مصطلحات يمكن إيضاحها على النحو التالى:

**١- الجدارات: Competencies**

عرفت (عبدالوهاب، ٢٠١٩، ٢٧) الجدارات على أنها: مجموعة القدرات المكتسبة والتي تمكن الفرد من أداء المهام المطلوبة فى سياق معين، وهى تشكل فى محتواها العام مزيج مركب من المعارف والمهارات والاتجاهات المتفاعلة فيما بينها، والتي تنعكس على سلوك الفرد فى سياق الأعمال والمهام الموكولة إليه، بعد أن يعتمد إلى اكتسابها وتوظيفها للخروج بمستويات أداء تفوق التوقعات.

وعُرفت الجدارات إجرائياً على أنها: مجموعة القدرات والمعارف والمهارات والاتجاهات والمفاهيم التى يمتلكها عضو هيئة التدريس، وتجعله قادراً على أداء أدواره بكفاءة عالية وبمستوى يفوق الأداء المتوقع.

**٢- الجدارات البحثية: Research Competencies**

عرفت (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٦٦) الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس على أنها: قدرات وخصائص أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بإتقان مهارات البحث العلمى، والقدرة على تنمية مهارات البحث التعاونى، وقيادة فريق بحثى متميز، والمشاركة العلمية الداعمة للارتقاء بمكانة الجامعة، وقدرتها على المنافسة العالمية.

وعُرفت الجدارات البحثية إجرائياً على أنها: قدرات ومعارف ومهارات أعضاء هيئة التدريس والتي تمكنهم من القيام بأدوارهم البحثية بطريقة متميزة، وذلك فيما يتعلق بالجدارات المعرفية الأكاديمية، والجدارات الرقمية، والجدارات الشخصية، والجدارات الفنية الإجرائية، والجدارات الريادية.

**٣- الإنتاجية العلمية: Scientific Productivity**

عرف (الحويطى، ٢٠١٧، ٤١٦) الإنتاجية العلمية على أنها: كل ما ينتجه عضو هيئة التدريس أو يشارك فى إنتاجه من كتب مؤلفة، وأبحاث علمية منشورة، والإشراف على رسائل الدراسات العليا، وأوراق العمل فى الندوات والمؤتمرات العلمية، والمشاريع العلمية والفنية.

وعُرفت الإنتاجية العلمية إجرائيًا على أنها: مجمل الأعمال العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها والتي تمثل إضافة إلى رصيد المعرفة وتشمل البحوث، والكتب العلمية المؤلفة، والمشاركة فى الندوات، والمؤتمرات العلمية، والإشراف على الرسائل العلمية.

#### ٤- متطلبات العصر الرقمى: Requirements of the Digital Age

عُرفت متطلبات العصر الرقمى إجرائيًا على أنها: مجموعة التغيرات والمستجدات التكنولوجية التى تؤثر على تطوير الأدوار البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية بما ينسجم مع أهداف المجتمع.

#### خطوات البحث:

لتحقيق أهداف البحث سارت خطواته على النحو التالى:

- الخطوة الأولى: استجلاء الأسس الفكرية للجدارات البحثية.
- الخطوة الثانية: توضيح محددات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- الخطوة الثالثة: تحديد أهم متطلبات العصر الرقمى وانعكاساتها على الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- الخطوة الرابعة: الكشف عن أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، وذلك من خلال الدراسة الميدانية.
- الخطوة الخامسة: تقديم تصور مقترح لتطوير الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء متطلبات العصر الرقمى.

ولتنفيذ خطوات البحث فقد انتظمت على شكل المحاور التالية:

#### المحور الأول: الأسس الفكرية للجدارات البحثية:

تشير الجدارات البحثية إلى امتلاك الفرد لمجموعة من القدرات والخصائص والمهارات والسلوكيات التى تساعد فى أداء البحث العلمى بأقصى حد من التميز والفعالية، والقدرة على مواجهة التغيرات والتحديات المتجددة التى يفرزها العصر الرقمى. (محمد، ٢٠٢٣، ١١) وعلى ذلك سوف يتم تناول الجدارات من حيث (المفهوم، والأهمية،

والخصائص، والمبادئ)، وكذلك الجداريات البحثية من حيث (المفهوم، والأهمية، والأنماط) بالإضافة إلى مبررات الاهتمام بتنمية الجداريات البحثية، وذلك على النحو التالي:

#### ١- مفهوم الجداريات:

لقد تم تعريف الجدارية في الأدبيات من عدة زوايا مختلفة، حيث استخدم المفهوم للدلالة على معان متعددة في مجالات مختلفة ولكنه لم يكن مقصوراً على فئة معينة دون غيرها، حيث استخدم في التعليم لوصف سلوك المعلم، وفي علم النفس كمقياس للقدرة وملاحظة أداء الشخص وسماته وقدراته، واستخدمه علماء الإدارة لتحديد كيفية التنظيم وتحقيق الأهداف على أكمل وجه من خلال تحسين الأداء الفردي والتنظيمي، وفي رأى مسئولى الموارد البشرية استخدم المفهوم كأداة مهمة في تنفيذ العمليات، مثل: التوظيف والتدريب، والتقييم، وأنظمة المكافآت وإدارة الأداء، واستخدمه السياسيون والنقابات وأصحاب العمل كوسيلة لتحسين كفاءة العمل. (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٦٨ - ١٦٩)

فالجداريات هي قدرات مكتسبة تسمح بالسلوك والعمل في سياق معين، حيث يتكون محتواها من معارف ومهارات وقدرات واتجاهات مندمجة بشكل مركب، كما يقوم الفرد الذى اكتسبها بإثارتها وتجنيدتها وتوظيفها قصد مواجهة مشكلة ما، وحلها في وضعية محددة. (العويد، ٢٠٢٠، ٥٢٠)

وهناك تداخلاً بين مفهوم الجدارية والمفاهيم الأخرى كالمهارة، والقدرة، والكفاءة، والاحتراف، فقد يتفقون على بعض التفاصيل التركيبية للمفهوم، إلا أنهم يختلفون في مستوى الأداء؛ فإن كانت تلك المفاهيم تشير إلى المستوى المتوقع أو المثالى للأداء، فإن الجدارية تشير إلى المستويات التى تفوق الأداء المتوقع لتحقيق سبق والتميز. (سيد، ٢٠٢٠، ١٧٤)

وعلى ذلك، تشير الجدارية إلى القدرة على استعمال المعارف، والمهارات، والقدرات المدمجة في وضعيات جديدة داخل إطار مهني، كما تحتوى أيضاً على أساليب تنظيم العمل وتخطيطه، وترتكز على الابتكار والقدرة على التكيف مع النشاطات غير العادية. (متولى، ٢٠٢٢، ١٦٦٣)

هذا، وعرف (طعيمة، ٢٠٢٣، ٢٤) الجدارية على أنها: مجموعة متكاملة من الخبرات المعرفية والمهارات والإمكانيات المصحوبة بالقيم والأخلاقيات لإتمام مهمة معينة أو أداء وظيفة بأعلى درجة وفاعلية ممكنة.

كما عرفتھا (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٧٠) على أنها: امتلاك الفرد لمجموعة من القدرات والخصائص والمهارات والسلوكيات التي تساعد على أداء العمل بأقصى حد من التميز والفعالية، والقدرة على مواجهة التغيرات والتحديات المحيطة بالمواقف التي يتعرض لها في بيئة العمل الداخلية والخارجية.

وفي نفس الاتجاه عرفتھا (الشهري، ٢٠٢١، ٢٣٥) على أنها: مجموعة من السمات والمعارف والمهارات والمؤهلات الشخصية والعملية التي يمتلكها الفرد في المؤسسة التعليمية، والتي تتحد معاً لتشكيل سلوك معين مطلوب لأداء مجموعة من المهام بكفاءة عالية، ومن ثم تمكن الفرد من تحقيق الأداء بشكل فعال.

وعرفتھا (البناء؛ وآخرون، ٢٠٢١، ٢٨٣) على أنها: ما يمتلكه الفرد من معارف ومهارات وخبرات متراكمة، مضافاً إليها القدرة المرتبطة بالأداء والقائم على التوظيف الفعال لتلك المعارف والمهارات والخبرات في أداء مهامه المتوقعة منه، بمستوى يتجاوز المستويات الفائقة للأداء.

كما عرفھا (محمد، ٢٠١٩، ١٠٨٥) على أنها: متطلب نمطي للفرد كي يؤدي وظيفة معينة بشكل جيد، وتشتمل على مجموعة من المعارف والمهارات والسلوكيات المستخدمة لتطوير الأداء.

وعرفھا أيضاً نورموخانوف وآخرون (Nurmukhanov, et al., 2014, 117) على أنها: قدرة الفرد على تعبئة ما يمتلكه من معارف ومهارات عملية واجتماعية وسلوكية وقيم ودوافع وأخلاق لتحقيق النجاح في أداء نشاط محدد في سياق مهني أو وظيفي محدد.

- وفي إطار ذلك عرف (عبيد، ٢٠١٩، ٤٥٤) الجدارة على أنها:
- السمات الكامنة لدى الفرد والى تؤدي إلى الأداء الفعال أو المتميز.
  - مجموعة المهارات والمعارف التي تؤثر على السلوك، ومن ثم قد تؤدي إلى الأداء الفعال للوظيفة.
  - السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية التي تمكن الفرد من تحقيق معدلات أداء خارقة وقياسية، تفوق المعدلات العادية.
  - خاصية ضمنية للشخص لها علاقة سببية بأداء متفوق فعال يعتبر مرجعاً معيارياً للوظيفة أو الحالة.

وفى ضوء التعريفات المتعددة للجدارة يمكن تقسيم الجدارة إلى مستويين: (شحاته، ٢٠١٣، ٦٣-٦٤)

■ **المستوى الأول: الجدارات العامة:** ويقصد بها الجدارات التى يجب أن يكتسبها الفرد دون أن تكون مرتبطة بمجال صناعى أو تجارى أو وظيفى أو مهنى معين فهى جدارات عامة يفرضها سوق العمل أو متغيرات العصر، وتعتبر من المتطلبات الأساسية للفرد للتكيف مع متطلبات مجتمع المعرفة. وتشمل تلك الجدارات: جدارة بناء العلاقات، جدارة حل المشكلات، جدارة عمل الفريق، جدارة التعامل التقنى، جدارة إدارة التغيير، جدارة إقامة المشروعات، جدارة تنمية الأداء.

■ **المستوى الثانى: جدارات العمل وفقاً لقطاع معين:** ويقصد بها تلك الجدارات التى ترتبط بمجال صناعى أو تجارى أو وظيفى معين ويمكن تقسيمها إلى:

- الجدارات المعرفية المتخصصة للمهنة: وهى تلك الجدارات المنوط بتحديددها مؤسسات الإعداد والتدريب على المهنة.
- الجدارات التقنية المتخصصة للمهنة: وهى تلك الجدارات التى لا يستطيع أى شخص القيام بالمهنة على أكمل وجه بدون أن يمتلكها، ويحدد تلك الجدارات أصحاب العمل، وخبراء المهنة، ومؤسسات الإعداد والتدريب.
- الجدارات التأهيلية المتخصصة للمهنة: ويحددها أصحاب الأعمال وممثلون عن المهنة فى صورة متطلبات أساسية لأداء المهنة بجودة وإتقان.

كما أشار (يوسف، ٢٠١٥، ٣٨٨) إلى أن الجدارات تنقسم إلى:

- **جدارات أساسية:** تتمثل فى الخصائص الأساسية وعادة ما تكون معلومات أو مهارات ضرورية، وهى خصائص لا يمكن الاستغناء عنها لتحقيق أدنى قدر مقبول من الفعالية، دون أن تكون علامة تميز متفوقى الأداء عن ذوى الأداء المتوسط.
- **جدارات تمييزية:** وهى العوامل التى تميز ذوى الأداء المتفوق عن ذوى الأداء المتوسط. وتأسيساً على ما سبق، فالجدارة عبارة عن مجموعة من المعارف والمهارات والقدرات التى تساعد الفرد على أداء العمل بأقصى حد من التميز والفعالية، وهى مطلب حيوى للنجاح إذ تعد معيار للكفاءة فى أداء العمل بالمؤسسات التعليمية.

## ٢- أهمية الجدارات:

تعتمد ثروة أى مؤسسة على مقدار ما تمتلكه هذه المؤسسة من المعارف والمهارات المتوفرة لدى أفرادها، ولعل ذلك يوضح تحول الفكر الإدارى المعاصر من إدارة الموارد الملموسة إلى إدارة الأصول غير الملموسة متمثلة فى جدارات العنصر البشرى التى تضمن تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسات وجعلها متفوقة على غيرها من المؤسسات الأخرى.(رشاد؛ وعباس، ٢٠٢٠، ١٢٢)

ولكى تستطيع مؤسسات التعليم الجامعى تحقيق أهدافها وتنفيذ استراتيجياتها، لابد لها أن تمتلك القدرات التى تمكنها من التفوق، فجوهر التفوق يكمن فيما تمتلكه من عناصر بشرية لديها قدرات جوهرية تتمثل بكونها قوى مولدة للقيمة، ولها أهميتها وتتبنى طرق لاستخراج أفكار جديدة متميزة، ومحقة للأداء، ومن ثم تحقيق الأهداف والارتقاء بها.(الشهرى، ٢٠٢١، ٢٣٣)

ويرجع السبب الرئيس للاستخدام المتزايد لمدخل الجدارات فى المؤسسات هو قيمته الاستراتيجية كوسيلة لتحسين الأداء لكل من الأفراد والمؤسسات، بالإضافة إلى تعزيز السلوكيات التى تؤدى إلى أعلى مستويات الأداء بدلاً من مجرد تقييم السلوكيات المطلوبة لمتوسط الأداء، وتكوين لغة مشتركة يمكن استخدامها بشكل مستمر للتواصل مع العاملين للوصول إلى الأداء الفعال، وبالتالي تعزيز احترام الفرد بتحسين مبدأ الشفافية فى عمليات إدارة الموارد البشرية.(زين؛ وآخرون، ٢٠١٨، ١٥٧)

وتنبثق أهمية الجدارات من كونها عنصراً مساعداً فى تفعيل عمل ومهام إدارة الموارد البشرية فى منظمات العمل لتمكينها من تحقيق أهدافها وتوجهاتها الاستراتيجية، فهى ترتبط بمجموعة من العناصر والصفات التى تتعلق بالكفاءة الفنية والإدارية والانضباط فى العمل وحسن التعامل والسلوك، وتشمل على مجموعة من المهارات والمعارف التى تؤدى إلى الأداء الفعال فى الوظيفة، وتشمل أيضاً مجموعة من الخصائص الشخصية للفرد مثل الأنماط الذهنية والدوافع الكامنة التى تمكنه من تحقيق الأداء الناجح، ومن ثم فالجدارة تشتمل على المعرفة والمهارة والسلوك والقدرات التى ترتبط ارتباطاً مباشراً بالأداء. (الفضالة ، ٢٠١٨، ٨-١٥)

ويسعى مدخل الجداريات إلى تحسين أداء هيئة التدريس بالجامعات، حيث يتم من خلاله تحديد الأساليب والأدوار المطلوبة من الهيئة التدريسية للوصول إلى مستويات عالية من التميز والكفاءة؛ من خلال توفير بيئة العمل التنظيمية التي ترصد الأداء الحالي وتحدد الأداء المتوقع، وفي ضوء ذلك يتم تحديد الممارسات اللازمة لتطوير الأداء. (محمود، ٢٠٢١، ٨٢٣)

وعلى ذلك، تمثلت أهمية مدخل الجداريات فيما يلي: (هاشم؛ وحسان، ٢٠١٩، ٢٥١-٢٥٢)

- تحقيق التكامل بين متطلبات الوظائف والأهداف الاستراتيجية التي تسعى المؤسسة لتحقيقها.
  - تحسين قدرة الأفراد على تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفعالية في الأداء.
  - الإعداد المتكامل للعنصر البشري سواء على المستوى المعرفي أو المهارى أو القيمي حتى يسهم في ترقية الاقتصاد الوطنى للمجتمع.
  - زيادة كفاءة العملية التدريبية وتنمية مهارات الأفراد مع التركيز على تحسين الإنتاجية، وتحقيق الأهداف.
  - تقديم أساس جيد لترقية الأفراد بناءً على الأداء وليس الأقدمية.
  - الاحتفاظ بسجلات الأفراد فيما يتعلق بمدى اكتسابهم المعارف والمهارات والاتجاهات المتعلقة بمجالهم الوظيفي.
  - الوفاء بمتطلبات سوق العمل مع مواجهة التحديات سواء على المستوى المحلى أو العالمى.
- ومن ثم، فللجداريات أهمية بارزة فهي تساعد الأفراد على التعامل مع المتغيرات المتزايدة، والمتطلبات المتجددة، كما أنها تسهم في استثمار المعارف والمهارات والقدرات التي يمتلكها الأفراد، وبالتالي الوصول إلى الأهداف المنشودة.

### ٣- خصائص الجداريات:

تمثلت خصائص الجدارية في ثلاث خصائص رئيسية، وهي الخاصية الضمنية، والعلاقة السببية، والمرجع المعيارى، وذلك على النحو التالى: (يوسف، ٢٠١٥، ٣٨٦)، (Ratnawat, 2018, 120-121)، (الرابعة، ٢٠٢٠، ٧١٨-٧١٩).

## أ- الخاصية الضمنية:

تعنى أن الجدارة عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد بصورة كافية، لتمكنه من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية، وتعتبر الجدارات خواص ضمنية للشخص، وتشير إلى طرق للتصرف أو التفكير أو التعميم عبر المواقف وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة، وتشمل تلك الخاصية ما يلي:

- الدوافع: هي الأشياء التي يفكر أو يرغب الفرد فيها باستمرار وتتسبب في إقدامه على تصرف ما، وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أهداف وأفعال معينة.
- الصفات: هي الخصائص المادية والاستجابة للظروف أو المعلومات.
- المفهوم الذاتى: هو توجهات الفرد أو قيمه أو صورته الذاتية، وقيم الشخص عبارة عن دوافع منعكسة أو استجابية يمكنها أن تنبئ عما سيفعله الشخص على المدى القريب في الحالات التي تكون فيها المسؤولية في يد غيره.
- المعرفة: وهي المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرفي معين.

## ب- العلاقة السببية:

وتعنى أن الجدارة يمكن أن تتنبأ بالتصرف أو الأداء الذي يقوم به الفرد، حيث إن الجدارات الكامنة (الدوافع، والصفات، والمفهوم الذاتى) يمكن أن تنبأ بالعمل ونتائجه.

## ج- الخاصية المعيارية:

وتعنى أن الجدارة يمكنها أن تتنبأ بالفرد الذى يجيد والفرد الذى لا يجيد القيام بعمل ما قياساً على معيار وصفات معينة تتضمنها الجدارة، مما يجعل الجدارة بمثابة نقطة مرجعية للتقييم وتحسين الأداء.

## ٤- مبادئ الجدارات:

يوجد مجموعة من المبادئ التي يركز عليها مدخل الجدارات تتمثل فيما

يلي: (يوسف، ٢٠٢٢، ٤٠٢-٤٠٣)

- مبدأ الاتزان: يؤكد حصول العنصر البشرى بالمؤسسة على مجموعة من المعارف والمعلومات التي تساعد على تحقيق التوازن في تعاملاته وتحركاته حتى يصبح عنصراً فعالاً في المؤسسة التي يعمل بها.



- **مبدأ الهوية:** يؤكد اهتمام العنصر البشرى برؤية العالم الذى يعيش فيه بالإضافة إلى رؤيته للمؤسسة على اعتبار أن ثمة علاقة لا بد أن تقوم بين الطرفين، وهى علاقة الجزء بالكل وعلى العنصر البشرى أن يتحرك عبر جسور هذه العلاقة ومقتضياتها.
  - **مبدأ التجدد:** يؤكد أن العنصر البشرى بالمؤسسة يتحتم عليه تجديد معلوماته أولاً بأول حتى يواكب مستجدات العصر وثوراته المتلاحقة.
  - **مبدأ الاستمرار:** يؤكد أن العنصر البشرى عليه أن يستمر فى تحسين معلوماته وتجديد خبراته بالمعنى العصرى وبالقيمة التى يمكن الإحساس بها على أرض الواقع عند ممارسته للعمل بالمؤسسة التى ينتمى إليها.
  - **مبدأ التشويق:** يؤكد أن العنصر البشرى لا بد أن يهتم بكل ما هو جديد ومفيد ويوظفه فى مجال العمل حتى يصبح العمل مشوقاً ومثيراً لدافعيته.
  - **مبدأ التوجه الذاتى:** يؤكد أن العنصر البشرى عليه أن يتوجه ذاتياً نحو إكساب المعلومات والمهارات التى تساعد على بذل قصارى جهده من أجل تحقيق أهداف المؤسسة.
- وتأسيساً على ما سبق، فالجداريات تعمل على تحسين قدرة الفرد على تحقيق مستويات عالية من الكفاءة والفعالية فى الأداء، لذا كان من الضرورى التعرف على الجداريات البحثية باعتبارها عاملاً مهماً لزيادة الإنتاجية البحثية، ومن ثم تحقيق التميز والتنافسية.

#### ٥- مفهوم الجداريات البحثية:

تعد الجداريات البحثية مكوناً هاماً للإعداد المهني للمتخصصين، كما تعد شرطاً فى نمو وتطبيق المهارات المهنية، وهى أساس تطور المهارات العقلية والتواصلية، ومهارات التصميم والتفكير الناقد والقدرات الإبداعية. (محمد، ٢٠٢٣، ٤) وتشتمل الجداريات البحثية على مكونين أساسيين فى الفرد أحدهما داخلى أو ضمنى، ويمثل شخصيته وتفكيره وقيمه ودوافعه وانطباعاته الكامنة، وكل ذلك يظهر فى مواقف مختلفة ومن الصعب التنبؤ بها أو بالآثار الناتجة عنها، والمكون الثانى خارجى أو ظاهرى، ويمثل سلوك الفرد ومهاراته وقدراته والتى يمكن من خلالها التنبؤ بنتائج أداء العمل أو التوصل إلى نتائج عملية معينة. (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٧٠)

هذا، وعرفت (الرابعة، ٢٠٢٠، ٧١٥) الجدارات البحثية على أنها: مجموعة المهارات والقدرات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، والمرتبطة بإجراء الأبحاث الأصلية وذات القيمة والقابلة للتطبيق لخدمة المجتمع.

وعرفتها (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٦٦) على أنها: قدرات وخصائص أعضاء هيئة التدريس فيما يتعلق بإتقان مهارات البحث العلمي، والقدرة على تنمية مهارات البحث التعاوني، وقيادة فريق بحثي متميز، والمشاركة العلمية الداعمة للارتقاء بمكانة الجامعة، وقدرتها على المنافسة العالمية.

وفي هذا السياق، عُرِفَت الجدارات البحثية إجرائيًا على أنها: قدرات ومعارف ومهارات أعضاء هيئة التدريس والتي تمكنهم من القيام بأدوارهم البحثية بطريقة متميزة، وذلك فيما يتعلق بالجدارات المعرفية الأكاديمية، والجدارات الرقمية، والجدارات الشخصية، والجدارات الفنية الإجرائية، والجدارات الريادية.

#### ٦- أهمية الجدارات البحثية:

تعتبر الجامعات أهم المؤسسات المجتمعية، فهي منبع الإشعاع الفكري، والمعرفي، ورائدة التطور، وقائدة التنمية الاقتصادية والاجتماعية والثقافية بالمجتمعات، فلا نجاح للجامعات بدون كفاءة الهيئة التدريسية، إذ يعتبر عضو هيئة التدريس بالجامعة الطاقة المحركة لها، والأداة لتحقيق أهدافها.

فالأستاذ الجامعي هو العنصر الأكثر نشاطاً وفعالية في المؤسسة الجامعية، فهو الذي يحدد - إلى درجة كبيرة - نوعية الحياة الجامعية، ومستوى المعارف الجامعية، ونوعية الدرس الجامعي، ومستوى البحث العلمي والتجديد والابتكار، وهو يؤدي هذا الدور سلباً أو إيجاباً بالعلاقة مع حسن اختياره، وكيفية إعداده وتأهيله، ومجمل الشروط المادية والمعنوية المحيطة به في المؤسسة الجامعية، بل في خارجها أيضاً. (الصاوي، ٢٠٠٦، ١٧٥)

هذا، وتتضح أهمية قدرات وخصائص أعضاء هيئة التدريس في تحقيق أهداف التعليم الجامعي بفعالية، وأهمية امتلاكه لمجموعة من الجدارات البحثية لكي يتمكن من الابتكار والإبداع في مجال البحث العلمي، ودعم الجامعة في تحقيق رسالتها البحثية؛ حتى يستطيع مواكبة التغيرات المتلاحقة في جميع المجالات العلمية، والثقافية، والتكنولوجية، والاجتماعية والإدارية. (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٦٢)

وتركز الجدارة البحثية على الجانب المعرفي والوجداني وجانب تطبيق المعرفة وتوظيفها في حل المشكلات، وكذلك تركيز على الممارسات التي يسلكها الباحث لصياغة المشكلة والفروض والتخطيط العلمي وصولاً للتحليل والتفسير للنتائج واستخلاص الحلول المناسبة للمشكلة. (محمد، ٢٠٢٣، ١٤ - ١٥) ومن ثم، تعتبر الجدارة البحثية العامل الأكثر أهمية لتحقيق أبحاث ذات جودة عالية تساعد في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع، كما تعد عاملاً مهماً لزيادة الإنتاجية البحثية. (حسن؛ وعمار، ٢٠٢٢، ٦٤٩)

هذا، وتمثلت أهمية الجدارات البحثية فيما يلي: (متولى، ٢٠٢٢، ١٦٦٤)

- التمكن من المهارات البحثية وإكساب الاتجاهات والميول والسلوكيات الجديدة.
- القدرة على تحليل المشكلة ومعالجتها واتخاذ القرار المناسب.
- زيادة الثقة في أداء المهام البحثية المستقبلية.
- القدرة على تطبيق المهارات المعرفية والأدائية والاجتماعية لحل المشكلات.
- ممارسة عمليات التفكير العليا في تحمل الغموض والمخاطر.

#### ٧- أنماط الجدارات البحثية:

تعددت أنماط الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس لتشمل القدرة على إدارة الفريق البحثي، والاستفادة من الوسائل والأدوات الإلكترونية للوصول إلى البيانات ومعالجتها، بالإضافة إلى ضرورة توافر بعض الجدارات العامة مثل التعاون والمرونة التي تساعد على أداء أدواره ومهامه البحثية بكفاءة. (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٧٤) وبالتالي يمكن تقسيم الجدارات البحثية إلى (الجدارات المعرفية الأكاديمية، الجدارات الرقمية، الجدارات الشخصية، الجدارات الفنية الإجرائية، الجدارات الريادية) وذلك على النحو التالي:

##### أ- الجدارات المعرفية الأكاديمية:

يعد المجال المعرفي الأكاديمي المرتبط بأعضاء هيئة التدريس في الجامعات من أكثر المجالات التي تحتاج إلى التنمية المهنية القائمة على الجدارة؛ ويرجع السبب في ذلك إلى طبيعة عمل أعضاء هيئة التدريس التي تتطلب الاطلاع بشكل دائم على أحدث ما توصل إليه العلم في مجال التخصص بشكل خاص، وفي مجال العلوم بشكل عام، وامتلاك جدارات البحث والإبداع والابتكار، ورفع كفاءاتهم في هذا المجال. (الديحاني، ٢٠١٧، ٣٤٣)

وتتعلق تلك الجدارات بالمعرفة المهنية اللازمة التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس للقيام بأدواره المتصلة بالبحث والإنتاج المعرفي، والتمكن المعرفي من التخصص الدقيق من خلال معرفة الحقائق والمفاهيم والمبادئ والنظريات، ومعرفة العلاقات القائمة بين التخصصات ذات الصلة، وامتلاك جدارات بحثية لازمة لتطوير البحث العلمي في مجاله، ورفع معدلات الإنتاج العلمي من كتب وبحوث في مجال تخصصه. (عبدالوهاب، ٢٠١٩، ٣٥)

وعلى ذلك، فالجدارات المعرفية الأكاديمية تشمل مجموعة المعارف والمهارات والقدرات العقلية والفكرية التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس للقيام بأدواره المتصلة بالبحث العلمي وإنتاج المعرفة، ومن ثم المساهمة في تقدم المعرفة.

#### ب- الجدارات الرقمية:

يقصد بها جملة المعارف والمهارات والاتجاهات التي تتعلق بالتقنيات الحديثة التي ينبغي توافرها لدى أعضاء هيئة التدريس، والتي تمكنهم من معرفة برامج التقنية الحديثة والمهارات الخاصة بها، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو هذه التقنية بشكل يسهم في إثراء البحث العلمي بجدارات جديدة، ومن أهم هذه الجدارات: الوعي بأهم المواقع العلمية الإلكترونية ذات الصلة بالمجال العلمي، وتوظيف المهارات الإلكترونية التخصصية في إنتاج المعرفة. (النجار، ٢٠١٥، ٣٨٥)

فالجدارات الرقمية تمكن عضو هيئة التدريس من تحديد المعلومات التي يحتاجها ويحصل عليها ويوظفها، وكيفية استخدام الأدوات الرقمية في بيئة البحث، وتبادل المعلومات والقرارات، والتواصل مع الأساتذة من خلال الأدوات الرقمية، وابتكار طرق جديدة في العمل من خلال الأدوات الرقمية وحل المشكلات البحثية التي تواجهه، والوعي بالقضايا الأخلاقية المتعلقة بالممارسات البحثية عبر الإنترنت. (حسن؛ وعمار، ٢٠٢٢، ٦٥٠ - ٦٥١)

كما تركز تلك الجدارات على التعامل مع الأدوات والتقنيات التكنولوجية الحديثة للحصول على المعلومات وتحليلها بالسرعة المطلوبة والكفاءة اللازمة لأداء المهام بصورة أفضل لمواكبة المتغيرات التي تتطلب تجديد تكنولوجي، ومنها: قدرة عضو هيئة التدريس على الاتصال التكنولوجي التفاعلي، وتبادل الخبرات والمعارف، والوعي بأهم المواقع العلمية الإلكترونية ذات الصلة بالمجال العلمي، واستخدام الوسائل التكنولوجية في العمليات التعليمية والبحثية والإدارية التي تتعلق بالقدرة على العمل في البيئة الرقمية. (يوسف، ٢٠٢١، ١٠١٣)

ومن ثم، فالجدارات الرقمية تشمل مجموعة القدرات والمهارات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس، والمرتبطة بالقدرة على التعامل مع الأدوات والتقنيات الرقمية وتوظيفها لأداء مهامه البحثية بكفاءة وبمستوى يفوق الأداء المتوقع.

### ج- الجدارات الشخصية:

يقصد بالجدارات الشخصية: تلك الجدارات المتعلقة بشخصية عضو هيئة التدريس ذاته، وترتكز على كل ما يتعلق بدافعية عضو هيئة التدريس نحو مهنته من: الالتزام بالمهام، والرغبة في الإنجاز، والرغبة في تطوير الذات، وتكوين اتجاه إيجابي نحو المهنة. (عبدالوهاب، ٢٠١٩، ٣٨)

وتشمل تلك الجدارات جملة السمات الشخصية التي يجب توافرها لدى عضو هيئة التدريس بما يناسب العصر الرقمي ومن هذه الجدارات: القدرة على التجديد والابتكار، والتعلم الذاتي، والتفكير النقدي، وتحمل المسؤولية، والمثابرة في العمل البحثي، ومتابعة مستجدات البحث العلمي مع القدرة على التجديد والابتكار في مجال البحوث العلمية. (النجار، ٢٠١٥، ٣٨٤)

بالإضافة لذلك، تتضمن تلك الجدارات القدرات التي يتحلى بها عضو هيئة التدريس بالجامعات والمرتبطة بالاتصال الفعال، والتمتع بأخلاق مهنية متميزة، ومهارات حل المشكلات، وإدارة الأزمات، وإدارة الوقت، وتوفير بيئة تشجع على التعلم، وإمكانية تطبيق البحوث في التعليم. (الربابعة، ٢٠٢٠، ٧١٦)

وعلى ذلك، تتعلق تلك الجدارات بقدرة أعضاء هيئة التدريس في التأثير على الآخرين من أجل تحقيق أهداف الجامعة، إلى جانب الانضباط الذاتي والقُدوة الحسنة، والمسؤولية الشخصية، والمثابرة، والمحافظة على قدر عالٍ من الصدق، والأمانة، والصبر، وقبول النقد البناء، والقدرة على التعامل مع الصعوبات، وإدارة الوقت بنجاح. (مفرج، ٢٠٢٣، ١٤٤)

ومن ثم، فالجدارات الشخصية تشمل ما يمتلكه عضو هيئة التدريس من معارف ومهارات واتجاهات تعينه على أداء مهامه البحثية، مع القدرة على التجديد والابتكار في مجال البحوث العلمية.

## د- الجدارات الفنية الإجرائية:

يقصد بالجدارات الفنية الإجرائية: القدرة على إدارة وتنظيم عملية جمع المعلومات، وتحديد المشكلات البحثية بدقة، ومعالجتها بأسلوب علمي سليم، وتنظيم الأفكار بشكل منهجي، بالإضافة إلى إدراك العلاقات بين البحوث العلمية للتخصصات المختلفة، والإفادة من الأبحاث المتعلقة بموضوع البحث. (أبو المجد؛ والعرفج، ٢٠١٧، ٦١ - ٦٢)

وتتمثل تلك الجدارات في قدرة أعضاء هيئة التدريس على تعدد التخصص الفني الضيق إلى التعمق في التخصص المبني على المعرفة، والقدرة على توظيف المعارف والتجارب ومعطيات التقدم التقني لإثراء النظم والأساليب التي ترفع الأداء وتزيد من فعاليته، والقدرة على تحمل المسؤولية وتبادل الخبرات، بالإضافة إلى القدرة على الابتكار لأداء البحث العلمي بشكل أفضل. (أبونور؛ وآخرون، ٢٠٢٢، ١٥٣)

وعلى ذلك، فالجدارات الفنية الإجرائية تشمل مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس لكي يكون قادرًا على تنفيذ البحث العلمي بشكل دقيق وفعال؛ وذلك من خلال تكامل المعرفة لتحسين الإنتاجية في المجالات البحثية.

## هـ- الجدارات الريادية:

يقصد بالجدارات الريادية: قدرة أعضاء هيئة التدريس على التكيف والعمل مع الأنظمة المختلفة، وتحمل المخاطرة، والقدرة على تلبية الاحتياجات الفعلية للمجتمع المحلي. (مفرج، ٢٠٢٣، ١٤٤)

وتتعلق تلك الجدارات بدعم دور عضو هيئة التدريس في بناء منظومة ريادة الأعمال من خلال بناء رأس المال البشري الداعم للعمل الحر عبر القدرة على استثمار الفرص، والمخاطرة، والمبادأة، والاستباقية، والقدرة على توليد المعرفة المبتكرة وتحويلها إلى منتجات اقتصادية، وتقديم الاستشارات الفنية في التخطيط، والتنظيم، والإدارة، والتسويق. (عبدالوهاب، ٢٠١٩، ٣٨)

وعلى ذلك، فالجدارات الريادية تركز على مجموعة المهارات والسلوكيات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس لدعم منظومة ريادة الأعمال وذلك من خلال؛ تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشاريع البحثية، واستثمار الفرص، وتحمل المخاطر، والقدرة على نقل التقنية وتطبيق العلم والتكنولوجيا.

## ٨-مبررات الاهتمام بتنمية الجدارات البحثية:

لقد سعت معظم الجامعات إلى التطوير والتحسين المستمر عن طريق تحديد الفجوة بين كل جامعة والجامعات المصنفة عالمياً، وتقييم التميز الموجود داخل كل جامعة، وتحديد أفضل الممارسات، ووضع السياسات البحثية والتعليم في المقام الأول، إضافة إلى توثيق العلاقات العلمية، ومن ثم تحقيق الترابط بين التعليم، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. (بسطويسى، ٢٠١٧، ٣٢٢)

وفى هذا الإطار أصبح عضو هيئة التدريس مطالب بأن يتمتع بجدارات ومؤهلات نوعية ومتطورة؛ ليتلاءم مع التطورات المتسارعة فى الثورة البحثية العلمية والتحول الرقمى، باعتباره عنصراً فعالاً فى خدمة طلابه، ومجتمعه والرقى بهما فى شتى المجالات الثقافية، والاقتصادية، والاجتماعية. (إبراهيم، ٢٠٢١، ٦٨)

هذا، وتتمثل مبررات الاهتمام بالجدارات البحثية فيما يلى: (غريب، ٢٠٠٩، ١٥٢)، (على، ٢٠١١، ٢٦٩) (الديحاني، ٢٠١٧، ٣٤٤) (هاشم؛ رياض، ٢٠٢٤، ٣٧٢)

- النمو المعرفى فى جميع التخصصات والمجالات يتطلب متابعة عضو هيئة التدريس للتطورات العلمية فى مجال تخصصه باعتبار هذا الأمر ضرورة لتحسين المهارات التدريسية والبحثية لديه.
- الحاجة إلى إحداث نقلة نوعية وكمية فى مجال البحث العلمى؛ مما يدعم القدرة التنافسية للجامعة.
- تحديات الجودة النوعية فى التعليم العالى، تشكل تحدياً يواجه أعضاء هيئة التدريس لتطوير ذاتهم للمهارات والجدارات التى تؤهلهم للمنافسة.
- التغيرات والتحولات المتسارعة فى العصر الرقمى تحتم على الجامعات القيام بدورها الحيوى فى إحداث التكامل المعرفى، وإنهاء حالة العزلة الفكرية.
- التنافس الشديد بين مؤسسات التعليم العالى فى عصر العولمة يتطلب دعم وتنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس من أجل بناء رأس مال فكرى متميز.
- حاجة مؤسسات التعليم العالى إلى أعضاء هيئة التدريس أكفاء مؤهلين علمياً ومهنياً وبحثياً لأداء أدوارهم المتجددة بشكل فعال.

وعلى ذلك، يعد الاهتمام بتنمية الجدارات البحثية أمراً ضرورياً لرفع المستوى العلمى والأكاديمى لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك من خلال تحسين مستوى أدائهم البحثى، والوصول إلى مستوى متميز، وبالتالي تعزيز الإنتاجية العلمية التى سيتم تناولها فى المحور القادم.

### المحور الثانى: الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

لقد أصبحت قضية الإنتاجية العلمية من أهم القضايا التى تشغل اهتمام العديد من مخططى السياسات التعليمية والباحثين فى شتى دول العالم، وذلك لأهميتها فى تطوير المجتمعات وإنتاج المعارف العلمية التى تعد ذخيرة للتنمية المنشودة، وذلك لأنها تعتبر بمثابة الطاقة الفاعلة التى يجب استثمارها من أجل تطور الجامعة وتقديم المجتمع. (عبدالجواد، ٢٠١٤، ٦٥) وسوف يتم تناول الإنتاجية العلمية من حيث (المفهوم، والأهمية، وطرق القياس، والمؤشرات، والعوامل المؤثرة عليها، وكذلك المعوقات) وذلك على النحو التالى:

#### ١- مفهوم الإنتاجية العلمية:

ظهر مفهوم الإنتاجية فى المؤسسات التجارية والصناعية، ويشير إلى نسبة المدخلات إلى المخرجات، وتتمثل المدخلات فى تكاليف الآلات وتكاليف الإنتاج، وأجور العمل، بينما تتضمن المخرجات العائد المادى، ونسبة المبيعات، وانتقل مفهوم الإنتاجية إلى مجال التعليم؛ لقياس الجانب الكمية والكيفى لما يقوم به عضو هيئة التدريس من أعمال فى مجال التدريس، والبحث العلمى، وخدمة المجتمع. (البدوى، ٢٠١٩، ٣١٢)

وهناك اتجاهين لتعريف الإنتاجية العلمية الأول: يتوسع ليشمل كافة الأداء الأكاديمى من تدريس وإشراف وتحكيم علمى وإنتاج بحثى مختلف، وتقديم المحاضرات العامة والاستشارات المجتمعية، والثانى يقصرها على الإنتاج العلمى المتمثل فى البحوث والكتب والمقالات وأوراق العمل فى الندوات والمؤتمرات. (عبدالحسيب، ٢٠٢١، ٦٢٩)

هذا، وعرف (محمد، ٢٠١٥، ٢٤) الإنتاجية العلمية على أنها: نواتج الجهود التى يؤديها عضو هيئة التدريس لتطوير العلوم الطبيعية والإنسانية والاجتماعية من خلال مجموعة من المنشورات العلمية التى ينشرها، سواء تمثلت فى إعداد البحوث والدراسات العلمية، أو إجراء التجارب فى المعامل بهدف إجراء البحوث أو الحصول على براءات



اختراع أو كتابة الكتب المتخصصة أو نشر مقالات عامة أو تخصصية أو الإشراف على رسائل الماجستير والدكتوراه.

وعرفتها (بسطويسى، ٢٠١٧، ٣٤١) على أنها: الجهود التى يقوم بها عضو هيئة التدريس لتطوير كافة المجالات العلمية سواء الطبيعية، أو الاجتماعية، أو الإنسانية، من خلال نشر الإنتاج العلمى سواء أبحاث أو مقالات علمية أو كتب مؤلفة أو الحصول على براءات اختراع، وكذلك الإشراف والتحكيم للأبحاث العلمية والرسائل وذلك فى فترة زمنية محددة ترتبط بحصوله على الدرجة العلمية الأعلى؛ بهدف تطوير وتنمية المجتمع من أجل تحقيق الميزة التنافسية للجامعة بكافة المجالات العلمية محليًا وعالميًا.

وفى نفس الاتجاه عرفها (هاشم، ٢٠٢١، ٦٠) على أنها: الأنشطة العلمية والبحثية التى يقدمها أعضاء هيئة التدريس، وتسهم فى توليد المعرفة وتوظيفها فى إحداث نهضة علمية وثقافية وحل المشكلات المجتمعية.

وكذلك عرفها (النجار؛ وآخرون، ٢٠٢١، ٦٣٢) على أنها: ثمار الجهود والأنشطة العلمية التى يقوم بها عضو هيئة التدريس سواء كانت محكمة أو غير محكمة وتظهر فى صورة بحوث أو مقالات، أو كتب مؤلفة أو مترجمة، بالإضافة إلى إشرافه على رسائل (الماجستير والدكتوراه)، وتحكيم بحوث الغير، وعضويته للجمعيات واللجان العلمية.

وعرفها (أبو العز، ٢٠٢٢، ٢١١) على أنها: كل ما يبذله عضو هيئة التدريس من جهد فى مجال البحث العلمى، والذى يظهر فى هيئة نشر بحث أو مقالة أو تأليف كتاب، أو ترجمته أو تحقيقه، أو إشراف على الرسائل العلمية.

وفى هذا السياق عُرِفَت الإنتاجية العلمية إجرائيًا على أنها: مجمل الأعمال العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها والتى تمثل إضافة إلى رصيد المعرفة وتشمل البحوث، والكتب العلمية المؤلفة، والمشاركة فى الندوات، والمؤتمرات العلمية، والإشراف على الرسائل العلمية.

## ٢- أهمية الإنتاجية العلمية:

تمثل الإنتاجية العلمية أحد مهام أعضاء هيئة التدريس ولا يقتصر الغرض منها على تحقيق النمو المهني لعضو هيئة التدريس والترقى فحسب؛ بل العمل على تعزيز واجباته الأخرى فى مجالى التدريس وخدمة المجتمع. (أبو العز، ٢٠٢٢، ٢٠٨)

فالإنتاجية العلمية ذات أهمية كبيرة في كونها وسيلة تسهم في جودة القرارات والأساليب المستخدمة في مواجهة المشكلات المجتمعية، حيث تمتد العاملين في مختلف المؤسسات المختلفة بالحلول العاجلة لمشكلاتهم بما يتوافق مع متطلبات العصر الحالية ومتغيراته المستقبلية. وتسهم الإنتاجية العلمية في تجديد وتطوير المعارف والمهارات للأستاذ الجامعي الذي يعد الركن الأساسي في المؤسسة الجامعية، فلا يمكن للجامعة أن تحقق أهدافها وتؤدي وظائفها بفعالية بمعزل عنه، فله الدور الرئيس في تفعيل أدوار الجامعة، وتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع. (المالكي، ٢٠١٨، ١٧٨)

وعلى ذلك، فنجاح عضو هيئة التدريس بعمله البحثي ونشره في أوعية بحثية مميزة له أثر في تحسين سمعة الجامعة، وخدمة المجتمع، وإغناء المعرفة الاختصاصية التي تعود بالفائدة على جودة أدائه التدريسي، وجعل المعرفة التي يتلقاها المتعلمون معرفة وظيفية. وبالتالي، يعد الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات من أهم مقومات ودعامات بناء الدولة العصرية الحديثة. (الحويطي، ٢٠١٧، ٤١٠ - ٤١٤)

وعلى ذلك، أشارت دراسة كلا من (هاشم؛ ورياض، ٢٠٢٤، ٣٢٤ - ٣٢٥) (عبدالحسيب، ٢٠٢١، ٦٢٤) (عاشور؛ وآخرون، ٢٠٢١، ٥٧٢ - ٥٧٣) أن أهمية الإنتاجية العلمية تتمثل فيما يلي:

- الإنتاجية العلمية مؤشراً أساسياً للنمو الفكري والنضج العلمي لأعضاء هيئة التدريس في مؤسسات التعليم الجامعي.
- الإنتاجية العلمية لها دور بالغ الأهمية في إحراز النجاح في الحياة العلمية لأنها ترتبط بالرقى وتقلد المناصب والرواتب والمميزات الأخرى المرتبطة بالمهنة.
- الإنتاجية العلمية بمثابة الدعامة الأساسية التي يستند إليها المجتمع في مواجهة مشكلاته المختلفة التي يمر بها.
- تساعد الإنتاجية العلمية في تعليم الطلاب، وتدريب الباحثين، وكذلك المساهمة في خدمة المجتمع عن طريق تقديم الاستشارات والمشروعات البحثية.
- تسهم الإنتاجية العلمية في تجديد وتطوير المعارف والمهارات لأعضاء هيئة التدريس باعتبارهم الركن الأساسي في المؤسسات الجامعية.

- ما يقدمه أعضاء هيئة التدريس فى أى مجتمع من إنتاجية علمية تمثل حصيله جهودهم البحثية فى خدمة قضايا مجتمعهم، وإيجاد الحلول الملائمة لما يواجهه المجتمع والبيئة من مشكلات.

وفى ضوء ذلك، تعد الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس أحد أهم العوامل المسئولة عن امتلاك الجامعات للميزة التنافسية. فالإنتاجية العلمية واجب أساسى من واجبات عضو هيئة التدريس الجامعى، ومطلب جوهري لبقائه واستمراره فعالاً فى أداء مهامه التدريسية والإدارية، ومؤثراً فى محيطه العلمى والاجتماعى والاقتصادى.

### ٣- طرق قياس الإنتاجية:

تعتبر الإنتاجية العلمية ظاهرة معقدة ومركبة تتطوى فى حد ذاتها على الكثير من المكونات المتشابهة المتداخلة كالإبداعية والجودة، أو النوعية والاتصالية وكمية المخرجات، كما ترتبط بمفهوم التقدير الذى يشير إلى تقدير المجتمع للعالم نتيجة إنتاجيته العلمية، وتكتسب عملية قياس الإنتاجية العلمية أهمية كبرى كونها إحدى المؤشرات المستخدمة من قبل إدارة الجامعة للتحقق من الوصول إلى الأهداف باستخدام الموارد المتاحة، ويتم الحكم عليها بكمية الإنتاج وجودته. (أحمد، ٢٠٢٣، ٩٠٤-٩٠٥)

- ويمكن قياس الإنتاجية العلمية من خلال: (هاشم، ٢٠٢١، ٦١) (المالكى، ٢٠١٨، ١٨١)
- الأساليب النوعية: تركز على نوعية الإنتاج لا كميته، كأسلوب " التحكيم العلمى" من قبل لجان الخبراء والمتخصصين فى مجالات علمية معينة، فيتم إجراء فحص نقدي للإنتاج العلمى للباحث من أجل الحكم على نوعية هذا الإنتاج ومدى الجودة والأصالة فيه، ومدى إسهامه فى البناء المعرفى للتخصص.
  - الأساليب الكمية: تعتمد على الإحصاء الكمي للإنتاجية العلمية، بغض النظر عن الكيف، وتقوم على حساب عدد المنشورات العلمية من (أبحاث، مقالات، أوراق عمل، كتب) للعضو خلال فترة زمنية من العمل الأكاديمى، بالإضافة لذلك رسائل الماجستير والدكتوراه التى أشرف عليها، والمحاضرات العامة فى مجال التخصص، والبرامج التدريبية التى شارك فى إعدادها.

▪ فهرس الاستشهادات المرجعية: تقوم على افتراض مؤداه أن عدد الاستشهادات تمثل الأهمية العلمية النسبية أو النوعية للأوراق العلمية في كل مجال من مجالات المعرفة، فكلما كثر عدد مرات الاستشهاد بدراسة أو بحث ما دل ذلك على أهمية هذه الدراسة من حيث النوع.

#### ٤- مؤشرات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

للإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات عدد من المكونات أو المؤشرات منها: المشروعات البحثية التنافسية، والبحوث العلمية المنشورة، والمقالات العلمية المنشورة، والكتب العلمية، والكتب العلمية المترجمة، وبراءات الاختراع، والإشراف على الرسائل الجامعية، والاستشارات لدى الهيئات والمؤسسات. (أحمد، ٢٠٢٣، ٩٠٥)

كما تتنوع مؤشرات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس لتشمل المنح البحثية، وبروتوكولات التعاون الدولي، والأبحاث العلمية الحاصلة على جوائز نشر علمي، والاشتراك في المؤتمرات العلمية الداخلية والخارجية، والإشراف العلمي على رسائل الماجستير والدكتوراه، والمطبوعات (المقالات في الدوريات العلمية، والكتب، والعروض التقديمية في المؤتمرات)، والمنشورات العلمية، بالإضافة إلى مؤشرات أخرى كالتقدير والاعتراف العلمي (الإنجاز المعترف به، ومكانة العلم، ومكانة الأستاذ في جامعته وصلته بالمشاهير من أقرانه في جامعات أخرى). (منتصر، ٢٠٢١، ١٣٦ - ١٣٩)

وعلى ذلك، تتعدد المؤشرات الدالة على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، وأهم هذه المؤشرات مايلي: (البدوي، ٢٠١٩، ٣١٤ - ٣١٥)

- المنشورات العلمية: يتمثل المحك الرئيس للإنتاجية العلمية في مجموعة المنشورات العلمية التي يتم نشرها.
- التقدير والاعتراف العلمي: يرتبط هذا المؤشر بثلاثة أمور هي: الإنجاز ومكانته في جامعة كبرى، ومعرفة العالم بالعلماء في جامعات أخرى، وعدد الجوائز الشرفية العليا التي يحصل عليها العالم والتي تنتهي بجائزة نوبل، وكذلك العضوية الشرفية في بعض الجمعيات العلمية، أو رئاسة مهنية وطنية.

- مؤشرات أخرى منها: براءات الاختراع، والمؤتمرات العلمية، والتدريس والتحكيم، والاشتراك في الدورات العلمية وعضوية مجالس تحريرها، والزيارات والمهام العلمية.

وتأسيساً على ما سبق، تعد الإنتاجية العلمية من أهم المهام الأساسية لعضو هيئة التدريس في الجامعة، كما أنها تمثل مؤشراً أساسياً للنمو الفكري، والنضج العلمي، بالإضافة إلى كونها دعامة أساسية يستند عليها المجتمع في مواجهة مشكلاته.

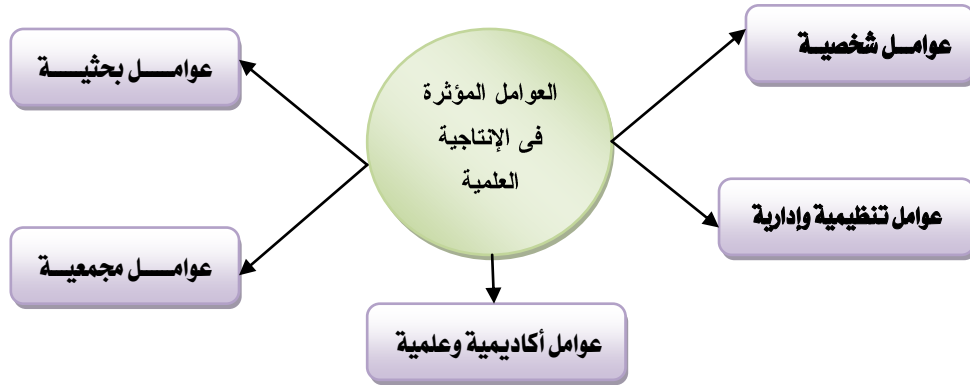
#### ٥-العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس:

تعتبر الإنتاجية العلمية من العوامل المؤثرة في مسار التنمية الشاملة في المجتمعات الإنسانية؛ حيث إنها تقوم على أسس ومنهجية علمية تتحرى الدقة وتبحث القضايا بموضوعية وحيادية، الأمر الذي يضع نتائجها في إطار الموثوقية والصالحية للتطبيق والتعميم، ومن ثم فالإنتاجية العلمية لها دور كبير في قيادة الحركة الفكرية للمجتمع، وحل القضايا والمشكلات التي تعاني منها المجتمعات. (القاسم؛ وأبو صاع، ٢٠١٩، ٦٣)

ويعد عضو هيئة التدريس من أهم الركائز الرئيسة في العملية التعليمية، وهو أحد المعايير التي تعكس جودة التعليم ومخرجاته في المنظومة الجامعية الأمر الذي يحتم توفير البيئة العلمية المناسبة له، والسعى لتطوير معارفه وقدراته ومهاراته في ظل التطورات الحادثة في عالم اليوم والتي تلقى بظلالها على منظومة العمل الجامعية. (الزياني، ٢٠٢٤، ٩١٠)

فمكافة وإنجازات عضو هيئة التدريس في الجامعات تبنى على أساس عدد البحوث والمقالات والإصدارات التي ينتجها خلال فترة زمنية محددة، تلك التي تشكل معياراً هاماً للترقى وتسهم في تحسين أدائه وتزويد من مسؤولياته، وعلى ذلك فهناك مجموعة من العوامل المؤثرة في الإنتاجية العلمية منها: (الذبياني؛ وأكبر، ٢٠١٣، ١١١) (البدوى، ٢٠١٩، ٣٢٣-٣٢٩) (العبدان، ٢٠١٩، ٥٦) (أبو العز، ٢٠٢٢، ٢٢٢-٢٢٤) (أحمد، ٢٠٢٣، ٩٠٨-٩٢٢)

ويمثل الشكل التالى العوامل المؤثرة فى الإنتاجية العلمية:



شكل (١) العوامل المؤثرة فى الإنتاجية العلمية

الشكل من إعداد الباحثة

- **العوامل الشخصية:** تمثل أحد العوامل المهمة ذات التأثير المباشر على الإنتاجية البحثية لعضو هيئة التدريس، وتشمل مجموعة من العوامل الاجتماعية والديموغرافية (النوع، والعمر، والاتصالات العلمية، والخبرة البحثية، والمتطلبات والأعباء الأسرية، والدافعية والطموح الشخصى).
- **العوامل الأكاديمية والعلمية:** تتعدد العوامل الأكاديمية والعلمية، والتي تؤدي دوراً مهماً فى الإنتاجية العلمية وتتضمن (التخصص، والرتبة العلمية، والخبرة العلمية، والأعباء التدريسية، وثقافة القسم العلمى، والتعاون العلمى).
- **العوامل المجتمعية:** تعد البيئة الاجتماعية من العوامل المهمة التى تؤثر على الأداء البحثى لأعضاء هيئة التدريس وتتمثل تلك العوامل فى عوامل اجتماعية وتشمل ( التقدير الاجتماعى، وسياسات العلم واستراتيجياته، والحرية الأكاديمية)، وعوامل اقتصادية ومالية.
- **العوامل التنظيمية والإدارية:** تتأثر الإنتاجية العلمية بالسياق التنظيمى الذى تتواجد فيه، وتعد العوامل التنظيمية لبيئة العمل الداخلية بالجامعات المصرية من أهم العوامل التى تؤثر فى الإنتاجية العلمية، حيث تتأثر الإنتاجية العلمية بعلاقة أعضاء هيئة التدريس بالسياسات المنظمة للعمل الجامعى والإدارة واللوائح، وتشمل (سياسة التمويل للبحوث، وسياسة الترقية العلمية، ومناخ العمل، وتطبيق التشريعات).

- العوامل البحثية: تؤثر العوامل البحثية على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، وتتمثل في (توافر وسائل نشر الإنتاجية العلمية، وتطبيق نتائج البحوث العلمية، ووجود استراتيجية للبحث العلمى).

#### ٦- معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية:

تعددت معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فيما يلى: (القاسم؛ وأبو صاع، ٢٠١٩، ٧٤ - ٧٥) (البدوى، ٢٠١٩، ٣٣٣ - ٣٣٧) (مفرج، ٢٠٢٣، ١٦١) ويمكن توضيح ذلك على النحو التالى:

##### أ- معوقات مجتمعية:

- تدنى نظرة المجتمع وضعف التقدير الاجتماعى للعلماء والباحثين.
- ضعف المرتبات والحوافز والمكافآت التى تمنحها الدولة لأعضاء هيئة التدريس.
- ضعف الإمكانيات المادية المتاحة لدعم الإنتاجية العلمية.
- ضعف إسهامات القطاع الخاص والاستثمارى فى تمويل البحث العلمى.

##### ب- معوقات جامعية:

- انشغال أعضاء هيئة التدريس بالتكليفات الإدارية.
- كثرة الأعباء التدريسية على عضو هيئة التدريس.
- توقف التدرج الوظيفى، وعدم الحصول على ترقيات بعد الحصول على درجة الأستاذية.
- قلة توفر الدورات التدريبية لتحسين الإنتاجية العلمية.
- كثرة الإجراءات الإدارية لنشر الأبحاث العلمية والكتب.
- قلة اهتمام الجامعة بالإنتاجية العلمية لعضو هيئة التدريس.

##### ج- معوقات بحثية:

- عدم وجود استراتيجية واضحة للبحث العلمى وفقاً لمتطلبات واحتياجات المجتمع وخطط تنميته.
- ضعف توظيف نتائج البحث العلمى فى المجتمع.
- قلة العمل بروح الفريق البحثى.
- ارتفاع تكاليف نشر الأبحاث العلمية.

- غياب المناخ البحثي المناسب للإنتاج العلمى.
- عدم وجود صندوق خاص لتمويل البحث العلمى.

#### د- معوقات شخصية:

- ضعف مستوى الدافعية لإجراء البحوث العلمية لضعف مردوها المادى على القائمين بها.
- ضعف الاستعداد النفسى لعضو هيئة التدريس للقيام بإجراء البحوث العلمية.
- كثرة الأعباء الأسرية والضغوط الاجتماعية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس.

### المحور الثالث: متطلبات العصر الرقمى وانعكاساتها على الجدارات البحثية اللازمة

#### لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس:

يتسم العصر الرقمى بتعدد أبعاده وتشابكها، فهو عصر ملئ بالابتكارات الرقمية التى تمتلك القدرة على بناء محركات جديدة للنمو الاقتصادى، وزيادة الإنتاجية البشرية، وتوزيع فوائد النمو بشكل أكثر إنصافاً بين شرائح المجتمع. هذا وسيتم التعرف على العصر الرقمى من حيث (المفهوم، والمميزات، والمتطلبات) وذلك على النحو التالى:

#### ١- مفهوم العصر الرقمى:

العصر الرقمى هو العصر الذى يطرح العديد من التحديات والفرص أمام الجامعات المعاصرة، ويتميز بالتغير السريع فى تكنولوجيا المعلومات ونمو التكنولوجيا الرقمية، وتأثيرها على المعرفة فى المجتمع المعاصر والتى أثرت على منظومة الأعمال فى كافة قطاعات المجتمع. (الزيانى، ٢٠٢٤، ٩٠٨)

وعرف (غنايم، ٢٠٢٢، ١١٩) العصر الرقمى على أنه: ذلك العصر الذى يعتمد بصورة أساسية على المعلومات ومعالجتها وتبادلها بين أفراد المجتمع، ويتطلب أن يكون العنصر البشرى فى هذا العصر مسلحاً بالعلم والجدارات والمهارات لتحقيق النهضة المنشودة ومواكبة النمو المعرفى المتزايد، فضلاً عن سرعة التواصل ودقة التفصيلات، والقدرة على التعامل مع ضراوة المتغيرات والتحديات المصاحبة للعصر الرقمى.

وعرفه أيضاً (حسن، ٢٠١٩، ٣٥٧) على أنه: عصر متطور وحديث نجم عن دخول وتبنى تقنية المعلومات والاتصال إلى مختلف مجالات الحياة اليومية ودخولها إلى المؤسسات التعليمية، فهو يتميز بقدرة الأفراد على نقل المعلومات بحرية والوصول الفورى إلى الابتكار والتطبيقات الحديثة.



وعُرف العصر الرقمي إيجاباً على أنه: ذلك العصر الذي يشمل جميع الخدمات الرقمية وتوظيف تلك الخدمات للارتقاء بالمنظومة البحثية داخل الجامعات من أجل تعزيز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.

## ٢- مميزات العصر الرقمي:

يعد استثمار الطاقات البشرية والعمل على تعزيزها، وإدارتها بشكل فعال ضرورة حتمية في ظل عصر يتميز بالانفجار المعرفي والتكنولوجي، الأمر الذي يفرض ضرورة البقاء في بيئة متغيرة بشكل مستمر، حيث تفرض تحديات العصر الرقمي ضرورة اكتساب المهارات التي تمكن الأفراد من العمل في ظل ظروف تنافسية جديدة تختلف عن الظروف التي اعتادها من قبل، الأمر الذي جعل الاهتمام بالجدارات البحثية ضرورة لتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس وتعزيز القدرات التنافسية للمؤسسات الجامعية. (محمود؛ وعبدالوهاب، ٢٠١٨، ٤٨٣)

هذا، وتعددت مميزات العصر الرقمي ومنها: (غنايم، ٢٠٢٢، ١٢١)

- الاعتماد بصورة أساسية على المعلومات ومعالجتها.
- نشر المعرفة وإنتاجها وتوظيفها.
- الاندماج بين ظاهرتي تفجر المعلومات وثورة الاتصالات.
- الاعتماد على الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- الاعتماد على كوادر بشرية مؤهلة ومدربة للتعامل مع العالم الافتراضي بشكل جيد.
- التدفق الهائل للمعلومات والمعارف نتيجة السرعة والسهولة في نقلها وتخزينها.

## ٣- متطلبات العصر الرقمي:

يشهد العصر الرقمي العديد من التحولات المعرفية، والاقتصادية، والثقافية، هذه التحولات أثرت تأثيراً بالغاً على أداء أعضاء هيئة التدريس، من حيث قدراتهم ومهاراتهم وكفاياتهم وجداراتهم، والملاحظ في الوقت الحالي أن من يمتلك مقومات المعرفة والتكنولوجيا والاقتصاد يستطيع أن يواكب متطلبات العصر الرقمي كأحد أدوات الثورة الصناعية الرابعة (حسن، ٢٠١٩، ٣٥١)

ويحتاج العصر الرقمي إلى نشر الثقافة الإلكترونية، وتوفير الوسائل الرقمية لتسهيل الوصول للمعرفة، وتنمية التفكير الناقد، والتأكيد على التعلم الذاتي، والتركيز على إدارة

عملية التعلم، وإعداد المقررات الرقمية، والقدرة على استخدام الوسائط المتعددة. (عبدالله، ٢٠٢١، ١٠٧٩)

هذا، وتتمثل متطلبات العصر الرقمي في الجامعات فيما يلي: (المتولى، ٢٠٢٢، ١٣٩) (إبراهيم، ٢٠٢١، ٩١ - ٩٤) (البناء، ٢٠٢١، ٢٨٥)

- تهيئة وتطوير البنية التحتية داخل الجامعات، وتوفير الأجهزة الحديثة والبرمجيات ووسائط التخزين، مع توفير الدعم الفني اللازم للمستخدمين من قبل كفاءات بشرية متخصصة، وقادرة على إدارة المنظومة الرقمية والبنية التحتية لشبكة الإنترنت بشكل يضمن استمرار الخدمة الرقمية لأفراد المجتمع الجامعي.
- إعادة النظر في التشريعات والقوانين واللوائح الحاكمة لعمل الجامعات وتطويرها، بما يتفق مع التجديدات التي يتطلبها العصر الرقمي، وتسهم في دعم وإدارة العملية التعليمية بشكلها المعاصر.
- تنمية وتطوير قدرات الموارد البشرية بالجامعة من أعضاء هيئة التدريس، والطلاب، والجهاز الإداري على استخدام تكنولوجيا المعلومات كل في مجال تخصصه.
- تطوير الهيكل التنظيمي للجامعات والكليات والوحدات الإدارية، فالعصر الرقمي يتطلب هياكل تنظيمية مرنة بعيدة عن التعقيد والجمود، وتوفير المخصصات المالية للإنفاق على تطوير الجامعات بما يلبي متطلبات العصر الرقمي.
- وضع آليات وقواعد لتخزين واستخدام البيانات والمعلومات بشكل آمن؛ وذلك لتأمين المعاملات الرقمية، وحماية بيانات المستفيدين بالجامعة، مما يشجعهم على استخدام الخدمات الإلكترونية بأمان.
- دعوة المجتمع المحلي للمشاركة في تمويل وتطوير البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، وتفعيل دور القطاع الخاص في دعم عمليات التطوير والتغيير.
- توفير حاضنات بحثية للمشروعات التكنولوجية الإبداعية لأعضاء هيئة التدريس.
- توفير شراكات بحثية وعلمية متنوعة محلياً وإقليمياً وعالمياً تسهم في زيادة الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
- تطوير المواقع الإلكترونية بصورة مستمرة، وتوفير التطبيقات الحديثة للتعامل مع البيانات المتسارعة.
- مهارة العمل ضمن فريق، نتيجة لتعدد أمور وقضايا الحياة العصرية.
- التفكير الإبداعي، والقدرة على التكيف مع الظروف الجديدة.

ومن هنا يتضح أن متطلبات العصر الرقمي تستدعي وجود نوعية غير تقليدية من أعضاء هيئة التدريس بالجامعات قادرة على تطوير أدائها بما يتواءم مع هذا العصر، لذا كان من الضروري الكشف عن أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء متطلبات العصر الرقمي، وهو ما سيتناوله المحور القادم .

### **المحور الرابع: أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء متطلبات العصر الرقمي: (الدراسة الميدانية)**

#### **أولاً: نبذة مختصرة عن جامعة بنها:**

- نشأت جامعة بنها كفرع لجامعة الزقازيق منذ عام ١٩٧٦ بقرار رئيس الجمهورية رقم (١١٤٢) بتاريخ ١١/٢٥/١٩٧٦م، وكانت تضم خمس كليات: الهندسة بشبرا، والزراعة بمشتهر، والتجارة والطب البشري والتربية بنها.
- صدور القرار الجمهوري رقم ٨٤ لسنة (٢٠٠٥) بفصل فرع - بنها - جامعة الزقازيق وأصبحت جامعة بنها الثالثة عشرة من حيث النشأة بين الجامعات المصرية السبعة عشرة، ويشغل الحرم الجامعي عدة أماكن بمدن بنها، ومشتهر، وشبرا.
- تضم الجامعة (١٦) كلية، هي: الطب، التمريض، العلوم، التربية، التربية الرياضية، التجارة، الآداب، الحقوق، التربية النوعية، الحاسبات والمعلومات، والهندسة بنها (المعهد العالي للتكنولوجيا سابقاً) وكلية الفنون التطبيقية، وكلية العلاج الطبيعي بالإضافة إلى كلتي الزراعة والطب البيطري بمشتهر، وكلية الهندسة بشبرا، وتضم جامعة بنها بعض الوحدات الخدمية كالإدارة العامة لرعاية الطلاب وثلاث مدن جامعية للطلاب بمدن: بنها، ومشتهر، وشبرا، ومدينتين للطالبات بمدينتي بنها وشبرا، بالإضافة إلى العديد من المراكز والوحدات ذات الطابع الخاص التي تخدم الجامعة والمجتمع. (الخطة الاستراتيجية لجامعة بنها، (٢٠٢٣ - ٢٠٣٠)، ٣٨)

وتهدف جامعة بنها أن تكون نموذجاً رائداً للجامعات المصرية في التعليم والبحث العلمي والحياة الجامعية والمجتمعية في ضوء تميز الجامعة في عدد من التخصصات العلمية طبقاً لتصنيف التايمز البريطاني لمؤسسات التعليم العالي، حيث تسعى الجامعة كبيت خبرة لتسويق مخرجات البحث العلمي وربط البحث العلمي بالصناعة واحتياجات المجتمع، وإنتاج التكنولوجيا وليس فقط استخدامها، وتقوم الجامعة بتشجيع المبدعين على المساهمة في خدمة

المجتمع، وتحويل الأفكار المبتكرة والاختراعات إلى منتجات ذات قيمة اقتصادية للارتقاء بالجامعة إلى مصاف الجامعات المميزة إقليمياً وعالمياً في مجالى الإبداع والابتكار. (الخطة البحثية لجامعة بينها (٢٠٢٣ - ٢٠٣٠)، ٤)

### ثانياً: إجراءات الدراسة الميدانية:

تضمنت إجراءات الدراسة الميدانية مايلي:

#### ١- تحديد الهدف من الدراسة الميدانية:

تم تحديد هدف الدراسة الميدانية للبحث في الكشف عن أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية في ضوء متطلبات العصر الرقمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بجامعة بينها، وذلك من خلال تصنيف الجدارات البحثية إلى (الجدارات المعرفية الأكاديمية، الجدارات الرقمية، الجدارات الشخصية، الجدارات الفنية الإجرائية، الجدارات الريادية)، وفي نفس السياق هدف البحث إلى معرفة دلالات الفروق بين متوسطات درجات أفراد عينة البحث وفقاً لنوع التخصصات (عملية ونظرية)، والرتبة الأكاديمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ).

#### ٢- إعداد وتصميم أداة الدراسة الميدانية:

وفقاً لطبيعة البحث، وسعيًا لتحقيق الهدف من الدراسة الميدانية، تم الاعتماد على استبانة وجهت لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بينها كأداة أساسية لجمع البيانات والمعلومات التي تغطي جوانب البحث عبر إجابة أفراد العينة عن مدى أهمية عبارات الاستبانة، وقد تم تصميم الاستبانة على النحو التالي:

- تم تصميم الاستبانة في صورتها المبدئية في ضوء الإطار النظري للبحث، والاطلاع على الأبحاث والدراسات السابقة وفعاليات المؤتمرات والندوات ذات الصلة بمجال الدراسة. وتكونت الاستبانة في صورتها المبدئية من خمسة محاور يندرج تحت كل محور عبارات روعي فيها التسلسل، وسلامة الصياغة، والانتماء بما يحقق أهداف البحث.
- تم عرض الاستبانة على المحكمين، والذين بلغ عددهم (١٥) من أساتذة التربية بهدف تحكيم الأداة، والتحقق من صدق محتواها، ومن خلال آرائهم فيما يخص ملاءمتها وكفايتها للهدف، وتحديد مدى اتساق عباراتها للمحاور التي تنتمي إليها، وسلامة الصياغة

اللغوية، وبعد استيفاء الملاحظات وإجراء التعديلات التي أسفر عنها التحكيم خرجت الاستبانة في صورتها النهائية من المحاور التالية:

**المحور الأول:** الجدارات المعرفية الأكاديمية، وتضمن (١٠) عبارات.

**المحور الثاني:** الجدارات الرقمية، وتضمن (١١) عبارة.

**المحور الثالث:** الجدارات الشخصية، وتضمن (١١) عبارة.

**المحور الرابع:** الجدارات الفنية الإجرائية، وتضمن (١٠) عبارات.

**المحور الخامس:** الجدارات الريادية، وتضمن (١١) عبارة.

وبالتالي تمثلت عدد عبارات الاستبانة ككل في (٥٣) عبارة.

■ خضعت الاستبانة بعد ذلك لحساب الصدق، وحساب معامل الثبات حتى يمكن الاطمئنان والوثوق بها عند تعميم نتائج التطبيق على الحالات المشابهة.

### ٣- صدق الاستبانة:

تعتبر الاستبانة صادقة إذا استطاعت قياس ما وضعت لقياسه أى نجاحها فى قياس السمة موضوع الدراسة المراد قياسها، وللصدق أهمية كبيرة فى تحديد قيمة الاستبانة ومغزاها. وللتأكد من صدق الاستبانة المستخدمة فى البحث، تم اتباع مايلي:

#### أ- صدق المحتوى (صدق المحكمين):

يدل صدق المحتوى على مدى تمثيل محتوى الاستبانة للنطاق السلوكى الشامل للسمة المراد الاستدلال عليها، على أن يكون المحتوى ممثلًا تمثيلاً جيداً لنطاق العبارات التى يتم تحديدها مسبقاً، وتقدير صدق المحتوى يعتمد على الأحكام التقييمية للخبراء أو المهتمين بالمجالات التربوية على أن يقوم كل محكم بتقييم كل عبارة من عبارات الاستبانة فى ضوء المحاور الرئيسية المتعلقة بالنطاق السلوكى كنوع العبارات ومدى ملاءمتها للمحتوى والهدف. (علام، ٢٠٠٦، ١٩٠ - ١٨١)

وذلك من خلال عرض الاستبانة على المحكمين التربويين للحكم على مدى شمول محاور الاستبانة، وملاءمة المفردات للمجال الذى تقيسه، ومدى انتماء العبارات للمحاور، ومدى دقة وسلامة الصياغة، وتم إجراء التعديلات التى أسفر عنها التحكيم فى صياغة العبارات من حيث الإضافة، أو الحذف، أو الاختصار، والتعديل مع مراعاة مستوى الاتفاق حول عبارات الاستبانة، وهو ما ساعد فى تصميم الاستبانة فى صورتها النهائية.

## ب- صدق الاتساق الداخلي:

لمعامل صدق الاتساق الداخلي أهمية كبيرة في أنه يمثل الحد الأدنى لمعامل صدق الاستبانة، وقد تم الاعتماد على برنامج SPSS لحساب صدق الاتساق الداخلي، وذلك في جانبين: أحدهما يتعلق بالاتساق الداخلي بين درجة العبارة في كل محور من محاور الاستبانة، والدرجة الكلية للمحور، والآخر يتعلق بالاتساق الداخلي بين درجة كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للاستبانة، وذلك على النحو التالي:

▪ الاتساق الداخلي بين درجة العبارة في كل محور من محاور الاستبانة، والدرجة الكلية للمحور:

تم حساب صدق عبارات الاستبانة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل عبارة في كل محور، والدرجة الكلية لذلك المحور، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (١)

معامل الارتباط بين درجة العبارة في كل محور من محاور الاستبانة والدرجة الكلية للمحور

| المحور                             | العبارة | معامل الارتباط | العبارة | معامل الارتباط | العبارة | معامل الارتباط | العبارة | معامل الارتباط |
|------------------------------------|---------|----------------|---------|----------------|---------|----------------|---------|----------------|
| الجدارات<br>المعرفية<br>الأكاديمية | ١       | **٠.٦٠٧        | ٤       | **٠.٦٧٨        | ٧       | **٠.٧٥٦        | ٩       | **٠.٧١٧        |
|                                    | ٢       | **٠.٤٩٩        | ٥       | **٠.٦٠٦        | ٨       | **٠.٦٣٩        | ١٠      | **٠.٧١٧        |
|                                    | ٣       | **٠.٦٧٠        | ٦       | **٠.٤٥٥        |         |                |         |                |
| الجدارات<br>الرقمية                | ١       | **٠.٦٦٩        | ٤       | **٠.٧٨٣        | ٧       | **٠.٨٢٠        | ١٠      | **٠.٧٩٨        |
|                                    | ٢       | **٠.٥٦٤        | ٥       | **٠.٧٦٥        | ٨       | **٠.٥١٨        | ١١      | **٠.٧٢٨        |
|                                    | ٣       | **٠.٥٨٣        | ٦       | **٠.٨٢٤        | ٩       | **٠.٦٧٣        |         |                |
| الجدارات<br>الشخصية                | ١       | **٠.٨٠١        | ٤       | **٠.٨٠١        | ٧       | **٠.٥٣٣        | ١٠      | **٠.٨٢٤        |
|                                    | ٢       | **٠.٧٢٢        | ٥       | **٠.٦٨٨        | ٨       | **٠.٦٤٦        | ١١      | **٠.٨٨٤        |
|                                    | ٣       | **٠.٨٧١        | ٦       | **٠.٧٥٥        | ٩       | **٠.٠٠٦٦٣      |         |                |
| الجدارات<br>الفنية<br>الإجرائية    | ١       | **٠.٦٨٥        | ٤       | **٠.٨٨٢        | ٧       | **٠.٧٢٩        | ٩       | **٠.٤٣٥        |
|                                    | ٢       | **٠.٦٥٠        | ٥       | **٠.٧٩٢        | ٨       | **٠.٧٦٢        | ١٠      | **٠.٧٢٩        |
|                                    | ٣       | **٠.٧٢٧        | ٦       | **٠.٤٦٥        |         |                |         |                |
| الجدارات<br>الريادية               | ١       | **٠.٧٣٤        | ٤       | **٠.٧٠١        | ٧       | **٠.٨٤٣        | ١٠      | **٠.٧٤٠        |
|                                    | ٢       | **٠.٧٨٠        | ٥       | **٠.٧٨٠        | ٨       | **٠.٤٠٠        | ١١      | **٠.٧٦٦        |
|                                    | ٣       | **٠.٨٥٤        | ٦       | **٠.٨٢٠        | ٩       | **٠.٨٦٤        |         |                |

(\*) قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠٥)، (\*\*) قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى (٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق (١) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠.٠٠٥ ومستوى دلالة ٠.٠١، مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لجميع عبارات الاستبانة بالنسبة للمحور الذي تنتمي إليه.

#### ■ الاتساق الداخلي بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبانة:

تم حساب صدق كل محور من محاور الاستبانة عن طريق حساب معامل الارتباط بين درجة كل محور والدرجة الكلية للاستبانة، والجدول الآتي يوضح ذلك.

جدول (٢)

معامل الارتباط بين درجة المحور والدرجة الكلية للاستبانة

| المحور            | الجدارات المعرفية<br>الأكاديمية | الجدارات الرقمية | الجدارات<br>الشخصية | الجدارات الفنية<br>الإجرائية | الجدارات<br>الريادية |
|-------------------|---------------------------------|------------------|---------------------|------------------------------|----------------------|
| معامل<br>الارتباط | ٠.٨٥١**                         | ٠.٩٢٥**          | ٠.٩٢١**             | ٠.٨٩١                        | ٠.٨٦٤**              |

(\*\* قيمة معامل الارتباط دالة عند مستوى ٠.٠١)

يتضح من الجدول السابق (٢) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى دلالة ٠.٠١ مما يدل على صدق الاتساق الداخلي لجميع محاور الاستبانة ككل.

#### ٤- ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة الحصول على نفس النتائج تقريباً عند تطبيق الاستبانة أكثر من مرة على نفس أفراد العينة، وذلك بعد مضي فترة زمنية معينة، بغرض التأكد من دقة الاستبانة في القياس، واتساقها، وعدم تناقضها فيما تسفر عنه من نتائج، ولحساب ثبات الاستبانة تم تطبيق الاستبانة على عينة استطلاعية بلغ قوامها (٣٠) عضواً من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بينها، وتم حساب معامل الثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ لكل محور على حده وكذلك للاستبانة ككل باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS V.18، وكانت النتائج كما في الجدول الآتي:

جدول (٣)

معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبانة ومعامل الثبات الكلي لها

| المحور                | الجدارات المعرفية<br>الأكاديمية | الجدارات الرقمية | الجدارات<br>الشخصية | الجدارات الفنية<br>الإجرائية | الجدارات<br>الريادية | الاستبانة<br>ككل |
|-----------------------|---------------------------------|------------------|---------------------|------------------------------|----------------------|------------------|
| معامل ألفا<br>كرونباخ | ٠.٧٥٣                           | ٠.٨٨٠            | ٠.٩١٨               | ٠.٨٣٨                        | ٠.٩١٢                | ٠.٩٦٥            |

يتضح من الجدول السابق أن قيم معامل الثبات تتراوح بين (٠.٧٥٣ - ٠.٩١٢) ، وللاستبانة ككل (٠.٩٦٥) وهى جميعها قيم مرتفعة، مما يدل على ثبات الاستبانة بالشكل الذى يمكن الوثوق فيه، ويؤدى إلى الاطمئنان إلى النتائج.

#### ٥- مجتمع البحث وعينته:

بلغ المجتمع الأصلي المكون من أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها نحو (٣٩٤٩) عضو هيئة تدريس ما بين مدرس، وأستاذ مساعد، وأستاذ، وتم اختيار العينة البحثية بطريقة عشوائية من مجتمع البحث الأصلي، والتي بلغت (٤٤٥) عضو هيئة تدريس، وتمثل نسبة ١١.٢٧% من المجتمع الأصلي، وهى نسبة مقبولة لتعطى نتائج صادقة معبرة عن الواقع، ويمكن الاعتماد عليها فى تعميم النتائج، وقد تم تصنيف العينة وفقاً لنوع التخصص، والدرجة العلمية تمهيداً لاختبار دلالة الفروق بينهما، ويوضح جدول (٤) توزيع أفراد العينة حسب التخصصات العملية والنظرية، ويوضح جدول (٥) توزيع أفراد العينة حسب الرتبة الأكاديمية.

جدول (٤)

توزيع أفراد العينة طبقاً لنوع التخصص

| النسبة | العدد | التخصص       |
|--------|-------|--------------|
| ٤٢.٧   | ١٩٠   | تخصصات عملية |
| ٥٧.٣   | ٢٥٥   | تخصصات نظرية |
| ١٠٠%   | ٤٤٥   | الإجمالي     |

جدول (٥)

توزيع أفراد العينة طبقاً للرتبة الأكاديمية

| النسبة | العدد | الدرجة العلمية |
|--------|-------|----------------|
| ٣٨.٤   | ١٧١   | مدرس           |
| ٣٠.٣   | ١٣٥   | أستاذ مساعد    |
| ٣١.٣   | ١٣٩   | أستاذ          |
| ١٠٠%   | ٤٤٥   | الإجمالي       |

#### ٦- الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم الاعتماد فى التحليل الإحصائى للبيانات على استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V.18 Statistical Package for Social Sciences)، وذلك لإجراء بعض المعالجات الإحصائية وهى:



- حساب معامل ألفا كرونباخ لحساب ثبات الاستبانة.
- حساب معامل الارتباط لبيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.
- حساب التكرارات والنسبة المئوية لاستجابات أفراد العينة، حيث تعتبر النسبة المئوية أكثر تعبيراً عن الدرجات الخام.
- حساب الأوزان النسبية والمتوسطات الحسابية لتقدير درجة الأهمية، والانحرافات المعيارية لحساب مقدار انحراف البيانات عن المتوسط الحسابي.
- كما تم حساب اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Independent Samples T-Test لدلالة الفروق بين متوسطى استجابات عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص (عملية / نظرية)، وكذلك اختبار تحليل التباين أحادى الاتجاه Way ANOVA- One، لدلالة الفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية.
- وقد تم تصنيف الاستجابات وفقاً لمقياس ليكرت Likert Scale الثلاثى للتعبير عن درجة الأهمية (كبيرة ، متوسطة ، صغيرة)، وتم التعبير عن فئات الاستجابة الثلاثية بشكل كمى عند إدخال البيانات على النحو التالى:
- أهمية كبيرة = ٣
- أهمية متوسطة = ٢
- أهمية صغيرة = ١
- وقد تم استخدام دلالة المتوسط الحسابى كمعيار للحكم على درجة أهمية الجدارات البحثية فى ضوء آراء العينة، وذلك لكل عبارة ضمن أداة الدراسة وفق مقياس ليكرت الثلاثى المفسر لاستجابات عينة البحث؛ وذلك على النحو التالى :

جدول (٦) مقياس دلالة المتوسط الحسابي

| درجة الأهمية | المتوسط الحسابي |      |
|--------------|-----------------|------|
|              | الي             | من   |
| صغيرة        | ١.٦٦            | ١    |
| متوسطة       | ٢.٣٣            | ١.٦٧ |
| كبيرة        | ٣               | ٢.٣٤ |

وبناءً على ما ورد فى الجدول السابق (٦) يمكن الحكم على درجة الأهمية، ففئة العبارات التى تقع متوسطاتها الحسابية بين ( ١ ، ١.٦٦ ) تكون درجة أهميتها ضعيفة، وفئة

العبارات التي تقع متوسطاتها الحسابية بين (١.٦٧، ٢.٣٣) تكون درجة أهميتها متوسطة، أما فئة العبارات التي تقع متوسطاتها الحسابية بين (٢.٣٤، ٣) تكون درجة أهميتها كبيرة.

### ثالثاً: تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

تتضح نتائج الدراسة الميدانية من خلال عرض التحليل الإحصائي الذي تم إجراؤه على محاور الاستبانة، وفيما يلي عرض لهذه النتائج بالتفصيل:

#### ١- تحليل محاور الاستبانة إجمالاً:

استهدفت الاستبانة الكشف عن أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء متطلبات العصر الرقمي، ويندرج تحت ذلك خمس محاور، وفيما يلي عرض النتائج لهذه المحاور إجمالاً:

#### جدول (٧)

درجة الأهمية في محاور الاستبانة إجمالاً (من وجهة نظر عينة الدراسة ككل)

| المحاور                      | عدد العبارات | المتوسط الحسابي | الانحراف المعياري | النسبة المئوية | درجة الأهمية |
|------------------------------|--------------|-----------------|-------------------|----------------|--------------|
| الجدارات المعرفية الأكاديمية | ١٠           | ٢.٦١            | ٠.٣١              | ٨٧.٠٠          | كبيرة        |
| الجدارات الرقمية             | ١١           | ٢.٥٩            | ٠.٣٢              | ٨٦.٣٣          | كبيرة        |
| الجدارات الشخصية             | ١١           | ٢.٧٣            | ٠.٣٣              | ٩١.٠٠          | كبيرة        |
| الجدارات الفنية الإجرائية    | ١٠           | ٢.٦٩            | ٠.٣٣              | ٨٩.٦٧          | كبيرة        |
| الجدارات الريادية            | ١١           | ٢.٦٠            | ٠.٣٧              | ٨٦.٦٧          | كبيرة        |
| الاستبانة ككل                | ٥٣           | ٢.٦٥            | ٠.٢٩              | ٨٨.٣٣          | كبيرة        |

يتضح من الجدول السابق أن: درجة أهمية الاستبانة ككل جاءت كبيرة بمتوسط حسابي (٢.٦٥)، ونسبة (٨٨.٣٣ %)، وهو ما يؤكد أهمية تلك الجدارات في تعزيز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة، ويتفق ذلك مع دراسة (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٩٨). فقد جاءت الجدارات الشخصية بمتوسط (٢.٧٣)، ونسبة (٩١.٠٠ %)، يليها الجدارات الفنية الإجرائية بمتوسط (٢.٦٩)، ونسبة (٨٩.٦٧ %)، يليها الجدارات المعرفية الأكاديمية بمتوسط (٢.٦١)، ونسبة (٨٧.٠٠ %)، ويليهما الجدارات الريادية بمتوسط (٢.٦٠)، ونسبة (٨٦.٦٧ %)، يليها الجدارات الرقمية بمتوسط (٢.٥٩)، ونسبة (٨٦.٣٣ %).

وتعكس هذه النتائج امتلاك أعضاء هيئة التدريس للجدارات البحثية (المعرفية الأكاديمية، الرقمية، الشخصية، الفنية الإجرائية، الريادية) التي تسهم في تحقيق التميز البحثي، وبالتالي حصول جامعة بنها على مراكز متقدمة في التصنيفات العالمية.

## ٢- تحليل نتائج كل محور من محاور الاستبانة:

بعد تحليل محاور الاستبانة إجمالاً، سيتم تحليل كل محور من محاور الاستبانة تفصيلياً على النحو التالي:

### المحور الأول: الجدارات المعرفية الأكاديمية:

هدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد العينة حول أهمية الجدارات المعرفية الأكاديمية، ويندرج تحت هذا المحور (١٠) عبارات يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (٨)

نتائج آراء العينة حول درجة أهمية الجدارات المعرفية الأكاديمية

| م | العبارة                                                                         | كبيرة  |     | متوسطة |     | صغيرة  |     | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|---|---------------------------------------------------------------------------------|--------|-----|--------|-----|--------|-----|---------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|   |                                                                                 | نسبة % | عدد | نسبة % | عدد | نسبة % | عدد |         |                   |                |              |              |                    |
| ١ | التمتع بالمرونة الفكرية المعرفية عند إجراء البحوث العلمية لمواكبة العصر الرقمي. | ٧٣.٩   | ٣٢٩ | ٢٥.٢   | ١١٢ | ٠.٩    | ٤   | ٢.٧٣    | ٠.٤٦              | ١٢١٥           | ٢٧٣.٠        | كبيرة        | ٢                  |

| م | العبارة                                                                                             | كبيرة |     | متوسطة |     | صغيرة |    | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|---|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|--------|-----|-------|----|---------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|   |                                                                                                     | %     | كم  | %      | كم  | %     | كم |         |                   |                |              |              |                    |
| ٢ | الالتزام بالمعايير العالمية المعتمدة للنشر العلمي لتحقيق سمعة جيدة للجامعة.                         | ٤٧.٠  | ٢٠٩ | ٣٧.٣   | ١٦٦ | ١٥.٧  | ٧٠ | ٢.٣١    | ٠.٧٣              | ١٠.٢٩          | ٢٣١.٢        | متوسطة       | ٧                  |
| ٣ | توظيف التفكير المنطقي كنهج استراتيجي لتحليل المشكلات البحثية.                                       | ٦٧.٤  | ٣٠٠ | ٣٢.٦   | ١٤٥ | ٠.٠   | ٠  | ٢.٦٧    | ٠.٤٧              | ١١٩.٠          | ٢٦٧.٤        | كبيرة        | ٥                  |
| ٤ | القدرة على إنتاج معرفة مبتكرة تسهم في تحسين الإنتاجية العلمية البحثية لمواكبة متطلبات العصر الرقمي. | ٧١.٩  | ٣٢٠ | ٢٨.١   | ١٢٥ | ٠.٠   | ٠  | ٢.٧٢    | ٠.٤٥              | ١٢١.٠          | ٢٧١.٩        | كبيرة        | ٣                  |
| ٥ | القدرة على تقييم البحوث العلمية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعي.                                  | ٣٨.٩  | ١٧٣ | ٤٩.٩   | ٢٢٢ | ١١.٢  | ٥٠ | ٢.٢٨    | ٠.٦٥              | ١٠.١٣          | ٢٢٧.٦        | متوسطة       | ٨                  |

| م  | العبارة                                                                                         | كبيرة |      | متوسطة |      | صغيرة |     | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--------|------|-------|-----|---------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|    |                                                                                                 | كـ١   | %    | كـ٢    | %    | كـ٣   | %   |         |                   |                |              |              |                    |
| ٦  | التخطيط الجيد لتطوير الأداء البحثي.                                                             | ٣٠.٥  | ٦٨.٥ | ١٤.٠   | ٣١.٥ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٦٩    | ٠.٤٦              | ١١٩٥           | ٢٦٨.٥        | كبيرة        | ٤                  |
| ٧  | التمكن من المهارات البحثية لتقديم حلول غير تقليدية للمشكلات البحثية تلائم متطلبات العصر الرقمي. | ٣٣.٢  | ٧٤.٦ | ١١.٣   | ٢٥.٤ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٧٥    | ٠.٤٤              | ١٢٢٢           | ٢٧٤.٦        | كبيرة        | ١                  |
| ٨  | تقديم الاستشارات العلمية المتخصصة لدعم وتطوير القطاعات الإنتاجية.                               | ٢٩.٠  | ٦٥.٢ | ١٥.٥   | ٣٤.٨ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٦٥    | ٠.٤٨              | ١١٨٠           | ٢٦٥.٢        | كبيرة        | ٦                  |
| ٩  | المشاركة المستمرة بالأفكار والمقترحات البحثية داخل المجتمعات الفكرية ذات الصلة.                 | ٢٩.٠  | ٦٥.٢ | ١٥.٥   | ٣٤.٨ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٦٥    | ٠.٤٨              | ١١٨٠           | ٢٦٥.٢        | كبيرة        | ٦                  |
| ١٠ | تطبيق كل ما هو جديد في مجال البحث العلمي لمواكبة التطورات الرقمية.                              | ٣٠.٥  | ٦٨.٥ | ١٤.٠   | ٣١.٥ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٦٩    | ٠.٤٦              | ١١٩٥           | ٢٦٨.٥        | كبيرة        | ٤                  |

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٨) يتضح أن:

معظم العبارات تراوحت بين درجة أهمية كبيرة ومتوسطة، بينما لم تحظى أى من العبارات بدرجة أهمية صغيرة، مما يؤكد أهمية تلك الجدارات فى تعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس. حيث جاءت العبارة رقم (٧) فى المرتبة الأولى بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط حسابى (٢.٧٥) وهذا يشير إلى أهمية التمكن من المهارات البحثية لتقديم حلول غير تقليدية للمشكلات البحثية تلائم متطلبات العصر الرقمى وأكدت ذلك دراسة (عطوان، ٢٠١١، ٢٧١) فى حين جاءت العبارة رقم (١) فى المرتبة الثانية بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٣) وهذا يدل على أهمية التمتع بالمرونة الفكرية المعرفية عند إجراء البحوث العلمية لمواكبة العصر الرقمى.

كما جاءت العبارة رقم (٤) فى المرتبة الثالثة بدرجة أهمية كبيرة وبمتوسط (٢.٧٢) ويشير هذا إلى ضرورة إنتاج معرفة مبتكرة تسهم فى تحسين الإنتاجية العلمية البحثية لمواكبة متطلبات العصر الرقمى. وجاءت العبارتان رقم (٦)، (١٠) فى المرتبة الرابعة بدرجة أهمية كبيرة وبمتوسط (٢.٦٩) ويشير هذا إلى أهمية التخطيط الجيد لتطوير الأداء البحثى، وكذلك أهمية تطبيق كل ما هو جديد فى مجال البحث العلمى لمواكبة التطورات الرقمية، وأكدت ذلك دراسة (عطوان، ٢٠١١، ٢٧٣). وجاءت العبارة رقم (٣) فى المرتبة الخامسة بدرجة أهمية كبيرة وبمتوسط (٢.٦٧) ويشير هذا إلى أهمية توظيف التفكير المنظومى كنهج استراتيجى لتحليل المشكلات البحثية. فى حين جاءت العبارتان رقم (٨)، (٩) فى المرتبة السادسة بدرجة أهمية كبيرة وبمتوسط (٢.٦٥) وهذا يؤكد أهمية تقديم الاستشارات العلمية المتخصصة لدعم وتطوير القطاعات الإنتاجية، وكذلك أهمية المشاركة المستمرة بالأفكار والمقترحات البحثية داخل المجتمعات الفكرية ذات الصلة. ويتفق ذلك مع دراسة (عبدالوهاب، ٢٠١٨، ٦٢) والتي أكدت اهتمام الجامعة بتوفير نظم الاتصال وتبادل الاستشارات والخبرات العلمية وهو ما قد يسهم بشكل كبير فى نقل وتبادل المعارف والخبرات وتجارب الأداء الناجحة والتميزة. وجاءت العبارة رقم (٢) فى المرتبة السابعة بدرجة أهمية متوسطة وبمتوسط (٢.٣١) ويدل هذا على أهمية الالتزام بالمعايير العالمية المعتمدة للنشر العلمى لتحقيق سمعة جيدة للجامعة، ويتفق ذلك مع دراسة (محمد، ٢٠٢٣، ٤٠) التى أكدت ضرورة توفر قنوات إلكترونية تساعد على إمكانية النشر الدولى من خلالها. كما جاءت العبارة رقم (٥) فى المرتبة الثامنة بدرجة أهمية متوسطة وبمتوسط (٢.٢٨) ويشير هذا إلى أهمية القدرة على تقييم البحوث العلمية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعى.

وبناءً على التحليل السابق لعبارات المحور الأول " الجدارات المعرفية الأكاديمية" اتضح أهمية تلك الجدارات في تعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بينها لمواكبة متطلبات العصر الرقمي. ويتفق ذلك مع دراسة (محمد، ٢٠٢٣، ٣٣)، (الباسل، ٢٠٢١، ٣٩٢) والتي أكدت كل منها ضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس جدارات معرفية أكاديمية تمكنهم من القيام بأدوارهم المتصلة بالبحث العلمي وإنتاج المعرفة.

### المحور الثاني: الجدارات الرقمية:

هدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد العينة حول أهمية الجدارات الرقمية، ويندرج تحت هذا المحور (١١) عبارات يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (٩)

#### نتائج آراء العينة حول درجة أهمية الجدارات الرقمية

| م | العبارة                                                             | كبيرة |     | متوسطة |      | صغيرة |      | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|---|---------------------------------------------------------------------|-------|-----|--------|------|-------|------|---------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|   |                                                                     | %     | ك   | %      | ك    | %     | ك    |         |                   |                |              |              |                    |
| ١ | كفاءة استخدام الإنترنت كمصدر أساسي للمعرفة في شتى المجالات البحثية. | ٧٠    | ٣.١ | ٧٥     | ١٦.٩ | ٠     | ٠.٠  | ٢.٨٣    | ٠.٣٧              | ١٢٦.٠          | ٢٨٣.١        | كبيرة        | ١                  |
| ٢ | استخدام المكتبات الافتراضية لإجراء البحوث العلمية.                  | ١٠    | ٩.٧ | ٣٥     | ٣٠.٣ | ٠     | ٠.٠  | ٢.٧٠    | ٠.٤٦              | ١٢٠.٠          | ٢٦٩.٧        | كبيرة        | ٤                  |
| ٣ | توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء البحوث العلمية.        | ٨٣    | ١.١ | ١٢     | ٤٧.٦ | ٥٠    | ١١.٢ | ٢.٣٠    | ٠.٦٦              | ١٠٢.٣          | ٢٢٩.٩        | متوسطة       | ١٠                 |

| م | العبارة                                                                              | كبيرة |      | متوسطة |      | صغيرة |      | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--------|------|-------|------|---------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|   |                                                                                      | %     | ١    | %      | ١    | %     | ١    |         |                   |                |              |              |                    |
| ٤ | القدرة على إدارة وتنظيم البحث العلمي باستخدام التقنيات الرقمية.                      | ٩٠    | ٥٠.٢ | ٥٥     | ٣٤.٨ | ٠     | ٠.٠٠ | ٢.٦٥    | ٠.٤٨              | ١١٨٠           | ٢٦٥.٢        | كبيرة        | ٢                  |
| ٥ | الاستخدام المتنامي لتكنولوجيا المعلومات في إنجاز المهام البحثية.                     | ٢٩٠   | ٦٥.٢ | ١٥٥    | ٣٤.٨ | ٠     | ٠.٠٠ | ٢.٦٥    | ٠.٤٨              | ١١٨٠           | ٢٦٥.٢        | كبيرة        | ٢                  |
| ٦ | القدرة على التحقق من مصداقية المعلومات الإلكترونية.                                  | ٣١٥   | ٧٠.٨ | ١٣٠    | ٢٩.٢ | ٠     | ٠.٠٠ | ٢.٧١    | ٠.٤٦              | ١٢٠٥           | ٢٧٠.٨        | كبيرة        | ٢                  |
| ٧ | استخدام البرامج الإلكترونية لتحليل وإدارة البيانات البحثية.                          | ٣٠٠   | ٦٧.٤ | ١٤٥    | ٣٢.٦ | ٠     | ٠.٠٠ | ٢.٦٧    | ٠.٤٧              | ١١٩٠           | ٢٦٧.٤        | كبيرة        | ٥                  |
| ٨ | القدرة على إدارة المواقع الإلكترونية لأداء المهام البحثية.                           | ٢١٥   | ٤٨.٣ | ١٤٩    | ٣٣.٥ | ٨١    | ١٨.٢ | ٢.٣٠    | ٠.٧٦              | ١٠٢٤           | ٢٣٠.١        | متوسطة       | ٩                  |
| ٩ | القدرة على بناء وتصميم الاستبيان الإلكتروني لاكتساب المعلومات البحثية بسرعة وفعالية. | ٢٨٥   | ٦٤.٠ | ١٦٠    | ٣٦.٠ | ٠     | ٠.٠٠ | ٢.٦٤    | ٠.٤٨              | ١١٧٥           | ٢٦٤.٠        | كبيرة        | ٧                  |



| م  | العبارة                                                                                                                                   | كبيرة |      | متوسطة |      | صغيرة |      | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--------|------|-------|------|---------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|    |                                                                                                                                           | ١     | %    | ٢      | %    | ٣     | %    |         |                   |                |              |              |                    |
| ١٠ | القدرة على<br>توظيف<br>المعلومات<br>الرقمية في<br>العمل البحثي.                                                                           | ٣٤٢   | ٧٦.٩ | ١٠٢    | ٢٢.٩ | ١     | ٠.٢  | ٢.٧٧    | ٠.٤٣              | ١٢٣١           | ٢٧٦.٦        | كبيرة        | ٢                  |
| ١١ | الاتصال<br>الإلكتروني<br>الفعال مع<br>المراكز<br>البحثية<br>المحلية<br>والعالمية<br>لتبادل<br>الخبرات<br>البحثية في<br>مختلف<br>التخصصات. | ١٩٨   | ٤٤.٥ | ١٨٧    | ٤٢.٠ | ٦٠    | ١٣.٥ | ٢.٣١    | ٠.٧٠              | ١٠٢٨           | ٢٣١.٠        | متوسطة       |                    |

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (٩) يتضح أن:

معظم العبارات تراوحت بين درجة أهمية كبيرة ومتوسطة، بينما لم تحظى أى من العبارات بدرجة أهمية صغيرة، وهذا يؤكد اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجدارات الرقمية لما لها من تأثير كبير على الأداء البحثي، وبالتالي تعزيز الإنتاجية العلمية لديهم، حيث جاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الأولى بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٨٣) وهذا يشير إلى أهمية كفاءة استخدام الإنترنت كمصدر أساسي للمعرفة في شتى المجالات البحثية. ويتفق ذلك مع دراسة (حسن؛ وعمار، ٢٠٢٢، ٦٦٣) والتي أكدت ضرورة استخدام مختلف الأجهزة الرقمية في إجراء البحوث العلمية. ويتفق ذلك أيضاً مع دراسة (مفرج، ٢٠٢٣، ١٥٥) والتي أكدت قدرة أعضاء هيئة التدريس على توظيف الإنترنت في العمل الإداري والأكاديمي والبحثي. في حين جاءت العبارة رقم (١٠) في المرتبة الثانية بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٧) وهذا يؤكد أهمية

القدرة على توظيف المعلومات الرقمية فى العمل البحثى ويتفق ذلك مع دراسة (الباسل، ٢٠٢١، ٢٩٤) والتي أكدت المهارة فى توظيف المستحدثات التكنولوجية للحصول على المعلومات وتحليلها بالسرعة المطلوبة والكفاءة اللازمة لأداء المهام بصورة أفضل.

وجاءت العبارة رقم (٦) فى المرتبة الثالثة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧١) ويدل ذلك على ضرورة التحقق من مصداقية المعلومات الإلكترونية. وجاءت العبارة رقم (٢) فى المرتبة الرابعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٠) وهذا يؤكد أهمية استخدام المكتبات الافتراضية لإجراء البحوث العلمية. كما جاءت العبارة رقم (٧) فى المرتبة الخامسة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٧) ويدل ذلك أهمية استخدام البرامج الإلكترونية لتحليل وإدارة البيانات البحثية ويتفق ذلك مع دراسة (حسن؛ وعمار، ٢٠٢٢، ٦٦٣) والتي أكدت ضرورة استخدام البرامج الإحصائية المختلفة لتحليل نتائج البحوث العلمية. وجاءت العبارة رقم (٤)، (٥) فى المرتبة السادسة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٥) ويدل ذلك على ضرورة القدرة على إدارة وتنظيم البحث العلمى باستخدام التقنيات الرقمية، وكذلك أهمية الاستخدام المتنامى لتكنولوجيا المعلومات فى إنجاز المهام البحثية، وأكدت ذلك دراسة (غنيم، ٢٠٢١، ١٠٩)

وجاءت العبارة رقم (٩) فى المرتبة السابعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٤) ويشير هذا إلى أهمية القدرة على بناء وتصميم الاستبيان الإلكتروني لاكتساب المعلومات البحثية بسرعة وفعالية، ويتفق ذلك مع دراسة (عطوان، ٢٠١١، ٢٧٢). فى حين جاءت العبارة رقم (١١) فى المرتبة الثامنة بين عبارات المحور بدرجة أهمية متوسطة، وبمتوسط (٢.٣١) ويدل ذلك أهمية الاتصال الإلكتروني الفعال مع المراكز البحثية المحلية والعالمية لتبادل الخبرات البحثية فى مختلف التخصصات.

وجاءت العبارة رقم (٨) فى المرتبة التاسعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية متوسطة، وبمتوسط (٢.٣٠) ووزن نسبى (٢٣٠.١) ويشير هذا إلى أهمية القدرة على إدارة المواقع الإلكترونية لأداء المهام البحثية. فى حين جاءت العبارة رقم (٣) فى المرتبة

العاشرة بين عبارات المحور بدرجة أهمية متوسطة، وبمتوسط (٢.٣٠) ووزن نسبي (٢٢٩.٩) ويشير هذا إلى أهمية توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تحسين أداء البحوث العلمية، ويتفق ذلك مع دراسة (غنيم، ٢٠٢١، ١٥٦) التي أكدت ضرورة التمكين الرقمي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات.

وبناءً على التحليل السابق لعبارات المحور الثاني " الجدارات الرقمية" اتضح أهمية تلك الجدارات في تعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها لمواكبة متطلبات العصر الرقمي. ويتفق ذلك مع دراسة (حسن؛ وعمار، ٢٠٢٢، ٦٤٩) والتي أكدت ضرورة امتلاك جدارات رقمية تسهل الإجراءات البحثية، وترفع من القدرة على أداء المهام البحثية بدقة وكفاءة.

### المحور الثالث: الجدارات الشخصية:

هدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد العينة حول أهمية الجدارات الشخصية، ويندرج تحت هذا المحور (١١) عبارات يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (١٠)

#### نتائج آراء العينة حول درجة أهمية الجدارات الشخصية

| م | العبارات                                                                               | كبيرة |      | متوسطة |      | صغيرة |     | المتوسط | الأغراف العياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--------|------|-------|-----|---------|-----------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|   |                                                                                        | ١٥    | %    | ٣٥     | %    | ٥     | %   |         |                 |                |              |              |                    |
| ١ | امتلاك مهارات نقدية عند مناقشة البحوث والرسائل الجامعية.                               | ٤٠    | ٦.٤  | ٥      | ٣.٦  | ٠     | ٠.٠ | ٢.٧٦    | ٠.٤٣            | ١٢٣.٠          | ٢٧٦.٤        | كبيرة        | ٢                  |
| ٢ | الالتزام بالعمل مع الرغبة في الإنجاز عند أداء البحوث العلمية لتحقيق سمعة طيبة للجامعة. | ٣٣.٥  | ٧٥.٣ | ١١.٠   | ٢٤.٧ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٧٥    | ٠.٤٣            | ١٢٢.٥          | ٢٧٥.٣        | كبيرة        | ٥                  |

| م | العبارة                                                                                      | كبيرة |     | متوسطة |     | صغيرة |    | المتوسط | الانحراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------|-------|-----|--------|-----|-------|----|---------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|   |                                                                                              | %     | ١٥  | %      | ٣٥  | %     | ٣٥ |         |                   |                |              |              |                    |
| ٣ | امتلاك مهارات البحث التعاوني لوضع حلول غير تقليدية للمشكلات البحثية.                         | ٦٧.٤  | ٣٠٠ | ٣٢.٦   | ١٤٥ | ٠.٠   | ٠  | ٢.٦٧    | ٠.٤٧              | ١١٩.٠          | ٢٦٧.٤        | كبيرة        | ٧                  |
| ٤ | القدرة على اتخاذ القرارات المستنيرة في سياقات بحثية متنوعة بما يضمن تحقيق نتائج علمية فعالة. | ٧٤.٢  | ٣٣٠ | ٢٥.٨   | ١١٥ | ٠.٠   | ٠  | ٢.٧٤    | ٠.٤٤              | ١٢٢.٠          | ٢٧٤.٢        | كبيرة        | ٦                  |
| ٥ | القدرة على إدارة الوقت عند إجراء البحوث العلمية.                                             | ٧٧.٣  | ٣٤٤ | ٢٢.٧   | ١٠١ | ٠.٠   | ٠  | ٢.٧٧    | ٠.٤٢              | ١٢٣.٤          | ٢٧٧.٣        | كبيرة        | ١                  |
| ٦ | تحديد الاحتياجات وترتيب الأولويات في العمل البحثي.                                           | ٧٦.٠  | ٣٣٨ | ٢٤.٠   | ١٠٧ | ٠.٠   | ٠  | ٢.٧٦    | ٠.٤٣              | ١٢٢.٨          | ٢٧٦.٠        | كبيرة        | ٣                  |
| ٧ | القدرة على تقييم الأبحاث البينية في تخصصات متنوعة.                                           | ٦٣.٤  | ٢٨٢ | ٣٦.٦   | ١٦٣ | ٠.٠   | ٠  | ٢.٦٣    | ٠.٤٨              | ١١٧.٢          | ٢٦٣.٤        | كبيرة        | ٩                  |
| ٨ | الالتزام بأخلاقيات الذكاء الاصطناعي عند إجراء البحوث العلمية.                                | ٦٤.٠  | ٢٨٥ | ٣٦.٠   | ١٦٠ | ٠.٠   | ٠  | ٢.٦٤    | ٠.٤٨              | ١١٧.٥          | ٢٦٤.٠        | كبيرة        | ٨                  |

| م  | العبارة                                                                               | كبيرة |      | متوسطة |      | صغيرة |     | المتوسط | الاعتراف المعياري | التقدير الرقمي | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|----|---------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--------|------|-------|-----|---------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|    |                                                                                       | %     | ١٥   | %      | ٣٥   | %     | ٣٥  |         |                   |                |              |              |                    |
| ٩  | التعاون مع الكفاءات العلمية لتطوير النواحي البحثية.                                   | ٣٣٠   | ٧٤.٢ | ١١٥    | ٢٥.٨ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٧٤    | ٠.٤٤              | ١٢٢٠           | ٢٧٤.٢        | كبيرة        | ٦                  |
| ١٠ | تقدير قيمة البحث العلمي في تقديم حلول عملية للمشكلات المجتمعية.                       | ٣٣٧   | ٧٥.٧ | ١٠٨    | ٢٤.٣ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٧٦    | ٠.٤٣              | ١٢٢٧           | ٢٧٥.٧        | كبيرة        | ٤                  |
| ١١ | الالتزام بتطوير الذات من خلال التعلم المستمر والتكيف مع التغيرات في المجالات البحثية. | ٣٤٠   | ٧٦.٤ | ١٠٥    | ٢٣.٦ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٧٦    | ٠.٤٣              | ١٢٣٠           | ٢٧٦.٤        | كبيرة        | ٢                  |

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (١٠) يتضح أن:

معظم العبارات ذات أهمية كبيرة، بينما لم تحظى أى من العبارات بدرجة أهمية متوسطة وصغيرة، ويؤكد ذلك أهمية الجدارات الشخصية في التأثير على الأداء البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس، ومن ثم تعزيز الإنتاجية العلمية لديهم. حيث جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الأولى بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٧) ويشير هذا إلى أهمية القدرة على إدارة الوقت عند إجراء البحوث العلمية، ويتفق ذلك مع دراسة (عبدالله، ٢٠٢١، ١٠٩١) والتي أكدت ضرورة إدارة الوقت عند إجراء البحوث العلمية من أجل المساهمة في تحقيق متطلبات العصر الرقمي، في حين جاءت العبارتان رقم (١)، (١١) في المرتبة الثانية بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٦) ووزن نسبي (٢٧٦.٤) ويشير هذا إلى ضرورة امتلاك مهارات نقدية عند مناقشة البحوث والرسائل الجامعية، وكذلك أهمية الالتزام بتطوير الذات من خلال التعلم المستمر والتكيف مع التغيرات في المجالات البحثية،

وجاءت العبارة رقم (٦) فى المرتبة الثالثة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٦) ووزن نسبى (٢٧٦.٠) ويشير هذا إلى أهمية تحديد الاحتياجات وترتيب الأولويات فى العمل البحثى، وجاءت العبارة رقم (١٠) فى المرتبة الرابعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٦) ووزن نسبى (٢٧٥.٧) ويدل ذلك على ضرورة تقدير قيمة البحث العلمى فى تقديم حلول عملية للمشكلات المجتمعية، كما جاءت العبارة رقم (٢) فى المرتبة الخامسة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٥) ويشير هذا إلى أهمية الالتزام بالعمل مع الرغبة فى الإنجاز عند أداء البحوث العلمية لتحقيق سمعة طيبة للجامعة.

فى حين جاءت العبارتان رقم (٤) ، (٩) فى المرتبة السادسة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٤) ويدل ذلك على أهمية القدرة على اتخاذ القرارات المستتيرة فى سياقات بحثية متنوعة بما يضمن تحقيق نتائج علمية فعالة، وكذلك أهمية التعاون مع الكفاءات العلمية لتطوير النواحي البحثية، وأكدت ذلك دراسة (سالم، ٢٠١٥، ١٥٠). وجاءت العبارة رقم (٣) فى المرتبة السابعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٧) ويشير هذا إلى أهمية امتلاك مهارات البحث التعاونى لوضع حلول غير تقليدية للمشكلات البحثية، وأكدت ذلك دراسة (مفرج، ٢٠٢٣، ١٥٨).

كما جاءت العبارة رقم (٨) فى المرتبة الثامنة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٤) ويدل ذلك على أهمية الالتزام بأخلاقيات الذكاء الاصطناعى عند إجراء البحوث العلمية. وجاءت العبارة رقم (٧) فى المرتبة التاسعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٣) ويشير هذا إلى ضرورة القدرة على تقييم الأبحاث البينية فى تخصصات متنوعة، ويتفق ذلك مع دراسة (محمود، ٢٠٢١، ٨٧٨) والتي أكدت ضرورة تحديث الأسس العلمية التى يتم من خلالها تقييم البحوث العلمية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، بحيث تتضمن مجالات البحوث التطبيقية والبينية مع التخصصات الأخرى.

وبناءً على التحليل السابق لعبارات المحور الثالث " الجدارات الشخصية" اتضح أهمية تلك الجدارات فى تعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بينها لمواكبة متطلبات العصر الرقمى. وأكدت ذلك دراسة (عثمان؛ وآخرون، ٢٠٢٤، ٤٣٨).

## المحور الرابع: الجدارات الفنية الإجرائية:

هدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد العينة حول أهمية الجدارات الفنية الإجرائية، ويندرج تحت هذا المحور (١٠) عبارات يوضحها الجدول التالي:

## جدول (١١)

## نتائج آراء العينة حول درجة أهمية الجدارات الفنية الإجرائية

| م | العبارة                                                                                  | مهمة بدرجة كبيرة |      | مهمة بدرجة متوسطة |      | مهمة بدرجة صغيرة |     | المتوسط | الانحراف المعياري | الرقم التقدير | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------------------|------|------------------|-----|---------|-------------------|---------------|--------------|--------------|--------------------|
|   |                                                                                          | ١                | %    | ٢                 | %    | ٣                | %   |         |                   |               |              |              |                    |
| ١ | التنوع المنهجي في معالجة المشكلات البحثية لمواكبة التطورات الرقمية.                      | ٣٣٠              | ٧٤.٢ | ١٥                | ٥.٨  | ٠                | ٠.٠ | ٢.٧٤    | ٠.٤٤              | ١٢٢٠          | ٢٧٤.٢        | كبيرة        | ٥                  |
| ٢ | الالتزام بالتكامل المعرفي عند إجراء البحوث العلمية لتلبية متطلبات العصر الرقمي.          | ٣٠٥              | ٦٨.٥ | ١٤٠               | ٣١.٥ | ٠                | ٠.٠ | ٢.٦٩    | ٠.٤٦              | ١١٩٥          | ٢٦٨.٥        | كبيرة        | ٧                  |
| ٣ | الوصول إلى مخرجات بحثية ذات جودة عالية مبنية على التكامل بين العلوم الطبيعية والإنسانية. | ٣٠٥              | ٦٨.٥ | ١٤٠               | ٣١.٥ | ٠                | ٠.٠ | ٢.٦٩    | ٠.٤٦              | ١١٩٥          | ٢٦٨.٥        | كبيرة        | ٧                  |
| ٤ | تحديد المشكلات البحثية بدقة، ومعالجتها بأسلوب علمي سليم.                                 | ٣٤٥              | ٧٧.٥ | ١٠٠               | ٢٢.٥ | ٠                | ٠.٠ | ٢.٧٨    | ٠.٤٢              | ١٢٣٥          | ٢٧٧.٥        | كبيرة        | ٤                  |

| م  | العبارة                                                                                  | مهمة بدرجة كبيرة |      | مهمة بدرجة متوسطة |      | مهمة بدرجة صغيرة |      | المتوسط | الانحراف المعياري | الرقم التقدير | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|------|-------------------|------|------------------|------|---------|-------------------|---------------|--------------|--------------|--------------------|
|    |                                                                                          | %                | ن    | %                 | ن    | %                | ن    |         |                   |               |              |              |                    |
| ٥  | تنظيم الأفكار البحثية بشكل منهجي لتقديم نماذج بحثية مبتكرة تواكب العصر الرقمي.           | ٣٦.٠             | ٨٠.٩ | ٨٥                | ١٩.١ | ٠                | ٠.٠  | ٢.٨١    | ٠.٣٩              | ١٢٥.٠         | ٢٨٠.٩        | كبيرة        | ١                  |
| ٦  | المشاركة في النشاطات البحثية المحلية والعالمية لتحسين الإنتاجية العلمية.                 | ١٩٦              | ٤٤.٠ | ١٨٤               | ٤١.٣ | ٦٥               | ١٤.٦ | ٢.٢٩    | ٠.٧١              | ١٠٢١          | ٢٢٩.٤        | متوسطة       | ٩                  |
| ٧  | العمل مع الفرق البحثية متعددة التخصصات المدعومة بالتكنولوجيا لإنتاج مشاريع بحثية متميزة. | ٢٩٥              | ٦٦.٣ | ١٥٠               | ٣٣.٧ | ٠                | ٠.٠  | ٢.٦٦    | ٠.٤٧              | ١١٨٥          | ٢٦٦.٣        | كبيرة        | ٨                  |
| ٨  | الربط بين الجانب النظري والتطبيقية للبحوث العلمية لحل المشكلات المجتمعية.                | ٣٥٥              | ٧٩.٨ | ٩٠                | ٢٠.٢ | ٠                | ٠.٠  | ٢.٨٠    | ٠.٤٠              | ١٢٤٥          | ٢٧٩.٨        | كبيرة        | ٢                  |
| ٩  | إدراك العلاقات بين البحوث العلمية للتخصصات التربوية المختلفة.                            | ٣١٥              | ٧٠.٨ | ١٣٠               | ٢٩.٢ | ٠                | ٠.٠  | ٢.٧١    | ٠.٤٦              | ١٢٠.٥         | ٢٧٠.٨        | كبيرة        | ٦                  |
| ١٠ | القدرة على توظيف المعلومات في سياقها البحثي المناسب.                                     | ٣٥٠              | ٧٨.٧ | ٩٥                | ٢١.٣ | ٠                | ٠.٠  | ٢.٧٩    | ٠.٤١              | ١٢٤.٠         | ٢٧٨.٧        | كبيرة        | ٣                  |



ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (١١) يتضح أن:

معظم العبارات كانت على درجة أهمية كبيرة عدا عبارة واحدة جاءت على درجة أهمية متوسطة، وهذا يؤكد أهمية الجدارات الفنية الإجرائية في تطوير المنظومة البحثية وبالتالي تعزيز الإنتاجية العلمية. حيث جاءت العبارة رقم (٥) في المرتبة الأولى بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٨١) ويشير هذا إلى أهمية تنظيم الأفكار البحثية بشكل منهجي لتقديم نماذج بحثية مبتكرة تواكب العصر الرقمي. في حين جاءت العبارة رقم (٨) في المرتبة الثانية بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٨٠) ويدل ذلك على أهمية الربط بين الجانب النظري والتطبيقي للبحوث العلمية لحل المشكلات المجتمعية.

وجاءت العبارة رقم (١٠) في المرتبة الثالثة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٩) ويشير هذا إلى أهمية القدرة على توظيف المعلومات في سياقها البحثي المناسب. وجاءت العبارة رقم (٤) في المرتبة الرابعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٨) ويشير هذا إلى أهمية تحديد المشكلات البحثية بدقة، ومعالجتها بأسلوب علمي سليم، ويتفق ذلك مع دراسة (البليهي؛ وآخرون، ٢٠١٨، ٢٤) والتي أكدت أهمية الدورات التدريبية في كيفية اختيار الموضوعات والمشكلات البحثية بدقة. وجاءت العبارة رقم (١) في المرتبة الخامسة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٤) ويشير هذا إلى أهمية التنوع المنهجي في معالجة المشكلات البحثية لمواكبة التطورات الرقمية.

وجاءت العبارة رقم (٩) في المرتبة السادسة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧١) ويشير هذا إلى ضرورة إدراك العلاقات بين البحوث العلمية للتخصصات التربوية المختلفة. كما جاءت العبارتان رقم (٢) ، (٣) في المرتبة السابعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٩) ويدل ذلك على ضرورة الالتزام بالتكامل المعرفي عند إجراء البحوث العلمية لتلبية متطلبات العصر الرقمي، وكذلك أهمية الوصول إلى مخرجات بحثية ذات جودة عالية مبنية على التكامل بين العلوم الطبيعية والإنسانية. وجاءت العبارة رقم (٧) في المرتبة الثامنة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٦) ويدل ذلك على ضرورة العمل مع الفرق البحثية متعددة التخصصات المدعومة بالتكنولوجيا لإنتاج مشاريع بحثية متميزة. وجاءت العبارة رقم (٦) في المرتبة التاسعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٢٩) ويشير هذا إلى أهمية المشاركة في النشاطات البحثية المحلية والعالمية لتحسين الإنتاجية العلمية، ويتفق

ذلك مع دراسة (عبدالله، ٢٠٢١، ١١٠١) والتي أكدت ضرورة تبادل الثقافات والخبرات بالتواصل مع المؤسسات العالمية.

وبناءً على التحليل السابق لعبارات المحور الرابع " الجدارات الفنية الإجرائية" اتضح أهمية تلك الجدارات في تعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بينها لمواكبة متطلبات العصر الرقمي، فهي تعد تطبيقاً للجدارات السابقة وتتطلب قدرات منطقية لأعضاء هيئة التدريس لتسهيل كيفية إجراء البحث العلمي، وتقديم مادة علمية بصورة منظمة ومنسقة، ويؤكد ذلك دراسة كل من (عثمان؛ وآخرون، ٢٠٢٤، ٤٤٧)، (محمد، ٢٠٢٣، ٣٤).

### المحور الخامس: الجدارات الريادية:

هدف هذا المحور إلى التعرف على آراء أفراد العينة حول أهمية الجدارات الريادية، ويندرج تحت هذا المحور (١١) عبارات يوضحها الجدول التالي:

#### جدول (١٢)

#### نتائج آراء العينة حول درجة أهمية الجدارات الريادية

| م | العبارات                                                              | كبيرة |      | متوسطة |      | صغيرة |      | الاجمالي المتوسط | الانحراف المعياري | الرتبة التقديرية | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الرتبة حسب الترتيب حسب |
|---|-----------------------------------------------------------------------|-------|------|--------|------|-------|------|------------------|-------------------|------------------|--------------|--------------|------------------------|
|   |                                                                       | كـ    | %    | كـ     | %    | كـ    | %    |                  |                   |                  |              |              |                        |
| ١ | امتلاك مهارات الاتصال والتخطيط والعمل الجماعي عند إجراء بحوث ميدانية. | ٣٢٠   | ٧١.٩ | ١٢٥    | ٢٨.١ | ٠     | ٠.٠  | ٢.٧٢             | ٠.٤٥              | ١٢١٠             | ٢٧١.٩        | كبيرة        | ٣                      |
| ٢ | اقتناص الفرص لجلب الدعم المالي للبحوث والمشروعات العلمية.             | ٢٠٤   | ٤٥.٨ | ١٦٨    | ٣٧.٨ | ٧٣    | ١٦.٤ | ٢.٢٩             | ٠.٧٣              | ١٠٢١             | ٢٢٩.٤        | متوسطة       | ١١                     |

| م | العبارة                                                                                                          | كبيرة |      | متوسطة |      | صغيرة |     | الحسابي المتوسط | الانحراف المعياري | الرقمي التقدير | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الترتيب |
|---|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--------|------|-------|-----|-----------------|-------------------|----------------|--------------|--------------|---------------------|
|   |                                                                                                                  | كـ    | %    | كـ     | %    | كـ    | %   |                 |                   |                |              |              |                     |
| ٣ | القدرة على إدارة مشروعات البحوث العلمية للارتقاء بالتصنيف الدولي للجامعة.                                        | ٢٩٠   | ٦٥.٢ | ١٥٥    | ٣٤.٨ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٦٥            | ٠.٤٨              | ١١٨٠           | ٢٦٥.٢        | كبيرة        | ٥                   |
| ٤ | القدرة على الإبداع والابتكار في البحوث العلمية وفقا للمعايير العلمية المحلية والعالمية لمواكبة التطورات الرقمية. | ٣٣٥   | ٧٥.٣ | ١١٠    | ٢٤.٧ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٧٥            | ٠.٤٣              | ١٢٢٥           | ٢٧٥.٣        | كبيرة        | ١                   |
| ٥ | المشاركة في إعداد وتنفيذ المشاريع البحثية الريادية لخدمة المجتمع.                                                | ٢٨٠   | ٦٢.٩ | ١٦٥    | ٣٧.١ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٦٣            | ٠.٤٨              | ١١٧٠           | ٢٦٢.٩        | كبيرة        | ٧                   |
| ٦ | القدرة على إدارة أنشطة تسويق البحوث العلمية لتعزيز السمعة البحثية.                                               | ٢٧٥   | ٦١.٨ | ١٧٠    | ٣٨.٢ | ٠     | ٠.٠ | ٢.٦٢            | ٠.٤٩              | ١١٦٥           | ٢٦١.٨        | كبيرة        | ٨                   |

| م  | العبارة                                                                                         | كبيرة |      | متوسطة |      | صغيرة |      | الحسابي المتوسط | الانحراف المعياري | الرقمي التقدير | الوزن النسبي | درجة الأهمية | الترتيب حسب الرتبة |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------|------|--------|------|-------|------|-----------------|-------------------|----------------|--------------|--------------|--------------------|
|    |                                                                                                 | كـ    | %    | كـ     | %    | كـ    | %    |                 |                   |                |              |              |                    |
| ٧  | إجراء البحوث التطبيقية بالمشاركة مع المؤسسات الصناعية والإنتاجية لتلبية متطلبات اقتصاد المعرفة. | ٢٨٥   | ٦٤.٠ | ١٦٠    | ٣٦.٠ | ٠     | ٠.٠  | ٢.٦٤            | ٠.٤٨              | ١١٧٥           | ٢٦٤.٠        | كبيرة        | ٦                  |
| ٨  | امتلاك روح المبادرة والسبق في توليد المعرفة المبتكرة وتحويلها إلى منتجات اقتصادية.              | ٢٠٠   | ٤٤.٩ | ١٨٧    | ٤٢.٠ | ٥٨    | ١٣.٠ | ٢.٣٢            | ٠.٦٩              | ١٠٣٢           | ٢٣١.٩        | متوسطة       | ١٠                 |
| ٩  | البحث عن الفرص الريادية الأفضل لتحقيق التميز البحثي.                                            | ٣٠٥   | ٦٨.٥ | ١٤٠    | ٣١.٥ | ٠     | ٠.٠  | ٢.٦٩            | ٠.٤٦              | ١١٩٥           | ٢٦٨.٥        | كبيرة        | ٤                  |
| ١٠ | التمكن من التفاوض لعمل شراكات بحثية تسهم في تعزيز المركز التنافسي للجامعة.                      | ٢٦٥   | ٥٩.٦ | ١٨٠    | ٤٠.٤ | ٠     | ٠.٠  | ٢.٦٠            | ٠.٤٩              | ١١٥٥           | ٢٥٩.٦        | كبيرة        | ٩                  |
| ١١ | القدرة على حل المشكلات البحثية بأساليب ابتكارية تلائم متطلبات العصر الرقمي.                     | ٣٢٥   | ٧٣.٠ | ١٢٠    | ٢٧.٠ | ٠     | ٠.٠  | ٢.٧٣            | ٠.٤٤              | ١٢١٥           | ٢٧٣.٠        | كبيرة        | ٢                  |

ومن تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (١٢) يتضح أن:

معظم العبارات تراوحت بين درجة أهمية كبيرة ومتوسطة، بينما لم تحظى أى من العبارات بدرجة أهمية صغيرة، وهذا يؤكد أهمية الجدارات الريادية للارتقاء بالمنظومة البحثية وتعزيز الإنتاجية العلمية، وبالتالي تحقيق التكيف والاستجابة مع التطورات المتلاحقة. حيث جاءت العبارة رقم (٤) فى المرتبة الأولى بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٥) وهذا يشير إلى أهمية الإبداع والابتكار فى البحوث العلمية وفقاً للمعايير العلمية المحلية والعالمية لمواكبة التطورات الرقمية ويتفق ذلك مع دراسة (الباسل، ٢٠٢١، ٢٩٥). وجاءت العبارة رقم (١١) فى المرتبة الثانية بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٣) ويدل ذلك على ضرورة القدرة على حل المشكلات البحثية بأساليب ابتكارية تلائم متطلبات العصر الرقوى ويتفق ذلك مع دراسة (مفرج، ٢٠٢٣، ١٦٠) التى أكدت قدرة أعضاء هيئة التدريس على وضع حلول غير تقليدية للمشكلات البحثية.

فى حين جاءت العبارة رقم (١) فى المرتبة الثالثة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٧٢) ويشير هذا إلى امتلاك مهارات الاتصال والتخطيط والعمل الجماعى عند إجراء بحوث ميدانية. وجاءت العبارة رقم (٩) فى المرتبة الرابعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٩) ويدل ذلك على أهمية البحث عن الفرص الريادية الأفضل لتحقيق التميز البحثى ويتفق ذلك مع دراسة (الباسل، ٢٠٢١، ٢٩٤) والتى أكدت ضرورة البحث عن الفرص الأفضل لتحقيق التنافسية. كما جاءت العبارة رقم (٣) فى المرتبة الخامسة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٥) ويشير هذا إلى أهمية القدرة على إدارة مشروعات البحوث العلمية للارتقاء بالتصنيف الدولى للجامعة وهو ما يرجع إلى حاجة الجامعة المستمرة إلى تحسين مؤشرات التصنيفات العالمية من خلال الاهتمام بالبحوث العلمية. وأكدت ذلك دراسة (عبدالرحمن؛ وآخرون، ٢٠٢٢، ١٢٣)

وجاءت العبارة رقم (٧) فى المرتبة السادسة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٤) ويشير هذا إلى ضرورة إجراء البحوث التطبيقية بالمشاركة مع المؤسسات الصناعية والإنتاجية لتلبية متطلبات اقتصاد المعرفة. وجاءت العبارة رقم (٥) فى المرتبة السابعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٣) ويدل ذلك على ضرورة المشاركة فى إعداد وتنفيذ المشاريع البحثية الريادية لخدمة المجتمع. فى حين جاءت

العبارة رقم (٦) في المرتبة الثامنة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٢) ويشير هذا إلى القدرة على إدارة أنشطة تسويق البحوث العلمية لتعزيز السمعة البحثية.

كما جاءت العبارة رقم (١٠) في المرتبة التاسعة بين عبارات المحور بدرجة أهمية كبيرة، وبمتوسط (٢.٦٠) ويشير هذا إلى التمكن من التفاوض لعمل شراكات بحثية تسهم في تعزيز المركز التنافسي للجامعة. وأكدت دراسة (عبدالله، ٢٠٢١، ١٠٩٠) ضرورة بناء شراكة علمية تسهم في تنمية البحث العلمي. وجاءت العبارة رقم (٨) في المرتبة العاشرة بين عبارات المحور بدرجة أهمية متوسطة، وبمتوسط (٢.٣٢) ويشير هذا إلى امتلاك روح المبادرة والسبق في توليد المعرفة المبتكرة وتحويلها إلى منتجات اقتصادية ويتفق ذلك مع دراسة (مفرج، ٢٠٢٣، ١٥٦) والتي أكدت قدرة أعضاء هيئة التدريس على المبادرة والإخلاص في العمل، مع الرغبة في التطوير والابتكار. وجاءت العبارة رقم (٢) في المرتبة الحادية عشر بين عبارات المحور بدرجة أهمية متوسطة، وبمتوسط (٢.٢٩) ويدل ذلك على أهمية اقتناص الفرص لجلب الدعم المالي للبحوث والمشاريع العلمية.

وبناءً على التحليل السابق لعبارات المحور الخامس " الجدارات الريادية" اتضح أهمية تلك الجدارات في تعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها لمواكبة متطلبات العصر الرقمي. وهذا يدل على تركيز أعضاء هيئة التدريس على التطوير والابتكار في البحوث العلمية للوصول إلى نتائج تسهم في تحقيق التميز البحثي، وتعزيز القدرة التنافسية للجامعة.

### ٣- دلالة الفروق بين المجموعات:

- تم التحقق من دلالة الفروق بين مجموعتي الدراسة من خلال حساب اختبار (ت) لعينتين مستقلتين Samples T-Test Independent لدلالة الفروق بين متوسطي درجات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص (عملية / نظرية)، وجاءت النتائج على النحو التالي:

## جدول (١٣)

قيمة (ت) لدلالة الفروق بين متوسطى درجات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص (عملية /

نظرية) فى الاستبانة ككل وفى كل محور من محاورها

| الجدارة             | التخصص | العدد | المتوسط الحسابى | الانحراف المعياري | قيمة (ت) | درجات الحرية | مستوى الدلالة |
|---------------------|--------|-------|-----------------|-------------------|----------|--------------|---------------|
| المعرفية الأكاديمية | نظرية  | ٢٥٥   | ٢٥.٣٧           | ٣.٢٩              | ٦.٢٦٦    | ٤٤٣          | ٠.٠١          |
|                     | عملية  | ١٩٠   | ٢٧.١٦           | ٢.٥١              |          |              |               |
| الرقمية             | نظرية  | ٢٥٥   | ٢٧.٥٧           | ٣.٦٨              | ٧.٠٢٧    | ٤٤٣          | ٠.٠١          |
|                     | عملية  | ١٩٠   | ٢٩.٨٢           | ٢.٨٠              |          |              |               |
| الشخصية             | نظرية  | ٢٥٥   | ٢٩.١٣           | ٣.٩٤              | ٦.٠٨٨    | ٤٤٣          | ٠.٠١          |
|                     | عملية  | ١٩٠   | ٣١.١٧           | ٢.٨٢              |          |              |               |
| الفنية الإجرائية    | نظرية  | ٢٥٥   | ٢٦.٢٩           | ٣.٤٤              | ٥.٠٢٤    | ٤٤٣          | ٠.٠١          |
|                     | عملية  | ١٩٠   | ٢٧.٨٣           | ٢.٨٢              |          |              |               |
| الريادية            | نظرية  | ٢٥٥   | ٢٧.٦٤           | ٤.١٠              | ٦.٣٤٦    | ٤٤٣          | ٠.٠١          |
|                     | عملية  | ١٩٠   | ٢٩.٩٨           | ٣.٤٩              |          |              |               |
| الاستبانة ككل       | نظرية  | ٢٥٥   | ١٣٦.٠٠          | ١٥.٨٨             | ٧.١٢٤    | ٤٤٣          | ٠.٠١          |
|                     | عملية  | ١٩٠   | ١٤٦.٩٥          | ١٢.٦٣             |          |              |               |

من تحليل البيانات الواردة فى الجدول السابق (١٣) يتضح مايلى:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة  $(\alpha \geq 0.01)$  بين متوسطى درجات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص (تخصصات عملية/ تخصصات نظرية) فى الاستبانة ككل وفى جميع محاورها، لصالح الكليات العملية، ويتفق ذلك مع دراسة (محمود، ٢٠٢١، ٨٧١) والتي أكدت أن التميز البحثى لأعضاء هيئة التدريس بالكليات العملية يكون أكبر، ويرجع ذلك إلى طبيعة الكليات العملية التي تهتم بحجم الإنتاج البحثى باعتباره من العناصر المهمة والأساسية التي تؤثر على ترتيب الجامعة فى التصنيفات العالمية.

تم التحقق من دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة (أستاذ - أستاذ مساعد - مدرس) من خلال اختبار تحليل التباين أحادى الاتجاه Way ANOVA- One، لدلالة الفروق بين

متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الدرجة العلمية، وجاءت النتائج على النحو التالي:

## جدول (١٤)

نتائج اختبار (ANOVA) لدلالة الفروق بين متوسطات درجات استجابات أفراد عينة الدراسة في الاستبانة ككل وفي جميع محاورها وفقاً لمتغير الدرجة العلمية

| الدلالة          | قيمة ف | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | البيان         | الإحصاءات الوصفية |        |        |                   | الجدارة             |
|------------------|--------|----------------|--------------|----------------|----------------|-------------------|--------|--------|-------------------|---------------------|
|                  |        |                |              |                |                | ٣                 | ٢      | ١      | الدورات           |                     |
| ٠.٧٨٤<br>غير دال | ٠.٢٤٢  | ٢.٣٥           | ٢            | ٤.٧١           | بين المجموعات  | ١٧١               | ١٣٥    | ١٣٩    | العدد             | المعرفية الأكاديمية |
|                  |        | ٩.٦٨           | ٤٤٢          | ٤٢٧٦.٥         | داخل المجموعات | ٢٦.١١             | ٢٦.٠١  | ٢٦.٢٧  | المتوسط           |                     |
|                  |        |                | ٤٤٤          | ٤٢٨١.٢         | المجموع        | ٣.٠٥              | ٣.٣٤   | ٢.٩٥   | الانحراف المعياري |                     |
| ٠.١٨٥<br>غير دال | ١.٦٩٤  | ٢٠.٧٧          | ٢            | ٤١.٥٥          | بين المجموعات  | ١٧١               | ١٣٥    | ١٣٩    | العدد             | الرقمية             |
|                  |        | ١٢.٢٧          | ٤٤٢          | ٥٤٢١.٢٩        | داخل المجموعات | ٢٨.٣١             | ٢٨.٩٩  | ٢٨.٣٥  | المتوسط           |                     |
|                  |        |                | ٤٤٤          | ٥٤٦٢.٨٤        | المجموع        | ٣.٨٤              | ٣.١٥   | ٣.٤٠   | الانحراف المعياري |                     |
| ٠.٠٨٢<br>غير دال | ٢.٥١٢  | ٣٣.١١          | ٢            | ٦٦.٢٢          | بين المجموعات  | ١٧١               | ١٣٥    | ١٣٩    | العدد             | الشخصية             |
|                  |        | ١٣.١٨          | ٤٤٢          | ٥٨٢٦.٧٨        | داخل المجموعات | ٢٩.٩٠             | ٢٩.٥٨  | ٣٠.٥٤  | المتوسط           |                     |
|                  |        |                | ٤٤٤          | ٥٨٩٢.٩٩        | المجموع        | ٣.٩٢              | ٣.٧١   | ٣.١٦   | الانحراف المعياري |                     |
| ٠.١٣١<br>غير دال | ٢.٠٤٠  | ٢١.٨٠          | ٢            | ٤٣.٥٩          | بين المجموعات  | ١٧١               | ١٣٥    | ١٣٩    | العدد             | الفنية الإجرائية    |
|                  |        | ١٠.٦٩          | ٤٤٢          | ٤٧٢٣.١٢        | داخل المجموعات | ٢٧.٢٢             | ٢٦.٤٨  | ٢٧.٠٦  | المتوسط           |                     |
|                  |        |                | ٤٤٤          | ٤٧٦٦.٧١        | المجموع        | ٣.٢٠              | ٣.٤٩   | ٣.١٣   | الانحراف المعياري |                     |
| ٠.٠٧٥<br>غير دال | ٢.٦١٠  | ٤١.٨٨          | ٢            | ٨٣.٧٦          | بين المجموعات  | ١٧١               | ١٣٥    | ١٣٩    | العدد             | الريادية            |
|                  |        | ١٦.٠٥          | ٤٤٢          | ٧٠٩٣.٣         | داخل المجموعات | ٢٩.٦٤             | ٢٨.١٧  | ٢٨.٤٣  | المتوسط           |                     |
|                  |        |                | ٤٤٤          | ٧١٧٧.٠٢        | المجموع        | ٣.٩٨              | ٤.١٧   | ٣.٨٨   | الانحراف المعياري |                     |
| ٠.٦٥٩<br>غير دال | ٠.٤١٧  | ٩٨.٩٥          | ٢            | ١٩٧.٩          | بين المجموعات  | ١٧١               | ١٣٥    | ١٣٩    | العدد             | الاستبانة ككل       |
|                  |        | ٢٣٧.١٢         | ٤٤٢          | ١٠٤٨٠.٦٩       | داخل المجموعات | ١٤٠.٧١            | ١٣٩.٢٤ | ١٤٠.٦٦ | المتوسط           |                     |
|                  |        |                | ٤٤٤          | ١٠٥٠٠.٤٨       | المجموع        | ١٦.٠٧             | ١٥.٥٢  | ١٤.٤١  | الانحراف المعياري |                     |

ملاحظة : (١ = أستاذ ، ٢ = أستاذ مساعد ، ٣ = مدرس)



من تحليل البيانات الواردة في الجدول السابق (١٤) يتضح مايلي:

قيمة (ف) غير دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بالنسبة للاستبانة ككل وفي كل محور على حده، مما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات استجابات عينة الدراسة في الاستبانة ككل وفي جميع محاورها وفقاً لمتغير الدرجة العلمية (مدرس، أستاذ مساعد، أستاذ) ويرجع ذلك إلى اهتمام أعضاء هيئة التدريس (مدرس - أستاذ مساعد - أستاذ) بالجدارات البحثية التي تسهم في تميز الجامعة، وبالتالي الحصول على مراكز متقدمة في التصنيفات العالمية. وهذا لا يتفق مع دراسة كل من (مفرج، ٢٠٢٣، ١٦٨) (عبدالرحمن، ٢٠٢٢، ١٩٨) والتي توصلت إلى وجود فروق لصالح (استجابات أعضاء هيئة التدريس بدرجة أستاذ) وأرجعت ذلك إلى الخبرة الكبيرة التي يتمتع بها الأساتذة مقارنة بغيرهم من الفئات الأخرى من المدرسين والأساتذة المساعدين؛ نتيجة لكثرة مشاركتهم في المؤتمرات والندوات، وورش العمل، ومناقشة الرسائل العلمية، وهو الأمر الذي جعلهم يتفوقون على أهمية هذه الجدارات أكثر من غيرهم.

### **المحور الخامس: تصور مقترح لتطوير الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات العصر الرقمي:**

انطلاقاً مما ورد بالإطار النظري للبحث وما تضمنه من تحليلات نظرية للجدارات البحثية والإنتاجية العلمية، وعلى ضوء نتائج الدراسة الميدانية التي كشفت عن أهم الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها، هدف المحور الحالي إلى وضع تصور مقترح لتطوير الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية في ضوء متطلبات العصر الرقمي:

#### **أولاً: فلسفة التصور المقترح:**

تقوم فلسفة التصور المقترح على أساس أهمية الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، فالجدارات البحثية تعد العامل الأكثر أهمية لتحقيق أبحاث ذات جودة عالية تساعد في تحقيق التنمية الشاملة للمجتمع، كما أنها عاملاً مهماً لزيادة الإنتاجية البحثية.

**ثانياً: أهداف التصور المقترح:**

يهدف التصور المقترح إلى مايلي:

- التأكيد على أهمية الجدارات البحثية لتعزيز الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها.
- ضرورة امتلاك أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها لجدارات بحثية متميزة تمكنهم من مواكبة متطلبات العصر الرقمي، ومواجهة تحدياتها.
- ضرورة مواكبة الثورة التكنولوجية والتدفق المعرفي ومتطلبات العصر الرقمي، والقدرة على التوظيف الجيد للتقنيات الرقمية في البحث العلمي لتحقيق القدرة التنافسية للجامعة.

**ثالثاً: منطلقات التصور المقترح:**

ارتكز التصور المقترح على عدة منطلقات واقعية أهمها:

- الجدارات البحثية لم تعد مجرد اختيار، بل أصبحت ضرورة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في ضوء متطلبات العصر الرقمي.
- أهمية مدخل الجدارات في تنمية أعضاء هيئة التدريس لمواكبة متطلبات العصر الرقمي.
- أهمية الإنتاجية العلمية في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس، وبالتالي رقي المجتمع وتطوره.
- حاجة جامعة بنها إلى مواكبة التصنيفات العالمية للجامعات، وهو ما يتطلب ضرورة تطوير الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- الدخول إلى المنافسة العالمية، وتحقيق التميز في كافة جوانب المنظومة البحثية.
- ظهور حاجة ملحة لامتلاك أعضاء هيئة التدريس جدارات بحثية تمكنهم من مواكبة متطلبات العصر الرقمي.
- الاتفاق على أن مستوى الجامعات، ومكانتها، وتميزها؛ إنما يتحدد بمستوى كفاءة ومهارف وخبرات أعضاء هيئة التدريس بها، باعتبارهم أهم عناصر منظومة التعليم الجامعي، وعليهم تتوقف نجاحها أو فشلها. (عبدالوهاب، ٢٠١٨، ٧٢)

## رابعاً: محاور التصور المقترح ومتطلبات تنفيذها:

تمثلت محاور التصور المقترح فيما يلي:

## ١ - الجدارات المعرفية الأكاديمية:

وتعنى مجموعة المعارف والمهارات والقدرات العقلية والفكرية التي يجب أن يمتلكها عضو هيئة التدريس للقيام بأدواره المتصلة بالبحث العلمى وإنتاج المعرفة، ومن ثم المساهمة فى تقدم المعرفة، وتستلزم مايلي:

- التمكن من المهارات البحثية لتقديم حلول غير تقليدية للمشكلات البحثية تلائم متطلبات العصر الرقمى.
- التمتع بالمرونة الفكرية المعرفية عند إجراء البحوث العلمية لمواكبة العصر الرقمى.
- القدرة على إنتاج معرفة مبتكرة تسهم فى تحسين الإنتاجية العلمية البحثية لمواكبة متطلبات العصر الرقمى.
- تطبيق كل ما هو جديد فى مجال البحث العلمى لمواكبة التطورات الرقمية.
- التخطيط الجيد لتطوير الأداء البحثى.
- توظيف التفكير المنظومى كنهج استراتيجى لتحليل المشكلات البحثية.
- تقديم الاستشارات العلمية المتخصصة لدعم وتطوير القطاعات الإنتاجية.
- المشاركة المستمرة بالأفكار والمقترحات البحثية داخل المجتمعات الفكرية ذات الصلة.
- الالتزام بالمعايير العالمية المعتمدة للنشر العلمى لتحقيق سمعة جيدة للجامعة.
- القدرة على تقييم البحوث العلمية باستخدام تطبيقات الذكاء الاصطناعى.

## ٢ - الجدارات الرقمية:

وتعنى مجموعة القدرات والمهارات التى يمتلكها عضو هيئة التدريس، والمرتبطة بالقدرة على التعامل مع الأدوات والتقنيات الرقمى وتوظيفها لأداء مهامه البحثية بكفاءة وبمستوى يفوق الأداء المتوقع، وتستلزم مايلي:

- كفاءة استخدام الإنترنت كمصدر أساسى للمعرفة فى شتى المجالات البحثية.
- القدرة على توظيف المعلومات الرقمى فى العمل البحثى.
- القدرة على التحقق من مصداقية المعلومات الإلكترونية.
- استخدام المكتبات الافتراضية لإجراء البحوث العلمية.

- استخدام البرامج الإلكترونية لتحليل وإدارة البيانات البحثية.
- القدرة على إدارة وتنظيم البحث العلمى باستخدام التقنيات الرقمية.
- الاستخدام المتنامى لتكنولوجيا المعلومات فى إنجاز المهام البحثية.
- القدرة على بناء وتصميم الاستبيان الإلكتروني لاكتساب المعلومات البحثية بسرعة وفعالية.
- الاتصال الإلكتروني الفعال مع المراكز البحثية المحلية والعالمية لتبادل الخبرات البحثية فى مختلف التخصصات.
- القدرة على إدارة المواقع الإلكترونية لأداء المهام البحثية.
- توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعى فى تحسين أداء البحوث العلمية.

### ٣- الجدارات الشخصية:

وتعنى ما يمتلكه عضو هيئة التدريس من معارف ومهارات واتجاهات تعينه على أداء مهامه البحثية، مع القدرة على التجديد والابتكار فى مجال البحوث العلمية، وتستلزم مايلى:

- القدرة على إدارة الوقت عند إجراء البحوث العلمية.
- امتلاك مهارات نقدية عند مناقشة البحوث والرسائل الجامعية.
- الالتزام بتطوير الذات من خلال التعلم المستمر والتكيف مع التغيرات فى المجالات البحثية.
- تحديد الاحتياجات وترتيب الأولويات فى العمل البحثى.
- تقدير قيمة البحث العلمى فى تقديم حلول عملية للمشكلات المجتمعية.
- الالتزام بالعمل مع الرغبة فى الإنجاز عند أداء البحوث العلمية لتحقيق سمعة طيبة للجامعة.
- التعاون مع الكفاءات العلمية لتطوير النواحى البحثية.
- القدرة على اتخاذ القرارات المستنيرة فى سياقات بحثية متنوعة بما يضمن تحقيق نتائج علمية فعالة.
- امتلاك مهارات البحث التعاونى لوضع حلول غير تقليدية للمشكلات البحثية.
- الالتزام بأخلاقيات الذكاء الاصطناعى عند إجراء البحوث العلمية.
- القدرة على تقييم الأبحاث البينية فى تخصصات متنوعة.

## ٤- الجدارات الفنية الإجرائية:

- وتعنى مجموعة المعارف والمهارات والسلوكيات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس لكي يكون قادراً على تنفيذ البحث العلمى بشكل دقيق وفعال؛ وذلك من خلال تكامل المعرفة لتحسين الإنتاجية فى المجالات البحثية، وتستلزم مايلى:
- تنظيم الأفكار البحثية بشكل منهجى لتقديم نماذج بحثية مبتكرة تواكب العصر الرقمى.
  - الربط بين الجانب النظرى والتطبيقاتى للبحوث العلمية لحل المشكلات المجتمعية.
  - القدرة على توظيف المعلومات فى سياقها البحثى المناسب.
  - تحديد المشكلات البحثية بدقة، ومعالجتها بأسلوب علمى سليم.
  - التنوع المنهجى فى معالجة المشكلات البحثية لمواكبة التطورات الرقمية.
  - إدراك العلاقات بين البحوث العلمية للتخصصات التربوية المختلفة.
  - الالتزام بالتكامل المعرفى عند إجراء البحوث العلمية لتلبية متطلبات العصر الرقمى.
  - الوصول إلى مخرجات بحثية ذات جودة عالية مبنية على التكامل بين العلوم الطبيعية والإنسانية.
  - العمل مع الفرق البحثية متعددة التخصصات المدعومة بالتكنولوجيا لإنتاج مشاريع بحثية متميزة.
  - المشاركة فى النشاطات البحثية المحلية والعالمية لتحسين الإنتاجية العلمية.

## ٥- الجدارات الريادية:

- وتعنى مجموعة المهارات والسلوكيات التي يمتلكها عضو هيئة التدريس لدعم منظومة ريادة الأعمال وذلك من خلال؛ تقديم أفكار جديدة وحلول مبتكرة للمشاريع البحثية، واستثمار الفرص، وتحمل المخاطر، والقدرة على نقل التقنية وتطبيق العلم والتكنولوجيا، وتستلزم مايلى:
- القدرة على الإبداع والابتكار فى البحوث العلمية وفقاً للمعايير العلمية المحلية والعالمية لمواكبة التطورات الرقمية.
  - القدرة على حل المشكلات البحثية بأساليب ابتكارية تلائم متطلبات العصر الرقمى.
  - امتلاك مهارات الاتصال والتخطيط والعمل الجماعى عند إجراء بحوث ميدانية.
  - البحث عن الفرص الريادية الأفضل لتحقيق التميز البحثى.

- القدرة على إدارة مشروعات البحوث العلمية للارتقاء بالتصنيف الدولي للجامعة.
- إجراء البحوث التطبيقية بالمشاركة مع المؤسسات الصناعية والإنتاجية لتلبية متطلبات اقتصاد المعرفة.
- المشاركة في إعداد وتنفيذ المشاريع البحثية الريادية لخدمة المجتمع.
- القدرة على إدارة أنشطة تسويق البحوث العلمية لتعزيز السمعة البحثية.
- التمكن من التفاوض لعمل شراكات بحثية تسهم في تعزيز المركز التنافسي للجامعة.
- امتلاك روح المبادرة والسبق في توليد المعرفة المبتكرة وتحويلها إلى منتجات اقتصادية.
- اقتناص الفرص لجلب الدعم المالي للبحوث والمشاريع العلمية.

#### خامساً: متطلبات تنفيذ التصور المقترح:

لتنفيذ التصور المقترح بمحاوره المختلفة، يحتاج لتوافر بعض المتطلبات اللازمة والضرورية، والتي يمكن اعتبارها الضمانات الأساسية لنجاحه وتطبيقه، وتتمثل أهم هذه المتطلبات فيما يلي:

- التحديد الدقيق للجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- التخطيط الجيد لسياسات بحثية محفزة، ووضع خرائط بحثية ملزمة لأعضاء هيئة التدريس.
- توفير الإمكانيات المادية والمعنوية اللازمة لتنمية الجدارات البحثية، وكذلك تعزيز الإنتاجية العلمية.
- العمل على توفير مخصص مالي في ميزانية الجامعة يُمنح لعضو هيئة التدريس لحضور المؤتمرات العلمية للتعرف على كل ما هو جديد في مجال التخصص من أجل تعزيز الإنتاجية العلمية.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بالمهارات الحديثة في مجال البحوث العلمية.
- وضع استراتيجيات مرنة تسهم في بناء وتطوير الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
- نشر ثقافة التنافسية والتميز والإبداع ونقل الخبرات التي تسهم في تنمية الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس؛ وذلك من خلال توفير بيئة أكاديمية ونفسية داعمة للإبداع والتميز وبناء الجدارات. (عبد الوهاب، ٢٠١٩، ٧٤)

- أهمية مشاركة أعضاء هيئة التدريس في رسم الخطة البحثية للجامعة، وانعكاس ذلك على صنع القرار بالنسبة للبحث العلمي في الجامعات.
- الاستفادة من النظريات العلمية الحديثة في مجال التخصص لتطوير الأداء البحثي لدى أعضاء هيئة التدريس.
- تشجيع عضو هيئة التدريس على الاهتمام بمتابعة المجالات والدوريات العلمية، والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التخصص لتطوير الجدارات البحثية، وبالتالي ضمان تحقيق التميز والتنافسية بين الجامعات.
- قيادة واعية تتميز بالمرونة وسرعة الاستجابة للتغيرات المجتمعية.
- تزويد أعضاء هيئة التدريس بمهارات التعامل مع الوسائل التكنولوجية الحديثة.

#### سادساً: المعوقات المتوقعة أمام تنفيذ التصور المقترح:

- قد يواجه تنفيذ التصور المقترح بعض المعوقات، منها:
- قلة الوعي بضرورة تطوير الجدارات البحثية اللازمة لتعزيز الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس.
  - ضعف مستوى الدافعية لدى أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث العلمية لضعف مردوها المادي على القائمين بها.
  - زيادة الأعباء التدريسية والإدارية الملقاة على عاتق أعضاء هيئة التدريس.
  - كثرة الإجراءات الإدارية لنشر الأبحاث العلمية والكتب.
  - جمود التشريعات والقوانين الخاصة بالبحث العلمي، وغياب آليات تسويق البحث العلمي.
  - ضعف مستوى الحوافز المادية والمعنوية المقدمة لعضو هيئة التدريس.
  - ضعف الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية لأعضاء هيئة التدريس والتي تسهم في تطوير الجدارات البحثية.
  - الافتقار إلى بنية تحتية تكنولوجية تسهم في تطوير الجدارات البحثية لأعضاء هيئة التدريس.
  - قلة الإمكانيات المادية المتاحة لدعم الإنتاجية العلمية.
  - ضعف إسهامات القطاع الخاص والاستثماري في تمويل البحث العلمي.
  - ضعف نظم الاتصال بين الجامعة والمؤسسات الصناعية والبحثية والإنتاجية لتطبيق الأبحاث العلمية.

## المراجع

- إبراهيم، عبدالله على محمد (٢٠٢١): خريطة بحثية لأولويات الإنتاجية البحثية لتحقيق متطلبات التحول الرقمي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ج (٢)، ع (١٩٢) ديسمبر، ص ص ٦٥ - ١١٤.
- أبو العز، محمد سعيد محمد (٢٠٢٢): تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية جامعة الأزهر في ضوء ممارسات إدارة الموارد البشرية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ج (٤)، ع (١٩٥) يوليو، ص ص ٢٠٥ - ٢٦٠.
- أبو النور، محمود أبو النور عبدالرسول؛ وآخرون (٢٠٢٢): الجدارات الإدارية لرؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة جنوب الوادي (دراسة ميدانية)، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادي، ع (٥١) إبريل، ص ص ١٢٨ - ١٧٧.
- أبوالمجد، مها عبدالله السيد؛ والعرفج، أحلام محمد (٢٠١٧): المهارات البحثية اللازمة لطلاب الدراسات العليا في ضوء مستجدات العصر من وجهة نظر الخبراء، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ج (١)، ع (٤)، ص ص ٥٣ - ٨٤.
- أحمد، أسماء عبدالسلام (٢٠٢٣): واقع الإنتاجية العلمية ومعوقاتها لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم: دراسة ميدانية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، ج (٨)، ع (١٧) يوليو، ص ص ٨٩٢ - ٩٨٦.
- أمين، رشا عويس حسن؛ وآخرون (٢٠١٥): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بجامعة الفيوم على ضوء خبرات بعض الجامعات الأجنبية، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، ج (٢)، ع (٤)، ص ص ٨٩ - ١٣٨.
- البدوي، محمد جابر أحمد محمد (٢٠١٩): معوقات الإنتاجية العلمية وأثرها على الاغتراب الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس (دراسة تطبيقية بجامعة الإسكندرية)، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، س (٦)، ع (٢١) مارس، ص ص ٢٨١ - ٤٢٨.
- بسطويسى، نشوة سعد محمد (٢٠٢٢): متطلبات تنمية الموارد البشرية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية كمدخل لتحقيق الإبداع الفكرى: جامعة قناة السويس نموذجاً، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ج (١)، ع (٢) يونيو، ص ص ٢٤٥ - ٤١٢.



بسطويسى، نشوة سعد محمد (٢٠١٧): متطلبات تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق الميزة التنافسية بالجامعات المصرية، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ج (٣)، ع (١٧٤) يوليو، ص ص ٣١٤ - ٤٢١.

البليهشى، محمد ماجد؛ وآخرون (٢٠١٨): أثر التدريب على الجدارات المختلفة فى تطوير قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات الأكاديمية بجامعة تبوك وعلاقته بالأداء الوظيفي لديهم، مجلة كلية التربية، جامعة بنى سويف، ج (١)، عدد يناير، ص ص ١ - ٣٨.

البناء، إيمان حسن محمد على؛ وآخرون (٢٠٢١): جدارات معلم الكبار فى ضوء متطلبات العصر الرقمى: نموذج مقترح، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، مج (٣٢)، ع (١٢٨) أكتوبر، ص ص ٢٦٧ - ٢٩٤.

التركى، خالد محمد؛ وفنته، ميلاد عبدالقادر (٢٠١٩): الكفايات المهنية اللازمة لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية وسبل تطويرها، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمى "استشراف مستقبل كليات التربية فى الجامعات الليبية فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، كلية التربية، جامعة سرت، ليبيا، وذلك فى الفترة من (٥ - ٧) أكتوبر، ص ص ٧٠٩ - ٧٣٥.

حسن، أحمد محمد شبيب (٢٠٢١): الكفاءة البحثية للمعلم الجامعى وعلاقتها بمهارات البحث العلمى لدى أعضاء الهيئة المعاونة بكلية التربية جامعة الأزهر، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ع (١٩٢) ديسمبر، ص ص ٢٣٣ - ٢٧٠.

حسن، صلاح عبدالله محمد؛ وعمار، بهاء الدين عربى محمد (٢٠٢٢): الجدارات البحثية الرقمية لدى طلبة الدراسات العليا: دراسة ميدانية بكلية التربية، جامعة أسيوط، مجلة كلية التربية، جامعة بنى سويف، مج (١٩)، ج (٢)، ع (١١٥) أكتوبر، ص ص ٦١٧ - ٦٩٢.

حسن، عمرو مصطفى أحمد (٢٠١٩): تطوير أنماط التعليم المفتوح بالجامعات المصرية فى ضوء متطلبات العصر، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، مج (٣٤)، ع (٢)، ص ص ٣٤٨ - ٣٩٠.

حسن، هبه تيمور؛ وفوزى، آمال عبدالمجيد (٢٠٢٤): أثر التدريب على تنمية القدرات البحثية والمكتبية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنيا: دراسة ميدانية، Cybrarians Journal، البوابة العربية للمكتبات والمعلومات، مصر، ع (٦٥) يناير، ص ص ١٢٠ - ١٣٢.

الحويطي، عواد حماد (٢٠١٧): معوقات الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة تبوك "دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ج (٢)، ع (١٧٤) يوليو، ص ص ٤٠٩ - ٤٤٣.

الخطة الاستراتيجية لجامعة بينها (٢٠٢٣ - ٢٠٣٠): الوحدة المركزية للتخطيط الاستراتيجي، جامعة بينها.

الخطة البحثية لجامعة بينها (٢٠٢٣ - ٢٠٣٠): قطاع الدراسات العليا والبحوث، جامعة بينها. دخيخ، صالح بن أحمد صالح؛ وآخرون (٢٠١٨): كفايات عضو هيئة التدريس الجامعية، مجلة كلية التربية، كلية التربية، جامعة طنطا، مج (٦٩)، ج (١)، ع (١) يناير، ص ص ١٠٠ - ١٨٣.

الديحاني، سلطان غالب عوض (٢٠١٧): تطوير دور التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس في تحقيق الميزة التنافسية لجامعة الكويت: دراسة مستقبلية، مجلة دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ج (٢)، ع (٩٥) إبريل، ص ص ٣١٧ - ٣٨٢. الذبياني، منى سليمان؛ وأكبر، عبير فاروق (٢٠١٣): تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية في ضوء وظائفها، مجلة التربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، المجلس العالمي لجمعيات التربية المقارنة، مج (١٦)، ع (٤٤) أكتوبر، ص ص ٦٥ - ١٦٢.

الربابعة، فاطمة على (٢٠٢٠): إطار مقترح لقياس وتطوير جدارات أعضاء هيئة التدريس في الجامعات: دراسة ميدانية في الجامعات الأردنية الرسمية في محافظة الجنوب، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، الجامعة الأردنية عمادة البحث العلمي، الأردن، مج (١٦)، ع (٤)، ص ص ٧١١ - ٧٣٧.

- رشاد، عبدالناصر محمد؛ وعباس، هشام سيد (٢٠٢٠): الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية : تصور مقترح، مجلة الإدارة التربوية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ع(٢٥) يناير، ص ص ١٠٥ - ٢٠٧.
- الرفاعي، دعاء زهدى عباس (٢٠٢٠): تصور مقترح للكفايات اللازمة لعضو هيئة التدريس بكليات التربية فى ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠: دراسة استشرافية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج(٣٦)، ع(٢) فبراير، ص ص ١٠٥ - ١٥٧.
- الزيانى، نجلاء فتحى (٢٠٢٤): تنمية الموارد البشرية فى العصر الرقمى وانعكاسه على جودة التعليم: دراسة ميدانية لعينة من أعضاء هيئة التدريس كلية الآداب المرج بجامعة بنغازى، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية زليتن، الجامعة الأسمرية الإسلامية، ليبيا، مج(٥)، ع(١) فبراير، ص ص ٩٠٥ - ٩٣٤.
- زين، آمال شوقى محمد؛ وآخرون (٢٠١٨): العلاقة بين الجدارات الوظيفية وفعالية النشاط التدريبي: بالتطبيق على وزارة الزراعة، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع(٤) ديسمبر، ص ص ١٥٣ - ١٧٢.
- سالم، أحمد عبدالعظيم أحمد (٢٠١٥): تحديد الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة: دراسة ميدانية، مجلة الثقافة والتنمية، جمعية الثقافة من أجل التنمية، القاهرة، ع(٩١) إبريل، ص ص ٩٥ - ١٦٦.
- سباع، أمانى رضا أبو المعارف (٢٠٢١): أداء المعلم الجامعى فى ضوء متطلبات العصر الرقمى، مجلة العلوم التربوية، كلية التربية بقنا، جامعة جنوب الوادى، ع(٤٦) يناير، ص ص ٤٤ - ٦٩.
- السماحى، محمد السيد عبدالرحمن؛ وآخرون (٢٠٢٢): العوامل المؤثرة فى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعوقاتهما: دراسة تحليلية، دراسات تربوية ونفسية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مج(٣٧)، ج(١)، ع(١١٧) يوليو، ص ص ٣٢٩ - ٤١٥.
- سيد، عمرو جابر قرنى (٢٠٢٠): برنامج فى التنمية الوظيفية قائم على الجدارات المهنية لتنمية الوعي بالذات لدى معلمى المواد الفلسفية والاجتماعية، مجلة البحث العلمى فى التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، ج(٤)، ع(٢١) إبريل، ص ص ١٦٥ - ٢٠٩.

شحاته، صفاء أحمد (٢٠١٣): تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال "رؤية استراتيجية"، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مج (١٩)، ع (٤) أكتوبر، ص ص ٣٣ - ٢٠٨.

الشهري، نورة زايد عبدالرحمن (٢٠٢١): دور تطبيقات نظم الجدارة في تطوير أداء مؤسسات التعليم العام بالمملكة العربية السعودية: رؤية استشرافية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٣٧)، ع (٦) يونيه، ص ص ٢٢٧ - ٢٦٩.

الصاوي، محمد وجيه (٢٠٠٦): رؤية لتطوير الجامعة ووضع معايير لتقويم الأداء، المؤتمر القومي السنوي الثالث عشر "الجامعات العربية في القرن الحادي والعشرين الواقع والرؤى"، ج (١)، مركز تطوير التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، وذلك في الفترة من (٢٦ - ٢٧) نوفمبر، ص ص ١٧٤ - ١٨٨.

طعيمه، مدحت محمد محمود (٢٠٢٣): تصور مقترح قائم على مدخل الجدارات لتنمية الوعي السياحي لدى طلاب المعاهد العليا للسياحة والفنادق، رسالة ماجستير، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة.

عاشور، هشام أحمد إبراهيم؛ وآخرون (٢٠٢١): الكراسي البحثية مدخل لزيادة الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الأزهر، ج (٢)، ع (١٩٢) ديسمبر، ص ص ٥٥٣ - ٥٨٢.

عبدالجواد، جمعة سعيد تهامي (٢٠١٤): استراتيجيات تفعيل دور الجامعات المصرية في دعم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس، دراسات في التعليم الجامعي، مركز تطوير التعليم الجامعي، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع (٢٨) ص ص ٦٥ - ١٥٥.

عبدالحسيب، جمال رجب محمد (٢٠٢١): واقع الإنتاجية العلمية بعد الأستاذية لأعضاء هيئة التدريس في كليات التربية بمصر، وسبل تفعيلها من وجهة نظرهم، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج (٢)، ع (٩٠) أكتوبر، ص ص ٦٢١ - ٦٤٨.

عبدالحميد، جابر؛ وكاظم، أحمد خيرى (٢٠١١): مناهج البحث في التربية وعلم النفس، دار النهضة العربية، القاهرة.

عبدالرحمن، شيماء محمد توفيق (٢٠٢٢): تصور مقترح للجدارة البحثية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر في ضوء خبرة جامعة واشنطن بالولايات المتحدة الأمريكية، المجلة الدولية للمناهج والتربية التكنولوجية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، الجمعية العربية للدراسات المتقدمة في المناهج العلمية، مج (٧)، ع (١١) يونيو، ص ص ١٥٩ - ٢٠٨.

عبدالعال، محمد عبدالرحيم (٢٠٢٣): دور كليات التربية في تنمية الكفايات البحثية لدى طلاب الدراسات العليا في ضوء بعض نماذج التميز العالمية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (١)، ج (١)، ع (١٠) أكتوبر، ص ص ٣٨٧ - ٤١٤.

عبدالله، شاريهان محمد الصادق (٢٠٢١): رؤية مستقبلية لتطوير أدوار أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنوفية في ضوء متطلبات التحول الرقمي، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج (٢)، ع (٨٨) أغسطس، ص ص ١٠٦٧ - ١١٠٥.

عبدالله، مهند جمال؛ وخلف، ياسين على (٢٠٢٣): تحسين الكفاءة العلمية لأعضاء الهيئات التدريسية بدلالة القوة التنظيمية (الخبرة) لعمداء كليات التربية البدنية وعلوم الرياضة في بغداد، مجلة علوم التربية الرياضية، كلية التربية الرياضية، جامعة بابل، مج (١٦)، ع (٣)، ص ص ٨٩ - ٩٧.

عبدالوهاب، إيمان جمعه محمد (٢٠١٩): مقومات تنمية جدارات أعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها وسبل تطويرها في ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة " تصور مقترح"، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، القاهرة، ج (٢)، ع (١٨١) يناير، ص ص ٢ - ٩٦.

العبدان، سعد محمد (٢٠١٩): الرضا الوظيفي وعلاقته بالإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية التقنية بالرياض وحائل، المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية، المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب، مصر، ع (٩) إبريل، ص ص ٤٦ - ٨٢.

عبيد، أيمن عبدالله جبريل (٢٠١٩): تعظيم جدارات المورد البشري لدعم القدرة التنافسية لمنظمات الأعمال، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، جامعة بنها، مج (٢)، ع (٥) إبريل، ص ص ٤٥١ - ٤٨٢.

عثمان، ياسمين عبدالهادى أحمد؛ وآخرون (٢٠٢٤): تصور مقترح لتمكين رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة المنوفية من تنمية الكفايات البحثية لأعضاء الهيئة المعاونة فى ضوء التحول الرقمى، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، ج (١)، ع (٢) يونيه، ص ٤١٨ - ٤٦٠.

عطوان، أسعد حسين (٢٠١١): كفايات البحث العلمى لدى طلبة الدراسات العليا فى كليات التربية بالجامعات الفلسطينية، بحث مقدم إلى المؤتمر العلمى (البحث العلمى: مفاهيمه - أخلاقياته - توظيفه)، الجامعة الإسلامية، غزة، وذلك فى ١٠ مايو، ص ٢٥٣ - ٢٨٢.

علام، صلاح الدين محمود (٢٠٠٦): القياس والتقويم التربوي والنفسي أساسياته وتطبيقاته وتوجهاته المعاصرة، دار الفكر العربى، القاهرة.

علاونة، معزوز جابر؛ وسلامة، كمال عبدالحافظ (٢٠١٣): الاحتياجات التدريبية فى مجال البحث العلمى لأعضاء هيئة التدريس فى جامعة الاستقلال فى فلسطين، مجلة اتحاد الجامعات العربية للبحوث فى التعليم العالى، الأمانة العامة لاتحاد الجامعات العربية، عمان، مج (٣٣)، ع (٤)، ص ١٩٧ - ٢١٥.

على، أسامة عبدالسلام (٢٠١١): التحول الرقمى للجامعات المصرية: المتطلبات والآليات، مجلة التربية، المجلس العالمى لجمعيات التربية المقارنة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، مج (١٤)، ع (٣٣) أغسطس، ص ٢٦٧ - ٣٠٢.

العويد، نورة بنت ناصر بن صالح (٢٠٢٠): واقع كفايات أعضاء هيئة تدريس أصول التربية فى جامعة الأمير سطاتم بن عبدالعزيز من وجهة نظر طالبات الجامعة، مجلة الجامعة الإسلامية للعلوم التربوية والاجتماعية، الجامعة الإسلامية بالمدينة المنورة، ج (٢)، ع (٤) ديسمبر، ص ٥٠٣ - ٥٨١.

الغامدى، محمد بن سعيد (٢٠٠٨): الجامعات ودورها البحثى فى خدمة المجتمع، المؤتمر العربى الثانى: الجامعات العربية: تحديات وطموح، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، مراكش، المملكة المغربية، وذلك فى الفترة من (٢١ - ٢٤) ديسمبر، ص ٢٣٧ - ٢٤٩.

غريب، زينب عبدالرازق (٢٠٠٩): أثر برامج تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس في رفع مستوى الأداء المهني والشخصي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة عين شمس من وجهة نظرهم، مجلة القراءة والمعرفة، الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ع(٩٥) سبتمبر، ص ص ١٣٤ - ١٦٨.

غنايم، مهني محمد إبراهيم (٢٠٢٢): النزاهة الأكاديمية لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعات العربية في ظل التنافسية والتحول الرقمي، المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية، المؤسسة الدولية لآفاق المستقبل، تالين، أستونيا، مج(٥)، ع(٢)، ص ص ١٠٣ - ١٣٩.

غنيم، رانيا وصفى عثمان (٢٠٢١): توظيف مدخل الجداريات في مواجهة معوقات استخدام تطبيقات التعليم الرقمي في الجامعات على ضوء تداعيات جائحة كورونا، مجلة كلية التربية في العلوم التربوية، كلية التربية، جامعة عين شمس، ج(١)، ع(٤٥)، ص ص ٨٣ - ١٧٩.

الفضالة، فهد (٢٠١٨): الجدارة في العمل، المعهد العربي للتخطيط، سلسلة دورية تعنى بقضايا التنمية في الدول العربية، الكويت، ع(١٤١).

القاسم، حسام حسنى؛ وأبو صاع، جعفر وصفى توفيق (٢٠١٩): معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس في جامعة فلسطين التقنية خضوري: دراسة ميدانية، مجلة العلوم التربوية والنفسية، المركز القومي للبحوث، غزة، مج(٣)، ع(٣١) ديسمبر، ص ص ٦١ - ٨١.

المالكي، فهد بن عبدالرحمن (٢٠١٨): معوقات الإنتاجية العلمية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة جدة من وجهة نظرهم، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، جامعة العلوم والتكنولوجيا، اليمن، مج(١١)، ع(٣٣)، ص ص ١٧٥ - ٢٠٥.

متولى، شيماء بهيج محمود (٢٠٢٢): برنامج تدريبي قائم على بحوث الفعل ومدخل التعلم البيئي لتنمية الجدارة البحثية وممارسات التدريس البيئي والازدهار المعرفي للطالبة المعلمة كلية الاقتصاد المنزلي، مجلة البحوث في مجالات التربية النوعية، كلية التربية النوعية، جامعة المنيا، مج(٨)، ع(٤٣) نوفمبر، ص ص ١٦٣٧ - ١٧٤٠.

المتولى، محمد عبدالنبي أحمد (٢٠٢٢): الاحتياجات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس الجدد بكليات التربية جامعة الأزهر فى ضوء متطلبات التحول الرقمى، مجلة تطوير الأداء الجامعى، مركز تطوير الأداء الجامعى، جامعة المنصورة، مج (١٧)، ع (١) يناير، ص ص ١٢٣ - ١٦٨.

محمد، أحمد حسين عبدالمعطى (٢٠١٥): استراتيجية مقترحة لتطوير الإنتاجية العلمية البحثية لأعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية فى ضوء المعايير العالمية لتصنيف الجامعات: دراسة تحليلية، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج (٣١)، ج (٢)، ع (٣) إبريل، ص ص ١ - ١٢٧.

محمد، سحر محمد أبو راضى (٢٠٢٤): تعزيز السمعة الأكاديمية لجامعة بنها بين حتمية التسويق الدولى للخدمات التعليمية وضرورة تنمية الجدارات الرقمية لأعضاء هيئة التدريس: دراسة ميدانية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج (٤)، ع (١١٧) يناير، ص ص ١٠٠٩ - ١١٦٠.

محمد، شيرين حسن (٢٠٢٣): تصور مقترح لتطوير الجدارات البحثية لشباب الباحثين بجامعة أسوان فى ضوء تحديات العصر الرقمى، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، مج (١٧)، ع (٨) يوليو، ص ص ١ - ٤٤.

محمد، هانى أبو النضر عبدالستار (٢٠١٩): فاعلية برنامج قائم على التنمية المستدامة لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمى العلوم الزراعية، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، ع (٦٦) أكتوبر، ص ص ١٠٦٩ - ١١١١.

محمود، أشرف محمود أحمد (٢٠١٥): تصور مقترح لتطوير مراكز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية فى التدريس والتعلم على ضوء بعض الخبرات المعاصرة، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ج (٥)، ع (١٦٣) إبريل، ص ص ١١٨ - ٢٥٤.

محمود، ولاء محمود عبدالله؛ وعبدالوهاب، إيمان جمعة محمد (٢٠١٨): التدريب الإبداعى: مدخل لتنمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، المجلة العربية لبحوث التدريب والتطوير، مركز تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس والقيادات، جامعة بنها، مج (١)، ع (١) إبريل، ص ص ٤٨٣ - ٤٩٣.



محمود، ولاء محمود عبدالله (٢٠٢١): رؤية مقترحة لتحقيق الاحتراف الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة بنها في ضوء مدخل الجدارة المهنية، كلية التربية، جامعة بنها، ج (٢)، ع (١٢٨) أكتوبر، ص ص ٧٩٧ - ٩٠٠.

المسلم، سليمان بن ناصر (٢٠٠٨): معوقات الترقية الأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس بالكليات التقنية خلال مسارهم الوظيفي، رسالة الخليج العربي، مكتب التربية العربية لدول الخليج، الرياض، المملكة العربية السعودية، س (٢٩)، ع (١١٠) ديسمبر، ص ص ١٣ - ٥٠.

مصطفى، محمد مصطفى محمد (٢٠١٥): تصور مقترح لتعزيز الإبداع في بحوث الإنتاج العلمي لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة أسيوط، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، رابطة التربويين العرب، مصر، ع (٦٥) سبتمبر، ص ص ٩٣ - ١٢٨.

مفرج، دعاء على عبدالرحيم (٢٠٢٣): المناخ التنظيمي كآلية في التخطيط لتنمية الجدارات الإدارية لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، دراسات وبحوث تطبيقية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، مج (١)، ع (٢٣) سبتمبر، ص ص ١٣٠ - ١٧٨.

منتصر، هالة على حواش (٢٠٢١): دور إدارة المعرفة في تطوير الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية، مجلة التربية في القرن ٢١ للدراسات التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة مدينة السادات، ع (١٧) يناير، ص ص ١٢٦ - ١٤٨.

الميموني، مشعل سعود (٢٠١٩): تحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الكويت في ضوء متطلبات إدارة المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة عين شمس، ج (٤)، ع (٤٣)، ص ص ٩٩٥ - ١٠٤٨.

ناصر، أحمد مصطفى (٢٠٢٣): مدخل إلى تنمية القيادات من مفهوم الجدارات في المنظمات المعاصرة، مجلة المال والتجارة، نادى التجارة، مصر، ع (٦٥٠) يونيو، ص ص ٣٦ - ٤١.

النجار، راضى محمد إبراهيم؛ وآخرون (٢٠٢١): الجامعات البحثية مدخلاً لتحسين الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة الأزهر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ج(٢)، ع(١٩٢) ديسمبر، ص ص ٦١٥ - ٦٥٦.

النجار، فاطمة رمضان عوض(٢٠١٥): استراتيجية مقترحة لتنمية كفايات البحث العلمى لدى طلاب الدراسات العليا فى ضوء متطلبات اقتصاد المعرفة، مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية، عدد خاص، السنة(٣٠) أكتوبر، ص ص ٣٣٣ - ٤١٢.

هاشم، رضا محمد حسن(٢٠٢١): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بعمادة السنة التحضيرية بجامعة الإمام عبدالرحمن بن فيصل بالمملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية)، مجلة البحث العلمى فى التربية، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، جامعة عين شمس، مج(٢٢)، ع(٧)، ص ص ٦٥ - ٩٢.

هاشم، غادة فوزى؛ رياض، إيمان محمد(٢٠٢٤): الدراسات البينية مدخل للارتقاء بالإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة أسيوط، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ج(٣)، ع(١٣٧) يناير، ص ص ٢٨٣ - ٣٩٢.

هاشم، غريب عبد الحميد؛ وحسان، هشام رمضان عيسى(٢٠١٩): الجدارات الإدارية كمدخل لتحقيق رضا العميل الداخلى بالمنظمات: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات العاملة فى مصر، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة بنها، س(٣٩)، ع(٣)، ص ص ٢٢٩ - ٢٩٠.

يوسف، أدهم محمد محمود(٢٠١٥): دور نماذج الجدارة فى إدارة التعليم قبل الجامعى: دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة فى محافظة بور سعيد، مجلة البحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة بور سعيد، ع(١) مارس، ص ص ٣٧٣ - ٣٩٧.

يوسف، سحر فتحى عبدالحى(٢٠٢١): دور حاضنات الإبداع العلمى بالجامعات المصرية فى دعم جدارات مجتمع المعرفة لدى طلاب الجامعة: رؤية مقترحة، مجلة شباب الباحثين، كلية التربية، جامعة سوهاج، ج(٢)، ع(٨) يوليو، ص ص ٩٩٣ - ١٠٢٢.

- يوسف، مى مختار رمضان (٢٠٢٢): الارتقاء بوظيفة مدير المدرسة الثانوية العامة بمحافظة القليوبية باستخدام مدخل الجدارات: رؤية عصرية، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، ع(١)، ع(١٣٢) أكتوبر، ص ص ٣٩١ - ٤١٤.
- يونس، ممدوح الغريب السيد (٢٠٢٢): الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة طنطا فى قواعد البيانات العالمية Science of Web " : دراسة تحليلية فى ضوء بعض التصنيفات العالمية للجامعات، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية، جامعة الفيوم، مج(١٦)، ع(١٢) ديسمبر، ص ص ٤٤٥ - ٥١٤.

Katawneh , Ahmed Izzoh & Osman, Abdullah(2014 :The Impact Of Core Competencies In Improving The Organization Commitment Of Employees In Mutah University In Jordan, International Journal Of Academic Research In Business And Social Sciences, Vol(8), No(4), PP 362-376.

Michael ،Mc Tasney R(2017): Leadership Competencies and how Develop Leadership Competencies in Site Administrators, Unpublished PHD thesis University .

Nurmukhanov ،Dana&،et.al(2014): Competency - Based approach to Teaching foreign Languages in Kazakhstan, Conference paper Rural Environment Education Personality, February, PP 116-122.

Ratnawat,R.K.(2018): Competency Based Human Resource Management Concepts,Tools,Techniques,and Models: A Review Research Review International Journal of Multidisciplinary, Vol(5), No(3), PP 119- 124.

Sondari ،M.C & et (2016): Modeling Research Competency of Faculty Member: A Preliminary Data , Sains Humanika, Vol(1), No(8), PP 89- 95.