

القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات
الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية

**The Visionary Leadership for the Heads of Academic
Departments in the Private Universities in Jordan
and its Relationship to Activate Research Teams**

إعداد

عائشة عبد الرزاق عويضة

إشراف

الدكتور خالد أحمد الصرايرة

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في التربية
تخصص إدارة وقيادة تربوية

قسم الإدارة والمناهج

كلية العلوم التربوية

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2021

تفويض

أنا "عائشة عبد الرزاق عويضة" أفوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً وإلكترونياً للمكتبات أو المنظمات أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند طلبها.

الإسم: عائشة عبد الرزاق محي عويضة.

التاريخ: 2021 / 1 / 25.



التوقيع:

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: " القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية".
 للباحثة: عائشة عبدالرزاق محي الدين عويضة.
 وأجريت بتاريخ: 2021 / 1 / 25.

أعضاء لجنة المناقشة

الاسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
د. خالد أحمد الصرايرة	مشرقاً	جامعة مؤتة	
أ. د علي حسين حورية	رئيساً وعضواً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	
د. عثمان ناصر منصور	عضواً من داخل الجامعة	جامعة الشرق الأوسط	
د. حيدر محمد العمري	عضواً خارجياً	جامعة جدارا	

شكر وتقدير

الحمد لله الذي علّم بالقلم، علم الإنسان ما لم يعلم، والصلاة والسلام على النبي الخاتم، الرحمة المهداة ليخرج الناس من الظلمات إلى النور بإذن ربه

وبعد،

فإن شكري وامتناني ممتد للكثيرين من أهل العلم والمعرفة الذين مدوا يد العون والمساعدة والتشجيع والدعم لاتمام هذه الرسالة.

كما أقدم الشكر الجزيل الخالص لاساتذتي الدكتور خالد أحمد الصرايرة الذي أدين له بالدعم ومساهمته الكبيرة بتقديم الاقتراحات والنصح والارشاد ومراجعة المادة العلمية بكل همّة ونشاط، دونما كلل أو ملل. مقرًا بهذا أن عملي ما كان يرى النور لولا دعمه ورعايته المتواصلين خلال فترة البحث والدراسة.

كما أتقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة (أ.د علي حسين حورية و د. حيدر محمد العمري ود. عثمان ناصر منصور) لجهودهم المميزة.

كما أنني لن أنسى أولئك الذين قدموا لي يد العون واخص بالذكر زملائي وزميلاتي في العمل وأفراد عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في كافة الجامعات الأردنية. لكل من ساهم بجهد قل أو كبير، له مني عظيم الاحترام وفائق التقدير.

الباحثة

الإهداء

إلى روح والدي الحبيب رحمة الله، إلى العزيزة الغالية والدتي حفظها الله ورعاها، ولجميع شقيقاتي

وأفراد أسرتي الكرام الذين قدموا لي كل الدعم ممكن لإتمام هذا العمل المتواضع.

ومن باب العرفان بفضلهم في دعمي خلال فترة التحضير لإتمام هذه الرسالة لنيل درجة

الماجستير.

أقدم لهم شكري وتقديري.

لهم مني جميعاً كل الحب والتقدير.

الباحثة

فهرس المحتويات

أ.....	العنوان.....
ب.....	تفويض.....
ج.....	قرار لجنة المناقشة.....
د.....	شكر وتقدير.....
ه.....	الإهداء.....
و.....	فهرس المحتويات.....
ح.....	قائمة الجداول.....
ك.....	قائمة الملحقات.....
ل.....	الملخص باللغة العربية.....
م.....	الملخص باللغة الإنجليزية.....

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها

1.....	مقدمة.....
7.....	مشكلة الدراسة.....
8.....	هدف الدراسة وأسئلتها.....
9.....	أهمية الدراسة.....
10.....	مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية.....
11.....	حدود الدراسة.....
12.....	محدّدات الدراسة.....

الفصل الثاني: الأدب النظري والدراسات السابقة

13.....	أولاً: الأدب النظري.....
34.....	ثانياً: الدراسات السابقة.....
41.....	التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة.....

الفصل الثالث: الطريقة والإجراءات

43.....	منهج الدراسة.....
43.....	مجتمع الدراسة.....
43.....	عينة الدراسة.....
44.....	أداتا الدراسة.....

44	أولاً: استبانة القيادة الرؤيوية:.....
45	صدق استبانة القيادة الرؤيوية:.....
48	ثبات استبانة القيادة الرؤيوية:.....
49	ثانياً: استبانة تفعيل الفرق البحثية:.....
50	صدق استبانة تفعيل الفرق البحثية:.....
54	ثبات استبانة الفرق البحثية.....
55	المعالجة الإحصائية.....
56	إجراءات الدراسة.....

الفصل الرابع: نتائج الدراسة

58	النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
63	النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....
68	النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.....

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات

70	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول.....
73	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني.....
76	مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث.....
78	التوصيات.....

قائمة المراجع

79	المراجع العربية.....
86	المراجع الأجنبية.....
90	الملحقات.....

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
1-3	الفقرات التي تم تعديلها من قبل المحكمين لاستبانة القيادة الرؤيوية	45
2-3	الفقرات التي تم حذفها من قبل المحكمين لاستبانة القيادة الرؤيوية	46
3-3	قيم معاملات ارتباط بيرسون لكل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه لأداة القيادة الرؤيوية	47
4-3	معاملات ارتباط بيرسون لكل مجال مع مجالات استبانة القيادة الرؤيوية مع الاستبانة ككل والقيمة الكلية	48
5-3	معامل الثبات للاتساق الداخلي لمجالات القيادة الرؤيوية (كرومباخ ألفا)	48
6-3	الفقرات التي تم التعديل عليها أو دمجها من قبل المحكمين لاستبانة تفعيل الفرق البحثية	50
7-3	الفقرات التي تم حذفها من قبل المحكمين لاستبانة تفعيل الفرق البحثية	51
8-3	قيم معاملات الارتباط لكل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه لأداة تفعيل الفرق البحثية	51
9-3	معاملات ارتباط بيرسون لكل مجال من مجالات تفعيل الفرق البحثية مع الاستبانة ككل والقيمة الكلية	53
10-3	معامل ثبات الاتساق الداخلي لمجالات تفعيل الفرق البحثية (كرونباخ ألفا)	54
11-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مجالات القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة	58
12-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات المجال الرؤية مرتبة تنازلياً	59
13-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات المجال ايصال الرؤية (اتصال) مرتبة تنازلياً	61

رقم الفصل - رقم الجدول	محتوى الجدول	الصفحة
14-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات المجال التمكين مرتبة تنازلياً	62
15-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمجالات أداة درجة تفعيل الفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة	63
16-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي مرتبة تنازلياً	64
17-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل الفرق البحثية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات المجال المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية مرتبة تنازلياً	66
18-4	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة للفرق البحثية لفقرات المجال المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية مرتبة تنازلياً	67
19-4	العلاقات الارتباط بيرسون بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بدرجة تفعيلهم للفرق البحثية	69

قائمة الملحقات

الصفحة	المحتوى	الرقم
91	أداتا الدراسة بصورتها الأولى	1
96	قائمة بأسماء المحكمين	2
97	أداتا الدراسة بصورتها النهائية	3
105	البراءة البحثية	4
106	كتاب تسهيل المهمة من الجامعة الشرق الأوسط	5
107	كتاب تسهيل المهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي	6

القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة

وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية

إعداد: عائشة عبد الرزاق عويضة

إشراف: الدكتور خالد أحمد الصرايرة

الملخص

هدفت الدراسة تعرف درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تطوير استبانتي الدراسة: استبانة القيادة الرؤيوية وتكونت من (22) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، واستبانة تفعيل الفرق البحثية وتكونت من (32) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وتم التحقق من صدقهما وثباتهما، وتكونت عينة الدراسة من (342) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. ولقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة جاءت بدرجة مرتفعة، وأن درجة تفعيلهم للفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، كما تبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وقد أوصت الدراسة بتعزيز القيادة الرؤيوية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الخاصة؛ لخدمة مؤسسات التعليم العالي والمجتمع، وضرورة تفعيل الفرق البحثية ووضع التشريعات التي تنظمها. الكلمات المفتاحية: القيادة الرؤيوية، رؤساء الأقسام الأكاديمية، الجامعات الأردنية الخاصة، تفعيل الفرق البحثية.

**The Visionary Leadership for the Heads of Academic Departments in
the Private Universities in Jordan and its Relationship to
Activate Research teams**

Prepared by: Aisha Abdulrazzak Owaidah

Supervised by: Dr. Khaled Ahmed Al-Sarayrah

Abstract

This study aimed to identify the degree of practicing visionary leadership among heads of academic departments in Jordanian private universities and its relation to activate research teams from the point of view of faculty members. To achieve the purpose of the study, the researcher used the descriptive correlational approach. Two questionnaires were developed: the visionary leadership questionnaire and the activating research teams questionnaire, and their validity and reliability were verified. The sample of the study is chosen by simple random sampling. It consisted of (342) faculty members from Jordanian private universities.

The results of the study indicated that the degree of practicing visionary leadership among the heads of academic departments in the private Jordanian universities was of a high degree. The degree of their activation research teams from faculty members' point of view was medium. Furthermore, there was a positive correlation relationship with statistical significance between the degree of practicing the visionary leadership of the academic department heads and the degree of their activation of the research teams in the private Jordanian universities from the point of view of the faculty members. The study's recommendations: strengthen the visionary leadership of academic leaders in the Jordanian private universities to serve higher education institutions and society, draw the attention of academic leaders of the importance of activating the research team and setting up the legislations which organise their work.

Keywords: Visionary Leadership, Jordanian Private Universities, Heads of Academic Departments, Activating Research Teams.

الفصل الأول

خلفية الدراسة وأهميتها

مقدمة

تسعى كل مؤسسة تربوية إلى مواجهة التحديات المستجدة التي تحد من مقدرتها على تحقيق أهدافها، وتنسيق جهود الأفراد في نظامها التربوي. ويستدعي هذا الأمر وجود قيادة تربوية تخطط وتشرف وتلهم الأفراد الذين يحيطون بها. فالقيادة مظهر من مظاهر التفاعل النشط لجميع الطاقات والأنشطة الموجهة نحو تحقيق الأهداف المنشودة، وهذا يتطلب من القائد إعادة النظر في الأساليب القيادية المتبعة في المؤسسة لتوظيفها في محاكاة متطلبات العصر وتطوراتها؛ لمساعدة المؤسسة على التكيف مع متطلبات العصر ومواجهة تحديات المستقبل.

ويقوم التعليم بشكل عام والتعليم العالي بشكل خاص بالعمل على حل المشكلات التربوية والاجتماعية والعلمية وتزويد الأفراد والمجتمع بالعلوم والمعارف؛ لرفع المقدرة الإنتاجية لدى الأفراد، وبالتالي رفع مستوى المعيشة لديهم، وتحقيق النمو الاقتصادي، لذلك اهتمت الدول بالتعليم العالي، بوصفه على رأس الهرم في المنظومة التعليمية، إذ تزود مؤسسات التعليم العالي سوق العمل برأس المال البشري المتخصص في مختلف الميادين والمقتر على مواجهة التحديات ومواكبة التكنولوجيا وتحقيق النمو على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية (نمور، 2011).

لقد ابدى الأردن اهتمامًا خاصًا بالتعليم العالي منذ عام (1951)، إذ تم تأسيس معاهد المعلمين والمعلمات ليتلقى الطلبة تعليمهم بعد الإنتهاء من المرحلة الثانوية. وفي عام (1980) تم تحويل المعاهد إلى كليات مجتمع لإعداد المعلمين والمعلمات لتدريس الطلبة في مختلف المراحل التدريسية، وزاد عدد الكليات وعدد الطلبة، وتبع ذلك تراجع الإقبال على كليات المجتمع سنة بعد سنة؛ فارتأت

القيادة الأردنية ضرورة توفير التعليم الجامعي للطلبة الأردنيين فتم افتتاح العديد من الجامعات الأردنية الحكومية، لتلبية الاحتياجات السياسية والاجتماعية، وقد تميز الأردن عن غيره من الدول بالسماح للقطاع الخاص بتأسيس الجامعات الأهلية (النل، 1998).

وفي عام (1989) أوصى مؤتمر المغتربين الأردنيين الرابع بضرورة إنشاء جامعة أهلية خاصة في الأردن لتلبية الاحتياجات المتزايدة للتعليم، وظهرت عوامل أسهمت بوجود الجامعات الخاصة ومنها: عدم مقدرة الجامعات الحكومية على استيعاب جميع الطلبة الراغبين في الدراسة الجامعية، ورغبة أبناء المغتربين بدخول الجامعة، وتوفير العملة الأجنبية، وتشجيع أصحاب رؤوس الأموال باستثمار الأموال في الأردن فكان لابد أن تفتح الجامعات الخاصة أبوابها للطلبة؛ فهي مؤسسات وطنية ذات رؤية ورسالة سامية فضلاً عن تحقيق المردود المادي، لذلك أضحت نفقة التعليم في الجامعات الخاصة أعلى من نفقات التعليم في الجامعات الحكومية (منصور المشار إليه في ملحم، 2011) وأن الجامعات الخاصة من المؤسسات التي تعمل على توفير التعليم لأفراد المجتمع وتوفير فرص العمل. تقوم وزارة التعليم العالي بوضع معايير لهذه الجامعات حرصاً منها على مستوى التعليم فيها وجودة مخرجاتها وتوفير المستلزمات المادية والبشرية (صبري، 2009).

لا شك أن للقيادة دور أساس في وحدة الجماعة خاصة في تحقيق أهداف العملية التربوية. فالقائد هو الأكثر شعوراً بحاجات العاملين، إذ يُتخذ نموذجاً يُقتدى به في الإنجاز ورفع الروح المعنوية. فنجاح القائد يتمثل في تحقيق أهداف المرؤوسين وتأثرهم معاً واستعدادهم لتطبيق المهام التي يكلفهم بها؛ إذ يقع على عاتقه توجيه المؤسسة لتحقيق أهدافها المرجوة، وبالتالي يجب أن تتوافر في القيادة عدة عناصر تسهم في الوصول إلى الأهداف: القائد الذي يتميز بصفات القيادة الإيجابية يكون أساساً للعمل القيادي، والجماعة الممثلة بالمرؤوسين الذين تجمعهم أفكار وتطلعات وغايات

مشاركة يسعون لتحقيقها فيتحمل كل واحد منهم جانباً من المسؤولية طواعيةً، فضلاً عن الهدف الذي يسعون لإنجازه فيقبلون تنفيذ ما يطلبه القائد منهم (البديري، 2005).

فالرؤية تُمثل التصورات المستقبلية للمؤسسة والموقع الذي تريد أن تشغله في المستقبل القريب أو البعيد، وتسيير المؤسسة وتوجيهها نحو تحقيق أهدافها لا يتم إلا بوجود قائد ذو رؤية واضحة (طوقان، 2018). ويضيف دافت (Daft, 2004:404) أن " الرؤية هي المستقبل المثالي التي تسعى المؤسسة للوصول إليه وإذا لم يتحقق على أرض الواقع يكن حلمًا ونجمةً مرشدة توجه الأفراد في المؤسسة نحو المستقبل المنشود بطريقة جديدة ومختلفة".

وأشار فندي وسعيد وطه (2013) إلى ضرورة تعزيز وتطوير الرؤية التي يمتلكها القادة الإداريون، وضرورة انفتاح المنظمات العامة على المؤسسات الأكاديمية لمتابعة أحدث التطورات العلمية في حقل الإدارة وذلك من خلال الاستشارات والبحوث المشتركة وخصوصاً في مجال تعميق الرؤية الإستراتيجية للقيادات الإدارية، وأوصت دراسة الطائي والتميمي (2017) بالتركيز على الأفراد الذين يحملون أفكار ورؤى مقتدرة على التنبؤ وقراءة المستقبل، من خلال الدورات التدريبية وورش العمل وتعزيز الاتصال بين الأفراد في الفريق والقيادات العليا مما يسهل ويبسط عمل الفريق ويمنحه المرونة الكافية في الأداء.

ويشير كريفن ومورهيد (Griffin & Moorhead, 2011:327) أن " القيادة الرؤيوية تتمثل في مقدرة القائد على الإفصاح عن رؤيته المستقبلية وتنبؤاته، وحفز طاقات المرؤوسين وبرمجة سلوكياتهم بشكل يتناغم مع تحقيق الغايات من خلال إظهار الثقة العالية والإيثار".

ويرى البندري وطعيمة (2004) أن الجامعات مسؤولة عن خدمة المجتمع ورفد مؤسساته المختلفة بالتخصصات والخبرات في المجالات كافة، وتعزيز القيم الإنسانية وتنمية المجتمع وإعداد إنسان صالح مزوّد بالمعرفة وأساليب البحث العلمي، فيتزنب عليها تعيين أعضاء هيئة تدريس أكفاء ضمن معايير ضمان الجودة، والذين بدورهم ينقلون العلوم والمهارات والمعارف للطلبة من أجل بناء المجتمع.

ونظراً لتزايد عدد السكان وارتفاع مستوى معيشة المواطنين، وتزايد الطلب الاجتماعي على التعليم الجامعي، ولتلبية هذه المتطلبات ولتنمية البحث العلمي وتطويره وخدمة المجتمع فلا بد للتعليم الجامعي أن يعتمد بشكل أساس على أعضاء هيئة التدريس يتسمون بالكفاءة والفاعلية، وهذا يتطلب أن يجمعوا بين أدوارهم كأساتذة وباحثين وأعضاء فاعلين في الجامعة (حسان والعجمي، 2008).

ويعد أعضاء هيئة التدريس أساس العملية التعليمية والبحثية في الجامعات، ويقع على عاتقهم تطوير وتقديم المعرفة من خلال ما يقدمونه من أبحاث ومضاعفة أدائهم البحثي عن طريق زيادة عدد الأبحاث المنشورة، مما يدفع بالجامعة إلى تشجيع التعاون بين أقسامها المتنوعة، وتشكيل الفرق البحثية والمراكز البحثية على حد سواء (حميد، 2016).

ويتمتع بعض أعضاء هيئة التدريس بسلطات تمنح لهم ليصبحوا رؤساء أقسام ضمن شروط محددة في التشريعات القانونية الجامعية. فهم يقومون بدورين متكاملين: جدول المحاضرات، ورسم الأطر العامة لسياسة القسم وأهدافه وعلاقة الطلبة بالهيئة التدريسية ورؤساء الأقسام، ولهم دور قيادي يتمثل في حل المشكلات وتفعيل الفرق البحثية وتلبية احتياجات الطلبة والهيئة التدريسية وتوفير بيئة ملائمة للبحث العلمي، فضلاً عن التحفيز وتقديم الدعم (وارد وساندرز، 2006).

يُسهّم رؤساء الأقسام الأكاديمية في تحقيق أهداف القسم والجامعة من خلال وضع خطة إستراتيجية واضحة بما يتناسب مع رؤية الجامعة وأهدافها، وبما أن نجاح القسم معزو إلى نجاح أعضاء هيئة التدريس، لذلك يولي رئيس القسم جل اهتمامه في تنمية مقدرات أعضاء هيئة التدريس في جميع المجالات وليس فقط في مجال التدريس. فهو يوفر لهم مناخ إيجابي لتبادل المعرفة والعلوم فيما بينهم ويشجعهم على الابتكار والإبداع، وإجراء بحوث مشتركة (بنسيمون ووارد وساندرز، 2005).

ويضيف بورسيو (Pourciau, 2006) بأن رؤساء الأقسام يجب أن يتمتعوا بالمهارات القيادية اللازمة لإدارة أقسامهم لتحقيق التنافس والتميز العلمي. ولتحقيق ذلك يقوم رؤساء الأقسام بخلق بيئة إيجابية تبني الثقة والالتزام بين أعضاء هيئة التدريس، كما يسعى للحصول على تمويل خارجي ونشر الأبحاث، وتقديم الدعم والتوجيه لأعضاء هيئة التدريس، وتوضيح التوقعات من الأعضاء، وتعيين كوادرات تتمتع بكفاءات عالية، كما يقدم لهم التوجيه لرفع مقدراتهم وتقليل الأعباء التدريسية لتمكينهم من إجراء الأبحاث، وتشجيع التعاون بين الأعضاء في مختلف الأقسام والتخصصات.

تدرك وزارة التعليم العالي والبحث العلمي أهمية البحث العلمي وما له من أثر كبير في تقدم الدول ورفعتها، لذلك قامت بإنشاء صندوق دعم البحث العلمي، فوضعت القوانين التي تنظم طبيعة عملها وتوضح مهامها وشروط التقديم لمنح المشاريع البحثية والباحثين والفرق البحثية في المؤسسات الأردنية العامة والخاصة، وتقديم الدعم للمشاريع البحثية من أجهزة وتجهيزات ومواد وتحليل العينات وتوفير نفقات السفر وتقديم المكافآت للفريق ومساعدتي البحث والفنيين (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي صندوق دعم البحث العلمي والابتكار، 2020).

ويُعد البحث العلمي أحد الوظائف الرئيسية للجامعات ومقياس رفعتها وتميز مجتمعاتها ورفيها، وهو المهمة الأولى من بناء الفرق والمراكز البحثية، فتزايد الاهتمام بتطوير وتحسين مخرجاتها، فلا

تتوانى الجامعات في استحداث وتحسين الآليات التي تدعم البحوث العلمية من: إنشاء المراكز والفرق البحثية، والبرامج الداعمة للبحث العلمي، وتقديم التمويل لتحقيق الأهداف التالية: دعم الباحثين وتوجيههم لإجراء بحوث ذات الأولوية الوطنية، تشجيع الشراكات البحثية، وتحقيق الريادة والتميز، مما ينعكس إيجابياً على المجتمع (زيدان، 2014).

يشجع البحث العلمي بناء الفرق البحثية والمجموعات البحثية لتتماشى مع التطور في المجالات العلمية والإنسانية، فلا يشترط أن يكون الباحثين من نفس التخصص بل يفضل أن يكونوا من التخصصات البينية، للخروج بنتائج ذات قيمة، ويتم ذلك في ظل قيادة ذات رؤية واضحة (البندري وطعيمة، 2004).

وتهتم قيادة الجامعات الأردنية بالبحث العلمي لما له من أثر إيجابي في حل المشكلات واكتشاف المعارف والعلوم ونشرها وتنمية المجتمعات وبناء الحضارات، فشكّل الفرق والمراكز البحثية لتُتيح للباحثين تطوير مهاراتهم البحثية ونشر أبحاثهم في مجلات محكمة، وتُشجع التعاون بين أعضاء هيئة التدريس لإجراء البحوث المشتركة، وتحفز أعضاء هيئة التدريس على الإشراف وتوجيه طلبة الدراسات العليا للقيام بالبحوث العلمية، وتجويد مخرجاتها للارتقاء بأقسامهم وكلياتهم (العبيري، 2018).

يتميز هذا العصر بالمعرفة اللامتناهية مما يفرض تحديات كبيرة على الدول، ويقع على عاتق الجامعات استيعاب العلوم والمعارف المتنوعة، فلا بد من توفر قيادات قادرة على التعامل مع الحاضر والتنبؤ بالمستقبل وتدرك أهمية تفعيل الفرق البحثية لمواجهة التحديات وحل المشكلات ومواكبة العصر.

مشكلة الدراسة

نظرًا للتغيرات الهائلة والتقدم السريع والانفجار المعرفي الذي يميز هذا العصر؛ أنشأت الأردن عام 2007 صندوقًا لدعم البحث العلمي، وقامت الحكومة بدعمه بمبلغ (15) مليون دينار، وورد في أهداف الصندوق، مادة رقم (3) النقطة (د) نظام رقم (107) سنة (2018) من نظام صندوق البحث العلمي " توفير البيئة المناسبة للجامعات والمراكز العلمية والبحثية والابتكار لربط انشطتها البحثية باحتياجات المؤسسات الأردنية" (وزارة التعليم العالي والبحث العلمي صندوق البحث العلمي والابتكار، 2018).

فالجامعات مسؤولة عن مواكبة المستجدات باعتمادها على مقدرة أعضاء الهيئة التدريسية فيها، علاوة على مقدرتهم على استشراق المستقبل. فالقيادة الناجحة في مؤسسات التعليم العالي تعتمد على رؤيتها المحفزة للمزيد من النشاطات في التخطيط الإستراتيجي؛ لأن العنصر المهم في نجاحها هم الأشخاص؛ ومنهم رؤساء الأقسام الأكاديمية إذا قاموا بتفعيلها بطريقة مناسبة منسجمة مع رؤية الجامعة، فيقوموا بتطويرها وتشجيع كافة أعضاء هيئة التدريس على تميّتها والالتزام بها. وفي الوقت ذاته، يستخدموا الإبداع لتطوير الفرق البحثية التي تُعد وسيلة لمواصلة نجاحها في تحقيق الأداء الذي تصبو إليه. فنتتظافر جهود أعضاء هيئة التدريس في الجامعة بسبب إيمانهم بها، ويرتفع مستوى الثقة ساعين لتحقيق الصالح العام؛ مما له من أثر إيجابي في تقدم البحوث والمعارف الإنسانية (كافري، 2012).

وقد أوصت دراسة الشرع والزعبي (2011) على تشجيع البحوث المشتركة لحل المشكلات، وذلك من خلال تشجيع تكوين الفرق البحثية التي يرأسها أعضاء هيئة التدريس من رتبة أستاذ ممن لديهم الخبرة والكفاية اللازمتين لتقديم المشورة والتوجيهات لأعضاء الفريق لحل المشكلات. وأوصت

دراسة البادري(2017) بإعداد أعضاء الفرق البحثية من خلال ورشات العمل والدورات المختصة بالبحث العلمي لتزويدهم بالمهارات العلمية وخاصةً في مجال التحليل الإحصائي والخروج بالنتائج والتوصيات وتفعيلها وعدم تهمشيها.

لقد حثت الكثير من الدراسات على ضرورة إنشاء الفرق البحثية ودعمها كدراسة الشرع والزعبي (2011) ودراسة العايدي وأبو راس(2019)، إذ أن حجم المعرفة يزيد بمعدل مرة كل (73) يوماً مما يجعل من الصعب على أي باحث مهما كان اطلاعه أن يلم بكل جوانب تخصصه وهذا يدفعه للتعاون مع نظرائه لتغطية الثغرات المعرفية. يفتقر الأردن إلى تفعيل الفرق البحثية، ولعل السبب كما أشار شتيوي (2019) يعود إلى أن أكثر الأكاديميين الذين يسعون في تشكيل الفرق البحثية هم الأقل مشاركة في البحث، مما يولد نوعاً من الخوف لدى الأكاديميين الآخرين في المشاركة والانضمام إلى الفرق البحثية.

تتمثل مشكلة الدراسة بالإجابة عن السؤال الرئيس التالي: ما درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية؟

هدف الدراسة وأسئلتها

هدفت الدراسة الحالية إلى تعرف درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية، من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

- 1- ما درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة؟
- 2- ما درجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة؟

3- هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية؟

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية وذلك من خلال ما يأتي:

أولاً: الأهمية النظرية

تتمثل أهمية الدراسة في جانبها النظري فيما يلي:

- رقد المكتبة التربوية بموضوعات حديثة عن الإدارة والقيادة التربوية.
- تناولت مفهومي إداريين مهمين هما: القيادة الرؤيوية والفرق البحثية.
- قلة الدراسات (على حد علم الباحثة) التي جمعت بين القيادة الرؤيوية والفرق البحثية.
- فتح آفاق جديدة أمام الباحثين وطلبة الدراسات العليا لدراسة هذه المتغيرات.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل أهمية الدراسة في جانبها التطبيقي فيما يلي:

- يتوقع أن تفيد هذه الدراسة الباحثين في دراسات لاحقة، من خلال الاستفادة من الإطار النظري وأداتي الدراسة.
- تعرّف القيادات الأكاديمية في مؤسسات التعليم الجامعي العالي على درجة ممارسة القيادة الرؤيوية وعلاقتها بدرجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية للفرق البحثية.
- توجّه أنظار رؤساء الأقسام إلى ضرورة تفعيل الفرق البحثية.

- يؤمل أن تزيد مقدره قادة مؤسسات التعليم الجامعي العالي على توجيه قيادتها الرؤيوية لتفعيل الفرق البحثية في أقسامها المختلفة.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

القيادة الرؤيوية (Visionary Leadership)

عرفها الطائي والتميمي (2017:2) بأنها "عملية تأثير وتأثر بين القائد والتابعين وفق نظرة مبنية على روح التفاهم والتناغم لرسم صورة للمستقبل محتملة التحقيق، من خلال ما يتمتع به القائد من فراسة لقراءة المستقبل والتنبؤ به".

وتعرّف إجرائياً بأنها عملية تفاعلية يلهم بها القائد المرؤوسين طواعية للتوافق بينهم لإعداد رؤية طويلة الأمد اعتماداً على بصيرة القائد المستقبلية ومقدرته على التنبؤ وتحديد أساليب العمل بصياغتها لتناسب مع الوضع الحالي، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام من خلال استجابة أعضاء هيئة التدريس على الأداة المعدّة لهذه الغاية.

الفرق البحثية (Research Teams)

يعرف ميلويفيتش (Milojević, 2014:3984) الفرق البحثية بأنها "مجموعة من الباحثين يتعاونون مع بعضهم بعضاً ويتشاركون المعلومات والموارد والمهارات، ويسعون إلى توحيد جهودهم لتحقيق الهدف، والوصول إلى نتائج تكون على شكل مقالات بحثية".

وتعرّف إجرائياً بأنها قيام الباحثين بتناول القضايا والمشكلات المجتمعية، أو تأصيل مفاهيم معرفية تحتاج إلى جهد بحثي متخصص، يتشارك فيه أعضاء من تخصصات متعددة سواءً من داخل أو

خارج الجامعات، تقاس بالدرجة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام من خلال استجابة أعضاء هيئة التدريس على الأداة المعدّة لهذه الغاية.

رؤساء الأقسام الأكاديمية (Heds department)

ويعرف القضاة والصرابرة (2019:147) رؤساء الأقسام الأكاديمية بأنهم " أعضاء هيئة التدريس المكلفين بإدارة الأقسام الأكاديمية بقرار من رئيس الجامعة وتوصية من عميد الكلية، وتحدد صلاحياتهم بموجب الأنظمة والتعليمات في كل جامعة".

وتعرّف إجرائياً بأنهم أشخاص متميزون بالكفاءة الإدارية والعلمية يتم تعيينهم من قبل رئيس الجامعة وهم مسؤولون عن الأعمال الإدارية والتعليمية في أقسامهم وتقاس بدرجة ممارستهم للقيادة الرؤيوية ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية في أقسامهم.

حدود الدراسة

اشتملت الدراسة على الحدود الآتية:

- **الحد الموضوعي:** معرفة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الخاصة الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية
- **الحد الزمني:** تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (2020-2021).
- **الحد المكاني:** الجامعات الأردنية الخاصة.
- **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس.

محدّدات الدّراسة

- درجة صدق أداتي الدراسة وثباتهما.
- مدى صدق استجابة أعضاء هيئة التدريس على أداتي الدراسة.
- لا يمكن تعميم نتائج الدراسة إلا على المجتمع الذي سحبت منه العينة والمجتمعات المماثلة.

الفصل الثاني

الأدب النظري والدراسات السابقة

تضمن هذا الفصل عرضًا للأدب النظري ذي الصلة بأهداف الدراسة الحالية، والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع.

أولاً: الأدب النظري

تضمن الأدبيات المتعلقة بالقيادة الرؤيوية والفرق البحثية.

1- القيادة الرؤيوية (Visionary Leadership):

تضمن الأدب النظري المتعلق بالقيادة الرؤيوية على تعريف القيادة وتعريف الرؤية وتعريف القيادة الرؤيوية وأهمية القيادة والقيادة الرؤيوية ونظريات القيادة القديمة ونظريات القيادة الحديثة والمهارات القيادية وأدوار القيادة الرؤيوية وأبعاد القيادة الرؤيوية وخصائص القائد الرؤيوي ومبادئ القيادة الرؤيوية ومتطلبات القيادة الرؤيوية.

القيادة (Leadership):

يعرف الحر (2009:4) القيادة بأنها " عملية المقدره على التأثير على الآخرين، لتحقيق الرؤية المنشودة، ويقوم بها الفرد الذي يمتلك أكبر قدر ممكن من مصادر القوة التي تؤهله لتوجيه سلوك الأفراد الوجهة التي يحددها برضاهم ". ويشير دافت (Daft, 2014: 5) أن القيادة هي "علاقة تأثير بين القائد والمرؤوسين الذين يسعون لإحداث تغيير حقيقي وإنجازات متعلقة بتحقيق الأهداف المشتركة". ويرى جيتشووي وكارويا (Gichuhi & Karuoya, 2017: 3) أن "القيادة هي المحدد الأساس في أداء المؤسسات وغالبًا ما تصنع الفارق في نهضتها أو تدهورها ". وتعرفها العريفان (2019:170) بأنها "سلسلة عمليات التأثير التي تصدر من القائد للأفراد والتي تصب بشكل مباشر

على توجية اتجاهاتهم وسلوكياتهم نحو بيئة العمل، بهدف تحقيق الأهداف المتفق عليها بجودة وكفاءة عالية ". ويعرفهما رفيكومار وباركس (Ravikumar & Parks, 2020: 664) " هي عملية التأثير على الآخرين بأسلوب يعزز مساهماتهم لتحقيق أهداف الجماعة ".
 مما سبق يمكن تعريف القيادة بأنها علاقة بين القائد والمرؤوسين بحيث يقبلون توجيهات قائدهم بشكل طوعي لتحقيق الهدف المنشود.

الرؤية (Vision):

لكل مؤسسة تربية وتعليمية رؤية واضحة قابلة لتحقيق تميزها عن غيرها من المؤسسات.
 "الرؤية هي حالة المستقبل المتخيلة أو التي يتبناها الذهن وتسيطر بوضوح على اتجاه المؤسسة وتحدد وجهتها المقصودة" (كارتررايت وبالدين، 2009:37).
 ويعرف خليل (2015:75) الرؤية بأنها "المسار المستقبلي للمؤسسة الذي يحدد الوجهة التي ترغب المؤسسة في الوصول إليها، والمركز الذي تنوي تحقيقه، ونوعية المقدرات والإمكانات التي تخطط لتنميتها".
 يمكن تعريف الرؤية بأنها مستقبل المؤسسة الذي نطمح لتحقيقه فتغير سلوكيات أفرادها وتوجههم نحو تحقيق ذلك.

القيادة الرؤيوية (Visionary Leadership):

نجاح المؤسسات من نجاح القائد. وبناءً عليه فإنه يجب أن يمتلك القائد رؤية واضحة التي تنقل مؤسسته للمستقبل المنشود. "فالقيادة الرؤيوية هي امتلاك القائد مهارة مخاطبة قلوب وأحاسيس العاملين وجعلهم جزء من بناء كبير يتجاوز حدود الذاتية، والنظر إلى ما وراء الواقع والحقائق الظاهرة،

لمساعدتهم على رسم رؤية للمستقبل محتملة التحقيق حتى لو كانت خارج إطار الجوانب الملموسة في الوضع الراهن" (العامري والغالبي، 2008:478).

يعرف داي (Day,2014:243) القيادة الرؤيوية بأنها "التواصل اللفظي لصورة مستقبلية مشتركة بقصد إقناع الآخرين بالمساهمة في تحقيق المستقبل".

وبينما يعرفها مولينا (Molina, 2018:115) بأنها "مجموعة من المقدرات والمهارات التي طورها القائد من أجل تحفيز الأفراد معه بطريقة مؤثرة، بهدف تحقيق الابتكار داخل المؤسسات، على أساس الانفتاح على التغيير".

ويرى كاهان (Kahan, 2019:3) القيادة الرؤيوية هي "مواجهة التحديات وزيادة الفرص المستقبلية واغتنامها والتنبؤ بها، وزيادة الإنتاجية وتحسينها، لتسهم بشكل كبير في إنجاح المؤسسة والمرؤوسين، فالقائد الرؤيوي يمتلك مهارة تحليل البيئة ومعرفة الإمكانيات غير المستغلة ومعرفة احتياجات المرؤوسين وتلبيتها وقراءة المستقبل".

مما سبق يمكن تعريف القيادة الرؤيوية بأنها المقدرّة على رسم صورة مستقبلية واضحة ومشاركة للمؤسسة وتحفيز التابعين على تبنيها وتحقيقها.

أهمية القيادة

من العوامل المهمة لنجاح المؤسسات، هو وجود قيادة تعمل على ايجاد مناخ تنظيمي مناسب للعمل وتحفز وتشجع الأفراد على بذل أفضل ما لديهم وتوجه سلوكهم نحو تحقيق الأهداف. إذ يعد القائد قدوة لهم لتمتعه بمهارات متميزة كالتخطيط وحل المشكلات واتخاذ القرارات السليمة وتحلل البيئة

الداخلية والخارجية باستمرار لمواجهة التحديات واغتنام الفرص والتعرف إلى نقاط الضعف في مؤسسته ليعالجها ونقاط القوة ليعززها.

وتكمن أهمية القيادة في ممارسة القائد مهام عمله ووضع الإستراتيجيات المراد تطبيقها، والتخطيط للأهداف قصيرة وطويلة المدى المتعلقة بالمؤسسة، فالقائد هو المحفز والملهم للآخرين بأفكاره وقيمه التي يبثها فيهم، ويحثهم على تطبيق السياسة للوصول للأهداف المرجوة، ويفض النزاعات بين المرؤوسين وتهيئة بيئة مناسبة للعمل والإنجاز (Bardwell & Holden, 2001).

وبينما تكمن أهمية القيادة الرؤيوية بمقدرتها على تطوير الرؤية الإستراتيجية بما يتناسب مع التطلعات المستقبلية للمؤسسة، ووضع القيم والمبادئ التي توجه تطلعات المؤسسة بهدف إحداث التغيير؛ فالقائد الرؤيوي هو الذي يضع التصورات المستقبلية ويوصلها للمرؤوسين ويحثهم على تبنيها وتطبيقها بهدف نقل المؤسسة إلى المستوى الذي يتطلعون إليه (Dhammika, 2014).

لقد أكدت الاتجاهات الحديثة: اقتصاد المعرفة وتكنولوجيا التعلم والتعليم المستمر في القرن العشرين بأهمية القيادة المستندة إلى الرؤية للانتقال بالمؤسسات التعليمية استجابةً لمتطلبات هذا العصر من التقدم والتطور ومواجهة التحديات. فالرؤية هي البوصلة الداخلية للقائد التي توجه الأفراد وسلوكهم بما يتناسب مع رؤيته، وذلك من خلال اكتساب ثقتهم وتوضيح الرؤية لجميع الأفراد في المؤسسة؛ لمعرفة الإجراءات التي يتم اتخاذها لإحداث التغيير وإلى ما ستؤول إليه الأمور فيقوم الأفراد بتطبيق الرؤية ويلتزمون بها لتحقيق المستقبل الذي يتطلعون إليه.

نظريات القيادة القديمة:

اهتم العلماء والمفكرون بالقيادة وتفسيرها منذ القدم لأهمية القيادة وأثرها على السلوك الإنساني وتسيير الجماعات للوصول إلى الغايات فظهرت النظريات الآتية:

- النظريات القيادية التقليدية ومن مسلماتها أن القادة يولدون ولا يصنعون ومنها: نظرية الرجل العظيم وهي من أولى نظريات القيادة ومن مسلماتها أن القادة يمتلكون صفات وسمات وخصائص يرثوها ولا يكتسبوها، وقد جاءت نظرية السمات امتدادًا لنظرية الرجل العظيم بأن القادة يملكون سمات تجعلهم قادة وحددت هذه السمات والخصائص (الجارودي، 2011).
- النظريات السلوكية ومن مسلماتها أن القادة لا يولدون قادة، ولكن يمكنهم اكتساب وتعلم المهارات والخصائص التي تجعلهم قادة، وركزت أيضًا على سلوك القائد وأبعاد القيادة ألا وهي: (الجماعة والهدف والتفاعل) ومن النظريات السلوكية: نظرية الشبكة الإدارية وتقوم على بعدين ألا وهما: الاهتمام بالعاملين والاهتمام بالعمل. ونظرية **X&Y** وهي تقسم المرؤوسين إلى مجموعتين: مجموعة (**X**) وهم مرؤوسين سلبيين ولديهم مهارات محدودة واتكاليين، وبينما مجموعة (**Y**) مرؤوسين إيجابيين مستقلين ولديهم مهارات متنوعة. ونظرية الأبعاد الثلاث وتقوم على ثلاثة أبعاد ألا وهي: العمل والعاملون والفاعلية (دواني، 2013).
- النظريات الموقفية وتقوم هذه النظرية على أنه لا يوجد نمط قيادي واحد سوف ينجح دائمًا في جميع المواقف، وأن النمط القيادي المتبع يرتبط بالعوامل المتعلقة بموقف معين، ومنها النظريات التالية: النظرية الموقفية لفيدلر Fiedler التي تنص على أن أداء القائد يعتمد على ثلاثة عوامل: علاقة القائد بالمرؤوسين، وسلطة القائد، وهيكل العمل. ونظرية المسلك والهدف والتي يوضح القائد للمرؤوسين من خلالها الطريق المؤدي للهدف وأن فاعلية القائد تعتمد على رضا المرؤوسين. ونظرية هيرسي وبلانشارد (Hersey & Blanchard) وتقوم هذه النظرية على أن سلوك القائد يعتمد على درجة نضج العاملين (القحطاني، 2008).

نظريات القيادة الحديثة:

تزايد الاهتمام بالقيادة على جميع الأصعدة من قبل الباحثين والمفكرين والإداريين ومنهم سونج (Song) وديلتز (Dilts) وهانت (Hunt) وساعد ذلك على ظهور نظريات حديثة تحمل في طياتها الإبداع، والتكامل، والتكيف مع الحاضر، وتحاكي المستقبل ومنها النظريات التالية: القيادة الإلهامية، والقيادة الرؤيوية، والقيادة الكاريزمية، والقيادة الخادمة، والقيادة التحويلية (Song, 2002). ويتسم القرن الحادي والعشرون بالسرعة والانفتاح والانفجار المعرفي، مما فرض تحديات جديدة مثل: العولمة والمنافسة والتقدم العلمي والتكنولوجي (Schermehon, Osborn & Hunt, 2000)، وهذا ما استدعى وجود قيادات حديثة تنقل المؤسسات نحو التقدم والتكيف لمواجهة احتياجات هذا العصر ومنها الأنماط القيادية التالية:

- القيادة الكاريزمية (الجاذبة): تعتمد هذه القيادة على ما يمتلكه القائد من سمات وخصائص، كمقدرته في التأثير على الأتباع وتوجيههم، والذكاء، وسرعة البديهة، والثقة بالنفس، والمقدرة على اتخاذ القرار وحل المشكلات، وتحمل النتائج، والإلمام بالمعارف المختلفة، وامتلاك مهارات التواصل والاتصال؛ فهو يمتلك شخصية جذابة تجذب من حوله وتقودهم نحو تحقيق الغايات المرغوبة (يونس، 2015).

- القيادة الخادمة: ومن أولويات هذه القيادة خدمة الآخرين وتلبية احتياجاتهم، إذ يقوم القائد بتدريبهم ومساعدتهم على تحقيق الأهداف، فيقوموا بدورهم بخدمة الآخرين، ويشتركون جميعاً في صنع القرار، ويستمد القائد قوته من القيم والمثل (الحر، 2017).

- القيادة الإلهامية: وهي القيادة التي يتمتع فيها القائد بمقدرات عالية وصفات تجعله مقتدرًا على التأثير في الآخرين وتحفيزهم لبذل طاقاتهم الكامنة، فهو ملهم يثير دافعيتهم نحو تحقيق الأهداف،

ويجذب من حوله، ويثير فيهم الحماسة والإعجاب بما يمتلكه من صفات شخصية مثيرة للإعجاب (فليون، 2018).

- القيادة التحويلية: يعمل هذا النمط القيادي على رفع مستوى الوعي والقيم لدى الأفراد، ويُعدّهم ليكونوا قادة المستقبل من خلال منحهم أدوارًا مهمة لبناء المؤسسة وإحداث التغيير، فيشعرون بأهميتهم في المؤسسة وتسود الثقة فيما بينهم (آل منصور، 2019).

- القيادة الرؤيوية: هي القيادة المستندة على رؤية مشتركة كونها المستقبل الواقعي القابل للتحقق، والذي يجذب المؤسسة بوصفها الصورة المستقبلية الأفضل، وأن القادة الرؤيويين مقتدرون على تحمل المسؤولية، وتحقيق الرؤى وجعلها واقعًا، ولديهم مهارة لحل المشكلات، وهم قادة تأسيس المؤسسات وبنائها وهم مهندسو المستقبل (الجنابي، 2019).

المهارات القيادية

على القائد أن يتصف بمجموعة من السمات والمهارات التي تميزه عن غيره، هذا يضيف جانبًا من القوة لتحقيق الإنجازات داخل المؤسسة بأقل وقت وجهد وتكلفة، إضافةً إلى زيادة الفاعلية والنشاط داخل المؤسسة ولا سيما أنه أساس أي مؤسسة وقوتها يتأثر به الأفراد ويتبعونه، ومن المهارات القيادية التي يجب أن يمتلكها القائد (عامر، 2013):

أ. المهارات الفنية: ويقصد بها المقدرة على التفاعل الإيجابي مع المرؤوسين، وتتضمن الأساليب والإستراتيجيات التي يعتمد عليها القائد في القيام بمهامه ومواجهة المشكلات التي تعترضه، والتي تتمثل في التخطيط والاتصال وبناء العلاقات العامة، وتوزيع المهام على جميع أفراد المؤسسة.

ب. المهارات الإنسانية: هو إشراك المرؤوسين في عملية صنع القرارات والتفاعل النشط بين القائد والمحيطين به، مما يضاعف الإنتاجية، والمقدرة على استثمار المعرفة والخبرة في تسيير الأعمال داخل المؤسسة.

ج. المهارات الفكرية التصورية: يرى عياصرة والفاضل (2006) أن القائد يجب أن يمتلك المهارات التصورية وهي المقدرة على رؤية المستقبل بالاعتماد على امتلاك المقدرة الذهنية والعقلية، بحيث يستشعر بالمشكلة قبل حدوثها، وهذا يتطلب أن يكون على دراية شاملة بالمؤسسة وبيئتها وطبيعة العاملين فيها ومعرفة أهدافها ورؤيتها.

د. المهارات الذاتية: هي تلك الخصائص الشخصية والمقدرة العقلية المتسمة بالإبداع، فضلاً عن سلامة الجسد والقدرة على التحكم بالانفعالات، وتحمل ضغوط العمل والقيام بالمهام على أكمل وجه (العجمي، 2010).

وتتعلق مهارات القيادة الرؤيوية بمهارات تشكيل وتوضيح الرؤية والأفكار، ومشاركة هذه الأفكار مع الآخرين، وتحويل تلك الرؤية إلى أفعال لتحقيق أحلامهم وأفكارهم، وهذا يتطلب من القائد الرؤيوي امتلاك مهارات التواصل والتفاعل وإدارة العلاقات داخل المؤسسة من أجل التحرك نحو تحقيق أعلى التطلعات (Dilts, 2017).

نستنتج مما سبق، أن القادة الذين يمتلكون المهارات القيادية يسهمون في نجاح مؤسساتهم وزيادة ولاء المرؤوسين وتوفير بيئة إيجابية للعمل ليس هذا فقط، بل القيادة الناجحة ملهمة تدفعهم للاقتداء بها، فيكتسب المرؤوسين بذلك مهارات القائد ويمكن شحذ هذه المهارات وتطويرها من خلال الدورات وورشات العمل.

أدوار القيادة الرؤيوية

تعددت أدوار القائد إذ إنها لا تقتصر على إعداد الرؤية، بل لا بد من تحديد الآلية التي ستنفذها على أرض الواقع، فيقع على عاتقها اختيار كافة الوسائل والأساليب لتساند وتدعم تطبيقها، وهذا يتطلب مقدرة عقلانية بعيدة عن الخيال وقابلة للتطبيق في المؤسسة (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 1997).

ويرى كنتابوترا (Kantabutra, 2006) أن للقيادة الرؤيوية أدواراً أخرى تتجسد في التخطيط الإستراتيجي للرؤية، ثم إيصالها للمرؤوسين، وتهيئة كل الأنظمة والقوانين، وتمكين أعضاء الهيئة التدريسية للسعي معاً لتحقيق الرؤية.

وقد أضاف والدمان ودي لوك وواشبورن وهاوس وأديتون وبراسا وودورفمان (Waldman, De Luque, Washburn, House, Adetoun, Barrasa & Dorfman , 2006) دوراً آخر للقيادة الرؤيوية يقوم على تحديد الهدف أو جوهر الرؤية، والحرص على أن تتسم بالإلهام والتحفيز لتحسين الواقع الملموس والنهوض بالمؤسسة للأفضل، والسعي جاهداً للوصول إلى الغاية من الرؤية.

وهذا ما أكده فندي وسعيد وطه (2013) في أنّ هناك ثلاث أدوار رئيسية للقيادة الرؤيوية بالإضافة إلى الدور الرئيس بصياغة الرؤية ألا وهو: إيصال الرؤية للمرؤوسين، وتطبيق الرؤية، وتنظيم وتحفيز المرؤوسين وهذه جميعاً تُعد محركات مهمة لتحقيق التغيير للمؤسسة التعليمية.

أبعاد القيادة الرؤيوية

- الرؤية: هي صورة ذهنية لمستقبل مثالي للمؤسسة، وهي حلم يسعى القائد والأفراد لتحقيقه والوصول إليه. وتتصف الرؤية بالوضوح وقابليتها للتحقيق (حلمي والسعيد والمنصور والغياض والكريدا وعبدالرحمن، 2002). ويرى الحر (2009) أن الرؤية تساعد على: توضيح الطريق والمسار

المستقبلي الذي تسلكه المؤسسة، وتوظف الطاقات وتستغل الموارد بشكل أمثل، وتضفي شعور عام بأن المؤسسة تقوم ببناء مستقبلها. ويضيف طوقان (2018) بعض مواصفات الرؤية الجيدة ألا وهي: استشراف مستقبل المؤسسة، واستنادها على إمكانيات المؤسسة، قابلية قياس الرؤية ضمن الفترة الزمنية المحددة، فالرؤية تصور مشترك بين القائد والأفراد، تستند المؤسسة على تجاربها السابقة في بناء الرؤية وتصاغ بعبارات واضحة وقليلة، وتتصف بالمرونة لاستيعاب التغييرات.

- إيصال الرؤية: على القائد استخدام الوسائل المناسبة لضمان وصول الرؤية المستقبلية للأفراد وإقناعهم وتشجيعهم على تبنيها. فالقائد يؤمن برؤية ويوضحها لهم ويساعدهم على فهمها ويضع الاستراتيجيات لضمان تطبيقها، إن إيصال الرؤية لا يتم إلا بعملية الإتصال والإتصال هو عملية إرسال الأفكار والمعلومات إلى الطرف الآخر والتأثير عليه بهدف تحقيق الأهداف (مسلم، 2015)، ولإتصال أهمية بالغة كونه أساس نجاح المؤسسات فهو الوسيلة الوحيدة التي يتم من خلالها التواصل داخل المؤسسة وخارجها، ومن غيرها يكون القائد غير مقتدر على اتخاذ القرار وتوجيه الأفراد ومراقبة ومتابعة مهماته الأساسية وكذلك الأفراد فإنهم لا يدركون المهمات الموكلة إليهم ولا احتياجاتهم، فتهدر الموارد المادية والبشرية، ولا تستطيع المؤسسة مواكبة التغييرات والمنافسة وتلبية احتياجات المستفيدين، مما يؤدي إلى انهيار المؤسسة (حريم، 2010).

- التمكين: يقوم القائد بتمكين الأفراد، وذلك من خلال اكسابهم المهارات ورفع مقدراتهم وإعطائهم الحرية في اتخاذ القرار بما يخص مهامهم، فيتحمل الأفراد مسؤولية أخطائهم (برني ومستورة ، 2018). وتكمن أهمية التمكين في أنها تستخرج الطاقات الكامنة للأفراد، وتشركهم في تحقيق الأهداف وتنمي شعورهم بالإنتماء وبالتالي زيادة طاقتهم الإنتاجية. وهذا يؤثر بشكل ملحوظ على النمط القيادي المتبع والمناخ التنظيمي والحوافز (الطراونة والنهدي، 2017).

خصائص القائد الرؤيوي

يُعد القائد من أهم العناصر التي يجب توافرها في أي مؤسسة في العصر الحالي، فهو يمتلك الخصائص الفريدة التي تميزه عن غيره، وبصيرة خاصة تظهر مقدرته على رؤية المستقبل بكل موضوعية، فالرؤية تحرك جميع الممارسات والسلوكيات داخل المؤسسة لتعبر عنها وتمثلها. وأورد

روبينز (Robbins, 2003) عدة خصائص للقيادة الرؤيوية، وهي على النحو الآتي:

- المقدرة على تقديم تصور مقترح لمستقبل المؤسسة للنهوض بها إلى وضع أفضل من الحالي.

- المجازفة وتحمل ما قد ينتج من تحديات وعقبات لتطبيق الرؤية.

- إشراك المرؤوسين ومراعاة حاجاتهم وأهدافهم.

- تحليل البيئة الداخلية والخارجية باستمرار ومعرفة المتطلبات لإحداث التغيير.

ويضيف سابانسي (Sabanci) المشار إليه في فرستين (Frcetin,2012):

- الثقة بالنفس وغرس الثقة بمن حوله وتوجيههم نحو المستقبل أفضل.

- عرض البيانات المعقدة بطريقة قابلة للفهم والتحليل وإدارة عمليات المجموعة وتطوير إستراتيجيات

موجهة نحو الإنتاجية والعمل.

- الحدس لايجاد فرص جديدة وجعل المرؤوسين يعكسون الرؤية من خلال أعمالهم وأفكارهم.

يتصف القائد بخصائص تجعله يؤثر بالأفراد، كالطلاقة اللغوية، والتنبؤ بالمعوقات

المستقبلية، والمقدرة على الاستقصاء، وتوجيه المقدرات الذهنية نحو هدف معين لتحقيقه، وزيادة

الدافعية نحو العمل الجاد المستمر للوصول إلى أهداف المؤسسة (الخطيب والخطيب، 2014).

مبادئ القيادة الرؤيوية

تعتمد القيادة الرؤيوية على المبادئ الآتية (Bennis,1997):

- أداء القادة الذي يتميز بروح التحدي والابتكار وتعزيز الآخرين للمبادرة وإطلاق الآفاق.
- الدافع الملهم والملء بالحماس، فالقائد يكون موجهاً ويعمل على تطور الرؤية المشتركة مع الآخرين.
- تشجيع العمل الجماعي ودعم الآخرين وتقديم مثال جيد لهم.
- الوصول إلى أقصى درجات النجاح من خلال روح العمل بروح الفريق الواحد.
- ويضيف والدين وشيبا (Walden & Shiba,2001) عددًا من مبادئ القيادة الرؤيوية:
- القائد الرؤيوي صاحب بصيرة متيقظ ويجب عليه مراقبة الواقع ليدرك التغيرات في المجتمع.
- القائد الرؤيوي لا يستسلم ويقوم بمعادلة المقاومة بين الضغط الخارجي والتعليمات الداخلية على الرغم من وجود مقاومة.
- القائد يقوم بإحداث تغيير وتعطيل النظام التقليدي والقديم ويوضح اتجاه التحولات الرؤيوية من خلال صورة توضيحية مرئية والسلوك التعاوني للقائد.
- إنشاء أنظمة تنظيمية وسلوكية جديدة ونظام تشغيل، بما في ذلك هيكل عمل جديد وأنشطة ونظام مبتكر لتقديم تغذية راجعة للنتائج.
- هو قائد التغيير الحقيقي وعنصر أساسي لتمكين التغيير.

متطلبات القيادة الرؤيوية

تعددت متطلبات القادة الرؤيوية وهي ما يأتي: (Kananurak, 2011)

(Tepsaeng, 2009) (Pounder, 2001) (Elumti, Minnis & Abebe, 2005)

- التواصل والحث على الانجاز عن طريق فهم المؤسسة والعاملين والبيئة وتوصيل الرؤية.

- التفكير المنفتح المقندر على التنبؤ بالمستقبل وتحليله.
- الكفاءة في إنشاء الشبكات والعمل الجماعي نحو تطوير الثقافة لدعم العمل الممتاز.
- الكفاءة في تطوير التفاعل مع الأفراد من خلال الاتصال ثنائي الاتجاه، والاعتراف بأهمية الأفراد ومشاركتهم.
- تطوير العادات الشخصية المرغوبة. على سبيل المثال وضوح التواصل والثقة بالنفس، وتعلم أن الفشل طريق إلى النجاح، وفهم نقاط الضعف لدى التابعين واستدامة التوصيات لتحسينها واستثمار نقاط القوة.

2- الفرق البحثية (Research Team):

تضمن الأدب النظري المتعلق بالفرق البحثية على تعريف البحث العلمي وأهمية البحث العلمي وصفات الباحث العلمي ومشكلات البحث العلمي وتعريف الفرق البحثية وأهمية الفرق البحثية وخصائص فرق البحث الناجح ومتطلبات تفعيل الفرق البحثية والعوامل المؤثرة في تفعيل الفرق البحثية.

البحث العلمي:

اهتم الإنسان بالبحث العلمي لتفسير الظواهر وحل المشكلات التي تواجهه للوصول إلى المعارف الدقيقة المثمرة، وتنمية المجتمعات وزيادة الوعي لتحقيق الرفاهية والحياة الكريمة، ومجارة التقدم العلمي والتقني.

يعرف كل من منسي وأحمد (2002: 4) البحث العلمي بأنه " طريقة من طرق التفكير المنظم أو الدراسة الدقيقة التي تعتمد على وسائل موضوعية لجمع البيانات، وهي طريقة تؤدي إلى نتائج يمكن التثبت منها في أي وقت من الأوقات". ويعرفها الزهري (2017: 46) بأنها "عملية منظمة

للوصول إلى حل المشكلات أو الإجابة عن التساؤلات، وتستخدم أساليب متنوعة كالاستقصاء والملاحظة، والتي يمكن أن تؤدي إلى معرفة جديدة".

أهمية البحث العلمي:

يهتم البحث العلمي بوصف الظاهرة بالاعتماد على جمع المعلومات الخاصة بها ثم القيام بعملية التصنيف والتنظيم، والسعي لاكتشاف أسباب حدوثها، وإجراء المقارنة للوصول إلى أسبابها، وكذلك التنبؤ بها بالاطلاع على البيانات والنتائج الحالية، وقد يقوم أيضًا بعملية الضبط والسيطرة على الظاهرة إذ يُعد من الأهداف الأساسية للعلوم.

تكمن أهمية البحث العلمي بما يقدمه من معارف جديدة في شتى المجالات، وتوثيق آخر ما توصل إليه الفكر الإنساني، كما يسهم أيضًا في رفع مستوى الوعي وثقافة الإنسان، وتطوير المجتمعات. وإن أكثرها جدوى، البحوث المرتبطة بالواقع، إذ تحل المشكلات التي تواجه المجتمع وتقدمه وتقدم الحلول العلمية المناسبة (المرعشلي، 2016).

ويضيف المحروقي وناجي (2012) بأن البحث العلمي يفتح الآفاق أمام الباحثين، فلا يوجد حدود للتفكير الإنساني وهذا يدفع الباحث إلى الإبداع والابتكار، والاستفادة مما حوله في تفسير الظواهر للوصول إلى تعميمات والتحقق منها.

صفات الباحث العلمي:

يتطلب نجاح البحث العلمي إلى باحث ذات صفات معينة وهي كما أشار إليها عبد النور (2011):

الصفات الأخلاقية: أن يكون موضوعي ويتجرد من كل ميل أو هوى، وأن يتعامل مع البيانات بعقلانية دون تحيز، ومتواضعًا ولديه المقدرة على تصور سير العملية البحثية قبل حدوثها حتى يستطيع تنظيم عمله. كما يجب أن يتصف بالنزاهة فهو يراعي الأمانة العلمية عند نقل البيانات أو

الاقتباس، ويسلك الطريق الصحيح للوصول إلى الهدف. أما الصفات العلمية فمنها: المقدرة على التفكير الخلاق والملاحظة الدقيقة والاستنباط وحب الاستطلاع وقراءة كل ما هو جديد في مجال تخصصه. وبالإضافة إلى المقدرة العلمية، لا بد أن يمتلك المقدرة على كتابة البحث وعرض النتائج ومناقشتها.

ويضيف المعموري والخفاجي (2016) أن الباحث يتمتع بالصفات الشخصية ومنها، الرغبة بالقيام بالبحث والمقدرة على الإبداع والابتكار والصبر والذكاء، والمقدرة على التعبير والإلمام بقواعد اللغة، بالإضافة إلى صفات علمية منها: أن يتمتع الباحث بالأخلاق العلمية بحيث يتجرد من الأنانية ويوظف العلم لخدمة المجتمع، والمقدرة على الفهم والاستيعاب بشكل علمي ومنظم ويميل إلى تنمية المهارات والخبرات أن يكون لديه دراية واسعة في مجال تخصصه.

مشكلات البحث العلمي:

يتطلب إجراء الأبحاث العلمية توافر كفاءات ومهارات في أعضاء الهيئة التدريسية والمقدرة على التعلم والإقناع واتخاذ القرار الصائب، واستخدام استراتيجيات تنظم آلية جمع البيانات للوصول إلى الأهداف المرجوة. وهذا يتطلب تهيئة مناخ محفز نشط ملائم لإجرائه. ومن مشكلات البحث العلمي ما يلي (أبو سمرة والطيطي، 2019):

- قلة المخصصات المادية المتعلقة بالبحث العلمي.
- انشغال أعضاء هيئة التدريس بالأعباء التدريسية وعدم وجود الوقت الكافي لإجراء البحوث العلمية.
- عدم وضوح السياسات المتعلقة بالبحث العلمي.
- هجرة الباحثين إلى دول عربية أو أجنبية لتوفر فرص عمل أفضل.
- عدم التنسيق بين مواضيع البحث العلمي والمشكلات وقضايا المجتمع.

ويرى الربيعي (2008) أن من مشكلات البحث العلمي: قلة المراجع العلمية والمقالات العربية، وعدم ارتباط البحوث بقضايا جدية، ووجود معوقات ميدانية تواجه الباحث عند جمع البيانات، وصعوبة الوصول إلى المعلومات، وقلة التمويل، وفساد بعض الإدارات المسؤولة عن ميزانية البحث العلمي، وحجب المعلومات والبيانات الإحصائية عن الباحث واعتبارها سرية.

وتسعى الجامعات للوصول إلى الجودة في المخرجات الأكاديمية، إذ تُعد عاملاً مهماً في استمراريتها وزيادة أعداد الطلبة فيها، وحصولها على التميز على المستويين المحلي والدولي، فنتيح فرص عمل أكبر لجميع خريجها في كافة دول العالم، فضلاً عن خدمة المجتمع المحلي بتزويده بأهم الوسائل التكنولوجية وأحدث نتائج البحوث والدراسات. لذلك تركز الجامعات جل اهتمامها على البحث العلمي كوسيلة للارتقاء بمؤسسات التعليم الجامعي.

يشهد العصر الحالي اهتماماً كبيراً بالأبحاث العلمية في المجالات العلمية والإنسانية والاجتماعية كافة، إذ يتجه إلى دعم ومساندة الفرق البحثية في الجامعات والمؤسسات البحثية، إضافة إلى التأكيد على اختلاف تخصصات أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا المشاركين، فيسهم ذلك في تنوع الأفكار والموضوعات التي يتم التطرق إليها من شتى التخصصات، للوصول إلى مخرجات نوعية تخدم جميع الجوانب التي تهتم الإنسانية. وهذا يتطلب زيادة الاهتمام بتناغم وعمل الفرق البحثية وانسجامها مع رؤية مؤسسات التعليم الجامعي (العابدي وأبو راس، 2019).

تعريف الفرق البحثية

عرف توماس ويونكزك (Thomas & Wionczek, 2013:28) فريق البحث بأنه "مجموعة من الباحثين (على الأقل شخصين) يعملون تحت قيادة شخص لديه معرفة بطرق البحث العلمي، وتقوم هذه المجموعة بالالتقاء بشكل دوري، فيتشاركون نتائج وتطورات البحث، ويكون القائد هو

الشخص الأكثر فاعلية في فريق البحث، وقد يعمل الباحث في أكثر من فريق بحث واحد أو ينتمي إلى منظمات مختلفة".

وتعرف الشرجي (2015:70) الفرق البحثية بأنها "مجموعة من الباحثين ومساعدى البحث، يرأسهم باحث يتولى الإدارة البحثية للفريق، ويهتم هذا الفريق بدراسة الظواهر والمشكلات المرتبطة بمجال محدد، ويتسم بالاستمرارية وتكامل دراساته والاستقلالية، ويسعى إلى تقديم حلول للمشكلات البحثية التي يتناولها بالدراسة".

"وهي مجموعة بحثية في مجال محدد، في تخصص معين، أو عدة تخصصات تتكامل في موضوع معين، تهدف إلى تحقيق إنجازات بحثية نوعية وابتكارية، وإلى تعزيز المقدرات البحثية الجماعية، وتنفيذ المشاريع البحثية، والرقى بها في ذلك المجال، يرأسها ويديرها رئيس المجموعة وتضم عددًا من الباحثين ومساعدى الباحثين والإداريين (جامعة أم القرى عمادة البحث العلمي، 2016).

يعرف البادري (2017:244) الفرق البحثية بأنها " مجموعة من التربويين التابعين لقسم التوجيه المهني بالمحافظة التعليمية، وعادة ما تتألف الفرق البحثية من أخصائيي التوجيه المهني ومشرفو التوجه المهني وأحيانًا ينضم إليهم رئيس قسم التوجه المهني بالمحافظات التعليمية، يتمثل هدفهم الأساسي في إعداد البحوث ذات العلاقة بعملية التوجيه المهني".

مما سبق يمكن القول أن الفرق البحثية هي مجموعة من الباحثين إما من أعضاء هيئة التدريس أو الباحثين من مختلف التخصصات وطلبة دراسات عليا، يعملون معًا بهدف حل مشكلات أو ظواهر اجتماعية والوصول إلى نتائج.

أهمية الفرق البحثية

تسهم الفرق البحثية في زيادة إنتاجية البحوث العلمية؛ ومساندتها لمؤسسات التعليم الجامعي العالي في السعي نحو التميز في الجانب الأكاديمي، إذ يساعد اختلاف التخصصات العلمية لأعضاء هيئة التدريس في الفرق البحثية إلى تعدد وتفرد الإنتاج البحثي الأكاديمي، وهذا يقود الجامعة نحو التصنيف على الصعيد الدولي، بالإضافة إلى توفر الدعم المادي الذي يؤثر إيجابياً في المخرجات النوعية للإنتاج البحثي (Defazio, Lockett & Wright, 2009).

ويساعد التعاون البحثي بين أعضاء الفرق البحثية في الوصول إلى البيانات وبناء الأدوات البحثية بأقل وقت وجهد، وينمي مهارات الباحثين بشكل أسرع من العمل لوحده، ويكون هناك تنوع بالأبحاث بحيث تشمل تخصصات بينية بحيث تكون الأبحاث متكاملة وأكثر جدوى، وإن البحوث المشتركة تعزز مكانة الباحث على الصعيد المحلي والدولي، ويستثمر جهود الباحثين بشكل الأمثل لحل القضايا في مختلف المجالات (جونسون، 2012).

تُعد الفرق البحثية من العوامل المهمة لتطور المؤسسات وتحقيق التنافسية، لما تقدمه من مرجعية بحثية غنية، وحلول للمشكلات وتفسير أفضل للملاحظات، كما أن البحوث المشتركة أغنى من البحوث الفردية، وأن الفرق البحثية هي البنية الأساسية في تشكيل المراكز البحثية (عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين، 2019).

خصائص فريق البحث الناجح

تتميز الفرق البحثية الناجحة بمجموعة من الخصائص ألا وهي (Gelling & Chatfield, 2001)(Whelley, Radtke, Burgstahler & Christ, 2003):

- الالتزام والمساهمة بين الأعضاء وارتباطهم وإيمانهم بأهداف المجموعة.

- مراعاة العدالة في توزيع المكافآت والأدوار.
- التوافق والانسجام في العمل والتحلي بأخلاقيات العمل.
- التواصل الفعال والمفتوح، وهو جزء مهم في التعاون الناجح ويعمل على إيجاد جو من الحرية في التعبير والإبداع.
- صنع القرار عملية مشتركة ويتم اتخاذ القرارات عن طريق المناقشة والتوافق النهائي.

المهارات والكفايات التي يجب أن تتوافر في أعضاء الفرق البحثية

لتعزيز العمل البحثي وتطويره وفهم البحوث المتنوعة والأساليب التي تبنى عليها عملية البحث العلمي ولوضع خطط البحث وتنفيذها وفق أسس علمية سليمة لا بد من تنمية مقدرات ومهارات أعضاء الفرق البحثية.

البحث العلمي يتطلب مهارات وكفايات لدى الباحث لإنتاج بحوث ذات كفاءة وجودة عالية كالمقدرة على تنمية مهاراته البحثية المتنوعة والمقدرة على الإقناع وتحمل المسؤولية، فضلاً عن تقبل النقد والتوجيهات والتمتع بالكفايات العلمية كالبصيرة لتحديد المشكلة ووضع الاستراتيجيات لحلها، والتوصل إلى النتائج وتحليلها والمقدرة على إدارة وتنظيم البحث وجمع البيانات (عطوان والفليت، 2011).

ويضيف عبد الرزاق (2010) أن الباحث يجب أن يمتلك المقدرة على العمل بروح الفريق وأن يكون لديه الكفايات الإجرائية المتمثلة بالمقدرة على اتباع خطوات البحث للتوصل إلى النتائج والمقدرة على صياغة المشكلة وأهداف الدراسة وتحليل البيانات ومعالجتها بطرق منطقية والمقدرة على توثيق المصادر والوصول إلى حلول للمشكلات وتقييم العملية البحثية.

متطلبات تفعيل الفرق البحثية:

- لكي يقوم الفرق البحثية بمهامها، لابد من توفر بعض المتطلبات، التي تساعدها على ذلك. ويمكن تقسيم هذه المتطلبات إلى: المتطلبات الإدارية والتنظيمية والمتطلبات المادية والبشرية.
- المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية ومنها: توفير شبكات الاتصال المناسبة بين الأعضاء، وتقديم الدعم للفرق البحثية بشكل مستمر من قبل الإدارة العليا، وتوفير قيادة فريق دؤوبة تعمل جاهدة لتوفير قنوات تواصل فعالة بين الأقسام الأكاديمية والكليات والقطاعات المختلفة (Newell, 2001).
 - المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية ومنها: التمويل، فإنه يسهم بشكل فعال في إجراء كافة الأنشطة والدراسات لتنفيذ الأبحاث وتوفير كل ما تحتاجه الفرق. وتوفر الباحثون الجادون وهنا تعتمد الفرق البحثية على اختيار الباحثين الذين يتسمون بالنشاط والجدية في البحث العلمي، وهذا يتم من خلال إجراء المقابلات لاختيار الكفاءات المناسبة. والانسجام بين أعضاء الفريق يُعد عامل أساس في التقدم بالبحث العلمي للأمام للوصول إلى غاياته، وهذا يتطلب الاستناد إلى معايير لتحفيز العمل بروح الفريق وتشجيع التشارك بالآراء مع أعضاء الفريق (الشوريجي، 2015).

العوامل المؤثرة في تفعيل الفرق البحثية

- يعد دور رئيس الفريق البحثي ذو أهمية بالغة في استمرار عمل كافة أعضاء هيئة التدريس في التنسيق والمقدرة على الحفاظ على تماسك الأعضاء لتحقيق الهدف المرجو من إنشائها، وتوفير جميع السبل لإنتاج أفكار بحثية تُسهم بالابتكار، ولا سيما إذا توافر جانب الخبرة السابقة لدى أعضاء هيئة التدريس في العمل ضمن الفرق البحثية (Verbree, Horlings, Groenewegen, Van) (der Weijden & Van den Besselaar, 2015).

ولا يقتصر دور الفرق البحثية على إجراء البحوث، بل يتعدى ذلك إكساب المهارات والخبرات للباحثين الجدد، وعقد الاجتماعات الدورية لمناقشة الأبحاث والاطلاع على آخر المستجدات، والتعرف إلى نقاط القوة والاستفادة منها والتركيز على نقاط الضعف والتغلب عليها، مما يساعد على استمرار العملية البحثية في الفرق (عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين، 2019).

يرى الفتلي (2008) أن من الصعوبات التي تواجه الباحثين قلة المعلومات وافتقار المكتبات للمصادر الحديثة، وافتقار المؤسسات المبحوثة للمعلومات اللازمة للبحث، عدم دقة المعلومات لدى المؤسسات المبحوثة، إهمال الاستبانات الموزعة من قبل أفراد عينة الدراسة، ضعف في توفير المستلزمات البحثية اللازمة للباحثين وضعف التشريعات لمتابعة البحوث ونشرها، عدم تفرغ الأعضاء لإجراء البحوث، وتكليف الأعضاء بمهام إدارية، قلة المكافآت التي تشجع على إجراء البحوث، عدم كفاية التمويل المقدم من المؤسسات المستفيدة، قلة الدعم المقدم للباحثين.

ويضيف الخزندار والأسعد (2012) أن التحيز في الرأي، والتفسير السطحي للمشكلات، والنتائج البحثية لا تتسم بالإبداعية، إضافة إلى قلة الانفتاح على مواكبة الأفكار الحديثة، وندرة قواعد المعلومات الإلكترونية العربية، وضعف التعاون المشترك مع مراكز الأبحاث والدراسات العلمية والفرق البحثية في الجامعات العربية، وركود الجانب التسويقي للأبحاث، وعدم وجود معايير لقياس ما تم التوصل إليه من نتائج البحوث والدراسات في الدول العربية.

ويضيف العاجز وحمام (2011) إن من سلبيات التعامل مع الجامعات الأخرى في عملية إجراء الأبحاث المشتركة للاطلاع على آرائهم في دراسة الظواهر المبحوثة، أنه قد تفرض عليك تحديات لا بد لك من التكيف معها لأن هذه الشراكة تدعم البحوث والفرق.

ثانياً: الدراسات السابقة

تضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، إذ تم تقسيمها حسب

المتغيرات وتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث:

الدراسات المتعلقة بالقيادة الرؤيوية:

أجرى خضر والباشقالي (2012) دراسة هدفت التعرف إلى مدى الإستفادة من القيادة الرؤيوية في التعلم التنظيمي في المؤسسات التعليمية خاصة الجامعات، لتحديد الأبعاد المؤثرة للقيادة الرؤيوية على التعليم التنظيمي، واتبعت المنهج الوصفي الارتباطي، وتم تصميم استبانة بغرض جمع البيانات. تكونت عينة الدراسة من مجموعة عشوائية من كليات جامعة دهوك في العراق وعددهم (84) فرداً، وأظهرت النتائج أن جميع الكليات مدركة بأن القيادة الرؤيوية وأبعادها تسهم في تعزيز التعلم التنظيمي على مستوياته، وأن هناك علاقة ارتباطية بين أبعاد القيادة الرؤيوية والتعلم التنظيمي على المستوى الكلي لكليات الجامعة المبحوثة.

وأجرى فندي وسعيد وطه (2013) دراسة هدفت إلى اختبار وبناء انموذج يفسر الاثر المترتب على العلاقة بين ثلاث أساليب لإدارة الانطباع والأدوار الثلاثة الرئيسية للقيادة الرؤيوية. اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وصممت استبانة لجمع البيانات، بينما تكونت عينة الدراسة من قيادات وزارة النقل الإدارية في بغداد في العراق وبلغ عددها (28)، وأشارت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين اساليب إدارة الانطباع وأدوار القيادة الرؤيوية فضلاً عن الاثر الموجب لتطبيق اساليب إدارة الانطباع على ادوار تلك القيادة ونجاحها.

وقام يروسالا وتيسابوتا وسري أمباي (Yordsala, Tesaputa & Sri-Ampai, 2014)

بدراسة هدفت إلى دراسة الأوضاع والاحتياجات الحالية إلى تطوير القيادة الرؤيوية لدى مديري

المدارس الابتدائية التايلاندية، إضافةً إلى تطوير برنامج القيادة الرؤيوية وتنفيذ البرنامج المطور لتطوير الإداريين في تايلاند. تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتكون مجتمع الدراسة من مديري المدارس الابتدائية في تايلاند، وبلغ عدد عينة الدراسة (395) مدير مدرسة ابتدائية، وتم تقييم برنامج التطوير من قبل (15) مدير مدرسة ابتدائية من خلال استخدام الاستبانة والمقابلة شبه المنظمة، وكانت أهم النتائج الحاجة إلى تطوير القيادة الرؤيوية لدى مديري المدارس الابتدائية التايلاندية وقد جاءت بدرجة مرتفعة، وأظهرت أيضاً ارتياح لدى المديرين والمعلمين لاستخدام البرنامج.

كما أجرى ميرخان وأومر (2015) دراسة هدفت لتحديد العلاقة بين أبعاد القيادة الرؤيوية وعمليات المعرفة في كليات جامعة صلاح الدين - أربيل العراق، فضلاً عن تحديد تأثيرها في تشخيص ومعرفة مدى دعم هذه المنظمات. واستخدمت الدراسة منهج التحليل الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من الأساتذة والأساتذة المساعدين من الذين لا يشغلون مناصب إدارية وعلمية في كليات جامعة صلاح الدين - أربيل وبلغ عددهم (110)، وتم إعداد استبانة لجمع المعلومات، وأثبتت النتائج تحقق فرضيات العلاقات والتأثير بين متغيري البحث وبدرجات متفاوتة.

وأجرى الطائي والتميمي (2017) دراسة هدفت إلى تسليط الضوء على دور القيادة الرؤيوية في أداء فرق العمل في ديوان الرقابة المالية، وتكون مجتمع الدراسة من القيادات الإدارية في ديوان الرقابة الإدارية في العراق. كانت عينة الدراسة مكونة من (42) فرداً من القيادات الإدارية موزعين حسب الهيكل التنظيمي (رئاسة الديوان، والمديرين العاملين ومعاونيهم، والسادة الخبراء) واستخدمت الدراسة المنهج الاستطلاعي، كما تم استخدام الاستبانة والمقابلات الشخصية كأدوات للدراسة، وكان أهم النتائج أن هناك علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة معنوية بين متغيرات البحث مع وجود أثر معنوي بين تلك المتغيرات.

بينما أجرى الكواز (2018) دراسة هدفت لتصميم مقياس لقياس القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأندية والمنتديات في العراق، والتعرف على صفاتهم، والمقارنة فيما بينهم حسب ممارستهم للقيادة الرؤيوية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، إذ تكونت عينة الدراسة من (265) عضوًا من المنتديات والأندية الرياضية، وتم تصميم استبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت الدراسة أن رؤساء الأندية ومنتديات يمتلكون صفات القائد الرؤيوي بدرجة متوسطة، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة بين ممارسة الرؤساء الأندية والمنتديات للقيادة الرؤيوية إلا في بعد التمكين لصالح الأندية. كما أجمع الأعضاء على أن الرؤساء يأخذون بعين الاعتبار تلبية احتياجات العاملين وتعيين المتميزين وذوي الخبرة وهم يحددون الأهداف ضمن الإمكانيات المتاحة، ولا يتفوقون على أن الرؤساء يستطيعون تنبؤ بكيفية الأداء.

كما أجرى مولينا (Molina, 2018) دراسة لتحديد القيادة الرؤيوية لدى الكادر الإداري للوحدة التعليمية Guapan في اليابان. وتكونت عينة الدراسة من (38) فردًا من مدرسين ومديرين، وكانت أداة الدراسة استبانة، واستخدمت المنهج الوصفي. أظهرت النتائج أن هناك ضعفًا في ممارسة القيادة الرؤيوية لدى أعضاء الهيئة الإدارية من وجهة نظر أعضاء الهيئة التدريسية، وتم تقديم إرشادات لمديري المدارس الخاصة الممولة من الدولة في مقاطعة كانار وازوجز وأبرشية غابون.

وأجرى حنظل ورزوقي (2019) دراسة هدفت إلى تعرف مدى تطبيق خصائص القيادة الرؤيوية لتعزيز أداء المنظمات في المستشفيات محافظة صلاح الدين في العراق. وتم تصميم استبانتين إضافةً إلى المقابلات كأدوات لجمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (81) فردًا من العاملين في مستشفيات (صلاح الدين العام وسامراء العام والبلد العام)، واستخدمت الدراسة المنهج الاستطلاعي. توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين خصائص القيادة الرؤيوية وتعزيز أداء

المنظمة الصحية، وتتفاوت تأثير خصائص القيادة الرؤيوية على تميز الأداء للمنظمة المبحوثة وهي بالترتيب الرؤية فالتمكين ثم الإتصالات.

أجرت القريوتي (2019) دراسة هدفت إلى بيان وتوضيح مفهوم إعادة صياغة إستراتيجيات تطوير الموارد البشرية وأبعادها، وأثرها في الذكاء التنافسي بوجود القيادة الرؤيوية كمتغير وسيط. وتكون مجتمع الدراسة من جميع المديرين في الإدارة العليا والوسطى في الشركات التابعة لمجموعة الحوراني، وتكونت عينة الدراسة من (130) مديرًا من الإدارات العليا والوسطى في مجموعة الحوراني في عمان، إذ استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة، وكانت من أهم النتائج التي توصلت إليها أن الأهمية النسبية لإعادة صياغة إستراتيجيات تطوير الموارد البشرية في مجموعة الحوراني جاءت مرتفعة. كما تبين وجود أثر واضح ذو دلالة إحصائية للقيادة الرؤيوية كمتغير وسيط في الذكاء التنافسي في مجموعة الحوراني، كما ظهر أثر آخر ذو دلالة إحصائية معنوية لإعادة صياغة إستراتيجيات تطوير الموارد البشرية بأبعادها المختلفة.

الدراسات المتعلقة بالفرق البحثية

أجرى توماس وكاسترو (Tomas & Castro, 2013) دراسة هدفت إلى التركيز على كيفية تشكيل وتشغيل وإدارة الفرق البحثية من تصور الباحثات اللواتي يقدن الفرق البحثية في مجال العلوم الاجتماعية. وأجريت الدراسة في كندا، تكونت العينة من (15) امرأة مسؤولة عن الفرق البحثية في مجال العلوم الاجتماعية، وتم استخدام المنهج النوعي، والمقابلة كأداة للدراسة. وكانت أهم النتائج أن الباحثين يسعون إلى بناء فرق بحثية متماسكة للغاية وإيجاد مناخ عمل جيد وعلاقات إنسانية جيدة، مع المقدرة على توليد أداء أكاديمي وعلمي عالٍ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجموعات الدولية الأخرى.

أجرت الشورجي (2015) دراسة هدفت التعرف إلى مدى تطور البحث العلمي في مجال التربية الخاصة من خلال عمل الفرق البحثية وتتبع تطورها واحتياجاتها، والمعوقات التي تعترضها وكيفية التغلب عليها. وقد تم دراسة حالة الفريق البحثي " تحدي التواصل " في كلية التربية بجامعة مونتريال في كندا، وكانت عينة الدراسة فريق التواصل التابع لجامعة مونتريال، وتم استخدام المنهج الوصفي، واستخدام الملاحظة والمقابلات الشخصية كأدوات للدراسة، حيث أظهرت الدراسة عدة نتائج منها أن الفريق البحثي يمتلك نقاط قوة ونقاط ضعف تتمثل في أهمية وجود تخطيط مسبق يساعد الفريق على استثمار الفرص والتغلب على المشكلات التي تواجهه.

وقام السعيد (2016) بدراسة هدفت التعرف إلى العوامل الكامنة التي تؤثر إيجابياً على مناخ عمل فرق البحث والتي تعد بدورها عاملاً مهماً للتوصل إلى نتائج ابتكارية، عند انجاز المشاريع التابعة للبرنامج الوطني للبحث (PNR) واللجنة الوطنية لتقييم وبرمجة البحوث الجامعية (NEPRU). وأجريت الدراسة في الجزائر واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة بغرض جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (119) مشروع لوكالتين وطنيتين لتطوير البحث العلمي (ANDRU و ANDRS) بطريقة غير العشوائية، وأظهرت النتائج أن هناك (7) عوامل كامنة ويمكن تقسيمها إلى عوامل داخلية وتتحكم بها طبيعة العمل من داخل فريق البحث، وعوامل خارجية تسيطر عليها الظروف التي يتشكل ويعمل فيها الفريق، وتتأثر بالإجراءات والممارسات التي تسبق تشكيل الفريق في البداية.

وأجرى البادري (2017) دراسة هدفت إلى قياس مدى تمكن أعضاء الفرق البحثية التابعة لأقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية من مهارات البحث. وأجريت الدراسة في سلطنة عُمان، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الفرق البحثية بالمحافظات التعليمية

وتكونت عينة الدراسة من (41) عضواً، واستخدمت الاستبانة لقياس مدى تمكن أعضاء الفرق البحثية من مهارات البحث العلمي كأداة للدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة أن أعضاء الفرق البحثية متمكنون من مهارات البحث العلمي بدرجة عالية، ماعداً مهارة التحليل الإحصائي فإن امتلاكهم لها كان بدرجة متوسطة، كما ظهرت صعوبات تواجه الفرق البحثية تتمثل في عدم وجود حوافز ودعم مادي، إضافة إلى صعوبات تواجه أعضاء الفرق البحثية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي والمؤهل العلمي.

وهدفت دراسة العبيري (2018) إلى تقديم تصور مقترح لإدارة الفرق البحثية متعددة التخصصات كمدخل لتنمية رأس المال المعرفي لجامعة تبوك، والتعرف إلى أهمية الفرق البحثية متعددة التخصصات والتحديات التي تواجهها، والتي تضعف دورها في بناء مجتمع المعرفة ولتنمية رأس المال المعرفي. وأجريت الدراسة في السعودية، ووظفت المنهج النوعي، واستخدمت المقابلة كأداة للدراسة، وتكونت عينة الدراسة من (11) عضواً من أعضاء اللجنة الدائمة للبحث العلمي بجامعة تبوك، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك اجماع كبير بين الخبراء بأهمية إدارة الفرق البحثية متعددة التخصصات والصعوبات التي تواجه تطبيقها، حيث قدمت الدراسة تصور مقترح لإدارة الفرق، وتضمنت الخطوات لعمل الفرق البحثية في الجامعة.

قام دي وليفيرا وامرال وبيتشكو (De Oliveira, Amaral & Pechenco, 2019) بدراسة هدفت إلى وضع إطار منهجي لمعهد تخريج الدورات وتقييم الفرق البحثية، والنظام الوطني لتقييم الخريجين ومراجعة المعلومات الوصفية التي تجربها وكالة عامة برازيلية، حيث يحتوي الإطار على ثلاثة مستويات من التحليل، مما يسمح بمشاركة العديد من صانعي القرار، استُخدم المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة كأداة للدراسة بهدف استكشاف أربعة أبعاد تحليلية (القدرات الفردية، والتعاون، والمحتوى، والمخرجات/ النتائج)، وجاءت أهم النتائج وضع إطار مقترح مناسب لكل من

الباحثين وصناع القرار لتحليل الدورات وفرق البحث (تقييم نتائج الفرق البحثية)، ووضع معايير وضوابط لتقييم نتائج الفرق البحثية.

بينما أجرى عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019) دراسة هدفت إلى تحسين أداء التعليم الجامعي للمشروعات التنافسية من خلال وضع سيناريوهات لتطوير بناءً على خبرات الدول المتقدمة. واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وتمثلت أداة الدراسة من خلال استبانة وأسلوب السيناريوهات. تكونت عينة الدراسة من مجموعة أفراد يمثلون الهيكل الإداري لجامعة أسيوط في مصر. وتوصلت الدراسة إلى إجماع أفراد العينة ككل على أهمية توافر العديد من المتطلبات اللازمة لتطبيق المشروعات التنافسية بجامعة أسيوط حيث بلغ متوسط الوزن النسبي للعينة ككل (0.85) فيما يخص مدى درجة الأهمية و(0.75) فيما يخص مدى توافرها، وهي أعلى من الحد الأعلى للثقة وهي تعبر عن درجة الإدراك الإيجابية لأفراد العينة مما يؤكد على إدراكهم لأهمية توافر كل من تكوين الفرق البحثية، تفعيل الشراكة البحثية، وتشكيل حاضنات المشروعات، وإنشاء مراكز للتميز البحثي لتطبيق المشروعات التنافسية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.01) في استجابات أفراد العينة الأولى والثانية على المحاور التالية: "تكوين الفرق البحثية، تفعيل الشراكة البحثية، وتشكيل حاضنات المشروعات، وإنشاء مراكز للتميز البحثي" لصالح درجة الأهمية، وتدل هذه النتيجة على إدراك أفراد العينة الأولى والثانية لأهمية توافر تلك المتطلبات لتطبيق المشروعات التنافسية بجامعة أسيوط.

أجرت أحمد (2020) دراسة هدفت تعرف إلى أثر فرق البحث الافتراضية على مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لدى طلاب اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية. أجريت الدراسة في مصر واستخدمت المنهج شبه التجريبي، وتكونت العينة من مجموعة ضابطة (31) طالبة وأخرى تجريبية (33) طالبة.

وتم تصميم أداة اختبار موحد، وتوصلت الدراسة إلى النتائج أن هنالك وجود فرق دال إحصائياً بين متوسطي درجات المجموعتين لذلك في الاختبار البعدي لصالح المجموعة التجريبية، لذلك خلصت الباحثة إلى أنه يمكن استخدام فرق البحث الافتراضية لتنمية مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لدى طلاب اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

التعقيب على الدراسات السابقة وموقع الدراسة الحالية من الدراسات السابقة

من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة تبين لدى الباحثة الملاحظات الآتية:

تشابهت الدراسة الحالية من حيث المنهج المستخدم وهو المنهج الوصفي مع دراسة خضر والباشقالي (2012)، فندي وسعيد، وطه (2013)، ويروسالا وتيسابوتا وسري أمباي (Yordsala, Tesaputa & Sri-Ampai, 2014)، والشوريجي (2015)، وميرخان وأومر (2015)، والسعيد (2016)، والبادري (2017)، كواز (2018)، ومولينا (Molina,2018)، والعبيري (2018)، والقريوتي (2019)، وعبدالحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019)، وديوليفيرا وامرال وبيتشكو (De Oliveira, Amaral & Pechenco, 2019). واختلفت مع دراسة توماس وكاسترو (Tomas & Castro, 2013)، والطائي والتميمي (2018)، وحنظل ورزوقي (2019)، أحمد (2020) من حيث استخدامها المنهج النوعي والمنهج الاستطلاعي والمنهج شبه التجريبي.

وتشابهت الدراسة الحالية من حيث الأداة الاستبانة مع دراسة خضر والباشقالي (2012)، يروسالا وتيسابوتا وسري أمباي (2014)، وميرخان وأومر (2015)، والسعيد (2016)، والطائي والتميمي (2017)، ومولينا (2018)، وكواز (2018)، والقريوتي (2019)، حنظل ورزوقي (2019)، ودي وليفيرا وامرال وبيتشكو (2019)، وعبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019).

واختلفت مع دراسة توماس وكاسترو (Tomas & Castro,2013)، الشوريجي (2015)، والعبيري

(2018)، أحمد (2020) حيث استخدموا المقابلة واختبار موحد كأدوات للدراسة.

وكما تشابهت الدراسة الحالية مع دراسة القريوتي (2019) من حيث البلد وهو الأردن.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

تميزت هذه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الهدف: فهدف الدراسة

التعرف إلى القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها

بتفعيل الفرق البحثية، فضلاً عن أنها جمعت بين القيادة الرؤيوية والفرق البحثية، وتُعد الدراسة الحالية

(على حد علم الباحثة) من الموضوعات التي تفتقر إليها مؤسسات التعليم العالي في الأردن. وتأمل

الباحثة في أن تكون هذه الدراسة بداية طريق لدراسات أخرى في هذا المجال.

الفصل الثالث

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الفصل عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم ومجتمع الدراسة وعينتها وأداتها، وصدق

الأداتين وثباتهما وإجراءاتها، والوسائل الإحصائية للبيانات، وهي كما يأتي:

منهج الدراسة

تم استخدام منهج البحث الوصفي الارتباطي، إذ يعد المنهج الأكثر ملائمةً لمثل هذا النوع من

الدراسات وتم استخدام الاستبانة وسيلة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة.

مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة والبالغ عددهم

(2430) عضو هيئة تدريس ممن يحملون رتبة أستاذ وأستاذ مشارك وأستاذ مساعد، وحسب إحصائية

هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي وضمان جودتها للعام الجامعي 2021/2020.

عينة الدراسة

تم سحب عينة الدراسة بالطريقة العشوائية البسيطة من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات

الأردنية الخاصة الملتحقين بعملهم خلال الفصل الدراسي الأول من العام (2021/2020) وبلغ

حجم العينة وفقاً لجدول العينات الإحصائية كرجسي ومورجان (Krijcie & Morgan,1970)

(342) عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة وبنسبة 14% من مجتمع الدراسة.

أداتا الدّراسة

من أجل تحقيق أهداف الدّراسة والإجابة عن أسئلتها، تم استخدام أداتين، وهما: استبانة القيادة الرؤيوية وتكونت من (22) فقرة، وتوزعت على ثلاثة مجالات (الرؤية، وإيصال الرؤية (الاتصال)، والتمكين)، واستبانة تفعيل الفرق البحثية وتكونت من (32) فقرة وتوزعت على ثلاثة مجالات (مهارات البحث العلمي، والمتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية، والمتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية)، وفيما يلي وصف لكل منها:

أولاً: استبانة القيادة الرؤيوية:

تم تطوير استبانة القيادة الرؤيوية اعتماداً على الأدب التربوي السابق والإفادة منه في تطوير الأداة، والرجوع إلى الدراسات السابقة ذات الصلة مثل دراسة فندي وسعيد وطه (2013) ودراسة الطائي والتميمي (2017)، فضلاً عن آراء المحكمين والمختصين التربويين، إذ تكونت الاستبانة بصورتها الأولية من (24) فقرة واشتملت على خمس بدائل من الإجابات، بحسب مقياس ليكرت الخماسي (Likert scale) وهي: دائماً (5) درجات، غالباً (4) درجات، أحياناً (3) درجات، قليلاً درجتين، نادراً درجة واحدة والملحق (1) يبين ذلك، موزعة على ثلاث مجالات كما يلي:

- الرؤية واشتمل على (9) فقرات.

- إيصال الرؤية (الاتصال) واشتمل على (8) فقرات.

- التمكين واشتمل على (7) فقرات.

صدق استبانة القيادة الرؤيوية:

تم التحقق من صدق محتوى استبانة القيادة الرؤيوية، من خلال عرضها بصورتها الأولية على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والعربية، الملحق (2)، إذ طلب منهم إبداء آرائهم لبيان مدى إنتماء لمجالها وصحتها، وتعديل الفقرات وحذف أو إضافة ما يروونه مناسباً، وتم تعديل الفقرات التي أجمع عليها (80%) فأكثر من المحكمين والجدول (1) يبين بعض الفقرات التي تم تعديلها:

الجدول (1) الفقرات التي تم تعديلها من قبل المحكمين لاستبانة القيادة الرؤيوية

رقم الفقرة	الفقرة	التعديل	اسم المجال
1.	يقوم رئيس القسم بتكوين تصورات مستقبلية للقسم تتسجم مع استراتيجيات الجامعة	يقوم رئيس القسم بتكوين تصورات مستقبلية للقسم تتسجم مع الأهداف الاستراتيجية للجامعة.	الرؤية
2.	يؤمن رئيس القسم بالتصورات العقلانية المستقبلية للجامعة فتظهر جلياً في سلوكه	يؤمن رئيس القسم بالتصورات العقلانية المستقبلية للجامعة	الرؤية
4.	يؤمن رئيس القسم بضرورة توفير مناخ إيجابي للهيئة التدريس والاهتمام بأدائهم	يؤمن رئيس بضرورة توفير مناخ إيجابي للهيئة التدريس	الرؤية
9.	يؤثر رئيس القسم على أعضاء هيئة التدريس ويشجعهم على تحقيق الرؤية	يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الرؤية	اىصال الرؤية (الاتصال)
14.	يمتلك رئيس القسم مهارة عالية في التعبير عن الرؤية	يمتلك رئيس القسم مهارة لغوية لتعبير عن الرؤية	اىصال الرؤية (الاتصال)
16.	يؤمن رئيس القسم بالمقدرات الكامنة لأعضاء هيئة التدريس ويمنحهم الفرصة لإظهارها	يؤمن رئيس القسم بالمقدرات الكامنة لأعضاء هيئة التدريس .	التمكين

التمكين	يوفر رئيس القسم الفرص لإظهار قدرات أعضاء هيئة التدريس	يثق رئيس القسم بأعضاء هيئة التدريس فيمنحهم الصلاحيات للقيام بالمهام المطلوبة منهم	17.
التمكين	يحرص رئيس القسم على زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	يعمل رئيس القسم على زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة	21.
التمكين	يؤمن رئيس القسم بضرورة تمكين أعضاء هيئة التدريس	يسهم التمكين في رفع مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في القسم	22.

الجدول (2) الفقرات التي تم حذفها من قبل المحكمين لاستبانة القيادة الرؤيوية

رقم الفقرة	الفقرة	المجال
8.	تزود رؤية رئيس القسم الجامعة بالتصورات العقلانية لمستقبل المؤسسة.	الرؤية
13.	يعمل رئيس القسم على إيصال الرؤية المستقبلية بصورة واضحة لأعضاء الهيئة التدريسية	إيصال الرؤية (الاتصال)

مؤشرات صدق البنائي لاستبانة القيادة الرؤيوية

تم التحقق من الصدق البنائي باستخدام معامل الارتباط لحساب مدى ارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، ثم حساب مدى ارتباط كل فقرة بالأداة ككل، ولذلك طبقت الأداة على عينة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها بلغ عدد أفرادها (30) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، واستخدم معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة الارتباطية بينها وذلك كما هو مبين في الجدول (3):

الجدول (3) : قيم معاملات ارتباط بيرسون لكل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه لأداة القيادة الرؤيوية

رقم الفقرة	الرؤية	رقم الفقرة	إيصال الرؤية	رقم الفقرة	التمكين
1	.724**	9	.820**	16	.735**
2	.712**	10	.831**	17	.848**
3	.794**	11	.755**	18	.865**
4	.804**	12	.856**	19	.889**
5	.537*	13	.840**	20	.854**
6	.756**	14	.867**	21	.865**
7	.867**	15	.752**	22	.836**
8	.852**				

يظهر الجدول (3) بأن قيم معاملات ارتباط بيرسون مرتفعة ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة

($\alpha \leq 0.05$) حيث أن جميعها أكبر من (0.30). وهذا يشير إلى وجود صدق اتساق داخلي بين

فقرات استبانة القيادة الرؤيوية.

الصدق البنائي لاستبانة القيادة الرؤيوية:

لإيجاد الصدق البنائي لمجالات الاستبانة تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من (30)

عضو هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من خارج عينة الدراسة، وتم إيجاد معامل ارتباط

بيرسون (Pearson Correlation)، كما هو مبين في الجدول (4):

الجدول (4) : معاملات ارتباط بيرسون لكل مجال من مجالات الاستبانة القيادة الرؤيوية مع

الاستبانة ككل والقيمة الكلية.

المجال	عدد الفقرات	المعاملات	الرؤية	ايرصال الرؤية (الاتصال)	التمكين	القيادة الرؤيوية
الرؤية	8	معامل الارتباط	1	.755**	.763**	.912**
		مستوى الدلالة		.000	.000	.000
		العدد	30	30	30	30
ايرصال الرؤية (الاتصال)	7	معامل الارتباط	.755**	1	.808**	.919**
		مستوى الدلالة	.000		.000	.000
		العدد	30	30	30	30
التمكين	7	معامل الارتباط	.763**	.808**	1	.934**
		مستوى الدلالة	.000	.000	.000	.000
		العدد	30	30	30	30
القيادة الرؤيوية	22	معامل الارتباط	.912**	.919**	.934**	1
		مستوى الدلالة	.000	.000	.000	.000
		العدد	30	30	30	30

يلاحظ من الجدول (4) أن قيم معاملات الارتباط المجالات جاءت بدرجة عالية وذات دلالة

إحصائية، وهذا يعزز من صدق الاتساق الداخلي لفقرات استبانة القيادة الرؤيوية.

ثبات استبانة القيادة الرؤيوية:

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach-Alpha) لإيجاد

معامل الاتساق الداخلي للأداة على جميع المجالات والأداة ككل، وكما هو مبين في الجدول (5).

الجدول (5) معامل الثبات للاتساق الداخلي لمجالات القيادة الرؤيوية (كرومباخ ألفا)

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
1	الرؤية	8	0.90
2	ايرصال الرؤية (الاتصال)	7	0.92
3	التمكين	7	0.96
	القيادة الرؤيوية	22	0.96

ونستدل من الجدول (5) بأن معاملات ثبات الأداة مرتفعة وهذا يشير بأن الأداة قادرة على قياس ما أعدت له، إذ يشير بأن أعلى معامل ثبات لمجالات الأداة (0.96) وأن أدنى معامل ثبات كان (0.90)، مما يؤكد إمكانية ثبات النتائج عند تطبيق الأداة، حيث أن قيمة معامل الثبات $\alpha > 0.60$ تدل على أن الأداة مناسبة للتطبيق على عينة الدراسة. وبعد التحقق من صدق الأداة وثباتها أصبحت بصورة نهائية مكونة من (22) كما هو مبين في الملحق (3)، ومن الملاحظ أن جميع قيم الثبات مرتفعة، وهذا يعزز أنها مناسبة للتطبيق لتحقيق أغراض الدراسة.

ثانياً: استبانة تفعيل الفرق البحثية:

تم تطوير استبانة تفعيل الفرق البحثية من خلال الاطلاع على الأدب النظري السابق المتعلق بالفرق البحثية والإفادة منه في تطوير أداة الدراسة، كما تم الاستعانة بالدراسات السابقة ذات الصلة بالفرق البحثية كدراسة السعيد (2016)، فضلاً عن آراء المحكمين والمختصين التربويين، إذ تكونت الأداة من (37) فقرة، واشتملت على خمس بدائل من الإجابات وفقاً لمقياس ليكرت الخماسي (Likert scale) وهي: دائماً (5) درجات، غالباً (4) درجات، أحياناً (3) درجات، قليلاً درجتين، نادراً درجة واحدة والملحق (2) يبين ذلك، موزعة على ثلاثة مجالات وهي:

- يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي، وتكون من (19) فقرة.
- المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية، وتكون من (9) فقرات.
- المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية، وتكون من (9) فقرات.

صدق استبانة تفعيل الفرق البحثية:

تم التحقق من صدق محتوى استبانة تفعيل الفرق البحثية، بعرضها بصورتها الأولية على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والعربية، الملحق (2)، لإبداء آرائهم بمدى إنتماء الفقرات وصحتها، وتعديل الفقرات وحذف أو إضافة ما يروونه مناسباً، وتم تعديل الفقرات التي أجمع عليها (80%) فأكثر من المحكمين والجدول (6) يبين بعض الفقرات التي تم تعديلها:

الجدول (6) الفقرات التي تم التعديل عليها أو دمجها من قبل المحكمين لاستبانة درجة تفعيل الفرق البحثية

رقم الفقرة	الفقرة	التعديل	اسم المجال
9.	يملك المعرفة التامة بالتفريق بين الدلالة العلمية والدلالة الإحصائية	امتلاك المعرفة التامة بالتفريق بين الدلالة العلمية والدلالة الإحصائية	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي
13.	المقدرة على صياغة أهداف الدراسة وأهميتها	المقدرة على صياغة أهداف الدراسة نظرياً وعلمياً	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي
15.	المعرفة التامة بطريقة توثيق المرجع كما هو متبع في المؤسسات المعتمدة للتوثيق	الإلمام بطريقة التوثيق المراجع كما هو متبع في المؤسسات المعتمدة للتوثيق	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي
17.	الدراية التامة بشروط العينة البحثية حجمها وطريقة اختيارها.	الإلمام بشروط اختيار العينة البحثية (حجمها وطريقة اختيارها)	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي
19.	امتلاك المقدرة على صياغة النتائج وعرضها	امتلاك المقدرة على مناقشة النتائج	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي
30.	يسمح رئيس لأعضاء الفرق البحثية بالعمل مع مؤسسات بحثية خارجية	يسمح رئيس لأعضاء الفرق البحثية بالعمل مع مؤسسات بحثية خارجية	المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية
34.	يتواصل رئيس القسم مع إدارة الجامعة لتوفير الخبراء والباحثين من مراكز المعروفة في مجالاتها	يتواصل رئيس القسم مع العميد لتوفير الخبراء والباحثين في أقسامها المختلفة	المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية
35.	تستقطب الجامعة الفرق البحثية للعمل مع الباحثين في أقسامها المختلفة	يحرص رئيس القسم على استقطاب الفرق البحثية للعمل مع الباحثين في أقسامها المختلفة	المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية

الجدول (7) الفقرات التي تم حذفها من قبل المحكمين لاستبانة تفعيل الفرق البحثية

رقم الفقرة	الفقرة	المجال
4.	إجراء مقارنات بين المتغيرات البحث العلمي	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي
7.	المعرفة التامة بالصفحات التهديدية التي يتكون منها البحث الإهداء والمقدمة والملخص.	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي
20.	يوفر رئيس القسم المناخ المناسب لتأسيس الفرق البحثية في قسمه	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية
30.	يوفر رئيس القسم المختبرات والتجهيزات اللازمة لعمل الفرق البحثية	المتطلبات المالية والبشرية للفرق البحثية

مؤشرات الصدق البنائي لاستبانة تفعيل الفرق البحثية

تم التحقق من الصدق البنائي من خلال حساب معامل الارتباط لقياس مدى ارتباط كل فقرة بالمجال الذي تنتمي إليه، ثم قياس مدى ارتباط كل فقرة بالأداة ككل. لذلك طبقت الأداة على عينة من مجتمع الدراسة من خارج عينتها بلغ عدده أفرادها (30) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، وتم استخدام معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لإيجاد العلاقة الارتباطية بينها، وذلك كما هو مبين في جدول(8):

الجدول (8) قيم معاملات الارتباط لكل فقرة مع المجال الذي تنتمي إليه لأداة تفعيل الفرق البحثية

رقم الفقرة	يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي	رقم الفقرة	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	رقم الفقرة	المتطلبات المالية والبشرية للفرق البحثية
1	.745**	17	.672*	25	.822**
2	.865**	18	.644*	26	.894**
3	.651*	19	.842**	27	.833**
4	.795**	20	.826**	28	.834**
5	.871**	21	.831**	29	.776**

.902**	30	.855**	22	.806**	6
.748**	31	.907**	23	.829**	7
.816**	32	.849**	24	.767**	8
				.813**	9
				.846**	10
				.880**	11
				.837**	12
				.841**	13
				.804**	14
				.516	15
				.697*	16

يشير جدول (8) إلى أن قيم معاملات ارتباط بيرسون مرتفعة ودالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، إذا كانت جميعها أكبر من (0.30) وهذا يدل على وجود اتساق داخلي بين فقرات استبانة الفرق البحثية.

الصدق البنائي لاستبانة تفعيل الفرق البحثية

لإيجاد الصدق البنائي لمجالات الاستبانة تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من (30)

عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من خارج عينة الدراسة، وتم إيجاد معامل

ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، كما هو مبين في الجدول (9):

الجدول (9): معاملات ارتباط بيرسون لكل مجال من مجالات تفعيل الفرق البحثية مع الاستبانة ككل والقيمة الكلية.

المجال	عدد الفقرات	المعاملات	يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	المتطلبات المالية والبشرية للفرق البحثية	الفرق البحثية
يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي	16	معامل الارتباط	1	.710**	.609**	.838**
		مستوى الدلالة		.000	.000	.000
		العدد	30	30	30	30
المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	8	معامل الارتباط	.710**	1	.764**	.827**
		مستوى الدلالة	.000		.000	.000
		العدد	30	30	30	30
المتطلبات المالية والبشرية للفرق البحثية	8	معامل الارتباط	.609**	.764**	1	.758**
		مستوى الدلالة	.000	.000	.000	.000
		العدد	30	30	30	30
الفرق البحثية	44	معامل الارتباط	.838**	.827**	.758**	1
		مستوى الدلالة	.000	.000	.000	.000
		العدد	30	30	30	30

يلاحظ من الجدول (9) أن قيم معاملات الارتباط المجالات جاءت بدرجة عالية وذات دلالة

إحصائية، وهذا يعزز من صدق الاتساق الداخلي لفقرات استبانة الفرق البحثية.

ثبات استبانة الفرق البحثية

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، لإيجاد معامل الاتساق الداخلي للأداة على جميع المجالات والأداة ككل، كما هو مبين في جدول (10):

الجدول (10) معامل ثبات الاتساق الداخلي لمجالات الفرق البحثية (كرونباخ ألفا)

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل ثبات كرونباخ ألفا
1	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي	16	0.96
2	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	8	0.92
3	المتطلبات المالية والبشرية للفرق البحثية	8	0.93
	الفرق البحثية	32	0.95

ويظهر جدول (10) قيم الثبات للاداء، حيث أن أعلى قيمة (0.96) وأقل قيمة (0.92)، وهذا

يدل على أن الأداة قادرة على قياس ما أعدت لقياسه. إذ يتضح أن قيم الثبات جميعها مرتفعة،

وذلك يشير إلى إمكانية ثبات النتائج عند تطبيق الأداة، حيث تعتبر قيم معامل الثبات ($\alpha >$)

(0.06)

مناسبة من أجل تطبيق الأداة على عينة. وبعد التأكد من صدق الاداء وثباتها أصبحت الأستبانة بصورتها النهائية مكونة من (32) فقرة.

تصحيح مقياس القيادة الرؤيوية والفرق البحثية:

تم استخدام تدرج ليكرت للإجابة عن أداتي الدراسة القيادة الرؤيوية والفرق البحثية، فقد أعطيت

الدرجات (1,2,3,4,5) على التوالي لكل فقرة من فقرات الأداة لتتم معالجتها إحصائياً، عل النحو

الآتي: دائماً (5) درجات، غالباً (4) درجات، أحياناً (3) درجات، قليلاً (2) درجتين، نادراً (1)

درجة، كما تم استخدام معادلة طول الفئة لتحديد مستويات القيادة الرؤيوية والفرق البحثية، والحكم

على مستوياتها هي على النحو الآتي:

طول الفئة = $\frac{\text{الحد الأعلى} - \text{الحد الأدنى}}{\text{عدد المستويات}}$ (لتدرج ليكرت)

عدد المستويات (عدد الفئات المفترضة)

$$1.33 = \frac{4}{3} = \frac{1-5}{3} =$$

فتكونت من المستويات الآتية:

-المستوى المنخفض من (1-2.33).

-المستوى المتوسط من (2.34-3.67).

-المستوى المرتفع من (3.68-5).

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن أسئلة الدراسة، تم استخدام الوسائل الإحصائية الآتية:

- للإجابة عن السؤالين الأول والثاني تم استخدام المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتبة والدرجة.

- للإجابة عن السؤال الثالث تم استخدام معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation).
لمعرفة العلاقة الارتباطية بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية.

إجراءات الدراسة

تم تطبيق الدراسة وفق الإجراءات الآتية:

- الرجوع إلى الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع دراسة القيادة الرؤيوية والفرق البحثية.
- تحديد مجتمع الدراسة من جميع أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة للفصل الأول من العام الجامعي 2020/2019 والبالغ عددهم (2430) عضو هيئة تدريس.
- تطوير أدوات الدراسة والمتمثلة بأداة القيادة الرؤيوية وأداة تفعيل الفرق البحثية في رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة.
- الحصول على كتاب تسهيل مهمة الباحثة من جامعة الشرق الأوسط إلى وزارة التعليم العالي والبحث العلمي.
- التأكد من صدق أدوات الدراسة وثباتهما من خلال عرضهما على (10) محكمين من ذوي الاختصاص، واستخدام الطرق لاستخراج مؤشرات صدق البنائي، واستخراج معامل الثبات.
- تم توزيع الاستبانة إلكترونياً على العينة الاستطلاعية وقوامها (30) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة من مجتمع الدراسة ومن خارج عينتها، لمعرفة مدى وضوح الفقرات، والوقت المستغرق في الإجابة على الأدوات، وتم التأكد من وضوح الفقرات.
- تطبيق الأداة على عينة الدراسة إلكترونياً والبالغ عددهم (342) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة.
- جمع البيانات وتصنيفها وتدقيقها تمهيداً لإجراء المعالجة الإحصائية، ضمن البرنامج الإحصائي (SPSS-V21) والحصول على النتائج.

- عرض نتائج الدراسة ومناقشتها بالاستعانة بالأدب النظري ونتائج الدراسات السابقة.
- تقديم التوصيات والمقترحات بناءً على ما تم التوصل إليه من نتائج وكتابة الرسالة بشكلها النهائي.

الفصل الرابع

نتائج الدراسة

يعرض هذا الفصل نتائج الدراسة التي هدفت إلى تعرف القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

السؤال الأول: ما درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

في الجامعات الأردنية الخاصة؟

للإجابة عن السؤال الأول تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس للمجالات ككل ولكل مجال على حدة في أداة القيادة الرؤيوية، والجدول (11) يبين ذلك.

الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب ودرجة تقديرات أفراد عينة الدراسة لدرجة ممارسة مجالات القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
2	ايصال الرؤية (الاتصال)	3.78	0.76	1	مرتفعة
3	التمكين	3.75	0.80	2	مرتفعة
1	الرؤية	3.74	0.77	3	مرتفعة
	القيادة الرؤيوية	3.76	0.72		مرتفعة

يبين الجدول (11) أن درجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديميين لمجالات القيادة الرؤيوية في

الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت مرتفعة، وبلغ المتوسط الحسابي للأداة ككل (3.76) بينما بلغ الانحراف المعياري (0.72)، كما أن درجة ممارسة كل مجال

من مجالات الأداة جميعها جاءت مرتفعة، وقد تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.78 – 3.78)، والانحرافات المعيارية بين (0.76 – 0.80)، إذ جاء مجال "ايصال الرؤية (الاتصال)" في الرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.76)، وبينما جاء مجال "التمكين" بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.80)، وقد جاء مجال "الرؤية" في الرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.77).

وبالنسبة لفقرات كل مجال من مجالات أداة القيادة الرؤيوية كانت النتائج كما تظهرها الجداول

(12)، (13)، (14).

المجال الأول: الرؤية

حُسبت المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة الرؤيوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال الرؤية كما يظهر في الجدول (12)

الجدول (12): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام

الأكاديمية للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال الرؤية مرتبة تنازلياً

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
4	يؤمن رئيس القسم بضرورة توفير مناخ إيجابي للهيئة التدريسية.	4.02	0.87	1	مرتفعة
1	يقوم رئيس القسم بتكوين تصورات مستقبلية للقسم تنسجم مع الأهداف الإستراتيجية للجامعة.	3.78	0.93	2	مرتفعة
3	يعزز رئيس القسم بتصوراته المستقبلية الولاء لدى الهيئة التدريسية لتحقيق الأهداف بفاعلية.	3.78	0.93	2	مرتفعة
2	يؤمن رئيس القسم بالتصورات العقلانية المستقبلية للجامعة .	3.77	0.97	4	مرتفعة

مرتفعة	4	0.98	3.77	تحفز رؤية رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على تحسين الأداء لزيادة الإنتاجية.	6
مرتفعة	6	0.74	3.71	تتصف رؤية رئيس القسم بالاستقرار النسبي.	5
متوسطة	7	1.11	3.64	تشجع الرؤية أعضاء هيئة التدريس على العمل الجماعي.	8
متوسطة	8	1.08	3.47	يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار احتياجات أعضاء هيئة التدريس عند وضع الرؤية.	7
مرتفعة		0.77	3.74	الرؤية	

يظهر الجدول (12) بأن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس عن فقرات مجال الرؤية جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.74) وبلغ الانحراف المعياري (0.77)، وتراوحت الفقرات بين الدرجتين المتوسطة والمرتفعة، والمتوسطات الحسابية بين (3.47-4.02). وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (4) ونصها " يؤمن رئيس القسم بضرورة توفير مناخ إيجابي للهيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.87) ودرجة مرتفعة، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (7) ونصها " يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار احتياجات أعضاء هيئة التدريس عند وضع الرؤية"، بمتوسط حسابي (3.47) وانحراف معياري (1.08)، وبدرجة متوسطة.

المجال الثاني: إيصال الرؤية (الاتصال)

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة الرؤيوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال إيصال الرؤية (اتصال) كما هو مبين في الجدول (13)

الجدول (13): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال إيصال الرؤية (اتصال) مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
9	يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الرؤية.	3.87	0.83	1	مرتفعة
10	يوظف رئيس القسم أنواع الاتصال المختلفة لضمان وضوح الرؤية لدى أعضاء هيئة التدريس.	3.86	0.85	2	مرتفعة
15	يصغي رئيس القسم لآراء أعضاء هيئة التدريس للتأكد من وصول الرؤية لهم.	3.86	0.94	2	مرتفعة
13	يمتلك رئيس القسم مهارة لغوية لتعبير عن رؤية	3.82	0.99	4	مرتفعة
14	يتحلى رئيس القسم بالمقدرة على توضيح الأفكار التي تتضمنها الرؤية.	3.81	0.89	5	مرتفعة
12	يؤمن رئيس القسم بالرؤية ويعمل بها مما ينعكس على أعضاء هيئة التدريس.	3.69	0.94	6	مرتفعة
11	يمتلك رئيس القسم المقدرة على إقناع أعضاء هيئة التدريس بالرؤية.	3.53	0.88	7	متوسطة
	ايصال الرؤية (الاتصال)	3.78	0.76		مرتفعة

يتضح من الجدول (13) بأن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال ايصال الرؤية (اتصال) جاءت مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.78) وبلغ الانحراف المعياري (0.76)، وجاءت الفقرات بالدرجة المرتفعة باستثناء الفقرة (11) جاءت بدرجة متوسطة، والمتوسطات الحسابية بين (3.53-3.87)، فجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (9) ونصها "يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الرؤية"، بمتوسط حسابي (3.87) وانحراف معياري (0.83) ودرجة ممارسة مرتفعة، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (11) ونصها "يمتلك رئيس القسم المقدرة على إقناع أعضاء هيئة التدريس بالرؤية"، بمتوسط حسابي (3.53) وانحراف معياري (0.88)، وبدرجة متوسطة.

المجال الثالث: التمكين

تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة الرؤيوية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال التمكين كما هو مبين في الجدول (14)

الجدول (14): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة ممارسة رؤساء الأقسام الأكاديمية للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال التمكين مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
22	يؤمن رئيس القسم بضرورة تمكين أعضاء هيئة التدريس.	3.98	0.85	1	مرتفعة
16	يؤمن رئيس القسم بالمقدرات الكامنة لأعضاء هيئة التدريس.	3.86	0.85	2	مرتفعة
19	يوفر رئيس القسم المعلومات لأعضاء هيئة التدريس لفهم المهام الموكلة إليهم.	3.82	0.98	3	مرتفعة
18	يمنح رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس الصلاحيات للقيام بالمهام المطلوبة منهم.	3.75	1.03	4	مرتفعة
21	يحرص رئيس القسم على زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	3.70	1.03	5	مرتفعة
20	يشرك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات التي تزيد من أدائهم.	3.66	0.93	6	متوسطة
17	يوفر رئيس القسم الفرص لإظهار قدرات أعضاء هيئة التدريس.	3.58	1.10	7	متوسطة
	التمكين	3.76	0.80		مرتفعة

يظهر الجدول (14) بأن درجة ممارسة رؤساء الأقسام للقيادة الرؤيوية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال التمكين جاءت مرتفعة، وقد بلغ المتوسط الحسابي (3.76) والانحراف المعياري (0.80)، وتراوحت الفقرات بين الدرجتين المتوسطة والمرتفعة، بينما تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.58-3.98)، فجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (22) ونصها " يؤمن رئيس القسم بضرورة تمكين أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (3.98)

وبانحراف معياري (0.85) ودرجة ممارسة مرتفعة، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (17) ونصها "يوفر رئيس القسم الفرص لإظهار قدرات أعضاء هيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (3.58) وانحراف معياري (1.10)، وبدرجة متوسطة.

السؤال الثاني: ما درجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بشكل عام ولكل مجال من المجالات أداة الفرق البحثية، والجدول (15) يظهر ذلك.

الجدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمجالات أداة درجة تفعيل

رؤساء الأقسام للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	الدرجة
1	يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي	3.50	0.83	1	متوسطة
2	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	3.03	0.96	2	متوسطة
3	المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية	2.68	0.97	3	متوسطة
	الفرق البحثية	3.25	0.57		متوسطة

يظهر الجدول (15) أن درجة تفعيل رؤساء الأقسام لمجالات أداة تفعيل الفرق البحثية جاءت

بدرجة متوسطة، بحيث أن المتوسط الحسابي للأداة ككل بلغ (3.25) وبلغ الانحراف المعياري

(0.57) كما جاءت مجالات الأداة جميعها بدرجة متوسطة وتراوحت المتوسطات الحسابية بين

(3.50-2.68)، وجاء مجال "يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي" بالرتبة الأولى

بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.83)، وقد جاء مجال "المتطلبات الإدارية والتنظيمية

للفرق البحثية" بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.03) وبانحراف معياري (0.96)، وكما جاء مجال "المتطلبات المادية والبشرية للفروق البحثية" بالرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.68) وبانحراف معياري (0.97).

وبالنسبة لفقرات كل مجال من مجالات أداة الفرق البحثية كانت النتائج كما هو مبين في الجداول

(16)، (17)، (18):

المجال الأول: يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي

لحساب درجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية للفروق البحثية في الجامعة الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات مجال يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي كما يظهر في جدول (16).

الجدول (16): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية للفروق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
12	مرتفعة	1	1.07	3.78	الإلمام بطريقة توثيق المراجع كما هو متبع في المؤسسات المعتمدة للتوثيق
14	مرتفعة	2	1.01	3.76	الإلمام بشروط اختيار العينة البحثية (حجمها وطريقة اختيارها).
10	متوسطة	3	0.97	3.62	المقدرة على صياغة أهداف الدراسة نظرياً وعملياً.
7	متوسطة	4	0.88	3.59	المقدرة على صياغة عنوان البحث العلمي بطريقة صحيحة.
8	متوسطة	5	0.87	3.58	المقدرة على كتابة أسئلة البحث بشكل علمي.
13	متوسطة	5	1.03	3.58	المقدرة على بناء أداة البحث العلمي والتحقق من دلالات صدقها وثباتها.

متوسطة	7	0.94	3.57	امتلاك المقدرة على مناقشة النتائج.	16
متوسطة	8	1.03	3.54	المقدرة على استخدام آليات جمع البيانات سواءً (الوصفية أم الارتباطية أم السببية أم التجريبية)	11
متوسطة	9	0.92	3.50	المقدرة على تحديد متغيرات الدراسة وتعريفها اصطلاحياً وإجراءً.	9
متوسطة	10	0.95	3.47	المقدرة على اختبار الفرضيات من حيث صحتها أو عدمه.	2
متوسطة	11	0.99	3.46	الإلمام بمتغيرات البحث العلمي.	1
متوسطة	12	1.08	3.43	امتلاك المقدرة على استخدام الدراسات السابقة كمصدر رئيسي تقوم عليه فرضيات البحث العلمي.	5
متوسطة	13	1.06	3.40	الإلمام بتنظيم فصول البحث العلمي بالشكل الصحيح.	4
متوسطة	14	0.99	3.35	المقدرة على إجراء العمليات الإحصائية وتفسيرها.	15
متوسطة	15	1.07	3.26	امتلاك المعرفة التامة بالتفريق بين الدلالة العلمية والدلالة الإحصائية للبحث.	6
متوسطة	16	1.09	3.15	إجراء مقارنات بين البحوث على اختلاف أنواعها.	3
متوسطة		0.83	3.50	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي	

الجدول (16) يظهر بأن درجة تفعيل رؤساء الأقسام للفرق البحثية تفعيل في الجامعات الأردنية

الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ل فقرات مجال يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.50) والانحراف المعياري (0.83)، وتدرجت الفقرات بين الدرجتين المتوسطة والمرتفعة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.15- 3.78)، حيث جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (12) ونصها "الإلمام بطريقة توثيق المراجع كما هو متبع في المؤسسات المعتمدة للتوثيق"، بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.07) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (3) ونصها "إجراء مقارنات بين البحوث على اختلاف أنواعها"، بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسطة.

المجال الثاني: المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل رؤساء الأقسام للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية كما هو مبين في الجدول (17).

الجدول (17): المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل الفرق البحثية لرؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الممارسة
17	يطور رئيس القسم ثقافة العمل ضمن الفرق البحثية في قسمه.	3.37	1.04	1	متوسطة
18	يوفر رئيس القسم الخبرات اللازمة لإدارة الفرق البحثية.	3.32	1.09	2	متوسطة
22	يسهل رئيس القسم الإجراءات مع الإدارة العليا لتفعيل عمل الفرق البحثية	3.30	1.19	3	متوسطة
21	يشجع رئيس القسم تكوين الفرق البحثية في قسمه.	3.14	1.12	4	متوسطة
23	يوفر رئيس القسم نظام متخصص لتبادل المعلومات بين الفرق البحثية.	2.92	1.17	5	متوسطة
19	يطور رئيس القسم شراكات بحثية مع مؤسسات بحثية خارج الجامعة.	2.77	1.08	6	متوسطة
20	يشرك رئيس القسم مؤسسات المجتمع المحلي بالفرق البحثية.	2.71	1.22	7	متوسطة
24	تفعيل العقود القانونية لتنظيم عمل الفرق البحثية.	2.69	1.23	8	متوسطة
	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	3.03	0.96		متوسطة

يبين الجدول (17) أن درجة تفعيل رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية الخاصة للفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية قد جاءت بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي (3.03) والانحراف المعياري (0.96) وجاءت الفقرات جميعها بدرجة متوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.69-3.37) وبدرجة متوسطة، وقد جاءت في الرتبة الأولى الفقرة (17) والتي تنص على "يطور رئيس القسم ثقافة العمل

ضمن الفرق البحثية في قسمه" بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.04) بدرجة متوسطة، وقد جاءت في المرتبة الأخيرة الفقرة (24) والتي تنص على " تفعيل العقود القانونية لتنظيم عمل الفرق البحثية " بمتوسط حسابي (2.69)، وانحراف معياري (1.23) وبدرجة متوسطة.

المجال الثالث: المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية

تم حساب درجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة للفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفرقات مجال المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجدول (18).

الجدول (18) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة للفرق البحثية لفرقات مجال المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفرقات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الرتبة	الدرجة
29	يتواصل رئيس القسم مع العميد لتوفير الخبراء والباحثين من المراكز البحثية المتخصصة في مجالاتها.	2.98	1.19	1	متوسطة
31	يسعى رئيس القسم إلى توفير البرامج التدريبية اللازمة لعمل الفرق البحثية وإدارتها.	2.84	1.18	2	متوسطة
25	يسعى رئيس القسم إلى توفير حاضنات علمية للفرق البحثية.	2.83	1.14	3	متوسطة
26	يسهل رئيس القسم لأعضاء الفرق البحثية بالعمل مع مؤسسات بحثية خارجية.	2.67	1.15	4	متوسطة
30	يحرص رئيس القسم على استقطاب الفرق البحثية للعمل مع الباحثين في أقسامها المختلفة.	2.67	1.18	4	متوسطة
27	يسعى رئيس القسم إلى إيجاد مصادر لتمويل الفرق البحثية.	2.64	1.22	6	متوسطة
28	يسعى رئيس القسم إلى توفير الميزانية اللازمة للفرق البحثية.	2.52	1.17	7	متوسطة
32	يخصص رئيس القسم نسبة من إيرادات القسم لدعم جهود الفرق البحثية.	2.27	1.19	8	منخفضة
	المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية	2.68	0.97		متوسطة

يظهر الجدول (18) أن درجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة للفرق البحثية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ل فقرات مجال المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية قد جاءت بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي (2.68) والانحراف المعياري (0.97)، وجاءت الفقرات بالدرجة المتوسطة باستثناء الفقرة (32) جاءت بدرجة منخفضة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.27-2.98)، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (29) ونصها "يتواصل رئيس القسم مع العميد لتوفير الخبراء والباحثين من المراكز البحثية المتخصصة في مجالاتها" بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة متوسطة، بينما جاء في المرتبة الأخيرة الفقرة (32) ونصها "يخصص رئيس القسم نسبة من إيرادات القسم لدعم جهود الفرق البحثية"، بمتوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (1.19) وبدرجة منخفضة.

السؤال الثالث: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في

الجامعات الأردنية الخاصة ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية؟

وتم الإجابة عن هذا السؤال بحساب قيم الارتباط باستخدام معاملات ارتباط بيرسون (Pearson Correlatio) لتحديد العلاقات الارتباطية بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بدرجة تفعيلهم للفرق البحثية والجدول (19) يظهر ذلك.

الجدول (19): العلاقات الارتباطية بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام

الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بدرجة تفعيلهم للفرق البحثية

المجال	المعاملات	الرؤية	ايصال الرؤية (اتصال)	التمكنين	القيادة الرؤيوية
يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي	معامل الارتباط	.485**	.512**	.553**	.552**
	تحقيق الدلالة	.00	.00	.00	.00
	العدد	342	342	342	342
المتطلبات الإدارية والتنظيمي للفرق البحثية	معامل الارتباط	.580**	.448**	.465**	.537**
	تحقيق الدلالة	.00	.00	.00	.00
	العدد	342	342	342	342
المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية	معامل الارتباط	.468**	.348**	.370**	.427**
	تحقيق الدلالة	.00	.00	.00	.00
	العدد	342	342	342	342
الفرق البحثية	معامل الارتباط	.556**	.489**	.490**	.550**
	تحقيق الدلالة	.00	.00	.00	.00
	العدد	342	342	342	342

** دال إحصائياً عند تحقق دلالة ($\alpha = 0.05$)

يوضح الجدول (19) العلاقات الارتباطية بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام

الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بدرجة تفعيلهم للفرق البحثية، حيث يظهر وجود

علاقات دالة إحصائياً بين جميع مجالات القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات

الأردنية الخاصة وجميع مجالات تفعيل الفرق البحثية لدى رؤساء الأقسام في الجامعات الأردنية

الخاصة عند تحقيق ($\alpha = 0.05$) وعلاقات دالة إحصائياً بين جميع مجالات تفعيل الفرق البحثية

لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وجميع مجالات القيادة الرؤيوية عند

تحقيق ($\alpha = 0.05$)، وكذلك وجود علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مجموع درجات القيادة الرؤيوية

ومجموع درجات تفعيل الفرق البحثية بلغت (0.55) وكلها مرتفعة ودالة إحصائياً.

الفصل الخامس

مناقشة النتائج والتوصيات

يشمل هذا الفصل عرضاً لمناقشة النتائج التي توصلت إليها الدراسة بناءً على الأسئلة الموضوعية، إضافةً إلى التوصيات التي تم التوصل إليها في ضوء النتائج الموضحة على النحو الآتي:

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة؟

أشارت النتائج في جدول (11) أن درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة مرتفعة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.76) والانحراف (0.72)، وإذ جاءت مجالات الأداة جميعها بدرجة مرتفعة، وتراوح المتوسطات الحسابية بين (3.74-3.78)، والانحرافات المعيارية بين (0.76-0.80)، فجاءت في الرتبة الأولى مجال اتصال الرؤية (اتصال) بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (0.76) وبدرجة مرتفعة، ثم في الرتبة الثانية مجال التمكين بمتوسط حسابي (3.75) وانحراف معياري (0.80) وبدرجة مرتفعة، وبينما جاء في الرتبة الأخيرة مجال الرؤية بمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.77) وبدرجة مرتفعة أيضاً وقد يعزى ذلك إلى امتلاك رؤساء الأقسام رؤية مستقبلية واضحة لأقسامهم، فيوضحون الرؤية للأعضاء ويشجعونهم على تبنيها، ويؤمنون بأن تفويض الأعضاء وتمكينهم هو الطريق لتحقيق مهامهم ونقل الأقسام الأكاديمية والجامعة إلى المستقبل المنشود، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة فندي وسعيد وطه (2013) حيث أن درجة ممارسة أدوار القيادة الرؤيوية لدى القيادات الإدارية جاءت مرتفعة وتختلف هذه النتيجة مع دراسة كواز (2018)

ودراسة حنظل ورزوقي (2019) التي أشارت إلى وجود درجة متوسطة لممارسة القيادة الرؤيوية بين رؤساء الأندية والمدراء في المنظمات المبحوثة.

مجالات القيادة الرؤيوية بشكل منفصل:

أولاً: الرؤية

بالعودة إلى جدول (12) تبين أن جميع فقرات مجال الرؤية من وجهة نظر عينة الدراسة والمتمثلة بعدد من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة، قد جاءت جميعها بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، وتراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.47-4.02) والانحراف المعياري بين (0.74-1.11)، وأن المتوسط العام للمجال قد بلغ (3.74) والانحراف المعياري (0.77) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (4) في الرتبة الأولى ونصها " يؤمن رئيس القسم بضرورة توفير مناخ إيجابي للهيئة التدريس"، بمتوسط حسابي (4.02) وانحراف معياري (0.87)، وقد يعزى ذلك إلى حرص رؤساء الأقسام إلى تهيئة بيئة عمل ملائمة تحفز وتدعم أعضاء هيئة التدريس، مما يؤدي إلى تحسين الأداء ورفع جودة المخرجات التعليمية والعلمية، كما يعزى ذلك إلى إيمان رؤساء الأقسام بأن المناخ السائد هو انعكاس لطبيعة العلاقات بين الأعضاء وسير العمل في مؤسسة، وجاءت الفقرة (7) في الرتبة الأخيرة ونصها "يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار احتياجات أعضاء هيئة التدريس عند وضع الرؤية"، وتعزى هذه النتيجة إلى حرص رؤساء الأقسام على إشراك أعضاء هيئة التدريس عند وضع الرؤية فيشعرون بأنها تلبي احتياجاتهم وأنهم جزء منها فيتبنوها ويسعون إلى تحقيقها على الرغم من الحوافز والدعم المقدمين بالمستوى المطلوب. وتعزى أيضاً إلى إدراك رؤساء الأقسام بأن الرؤية يجب أن تكون واقعية وقابلة للتحقيق وتأخذ بالحسبان الاحتياجات والإمكانات الحالية فهي الوسيلة التي

توجه الأعضاء إلى إنجاز الأهداف المستقبلية وتحقيق النتائج ولكن الإمكانيات الحالية تشكل عثرة أمام الرؤساء حيث لا يمكنهم تلبية احتياجات الأعضاء في الوقت الحالي وبالمستوى المرغوب.

ثانيًا: إيصال الرؤية (الاتصال)

بالعودة إلى جدول (13) تبين بأن جميع فقرات لمجال إيصال الرؤية (الاتصال) قد جاءت بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة بناءً على وجهة نظر عينة الدراسة، إذا تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.53-3.87) والانحرافات المعيارية بين (0.83-0.99)، وأن المتوسط الحسابي لمجال ككل (3.78) والانحراف المعياري (0.76) وبدرجة مرتفعة، وجاءت الفقرة (9) في الرتبة الأولى وتنص على "يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الرؤية" بمتوسط حسابي (3.87)، وانحراف معياري (0.83)، وقد تعزى هذه النتيجة إلى سعي رؤساء الأقسام إلى تقديم الحقائق الملموسة حول الرؤية، لما لها من دور فعال في تشجيع الأعضاء لتنفيذ الرؤية، بينما جاءت الفقرة (11) في الرتبة الأخيرة وتنص على "يمتلك رئيس القسم المقدرة على إقناع أعضاء هيئة التدريس بالرؤية" بحيث بلغ المتوسط الحسابي (3.53) وبلغ الانحراف المعياري (0.88)، وقد تعزى النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام يمتلكون الرؤى لنقل مؤسساتهم للمستقبل المنشود، ولكن لا يمتلكون المهارات الكافية لتسويق أفكارهم لأعضاء هيئة التدريس بالمنطق والبراهين ليتم تبنيها.

ثالثًا: التمكين

بالرجوع إلى جدول (14) نلاحظ بأن فقرات مجال التمكين قد جاء بين الدرجتين المرتفعة والمتوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.58-3.98)، والانحرافات المعيارية بين (0.85-1.10)، وأن المتوسط العام للمجال بلغ (3.76)، والانحراف المعياري (0.80)، وبدرجة مرتفعة، إذ جاءت الرتبة في الرتبة الأولى الفقرة (22) ونصها "يؤمن رئيس القسم بضرورة تمكين

أعضاء هيئة التدريس" بمتوسط حسابي (3.98) وانحراف معياري (0.85)، وتعزى هذه النتيجة إلى إدراك رؤساء الأقسام أهمية تنمية مهارات ومقدرات أعضاء هيئة التدريس، ومنحهم الثقة والصلاحيات والحرية في أداء الأعمال، وإشراكهم في عملية صنع القرار، واستثمار خبراتهم وإمكاناتهم لتحقيق الغايات بكفاءة وفاعلية، وقد جاءت الفقرة (17) في الرتبة الأخيرة التي تنص على: "يوفر رئيس القسم الفرص لإظهار قدرات أعضاء هيئة التدريس بمتوسط حسابي (3.58)، وانحراف معياري (1.10)، ويعزى ذلك إلى أن هناك ثقة متبادلة بين أعضاء هيئة التدريس ورؤساء الأقسام، فيعطيهم الحرية لإظهار أفكارهم ومناقشتها مع الإدارة العليا ويؤمن أن الأخطاء هي فرص للتعلم مما يدفعهم للإبداع والابتكار وبالرغم من ذلك ينتاب رؤساء الأقسام بعض الخوف من منح الصلاحيات لجميع الأعضاء لتفاوت مقدراتهم.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما درجة تفعيل الفرق البحثية رؤساء الأقسام الأكاديمية للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة؟

أشارت النتائج في جدول (15) أن درجة تفعيل رؤساء الأقسام الأكاديمية للفرق البحثية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الخاصة قد جاءت بدرجة متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.25) والانحراف المعياري (0.57)، وجاءت مجالات الأداة جميعها بدرجة متوسطة إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.68-3.50) والانحراف المعياري بين (0.83-0.97)، وقد جاء في الرتبة الأولى المجال "يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي" بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.83) وبدرجة متوسطة، بينما جاء مجال المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية في الرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (0.96) وبدرجة متوسطة، إذ جاء في الرتبة الثالثة مجال

المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية بمتوسط حسابي (2.68) وبانحراف معياري (0.97) وبدرجة متوسطة. وقد يعزى ذلك إلى إدراك رؤساء الأقسام الأكاديمية أهمية تفعيل الفرق البحثية لما لها من أثر كبير في حل المشكلات ورفع مستوى المخرجات المعرفية والبحثية للجامعات والاستفادة منها لتحقيق التنمية الاجتماعية والاقتصادية والبشرية، ولكن هذه النتيجة المتوسطة جاءت دون المستوى المرغوب الذي تسعى له القيادات الأكاديمية في الأقسام، وفي الجامعة، وهي تسعى إلى تفعيلها للإرتقاء بهذا المستوى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العبيري (2018) ودراسة عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019) ودراسة أحمد (2020).

مجالات الفرق البحثية بشكل منفصل:

أولاً: يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي

بالعودة إلى الجدول (16) يتبين أن أغلب فقرات المجال "يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي" من وجهة نظر عينة الدراسة قد جاءت بالدرجتين المرتفعة والمتوسطة، إذ تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.15-3.78) والانحرافات المعيارية بين (0.87-1.09)، وأن المتوسط العام لجميع لفقرات مجال قد بلغ (3.50) وبانحراف معياري (0.83) وبدرجة متوسطة، وقد جاء في الرتبة الأولى الفقرة (12) والتي تنص على "الإلمام بطريقة توثيق المراجع كما هو متبع في المؤسسات المعتمدة للتوثيق" بمتوسط حسابي (3.78) وانحراف معياري (1.07) وبدرجة مرتفعة، وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن رؤساء الأقسام يحرصون على أن يتمتع أعضاء هيئة التدريس بأخلاقيات البحث العلمي واتباع أساليب التوثيق العالمية المعمول بها في مؤسساتهم، وجاءت الفقرة (3) في الرتبة الأخيرة ونصها "إجراء مقارنات بين البحوث على اختلاف أنواعها" بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسطة، وقد يعزى ذلك أن سعي رؤساء الأقسام ليس بالمستوى الكافي

لإثراء الخلفية المعرفية لدى أعضاء هيئة التدريس بالمستجدات في مجال البحوث وعدم عقد حلقات لمناقشتها والمقارنة بينهم لمعرفة الفجوة المعرفية وسدها.

ثانيًا: المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية:

بالعودة إلى جدول (17) تبين أن جميع فقرات المجال " المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية جاءت بدرجة متوسطة، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.69-3.37) والانحرافات المعيارية بين (1.04-1.23)، وأن المتوسط العام لكافة فقرات الدراسة بلغ (3.03)، والانحراف المعياري (0.96) وبدرجة متوسطة، وجاءت الفقرة (17) في الرتبة الأولى ونصها "يطور رئيس القسم ثقافة العمل ضمن الفرق البحثية في قسمة" بمتوسط حسابي (3.37) وانحراف معياري (1.04)، وتعزى تلك النتيجة إلى إيمان رؤساء الأقسام الأكاديمية بأهمية الفرق البحثية في تطور القسم وتنمية مقدرات أعضاء هيئة التدريس، فهي الطريقة الأنجع لحل المشكلات التي تواجه القسم وهي الطريقة التي توجه الأفراد وطاقاتهم لتحقيق التنمية الشاملة إلا أن هناك شائبة تعتري عمل الفرق البحثية ألا وهي أن أعضاء هيئة التدريس المتميزين بالخبرة والاتقان في مجال عملهم لا يميلون إلى العمل مع أعضاء حديثي العهد إذ يعتبرون هدرًا للوقت المخصص لإجراء البحوث. بينما جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (24) والتي تنص على "تفعيل العقود القانونية لتنظيم عمل الفرق البحثية" بمتوسط حسابي (2.69) وانحراف معياري (1.23) وقد يعزى ذلك إلى غياب وضعف التشريعات الجامعية المشجعة على تفعيل الفرق البحثية وضعف نظام المكافآت والحوافز المقدمة لدعم المشاريع البحثية وأعضاء الفرق.

ثالثاً: المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية:

بالعودة إلى الجدول (18) يتضح أن غالبية الفقرات مجال " المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية" جاءت بدرجة متوسطة باستثناء الفقرة (32) جاءت بدرجة منخفضة، تراوحت المتوسطات الحسابية بين (2.27-2.98) والانحرافات المعيارية بين (1.14-1.22)، وأن المتوسط العام لكافة فقرات المجال بلغ (2.68) والانحراف المعياري (0.97) وبدرجة متوسطة، وجاءت في الرتبة الأولى الفقرة (29) وتنص على الآتي "يتواصل رئيس القسم مع العميد لتوفير الخبراء والباحثين من المراكز البحثية المتخصصة في مجالاتها" بمتوسط حسابي (2.98) وانحراف معياري (1.19) وتعزى تلك النتيجة إلى محاولة رؤساء الأقسام استقطاب المتخصصين والخبراء للتعاون مع الأعضاء في القسم لاكتساب الخبرات وتبادل المعارف إلا أنه من صعب جذب الخبراء للعمل لدى الفرق البحثية حديثي العهد، فلابد من تقديم برنامج بحثي واضح محفز على العمل لإظهار إذ كان هناك اهتمامات بحثية مشتركة بين الفرق والخبراء العاملين في المراكز البحثية للمشاركة في البحوث، وقد يعزى أيضاً إلى ضعف الإمكانيات المادية لدى الكلية لتوفير الباحثين من المراكز البحثية المتخصصة.

وجاءت الفقرة (32) في الرتبة الأخيرة والتي تنص على "يخصص رئيس القسم نسبة من إيرادات القسم لدعم جهود الفرق البحثية" بمتوسط حسابي (2.27) وانحراف معياري (1.19)، ويعزى ذلك إلى افتقار رؤساء الأقسام إلى المهارات الاجتماعية اللازمة لبناء العلاقات الخارجية والحصول على تمويل من الجهات المعنية المستفيدة من الأبحاث والاقتصار فقط على تمويل داخلي غير كافٍ.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث والذي ينص: هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية

في الجامعات الأردنية الخاصة ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية؟

أشار الجدول (19) أن العلاقات الارتباطية بين درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة ودرجة تفعيلهم للفرق البحثية، حيث تبين وجود علاقة دالة إحصائيًا بين جميع مجالات القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وجميع مجالات تفعيل الفرق البحثية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ وعلاقات دالة إحصائيًا بين جميع مجالات تفعيل الفرق البحثية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وجميع مجالات القيادة الرؤيوية عند مستوى الدلالة $(\alpha = 0.05)$. كما أن هناك علاقة ارتباطية ذات دلالة احصائية بين جميع مجالات القيادة الرؤيوية ومجالات الفرق البحثية جميعها إذ بلغت قيمتها (0.550) ، وكانت جميعها مرتفعة ودالة إحصائيًا، وتعزى هذه النتيجة إلى أن القيادة الرؤيوية من أنماط القيادة الحديثة المعاصرة، التي تسهم في تطوير مؤسسات التعليم الجامعي وتحقيق الريادة العالمية، من خلال قراءة المستقبل وإيصال الرؤى للأفراد، ومواكبة المستجدات العلمية وتكنولوجية، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية وإنتهاز الفرص والتنبؤ بها وتنمية القدرات وإطلاق الطاقات الكامنة لدى الأفراد، وخلق بيئة عمل جذابة معززة ومحفزة تشجيع العمل في الفرق البحثية لتفسير الظواهر وعلاج المشكلات واستيعاب المعارف والعلوم وتحقيق التنمية المستدامة والتنافسية لمؤسسات التعليم العالي.

التوصيات

في ضوء النتائج الدراسة، توصي الباحثة بالآتي:

- تعزيز القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة؛ لخدمة المؤسسات التعليم الجامعي العالي والمجتمع، وتنظيم ورش تدريبية من قبل وزارة التعليم العالي والبحث العلمي لتنمية رؤى القادة التربويين للتنبؤ بالمستقبل ومواكبة المستجدات وحل المشكلات.
- توجيه انتباه واهتمام القادة في مؤسسات التعليم العالي بأهمية تفعيل الفرق البحثية ووضع التشريعات والقوانين التي تشجع على تشكيلها ودعمها؛ فلا بد من تقديم الحوافز المادية والمعنوية لأعضاء الفرق لما له من أثر إيجابي في تحسين الأداء وتجويد المخرجات.
- تدعيم الشراكات البحثية بين الجامعات الأردنية الخاصة والمراكز البحثية المتخصصة.
- تخصيص جزء من إيرادات الجامعة لتنمية الفرق البحثية في كلياتها وأقسامها المتنوعة وتشجيع التعاون في ما بينهم لإجراء البحوث المتكاملة.
- إجراء دراسة مُماثلة عن الجامعات الأردنية الحكومية، للتعرف إلى درجة مُمارسة القيادة الرؤيوية ودرجة تفعيل الفرق البحثية.
- إجراء دراسة مستقبلية مقترحة عن معوقات التي تواجه الفرق البحثية.

قائمة المراجع

المراجع العربية

آل منصور، علي (2019). "درجة ممارسة قادة المدارس الثانوية لمحافظة القطيف للقيادة التحولية وعلاقتها بمستوى الولاء التنظيمي لدى المعلمين"، مجلة البحث العلمي في التربية 1 (20)، 379-435.

أبو سمرة، محمود والطيطي، محمد (2019). **مناهج البحث العلمي من التبيين إلى التمكين**، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

أحمد، سماح (2020). "فريق البحث الافتراضي لتطوير مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لطلاب اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية"، مجلة كلية التربية 35 (2)، 2-53.

البادري، سعود (2017). "مدى تمكن أعضاء الفرق البحثية التابعة لأقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية"، مجلة العلوم النفسية والتربوية. 3 (4)، 244-266.

البدري، طارق عبد الحميد (2005). **الأساليب القيادية والإدارية في المؤسسات التعليمية**، ط2، عمان: دار الفكر للنشر والتوزيع.

برني، لطيفة ومستورة، ياسمين (2018). "التمكين كأسلوب الإدارة في المنظمة"، مجلة الاقتصاديات المالية البنكية والإدارة الأعمال. (7)، 219-240.

بنسيمون، استلامارا ووارد، كيلي وساندرز، كلارا (2005). **دور رئيس القسم في تطوير أعضاء هيئة التدريس الجدد إلى أساتذة وعلماء**. (ترجمة مازن العطار)، الرياض: العبيكان للنشر.

البندي، محمد بن سلمان وطعيمة، رشدي أحمد (2004). **التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير**، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.

النل، أحمد (1998). **التعليم العالي في الأردن**، عمان: لجنة تاريخ الأردن.

الجارودي، ماجدة (2011). **قيادة التحويل في المنظمات مدخل إلى نظريات القيادة**، الرياض: قرطبة للنشر والتوزيع.

جامعة ام القرى عمادة البحث العلمي (2016). القواعد التنظيمية للمجموعات البحثية، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.

الجنابي، صاحب (2019). استراتيجيات القيادة والإشراف. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

جونسون، الآن (2012). رسم مخطط للمسار البحثي الناجح. دليل للباحثين في بداية مسارهم المهني، هولندا: Elsevier B.V.

الحر، عبد العزيز (2009). أدوات مدرسة المستقبل التخطيط الاستراتيجي، ط1، الرياض: مكتب التربية العربية لدول الخليج العربي.

الحر، عبد العزيز (2017). القيادة في مدارس المستقبل، الرياض: مكتب التربية العربية لدول الخليج العربي.

حريم، حسين (2010). مهارات الاتصال في عالم الاقتصاد وإدارة الأعمال، ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.

حسان، حسن محمد والعجمي، محمد حسنين، (2008). التعليم الجامعي الخاص وتكافؤ الفرص التعليمية، ط6، الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

حلمي، فؤاد والسعيد، سعد والمنصور، عبدالله والغياض، راشد والكريدا، سليمان وعبد الرحمن، منصور (2002). التخطيط التربوي - مبادئ وأساسيات، ط1، رياض: وزارة التربية والتعليم.

حميد، محمد عبدالله حسن، (2016). تطوير الأداء البحثي للجامعات في ضوء الإدارة بالقيم، الرياض: دار المنهل.

حنظل، قاسم ورزوقي، عمر (2019). "دور خصائص القيادة الويوية في تعزيز أداء المنظمات الصحية دراسة استطلاعية في عدد من متشفيات محافظة صلاح الدين"، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية. 15 (47)، 223-239.

الخرندار، سامي والأسعد، طارق (2012). "دور مراكز الفكر والدراسات في البحث العلمي وصنع السياسات العامة"، دفاثر السياسية والقانون 4 (6)، 1-27.

- خضر، شهاب والباشقالي، محمود (2012). "أثر أبعاد القيادة الرؤيوية في التعلم التنظيمي"، مجلة دهبوك، 15 (2)، 234-259.
- خليل، نبيل (2015). *مداخل حديثة في إدارة المؤسسات التعليمية*، ط1، القاهرة: دار الفجر للنشر والتوزيع.
- دواني، كمال (2013). *القيادة التربوية*، ط1، عمان: دار الميسرة للنشر والتوزيع والطباعة.
- الربيعي، سعيد (2008). *التعليم العالي في عصر المعرفة التغيرات والتحديات وآفاق المستقبل*، ط1، عمان: دار الشروع للنشر والتوزيع.
- الزهري، حيدر (2017). *مناهج البحث التربوي*، عمان: مركز ديبونو لتعلم التفكير.
- زيدان، عبدالرزاق (2014). "تمويل وإدارة البحوث العلمية الجامعية: دراسة حالة جامعة الإمام محمد سعود الإسلامية"، مجلة كلية التربية بالإسماعلية، 1 (28)، 117-218.
- السعيد، عابدي (2016). "العوامل المؤثرة على الابتكار في مناخ عمل فرق مشاريع البحث الجامعي في الجزائر"، مجلة العلوم الاقتصادية، 17 (1)، 59-77.
- شتيوي، العبدالله (2019). *التعليم العالي: القضايا المعاصرة ومنظور إصلاحه*، ط1، عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- الشرع، ابراهيم والزعبي، طلال (2011). "مشكلات البحث التربوي من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في كليات العلوم التربوية في الجامعات الأردنية الحكومية"، مجلة دراسات العلوم التربوية، 162 (722)، 1-42.
- الشوربجي، سحر احمد (2015). "تطوير الاداء البحثي للفرق البحثية في مجال التربية الخاصة: دراسة حالة فريق بحثي في جامعة مونتريال"، مجلة التربية، 3 (163)، 61-96.
- صبري، هالة (2009). *جودة التعليم العالي ومعايير الاعتماد الأكاديمي: تجربة التعليم الجامعي الخاص في الأردن، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 2 (4)، 148-175.
- الطائي، علي حسون والتميمي، محمد ياسين (2017). "دور القيادة الرؤيوية في أداء فرق العمل"، مجلة كلية التراث الجامعة، 21 (21)، 1-30.

الطراونة، إخلاص والنهدي، سميرة (2017). "التمكين الإداري ومستوى تطبيق المهارات الإدارية لدى المرأة السعودية: مديرات مدارس منطقة خميس مشيط"، مجلة جامعة الحسين بن طلال للبحوث، 3 (1)، 35-56.

طوقان، عامر محمد سعيد (2018). التخطيط الاستراتيجي والتخطيط التشغيلي، ط1، عمان: شركة دار البيروني للنشر والتوزيع.

العاجز، فؤاد وحماد، حسن (2011). "رؤية جديدة لدور البحث العلمي في تحقيق الشراكة الفاعلة مع قطاعات الإنتاج من منظور تكاملي"، مؤتمر البحث العلمي: مفاهيمه وأخلاقياته وتوظيفه، للفترة من 10-11 مايو، غزة الجامعة الإسلامية.

عامر، طارق عبد الرؤوف (2013). القيادة التربوية ومهارات التعلم، ط1، عمان: دار العلوم للنشر والتوزيع.

العامري، صالح والغالبي، طاهر (2008). الإدارة والأعمال، ط2، عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

العايدي، حاتم علي وأبو راس، بلال جواد (2019). "مأسسة عمل المجموعات البحثية في الجامعة الإسلامية"، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية، 27 (5)، 43-57.

عبد الحافظ، أسماء وعبد المعطي، أحمد ونور الدين، محمد (2019). "إدارة الفرق البحثية مدخل لتطوير المشروعات التنافسية بجامعة أسيوط"، المجلة العلمية لكلية التربية - جامعة أسيوط، 35 (11)، 510-528.

عبد الرزاق، عزة (2010). إدارة المعرفة في المؤسسة الجامعية، نموذج جديد، المؤتمر العلمي الثاني عشر بالتعاون مع مركز الدراسات المعرفية بالقاهرة، حال المعرفة التربوية المعاصرة، مصر نموذجًا"، للفترة 2-3 نوفمبر، طنطا كلية التربية جامعة طنطا.

عبد النور، ناجي (2011). منهجية البحث السياسي، ط1، عمان: اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

العبيري، فهد (2018). "إدارة فرق العمل البحثية متعددة التخصصات كمدخل لتنمية رأس المال المعرفي بجامعة تبوك" رؤية استشرافية" كلية التربية المجلة التربوية، (57)، 2-32.

العجمي، محمد حسنين (2010). الاتجاهات الحديثة في القيادة الإدارية والتنمية البشرية، عمان: دار المسيرة.

العريفان، أمثال حمد (2019). "واقع ممارسة قيادة التغيير في مؤسسات التعليم العام الكويتية من وجهة نظر مديري المدارس فيها"، *المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج*، 62 (62)، 163-184.

عطوان، أسعد والفليت، جمال (2011). "كفايات البحث العلمي لدى طلبة الدراسات العليا في كليات التربية بالجامعات الفلسطينية"، *المؤتمر العلمي الأول: البحث العلمي مفاهيمه وأخلاقياته وتوظيفه، للفترة 10-15 مايو، غزة الجامعة الإسلامية*.

عياصرة، علي أحمد والفاضل، محمد محمود (2006). *الإتصال الإداري واساليب القيادة الإدارية في المؤسسات التربوية، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع*.

الفتلي، حسين (2008). "المعوقات التي تواجه الباحث في الجامعات العراقية"، *مجلة القادسية في الآداب والعلوم التربوية*، 7 (3-4)، 229-242.

فليون، مراد (2018). *القيادة التحويلية ودورها في تطوير مهارات الموظفين، ط1، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي*.

فندي، علي حسون وسعيد، هديل كاظم وطه، أسماء (2013). "أثر تطبيق أساليب إدارة الانطباع على أدوار القيادة الرؤيوية". *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، (34)، 87-118.

القحطاني، سالم (2008). *القيادة الإدارية التحول نحو نموذج القيادي العالي، ط1، الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية*

القيوتي، تمارا محمود رشيد (2019). *إعادة صياغة استراتيجيات تطوير الموارد البشرية وأثرها في الذكاء التنافسي الدور الوسيط للقيادة الرؤيوية: دراسة ميدانية على مجموعة الحوراني، (اطروحة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية، عمان، الأردن*.

القضاة، محمد إسماعيل والصرابرة، خالد أحمد (2019). " السلوكيات غير المرغوب فيها التي يمارسها رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية"، *دراسات العلوم التربوية*، 46 (2)، 143-157.

كارترابت، تالولا وبالدين، ديفيد (2009). *توصيل الرؤية، (ترجمة محمد التوبة)، السعودية: العبيكان للنشر*.

كافري، بيتر (2012). دليل إداري التعليم العالي: القيادة الفاعلة والإدارة في الجامعات والكليات، الرياض: العبيكان للنشر.

الكواز، عدي (2018). "دراسة مقارنة في القيادة الرؤيوية بين الأندية الرياضية والمننديات في محافظة نينوى". مجلة الرافدين للعلوم الرياضية، 21 (67)، 246-275.

المحروقي، شادية وناجي، أحمد (2012). الوجيه في إعداد البحث العلمي القانوني، ط1، الرياض: مكتبة القانون الاقتصاد.

المرعشلي، يوسف (2016). أصول كتابة البحث العلمي وتحقيق المخطوطات، ط1، بيروت: دار المعرفة.

مسلم، عبدالله (2015). مهارات الإتصال الإداري والحوار، ط1، عمان: دار المعتز للنشر والتوزيع.

المعموري، حامد والخفاجي، عارف (2016). مناهج في البحث العلمي، ط1، عمان: الدار المنهجية للنشر والتوزيع.

ملحم، أحمد (2011). مصادر المعلومات الإلكترونية في المكتبات الجامعية، ط1، رياض: دار جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.

منسي، محمود وأحمد، سهير (2002). أسس البحث العلمي في المجالات النفسية والاجتماعية والتربوية، مصر: مركز الاسكندرية للكتاب.

ميرخان، خالد وأومر، شيروان (2015). "دور أبعاد القيادة الرؤيوية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة: دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء هيئة التدريس في كليات جامعة صلاح الدين أربيل"، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية، 18 (1)، 352-377.

نمور، نوال (2011). كفاءة أعضاء التدريس وأثرها على جودة التعليم العالي دراسة حالة كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، (رسالة ماجستير غير منشورة)، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

وارد، كيلي وساندرز، كارلا (2006). دور رئيس القسم في تطوير أعضاء هيئة التدريس الجدد، (ترجمة مازن عز الدين العطار)، الرياض: العبيكان للنشر.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي صندوق دعم البحث العلمي والابتكار (2018). تعليمات دعم البحث العلمي والابتكار صندوق دعم البحث العلمي والابتكار، متوفر عبر موقع، <http://www.srf.gov.jo/srisf-instructions-2018-1> استرجع بتاريخ 2020/5/29.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي صندوق دعم البحث العلمي والابتكار (2020). تعليمات دعم البحث العلمي رقم (1) لسنة 2020 الصادرة بمقتضى المادة رقم (12) من نظام صندوق دعم البحث العلمي والابتكار رقم (107) لسنة 2018، متوفر عبر موقع، <http://srf.gov.jo/sites/default/files/upload/pages/srisf-structures-2020-searchable.pdf> استرجع بتاريخ 2020/12/19

يونس، ناريمان (2015). مهارات القيادة التربوية الحديثة، ط1، عمان: دار الخليج.

المراجع الأجنبية

- Bardwell, L. & Holden, S. (2001). **Human resources a contemporary approach** .3rded, New Jersey: Prentice Hall.
- Bennis, W.G. (1997). **Managing people is like herding cats**. Povo, UT: Executive Excellence Publishing.
- Daft , R.L (2014). **The Leadership Experience**. Cengage learning.
- Daft, L. Richard, (2004). **Organizational Theory and Design**, 8th Ed. Vanderbilt University South – West ERV.
- Day, D. (Ed.). (2014). **The Oxford Handbook of Leadership and organizations**. New York: Oxford university press,
- De Oliveira, T., Amaral, L., & Pacheco, R. (2019). "Multi/inter/ transdisciplinary assessment: A systemic framework proposal to evaluate graduate courses and research teams", **Research Evaluation**, 28(1), 23-36.
- Defazio, D., Lockett, A., & Wright, M. (2009). "Funding incentive, collaborative dynamic and scientific productivity: Evidence from the EU framework program", **Research Policy**, 38(2), 293-305.
- Dharmika, K. A. S. (2014). (Visionary Leadership and Organizational Citizenship Behavior: An Assessment of Impact of Sectarian Difference). **In Proceedings of the First Middle East Conference on Global Business, Economics, Finance and Banking**. (ME 14 DUBAI Conference) Dubai
- Dilts, R. (2017). **Creating a World to Which People Want to Belong: Visionary Leadership Skills** . 2nd ed. Dilts strategy group.
- Elumti, D., Minnis, W., & Abebe, M. (2005). "Conceptual have a role in developing leadership skills". **Management Decision**, 43(7-8), 1018-1031.
- Frcetin, S. (Ed.) (2012). **Discussions about Leadership in Different Fields** .USA: iUnivers, Inc. B; ooming.

- Gelling, L., & Chatfield, D. (2001). "Research collaboration". **Nurse Researcher**, 9(2), 4–16.
- Gichuhi, J. & Karuoya , L. (2017). Roke of Strategic Leadership in Enhancing Ethical Practices : A Review of Literature. **EPH-International Journal of Business & Management Science**, 3(9), 01-13.
- Griffin, R. & Moorhead, G. (2011). **Organizational behavior**. Nelson Education.10th .ed, Canada: South Western.
- Kahan, S. (2019). **Visionary leadership how association leaders embrace disruption in the 21st century**. United States of America: first person production.
- Kananurak, N. (2011). "Leadership role for producing professional employee", **Journal of the University of Thai Chamber of Commerce**, 31, (1), 123-133.
- Kantabutra, S. (2006). "Relating vision-based leadership to sustainable business performance: A Thai perspective", **Kravis Leadership Institute Leadership Review**, 6(3), 37-53.
- Milojević, S. (2014). "Principles of scientific research team formation and evolution. **Proceedings of the National Academy of Sciences**", 111(11), 3984-3989.
- Molina, O. (2018). "Visionary Leadership in the Administrative Staff of the Guapan Educational Unit", **Journal of Technology and Science Education**, 8(2), 115-125.
- Newell,W.(2001). "A Theory of Interdisciplinary studies," **Issues Integrative Studies**, 2, (19), 1-25.
- Pounder, J. (2001). "New leadership and university organizational effectiveness: exploring the relationship", **Leadership Organization Development Journal**, 22, (6), 281-290.
- Pourciau, T. A. 2006. **Leadership for scholarly excellence: a qualitative examination of department chair facilitation methods to promote research productivity in**

pre-tenure biological sciences faculty, Louisiana State University, (ApHD.Dissertation).

Ravikumar, R. & Parks, R. (2020). "Leadership and working in teams", **Surgery (Oxford)**, 38, (10), 664-669.

Robbins, P. Stephen, (2003). **Organizational behavior**, 8th in Int. Ed, 10th Ed. prentice Hall Inc. New Jersey.

Schermerhorn, J.R. Hunt, J.G. & Osborn, R. N. (1997). **Organizational behavior**, 6th edition, New York: John Wiley & Sons.

Song, S. (2002). **The relationship between transactional/transformational leadership behaviors and organizational culture in selected South Korean sport teams**. (Unpublished doctoral dissertation), The University of New Mexico, Albuquerque.

Tepsaeng, S. (2009). "Visionary leadership new model of school administrators in next Decade", **Journal of Educational Administration**, Srinakarin Wirote University, 6, (11), 83-95.

Thomas, D. B., & Wionczek, M. S. (Eds.). (2013). **Integration of Science and Technology With Development: Caribbean and Latin American Problems in the Context of the United Nations Conference on Science and Technology for Development**. Elsevier. USA: Florida International University.

Tomas, M. & Castro, D. (2013). "The Perspective of Women Managing Research Teams in Social Sciences", **Higher Education Studies**, 3 (4), 15-25.

Verbree, M., Horlings, E., Groenewegen, P., Van der Weijden, I., & Van den Besselaar, P. (2015). "Organizational factors influencing scholarly performance: a multivariate study of biomedical research groups", **Scientometrics**, 102(1), 25-49.

Walden, D. & Shiba, S. (2001). **Four Practical Revolution in Management: Systems for Creating Organizational Capabilities**, 2nd .ed. New York: Productivity.

Waldman, D. A., De Luque, M. S., Washburn, N., House, R. J., Adetoun, B., Barrasa, A. & Dorfman, P. (2006). "Cultural and leadership predictors of corporate social

responsibility values of top management: A GLOBE study of 15 countries", **Journal of International Business Studies**, 37(6), 823-837.

Whelley, T., Radtke, R., Burgstahler, S., & Christ, T. (2003). "Mentors, advisors, role models, and peer supporters: Career development relationships and individuals with disabilities", **American Rehabilitation**, 27(1), 42-49.

Yordsala, S., Tesaputa, K., & Sri-Ampai, A. (2014). "The Development of Visionary Leadership Administrators in Thai Primary School", **International Education Studies**, 7(1), 92-101.

الملحقات

الملحق (1)

أداتا الدراسة بصورتها الأولى

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

تحكيم استبانة

كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج

سعادة الأستاذ الدكتور/ة :----- وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم تطوير أداتا الدراسة: استبانة تقيس درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتكونت من (24) فقرة، واستبانة لقياس درجة تفعيل الفرق البحثية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتكونت من (37) فقرة.

وقد صممت وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي على النحو التالي: (دائمًا، غالبًا، أحيانًا، قليلًا، نادرًا)، ونظرًا لما تتمتعون به من خبرة تربوية ومقدرات متميزة في مجال البحث العلمي، ولأهمية رأيكم في تحقيق أهداف الدراسة، نرجو التكرم بتحكيم هذه الاستبانة وإبداء رأيكم عن فقراتها من حيث انتمائها للمجال أو عدم انتمائها، ودرجة مناسبة الصياغة اللغوية للفقرات وأية تعديلات أو إضافات مقترحة.

الباحثة: عائشة عبد الرزاق محي الدين عويضة

الرجاء كتابة البيانات الآتية:

	الاسم
	الرتبة الأكاديمية/التخصص
	جهة العمل

الأداة الأولى:

استبانة القيادة الرؤيوية:

الرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللفوية		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المجال الثالث: التمكين						
18	يومن رئيس القسم بالمقدرات الكامنة لأعضاء هيئة التدريس ويمنحهم الفرصة لإظهارها.					
19	يثق رئيس القسم بأعضاء هيئة التدريس فيمنحهم الصلاحيات للقيام بالمهام المطلوبة منهم.					
20	يمنح رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس اختيار الأسلوب الذي المناسب لإتمام العمل.					
21	يوفر رئيس القسم المعلومات التي يحتاجها أعضاء هيئة التدريس لفهم المهام الموكلة إليهم.					
22	يشرك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات التي تزيد من أدائهم.					
23	يعمل رئيس القسم على زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.					
24	يسهم التمكين في رفع مستوى الولاء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في القسم.					

الأداة الثانية:

استبانة درجة تفعيل الفرق البحثية:

الرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المجال الأول: مهارات البحث العلمي:						
1	الإلمام بمتغيرات البحث العلمي وطرق ضبطها.					
2	المقدرة على اختبار الفرضيات من حيث صحتها او عدمه.					
3	إجراء مقارنات بين البحوث على اختلاف أنواعها.					
4	إجراء مقارنات بين متغيرات البحث العلمي.					
5	الإلمام بعناصر المخطط لها المتعلقة بالبحث العلمي وفق ترتيب متفق عليه.					
6	الإلمام بتنظيم أصول البحث العلمي بالشكل الصحيح.					
7	المعرفة التامة بالصفحات التمهيدية التي يتكون منها البحث الإهداء والمقدمة والملخص.					
8	لديه المقدرة على استخدام الدراسات السابقة كمصدر رئيسي تقوم عليه فرضيات البحث العلمي.					
9	يمتلك المعرفة التامة بالتفريق بين الدلالة العلمية والدلالة الإحصائية للبحث.					
10	المقدرة على صياغة عنوان البحث العلمي بطريقة صحيحة.					
11	المقدرة على تحديد مشكلة البحث وكتابة أسئلتها بشكل علمي.					
12	المقدرة على تحديد متغيرات الدراسة ومصطلحاتها اصطلاحياً وإجراءياً.					
13	المقدرة على صياغة أهداف الدراسة وأهميتها.					

الرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللغوية		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
14	المقدرة التامة على استخدام آليات جمع البيانات سواء (الوصفية أو الارتباطية أو السببية أو التجريبية).					
15	المعرفة التامة بطريقة توثيق المرجع كما هو متبع في المؤسسات المعتمدة للتوثيق					
16	المقدرة على بناء أداة البحث العلمي والتحقق من صدقها وثباتها.					
17	الدراية التامة بشروط العينة البحثية حجمها وطريقة اختيارها.					
18	الدراية التامة بالعمليات الإحصائية وتحليلها وتفسيرها.					
19	امتلاك المقدرة على صياغة النتائج وعرضها.					
المجال الثاني: المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية:						
20	يوفر رئيس القسم المناخ المناسب لتأسيس الفرق البحثية في قسمه.					
21	يطور رئيس القسم ثقافة العمل ضمن الفرق البحثية في قسمه.					
22	يوفر رئيس القسم الخبرات اللازمة لإدارة الفرق البحثية.					
23	يطور رئيس القسم شراكات بحثية مع فرق بحثية في مؤسسات بحثية خارج الجامعة.					
24	يشرك رئيس القسم مؤسسات المجتمع المحلي بالفرق البحثية.					
25	يشجع رئيس القسم تكوين الفرق البحثية في قسمه.					
26	يسهل رئيس القسم الإجراءات مع الإدارة العليا لتنفيذ عمل الفرق البحثية					
27	يوفر رئيس القسم نظام متخصص لتبادل المعلومات بين الفرق البحثية.					
28	تفعيل العقود القانونية لتنظيم عمل الفرق البحثية.					

الرقم	الفقرة	الانتماء للمجال		الصياغة اللفوية		التعديل المقترح
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة	
المجال الثالث: المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية:						
29	يسعى رئيس القسم إلى توفير حاضنات علمية للفرق البحثية.					
30	يسمح رئيس القسم لأعضاء الفرق البحثية بالعمل مع مؤسسات بحثية خارجية.					
31	يوفر رئيس القسم المختبرات والتجهيزات اللازمة لعمل الفرق البحثية.					
32	يسعى رئيس القسم إلى إيجاد مصادر لتمويل الفرق البحثية.					
33	يسعى رئيس القسم إلى توفير الميزانية اللازمة للفرق البحثية من البحث العلمي.					
34	يتواصل رئيس القسم مع إدارة الجامعة لتوفير الخبراء والباحثين من المراكز البحثية المعروفة في مجالاتها.					
35	تستقطب الجامعة الفرق البحثية للعمل مع الباحثين في أقسامها المختلفة.					
36	توفير البرامج التدريبية اللازمة لعمل الفرق البحث وإدارتها.					
37	تخصيص نسبة من إيرادات القسم لدعم جهود الفرق البحثية.					

الملحق (2)
قائمة أسماء المحكمين

الرقم	اسم المحكم	الرتبة الأكاديمية	التخصص	الجامعة
1	د. أحمد أوزي	أستاذ	علم نفس التربوي	جامعة محمد الخامس الرباط
2	د. احمد محمد بدح	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
3	د. أحمد محمود رضوان	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة اليرموك
4	د. أيمن أحمد العمري	أستاذ	إدارة التعليم العالي	جامعة السلطان قابوس
5	د. سليمان القادري	أستاذ	مناهج علوم	جامعة آل البيت
6	د. علي أحمد البركات	أستاذ	مناهج تربية الطفولة	جامعة اليرموك
7	د. علي حسين حورية	أستاذ	الإدارة والتخطيط التربوي	جامعة الشرق الأوسط
8	د. عمر محمد الخرابشة	أستاذ	إدارة تربوية	جامعة البلقاء التطبيقية
9	د. نشأت أبو حسونة	أستاذ	إرشاد نفسي وتربوي	جامعة إربد الأهلية
10	د. ليلى محمد ابو العلا	استاذ مشارك	إدارة وتخطيط تربوي	جامعة الشرق الأوسط
11	د. رامي ابراهيم الشقران	أستاذ مشارك	إدارة تربوية	جامعة عمان العربية
12	د. صبري حسن الطراونة	أستاذ مشارك	قياس وتقويم	جامعة مؤتة
13	د. عثمان ناصر منصور	أستاذ مشارك	مناهج وطرق تدريس	جامعة الشرق الأوسط
14	د. كاظم عادل الغول	أستاذ مشارك	الإدارة التربوية	جامعة الشرق الأوسط

الملحق (3)

أداتا الدراسة بصورتها النهائية



كلية العلوم التربوية

قسم الإدارة والمناهج

سعادة الأستاذ/ الدكتورة: ----- وفقه الله

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته، وبعد:

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية من جامعة الشرق الأوسط وتحقيقاً لأهداف الدراسة تم تطوير أداتي الدراسة: الاستبانة الأولى لقياس درجة ممارسة القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وتكونت من (22) فقرة ، موزعة على ثلاثة مجالات، والاستبانة الثانية لقياس درجة تفعيل الفرق البحثي في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، وتكونت من (32) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات.

وقد صممت وفقاً لتدرج ليكرت الخماسي على النحو التالي: (دائماً، غالباً، أحياناً، قليلاً، نادراً)، وآملة أن تمنحوني جزءاً من وقتكم الثمين للإجابة عن فقرات الإستبانتين، علماً بأنه سيتم التعامل مع البيانات بسرية تامة ولأغراض البحث العلمي فقط. شاكرة لكم حسن تعاونكم.

وتقبلوا فائق الاحترام والتقدير

الباحثة: عائشة عبد الرزاق محي الدين عويضة

الاستبانة الأولى:

استبانة القيادة الرؤيوية

الرقم	الفقرة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	قليلاً	نادرًا
المجال الأول: الرؤية						
1	يقوم رئيس القسم بتكوين تصورات مستقبلية للقسم تتسجم مع الأهداف الإستراتيجية للجامعة.					
2	يؤمن رئيس القسم بالتصورات العقلانية المستقبلية للجامعة .					
3	يعزز رئيس القسم بتصوراته المستقبلية الولاء لدى الهيئة التدريسية لتحقيق الأهداف بفاعلية.					
4	يؤمن رئيس القسم بضرورة توفير مناخ إيجابي للهيئة التدريسية.					
5	تتصف رؤية رئيس القسم بالاستقرار النسبي.					
6	تحفز رؤية رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس على تحسين الأداء لزيادة الإنتاجية.					
7	يأخذ رئيس القسم بعين الاعتبار احتياجات أعضاء هيئة التدريس عند وضع الرؤية.					
8	تشجع الرؤية أعضاء هيئة التدريس على العمل الجماعي.					

الرقم	الفقرة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	قليلاً	نادرًا
المجال الثاني: إيصال الرؤية (الاتصال):						
9	يشجع رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس لتحقيق الرؤية.					
10	يوظف رئيس القسم أنواع الاتصال المختلفة لضمان وضوح الرؤية لدى أعضاء هيئة التدريس.					
11	يمتلك رئيس القسم المقدرة على إقناع أعضاء هيئة التدريس بالرؤية.					
12	يؤمن رئيس القسم بالرؤية ويعمل بها مما ينعكس على أعضاء هيئة التدريس.					
13	يمتلك رئيس القسم مهارة لغوية لتعبير عن رؤية					
14	يتحلى رئيس القسم بالمقدرة على توضيح الأفكار التي تتضمنها الرؤية.					
15	يصغي رئيس القسم لآراء أعضاء هيئة التدريس للتأكد من وصول الرؤية لهم.					
الرقم	الفقرة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	قليلاً	نادرًا
المجال الثالث: التمكين						
<p>التمكين : هي استراتيجية لدعم المرؤوسين ورفع الأداء، واستخراج القدرات الكامنة وتوظيفها في العمل، ورفع الثقة بالنفس، ومنح الحرية في إتخاذ القرارات لحل المشكلات التي تعترضهم أثناء تنفيذ مهام دون الرجوع إلى الإدارة .</p>						
16	يؤمن رئيس القسم بالمقدرات الكامنة لأعضاء هيئة التدريس.					
17	يوفر رئيس القسم الفرص لإظهار قدرات أعضاء هيئة التدريس.					

					يمنح رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس الصلاحيات للقيام بالمهام المطلوبة منهم.	18
					يوفر رئيس القسم المعلومات لأعضاء هيئة التدريس لفهم المهام الموكلة إليهم.	19
					يشرك رئيس القسم أعضاء هيئة التدريس في صناعة القرارات التي تزيد من أدائهم.	20
					يحرص رئيس القسم على زيادة كفاءة أعضاء هيئة التدريس في الجامعة.	21
					يؤمن رئيس القسم بضرورة تمكين أعضاء هيئة التدريس.	22

الأداة الثانية:

استبانة درجة تفعيل الفرق البحثية:

الرقم	الفقرة	دائمًا	غالبًا	أحيانًا	قليلاً	نادرًا
المجال الأول: يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي الآتية :						
1	الإلمام بمتغيرات البحث العلمي.					
2	المقدرة على اختبار الفرضيات من حيث صحتها أو عدمه.					
3	إجراء مقارنات بين البحوث على اختلاف أنواعها.					
4	الإلمام بتنظيم فصول البحث العلمي بالشكل الصحيح.					
5	امتلاك المقدرة على استخدام الدراسات السابقة كمصدر رئيسي تقوم عليه فرضيات البحث العلمي.					
6	امتلاك المعرفة التامة بالتفريق بين الدلالة العلمية والدلالة الإحصائية للبحث.					
7	المقدرة على صياغة عنوان البحث العلمي بطريقة صحيحة.					
8	المقدرة على كتابة أسئلة البحث بشكل علمي.					

					المقدرة على تحديد متغيرات الدراسة وتعريفها اصطلاحياً وإجراءياً.	9
					المقدرة على صياغة أهداف الدراسة نظرياً وعلمياً.	10
					المقدرة على استخدام آليات جمع البيانات سواءً (الوصفية أم الارتباطية أم السببية أم التجريبية).	11
					الإلمام بطريقة توثيق المراجع كما هو متبع في المؤسسات المعتمدة للتوثيق	12
					المقدرة على بناء أداة البحث العلمي والتحقق من دلالات صدقها وثباتها.	13
					الإلمام بشروط اختيار العينة البحثية (حجمها وطريقة اختيارها).	14
					المقدرة على إجراء العمليات الإحصائية وتفسيرها.	15
					امتلاك المقدرة على مناقشة النتائج.	16
نادرًا	قليلاً	أحياناً	غالبًا	دائمًا	الفقرة	الرقم
المجال الثاني : المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية:						
					يطور رئيس القسم ثقافة العمل ضمن الفرق البحثية في قسمه.	17
					يوفر رئيس القسم الخبرات اللازمة لإدارة الفرق البحثية.	18
					يطور رئيس القسم شراكات بحثية مع مؤسسات بحثية خارج الجامعة.	19

					يشرك رئيس القسم مؤسسات المجتمع المحلي بالفرق البحثية.	20
					يشجع رئيس القسم تكوين الفرق البحثية في قسمه.	21
					يسهل رئيس القسم الإجراءات مع الإدارة العليا لتفعيل عمل الفرق البحثية	22
					يوفر رئيس القسم نظام متخصص لتبادل المعلومات بين الفرق البحثية.	23
					تفعيل العقود القانونية لتنظيم عمل الفرق البحثية.	24
نادرًا	قليلاً	أحياناً	غالبًا	دائمًا	الفقرة	الرقم
المجال الثالث: المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية						
					يسعى رئيس القسم إلى توفير حاضنات علمية للفرق البحثية.	25
					يسهل رئيس القسم لأعضاء الفرق البحثية بالعمل مع مؤسسات بحثية خارجية.	26
					يسعى رئيس القسم إلى إيجاد مصادر لتمويل الفرق البحثية.	27
					يسعى رئيس القسم إلى توفير الميزانية اللازمة للفرق البحثية.	28
					يتواصل رئيس القسم مع العميد لتوفير الخبراء والباحثين من المراكز البحثية المتخصصة في مجالاتها.	29

					يحرص رئيس القسم على استقطاب الفرق البحثية للعمل مع الباحثين في أقسامها المختلفة.	30
					يسعى رئيس القسم إلى توفير البرامج التدريبية اللازمة لعمل الفرق البحثية وإدارتها.	31
					يخصص رئيس القسم نسبة من إيرادات القسم لدعم جهود الفرق البحثية.	32

الملحق (4)

البراءة البحثية




المكتبة
JU Library/2020/98 : الرقم
242
التاريخ : 2020/12/18 م

إلى من يهمه الأمر

تحية طيبة، وبعد،

إشارة إلى طلب الباحثة عائشة عبد الرزاق محي الدين عويضة / جامعة الشرق الاوسط

لمنحها البراءة البحثية للعنوان التالي " القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية "

يرجى العلم أن العنوان الوارد غير متوافر في قاعدة بيانات الرسائل الجامعية في مكتبة الجامعة الأردنية لغاية تاريخ 2020/12/27م.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

مدير وحدة المكتبة /
الدكتور محمد الزنبيات



هاتف- ٥٢٥٥٠٠٠ / ٥٢٥٥٠٩٩ (٩٦٢-٦) فاكس- ٥٣٠٠٨٠٥ (٩٦٢-٦) عمان ١١٩٤٢ الأردن
Tel.: (962-6) 5355000 / 5355099 Fax: (962-6)5300805 Amman11942 Jordan
E-mail: library@ju.edu.jo

الملحق (5)

كتاب تسهيل المهمة من جامعة الشرق الأوسط

MEU جامعة الشرق الأوسط
MIDDLE EAST UNIVERSITY
Amman - Jordan

مكتب رئيس الجامعة
President's Office

الرقم، در/ع/22/380
التاريخ، 07/11/2020

معالي الأستاذ الدكتور "محمد خير" أبو قديس الأكرم
وزير التعليم العالي والبحث العلمي
عمان - المملكة الأردنية الهاشمية

فلغايات توفير وربط أسس التعاون مع خدمة المجتمع المحلي، يرجى التكرم بالموافقة على تقديم التسهيلات الممكنة للطالبة عائشة عبدالرزاق محي الدين عويضة، ورقمها الجامعي (401820050) المسجلة في برنامج الماجستير تخصص الإدارة والقيادة التربوية/ كلية العلوم التربوية، في الجامعات الأردنية الخاصة؛ للقيام بتوزيع استبانات لأعضاء الهيئة التدريسية في الكليات العلمية والإنسانية بالجامعات الخاصة؛ لإستكمال رسالتها الجامعية والموسومة بـ "القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية"، علماً أن المعلومات التي ستحصل عليها ستبقى سرية ولن تُستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

شاكرين ومقدرين لكم حسن تعاونكم واهتمامكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير...

رئيس الجامعة
أ.د. علاء الدين توفيق الحلحولي

المملكة الأردنية الهاشمية
وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
15 NOV 2020
رقم الدخول: 17999
اسم المديرية: عمان
(باليد)

QS STARS
SARVA FUTURE
UNIVERSITY

Tel. (+9626) 4790222 Fax: (+9626) 4129613 P.O.Box. 383 Amman 11831 Jordan e-mail: dir-presdepart@meu.edu.jo www.meu.edu.jo

المحلق (6)

كتاب تسهيل المهمة من وزارة التعليم العالي والبحث العلمي


 وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

الرقم ١١٣٩٩ / ٥٣
 التاريخ ١٤٤٤ هـ / ١١ / ١٦
 الموافق ٢٠٢٠ / ١١ / ١٦

الأساتذة رؤساء الجامعات الخاصة

الموضوع : تسهيل مهمة

تحية طيبة، وبعد،
 أرفق طياً صورة عن كتاب الاستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط رقم د/ر/خ/٢٢/٣٨٠ تاريخ ٢٠٢٠/١١/٧، المتضمن طلب تسهيل مهمة الطالبة (عائشة عبدالرزاق محي الدين عويضة) في جامعتكم لعمل دراسة ميدانية بعنوان (القيادة الرؤيوية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة وعلاقتها بتفعيل الفرق البحثية)، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير.

أرجو التكرم بالاطلاع، والإيعاز لمن يلزم لتسهيل مهمة الطالبة "عائشة عويضة" في جامعتكم.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

ع/وزير التعليم العالي والبحث العلمي



الأستاذ الدكتور مأمون محمد الدبعي
 الأمين العام

نسخة الى:
 - الأستاذ الدكتور رئيس جامعة الشرق الأوسط
 - مساعد الأمين العام للشؤون الفنية
 - مدير مديرية مؤسسات التعليم العالي
 - رئيس قسم شؤون مؤسسات التعليم العالي (مع المرفق)
 م/ح/م ت ٢٠٢٠/١٠/١٥
 م/ح/م ت ٢٠٢٠/١٠/١٥



الملكية الأردنية الهاشمية

هاتف: ٥٢٤٧٧١ +٩٦٢ ٦ فاكس: ٥٢٤٩٠٧٩ +٩٦٢ ٦ صرب: ٣٥٦٢٢ عمان ١١١٨٠ الأردن الموقع الإلكتروني: WWW.MOHE.GOV.JO