

The degree of activation of research teams in academic departments in private Jordanian universities

درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة
darja taf'eel alfarq albahthya fee al'aqsaam al'akaadeemya fee
aljaam'at al'ardnya alkhaasa

Dr. Khaled Ahmed Al-Sarairah, Aisha Abdulrazzak Owaidah
Mutah University

الدكتور خالد أحمد الصرايرة، عائشة عبد الرزاق عويضة

جامعة مؤتة

تاريخ الاستلام: 2023/2/20 تاريخ القبول: 2024/5/17 تاريخ النشر: 2024/6/..

Abstract: The study aimed to know the degree of activation of research teams in academic departments in private Jordanian universities from the point of view of the faculty members. The study sample consisted of (342) faculty members in private Jordanian universities. They were chosen in a simple random way, and the results of the study indicated that the degree of activation of research teams in academic departments in private Jordanian universities from the point of view of faculty members came to a medium degree, and the study recommended the necessity of activating research teams and setting up legislation that regulates them.

Keywords: Visionary Leadership, Activating research teams, academic departments, private Jordanian universities.

المخلص: هدفت الدراسة تعرف درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، ولتحقيق ذلك تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتم تطوير استبانة تفعيل الفرق البحثية وتكونت من (32) فقرة موزعة على ثلاثة مجالات، وتم التحقق من صدقها وثباتها، وتكونت عينة الدراسة من (342) عضو هيئة تدريس في الجامعات الأردنية الخاصة. ولقد تم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تفعيل الفرق البحثية ووضع التشريعات التي تنظمها.

الكلمات المفتاحية: تفعيل الفرق البحثية، الأقسام الأكاديمية، الجامعات الأردنية الخاصة.

مقدمة

يقوم 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، والمقدر على مواجهة التحديات ومواكبة التكنولوجيا، وتحقيق النمو على جميع الأصعدة السياسية والاجتماعية والاقتصادية (نمور، 2011).

لقد ابدى الأردن اهتمامًا خاصًا بالتعليم العالي، وقد تم افتتاح العديد من الجامعات الأردنية الحكومية، لتلبية الاحتياجات السياسية والاجتماعية، 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 (منصور المشار إليه في ملحم، 2011).

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 وخصوصًا في مجال تعميق الرؤية الإستراتيجية للقيادات الإدارية، وأوصت دراسة الطائي والتميمي (2017) بالتركيز على الأفراد الذين يحملون أفكار ورؤى مقننة 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.

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: جدولة 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 معزى 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، 2006).

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.

ويُعد البحث العلمي أحد الوظائف الرئيسية للجامعات ومقياس رفعتها وتميز مجتمعاتها ورفقيها، 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، فشكل الفرق والمراكز البحثية لتُتيح للباحثين تطوير مهاراتهم البحثية ونشر أبحاثهم في مجالات 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، ونتيجة لإحساس الباحثان بقلّة توجه الباحثين بالجامعات الخاصة للانضمام للفرق البحثية والالجاه للبحوث المنفردة نتيجة لما تنص عليه تعليمات الترقية الأكاديمية في معظم الجامعات بضرورة أن يكون البحث منفرداً للحصول على العلامة الكاملة للبحث ضمن البحوث المقدمة للترقية، وتبين من خلال الإستفسار من بعض الزملاء عن أسباب عزوفهم عن المشاركة بالفرق البحثية أن العمل يقع على عاتق شخص أو شخصين من الفريق، وأن بعض الأعضاء يثير المشكلات وعدم التعاون لإعاقة العمل، وبالتالي جاء شعور الباحثان بوجود مشكلة تستحق الدراسة تتمثل بعرف درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بهذه الجامعات.

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 أنشطتها 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 استشراف 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 تنميتها والالتزام بها. وفي الوقت ذاته، يستخدموا الإبداع لتطوير الفرق البحثية التي تُعد وسيلة لمواصلة نجاحها في تحقيق الأداء الذي تصبو إليه. فتنظف 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 تهميشها. 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) يومًا مما يجعل من الصعب على أي باحث مهما كان اطلاعه

أن يلم بكل جوانب تخصصه وهذا يدفعه للتعاون مع نظرائه لتغطية الثغرات المعرفية. يفقر الأردن إلى تفعيل الفرق البحثية، ولعل السبب كما أشار شتيوي (2019) يعود إلى أن أكثر الأكاديمين الذين يسعون في تشكيل الفرق البحثية هم الأقل مشاركة في البحث، مما يولد نوعاً من الخوف لدى الأكاديمين الآخرين في المشاركة والانضمام إلى الفرق البحثية، وبالتالي فإن مشكلة الدراسة تتلخص بالسؤال الرئيس الآتي: ما درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

سؤال الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن السؤال الآتي:

1. ما درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

هدف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية إلى:

1- تعرف درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.

أهمية الدراسة

تكمن أهمية هذه الدراسة في معرفة درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وذلك من خلال ما يأتي:

أولاً: الأهمية النظرية

تتمثل أهمية الدراسة في جانبها النظري فيما يلي:

- رفد المكتبة التربوية بموضوعات حديثة عن الفرق البحثية وتفعيلها بالأقسام الأكاديمية في الجامعات.
- قلة الدراسات (على حد علم الباحثان) التي تناولت موضوع تفعيل الفرق البحثية.
- فتح آفاق جديدة أمام الباحثين وطلبة الدراسات العليا لدراسة هذا الموضوع.

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 وأداة الدراسة.
- تعرّف القيادات الأكاديمية في مؤسسات التعليم الجامعي العالي ودورها في تفعيل الفرق البحثية.
- توجه أنظار رؤساء الأقسام إلى ضرورة تفعيل الفرق البحثية.
- يؤمل أن تزيد مقدره قادة مؤسسات التعليم الجامعي العالي على توجيه قيادتها لتفعيل الفرق البحثية في أقسامها المختلفة.

مصطلحات الدراسة وتعريفاتها الاجرائية

اشتملت الدراسة على المصطلحات الآتية:

الفرق البحثية (Research Teams)

يعرف ميلوفيتش (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 أم خارج الجامعات، تقاس بالدرجة التي يحصل عليها رؤساء الأقسام من خلال استجابة أعضاء هيئة التدريس على الأداة المطورة لهذه الغاية.

حدود الدراسة

اشتملت الدراسة على الحدود الآتية:

- **الحد الموضوعي:** معرفة درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس.
- **الحد الزمني:** تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الجامعي (2021-2022).
- **الحد المكاني:** الجامعات الأردنية الخاصة.

- **الحد البشري:** اقتصرت الدراسة على أعضاء هيئة التدريس.

محددات الدراسة

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

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.

يعرفه 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".

ويعرفه الباحثان بأنه: عملية علمية منظمة مبنية على التفكير العلمي والمنطقي والمعمق للوصول إلى إجابات لأسئلة محيرة، أو حلول مبتكرة لمشكلات أو تصل لمعارف جديدة وتؤدي إلى نتائج قابلة للتطبيق والتحقق منها بجميع الأوقات.

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، والوصول إلى المعارف الجديدة لتطوير العلوم المختلفة.

تكمُن 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 وتخدمه 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.

تعريف الفرق البحثية

عرف توماس ويونكرزك (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 وأحياناً 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 معاً 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 وتفرّد 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 & Radtke, Burgstahler Chatfield, 2001; Whelley, & Christ, 2003). الالتزام والمساهمة بين الأعضاء وارتباطهم وإيمانهم بأهداف المجموعة.

- مراعاة العدالة في توزيع المكافآت والأدوار.
- التوافق والانسجام في العمل والتخلي 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 تتوفر في أعضاء الفرق البحثية

لتعزيز العمل البحثي وتطويره ولفهم 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 وتقويم العملية البحثية.

متطلبات تفعيل الفرق البحثية:

لكي يقوم الفرق البحثية بمهامها، لا بد من توفر بعض المتطلبات، التي تساعد 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 بالأراء مع أعضاء الفريق (الشوربجي، 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 اللازمه 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، فضلاً عن 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 وحامد (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. من خلال استعراض الأدب النظري المتعلق بالفرق البحث يلاحظ أن الكتابات التي تناولت الموضوع تنحسر بموضوعات تتعلق بالبحث العلمي بشكل عام، وأن ما يتعلق منها بالفرق البحث يكاد يكون قليلاً جداً ولا يغطي الموضوع ولا يعالجه بجدية وبما يستحقه من مكانته، خاصة مع التقدم العلمي وما رافقه من ثورات معرفية وتكنولوجية في شتى الميادين والتخصصات العلمية، والتي لا يمكن لشخص واحد البحث فيها والالمام بجوانبها العلمية والمعرفية التخصصية المختلفة، فأصبح الأمر يتطلب وجود فرق بحثية متنوعة تراعي التخصصات والخبرات والمراكز البحثية والجامعات من بلدان مختلفة لتغطية وسد النقص بما يتطلبه البحث من جزئيات دقيقة.

ثانياً: الدراسات السابقة

تضمن هذا الجزء عرضاً للدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، وتم ترتيبها من الأقدم إلى الأحدث:

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 ويجاد مناخ عمل جيد وعلاقات إنسانية جيدة، مع المقدر على توليد أداء أكاديمي وعلمي عالٍ يرتبط ارتباطاً وثيقاً بالمجموعات الدولية الأخرى.

أجرت الشوربجي (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، ماعدا مهارة التحليل الإحصائي فإن امتلاكهم لها كان بدرجة متوسطة،

كما ظهرت صعوبات تواجه الفرق البحثية تتمثل في عدم وجود حوافز ودعم مادي، فضلاً عن صعوبات تواجه أعضاء الفرق البحثية تعزى لمتغيري الجنس 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 إجماع 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 وبيتشونكو (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 تجريها 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 وأساليب 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 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 ادراك 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 طلبة اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

وفيما يأتي بيان لأوجه التشابه والاختلاف مع الدراسات السابقة:

أوجه التشابه:

اتفق هذه الدراسة من حيث استخدامها للمنهج الوصفي المسحي مع دراسة الشوربجي (2015)، ومع دراسة السعيد (2016)، ومع دراسة البادري (2017)، ومع دراسة دي وليفيرا وامرال وبيتشكو (De Oliveira, Amaral & Pechenco, 2019)، ودراسة عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019)

أما بخصوص أداة الدراسة فقد استخدمت الاستبانة في هذه الدراسة وهي تتشابه مع الدراسات السابقة التالية: دراسة السعيد (2016)، ودراسة البادري (2017)، ودراسة

دي وليفييرا وامرال وبيتشونكو (De Oliveira, Amaral & Pechenco, 2019)، ودراسة عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019).

أوجه الاختلاف:

الاختلاف في الهدف حيث سعت الدراسة الحالية إلى تعرف درجة تفعيل الفرق البحثية، بينما تناولت دراسة توماس وكاسترو (Tomas & Castro, 2013) التركيز على كيفية تشكيل وتشغيل وإدارة الفرق البحثية، بينما تناولت دراسة الشوربجي (2015) مدى تطور البحث العلمي في مجال التربية الخاصة من خلال عمل الفرق البحثية وتتبع تطورها واحتياجاتها، والمعوقات التي تعترضها وكيفية التغلب عليها، في حين بحثت دراسة السعيد (2016) العوامل الكامنة التي تؤثر إيجابياً على مناخ عمل فرق البحث، وأهدفت دراسة البادري (2017) إلى قياس مدى تمكن أعضاء الفرق البحثية من مهارات البحث، وأما دراسة العبيري (2018) فهدفت إلى تقديم تصور مقترح لإدارة الفرق البحثية متعددة التخصصات كمدخل لتنمية رأس المال المعرفي، وتعرف أهمية الفرق البحثية متعددة التخصصات والتحديات التي تواجهها، والتي تضعف دورها في بناء مجتمع المعرفة ولتنمية رأس المال المعرفي، وأما دراسة دي وليفييرا وامرال وبيتشونكو (De Oliveira, Amaral & Pechenco, 2019) فهدفت إلى وضع إطار منهجي لمعهد تخريج الدورات وتقييم الفرق البحثية، وهدفت دراسة 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، وجاءت الدراسة التي أجرتها أحمد (2020) لتعرف أثر فرق البحث الافتراضية على مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لدى طلبة اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

وأجريت الدراسة الحالية على الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة، في حين أجريت توماس وكاسترو (Tomas & Castro, 2013) دراسة هدفت إلى التركيز على البحوث اللواتي يقدر الفرق البحثية في مجال العلوم الاجتماعية في كندا، وأجرت الشوربجي (2015) دارسها في مجال التربية الخاصة في كلية التربية بجامعة مونتريال في كندا، وقام السعيد (2016) بدراسة على المشاريع التابعة للبرنامج الوطني للبحث واللجنة الوطنية لتقييم وبرمجة البحوث الجامعية في الجزائر، وأجرى البادري (2017)

دراسته على أعضاء الفرق البحثية التابعة لأقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية بالمحافظات التعليمية في سلطنة عُمان، وأجريت دراسة العبيري (2018) على أعضاء اللجنة الدائمة للبحث العلمي بجامعة تبوك بالسعودية، بينما أجرى عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019) دراستهم مجموعة من الأفراد يمثلون الهيكل الإداري لجامعة أسيوط في مصر.

كما اختلفت الدراسة الحالية بالمنهج الوصفي المسحي مع دراسة توماس وكاسترو (Tomas & Castro, 2013)، ودراسة العبيري (2018) اللتين استخدمتا المنهج النوعي، ومع دراسة أحمد (2020) التي استخدمت المنهج شبه التجريبي.

واختلفت الدراسة الحالية بنوع عينتها وحجمها حيث تكونت من (342) عضو هيئة التدريس بالجامعات الخاصة، في حين تناولت دراسة توماس وكاسترو (Tomas & Castro, 2013) عينة تكونت من (15) امرأة مسؤولة عن الفرق البحثية في مجال العلوم الاجتماعية، وتناولت السعيد (2016) عينة تكونت من (119) مشروع لوكالتين وطنيتين، وأما دراسة البادري (2017) فتكونت عينة الدراسة من (41) عضواً من أعضاء الفرق البحثية بالمحافظات التعليمية سلطنة عُمان، وتكونت عينة دراسة العبيري (2018) من (11) عضواً من أعضاء اللجنة الدائمة للبحث العلمي بجامعة تبوك، بينما تمثلت عينة دراسة عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019) من مجموعة أفراد يمثلون الهيكل الإداري لجامعة أسيوط في مصر. وأجرت دراسة أحمد (2020) على عينة من مجموعة ضابطة (31) طالبة وأخرى تجريبية (33) طالبة.

أما بخصوص أداة الدراسة فقد استخدمت الاستبانة في هذه الدراسة وهي تختلف عن الدراسات السابقة التالية: دراسة توماس وكاسترو (Tomas & Castro, 2013) التي استخدمت المقابلة كأداة، ودراسة الشوربجي (2015) واستخدم فيه الملاحظة والمقابلات الشخصية كأدوات للدراسة، وأما دراسة العبيري (2018) فاستخدمت المقابلة كأداة للدراسة، وفي دراسة عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019) فتم استخدام أداة تمثلت بأسلوب السيناريوهات. وفي دراسة أحمد (2020) فتم تصميم أداة اختبار موحد. كما أن نتائج الدراسة الحالية تختلف عن نتائج الدراسات السابقة.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

تميزت هذه الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث الهدف: فهدف الدراسة التعرف إلى تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتُعد الدراسة الحالية (على حد علم الباحثان) من الموضوعات التي تفتقر إليها مؤسسات التعليم العالي في الأردن. ويأمل الباحثان أن تكون هذه الدراسة بداية طريق لدراسات أخرى في هذا المجال.

الطريقة والإجراءات

تناول هذا الجزء عرضاً لمنهج الدراسة المستخدم ومجتمع الدراسة وعينتها، وصدق الأداة وثباتها وإجراءاتها، والوسائل الإحصائية للبيانات، وهي كما يأتي:

منهج الدراسة

تم استخدام منهج البحث الوصفي المسحي، 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.

أداة الدراسة

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، 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 الأداة:

أولاً: صدق المحتوى

تم التحقق من صدق محتوى استبانة تفعيل الفرق البحثية، بعرضها بصورتها الأولية على (10) محكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية والعربية، لإبداء آرائهم بمدى إنتماء الفقرات وصحتها، وتعديل الفقرات وحذف أو إضافة ما يروونه مناسباً، وتم تعديل الفقرات التي أجمع عليها (80%) فأكثر من المحكمين، وقد تم تعديل الصياغة اللغوية لبعض الفقرات.

ثانياً: صدق البناء

تم التحقق من صدق البناء من خلال استخراج معاملات الارتباط بيرسون بين مجالات الأداة والأداة ككل وكما هو موضح بالجدول (1) التالي:

جدول (1): نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation) لمصفوفة ارتباط

مجالات أداة الدراسة

المتطلبات المالية والبشرية للفرق البحثية			المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية			يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي		
الارتباط بالاداة	الارتباط بالمجال	الرقم	الارتباط بالاداة	الارتباط بالمجال	الرقم	الارتباط بالاداة	الارتباط بالمجال	الرقم
.648**	.830**	25	.780**	.745**	17	.653**	.785**	1
.674**	.851**	26	.752**	.703**	18	.703**	.814**	2
.628**	.841**	27	.852**	.691**	19	.713**	.741**	3
.514**	.798**	28	.861**	.664**	20	.766**	.829**	4
.624**	.764**	29	.849**	.757**	21	.761**	.849**	5

درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة

.727**	.903**	30	.850**	.818**	22	.763**	.865**	6
.709**	.815**	31	.904**	.771**	23	.699**	.889**	7
.541**	.818**	32	.851**	.662**	24	.631**	.815**	8
.765**	ارتباط المجال بالاداة		.856**	ارتباط المجال بالاداة		.708**	.858**	9
						.738**	.866**	10
						.759**	.868**	11
						.686**	.824**	12
						.752**	.870**	13
						.768**	.869**	14
						.659**	.730**	15
						.705**	.822**	16
						.865**	ارتباط المجال بالاداة	

يبين الجدول (1) أن معاملات ارتباط الفقرة بالمجال تراوحت بين (0.662-0.903)، وتراوحت معاملات ارتباط الفقرة بالدرجة الكلية للأداة بين (0.514-0.904)، أما معاملات ارتباط المجالات بالاداة تراوحت بين (0.765-0.865)، وجميع المعاملات كانت مرتفعة وأعلى من (0.30) مما يدل على أن الاستبانة تتمتع بدلالات صدق بناء ممتازة. **ثبات الأداة:**

تم التأكد من ثبات أداة الدراسة باستخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha)، التجزئة النصفية/ معامل الارتباط المصحح باستخدام معادلة سبيرمان براون لإيجاد معاملات ثبات الأداة على جميع المجالات والأداة ككل، كما هو مبين في الجدول (2):

الجدول (2) معامل ثبات الاتساق الداخلي والتجزئة النصفية لمجالات الفرق

البحثية (كرونباخ ألفا)

الرقم	المجال	عدد الفقرات	معامل ثبات كرونباخ ألفا	التجزئة النصفية
1	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي	16	0.96	0.89
2	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	8	0.92	0.89
3	المتطلبات المالية والبشرية للفرق البحثية	8	0.93	0.84
	الفرق البحثية	32	0.95	0.87

ويظهر الجدول (1) قيم الثبات للاداء بطريقة التجزئة النصفية إذ كانت أعلى قيمة (0.89) وأقلها (0.84) وأما بمعامل ثبات كرونباخ ألفا كانت أعلى قيمة (0.96) وأقل قيمة (0.92)، وهذا يدل على أن الأداة قادرة على قياس ما أعدت لقياسه، ويتضح أن قيم الثبات جميعها مرتفعة (Bernstein & Nunnally, 1994)، وبعد التأكد من صدق الاداة وثباتها أصبحت الأستبانة بصورتها النهائية مكونة من (32) فقرة.
تصحيح استبانة تفعيل الفرق البحثية:

تم استخدام تدرج ليكرت للإجابة وقد 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 درجة تفعيل الفرق البحثية، والحكم على مستوياتها هي على النحو الآتي:

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

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

فتكونت من المستويات الآتية:

-المستوى المنخفض من (1- 2.33).

-المستوى المتوسط من (2.34-3.67).

-المستوى المرتفع من (3.68-5).

نتائج الدراسة

يعرض هذا الجزء نتائج الدراسة التي هدفت إلى تعرف درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس وذلك من خلال الإجابة عن سؤال الدراسة:

السؤال الأول: ما درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس؟

للإجابة عن السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لكل مجال من المجالات أداة الفرق البحثية ولمجالاتها، وكما يأتي:

المجال الأول: يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي

لحساب درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات 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 الجدول (3).

الجدول (3) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الدرجة	الرتبة	الأهمية النسبية	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرة
12	مرتفعة	1	72.4	1.07	3.78	الإلمام بطريقة توثيق المراجع كما هو متبع في المؤسسات المعتمدة للتوثيق
14	مرتفعة	2	71.8	1.01	3.76	الإلمام بشروط اختيار العينة البحثية (حجمها وطريقة اختيارها).
10	متوسطة	3	71.6	0.97	3.62	المقدرة على صياغة أهداف الدراسة نظرياً وعملياً.
7	متوسطة	4	71.6	0.88	3.59	المقدرة على صياغة عنوان البحث العلمي بطريقة صحيحة.
8	متوسطة	5	71.4	0.87	3.58	المقدرة على كتابة أسئلة البحث بشكل علمي.
13	متوسطة	5	70.8	1.03	3.58	المقدرة على بناء أداة البحث العلمي والتحقق من دلالات صدقها وثباتها.
16	متوسطة	7	70.0	0.94	3.57	امتلاك المقدرة على مناقشة النتائج.
11	متوسطة	8	69.4	1.03	3.54	المقدرة على استخدام آليات جمع البيانات سواءً (الوصفية أم الارتباطية أم السببية أم التجريبية)

متوسطة	9	69.2	0.92	3.50	المقدرة على تحديد متغيرات الدراسة وتعريفها اصطلاحياً وإجراءياً.	9
متوسطة	10	68.6	0.95	3.47	المقدرة على اختبار الفرضيات من حيث صحتها أو عدمه.	2
متوسطة	11	68.0	0.99	3.46	الإلمام بمتغيرات البحث العلمي.	1
متوسطة	12	67.0	1.08	3.43	امتلاك المقدرة على استخدام الدراسات السابقة كمصدر رئيسي تقوم عليه فرضيات البحث العلمي.	5
متوسطة	13	65.2	1.06	3.40	الإلمام بتنظيم فصول البحث العلمي بالشكل الصحيح.	4
متوسطة	14	63.0	0.99	3.35	المقدرة على إجراء العمليات الإحصائية وتفسيرها.	15
متوسطة	15	70.0	1.07	3.26	امتلاك المعرفة التامة بالتفريق بين الدلالة العلمية والدلالة الإحصائية للبحث.	6
متوسطة	16	72.4	1.09	3.15	إجراء مقارنات بين البحوث على اختلاف أنواعها.	3
متوسطة		71.8	0.83	3.50	يحرص رئيس القسم على تدعيم المهارات البحث العلمي	

الجدول (3) يظهر بأن درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي جاءت متوسطة، حيث بلغ المتوسط الحسابي (3.50) والانحراف المعياري (0.83)، وبأهمية نسبية (71.8) 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) وبأهمية نسبية (72.4) وبدرجة مرتفعة، بينما جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (3) ونصها "إجراء مقارنات بين البحوث على اختلاف أنواعها"، بمتوسط حسابي (3.15) وانحراف معياري (1.09) وبدرجة متوسطة، وبأهمية نسبية (72.4).

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، 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.

المجال الثاني: المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية

تم احتساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية كما هو مبين في الجدول (4).
الجدول (4) المتوسطات والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	درجة الممارسة
17	يطور رئيس القسم ثقافة العمل ضمن الفرق البحثية في قسمه.	3.37	1.04	67.4	1	متوسطة
18	يوفر رئيس القسم الخبرات اللازمة لإدارة الفرق البحثية.	3.32	1.09	66.4	2	متوسطة
22	يسهل رئيس القسم الإجراءات مع الإدارة العليا لتفعيل عمل الفرق البحثية	3.30	1.19	66.0	3	متوسطة
21	يشجع رئيس القسم تكوين الفرق البحثية في قسمه.	3.14	1.12	62.8	4	متوسطة
23	يوفر رئيس القسم نظام متخصص لتبادل المعلومات بين الفرق البحثية.	2.92	1.17	58.4	5	متوسطة
19	يطور رئيس القسم شراكات بحثية مع مؤسسات بحثية خارج الجامعة.	2.77	1.08	55.4	6	متوسطة
20	يشرك رئيس القسم مؤسسات المجتمع المحلي بالفرق البحثية.	2.71	1.22	54.2	7	متوسطة

متوسطة	8	53.8	1.23	2.69	تفعيل العقود القانونية لتنظيم عمل الفرق البحثية.	24
متوسطة		60.6	0.96	3.03	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	

يبين الجدول (4) أن درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة 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)، وبأهمية نسبية (60.6)، 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)، وبأهمية نسبية (67.4) 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)، وبأهمية نسبية (53.8) وبدرجة متوسطة.

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 تعترى 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 هدراً للوقت المخصص لإجراء البحوث. بينما جاءت في الرتبة الأخيرة الفقرة (24)، وقد يعزى ذلك إلى غياب وضعف التشريعات الجامعية المشجعة على تفعيل الفرق البحثية وضعف نظام المكافآت والحوافز المقدمة لدعم المشاريع البحثية وأعضاء الفرق.

المجال الثالث: المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية

تم حساب درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية من خلال حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية كما هو مبين في الجدول (5).

الجدول (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية مرتبة تنازلياً.

رقم الفقرة	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحرافات المعيارية	الأهمية النسبية	الرتبة	الدرجة
29	يتواصل رئيس القسم مع العميد لتوفير الخبراء والباحثين من المراكز البحثية المتخصصة في مجالاتها.	2.98	1.19	59.6	1	متوسطة
31	يسعى رئيس القسم إلى توفير البرامج التدريبية اللازمة لعمل الفرق البحثية وإدارتها.	2.84	1.18	56.8	2	متوسطة
25	يسعى رئيس القسم إلى توفير حاضنات علمية للفرق البحثية.	2.83	1.14	56.6	3	متوسطة
26	يسهل رئيس القسم لأعضاء الفرق البحثية بالعمل مع مؤسسات بحثية خارجية.	2.67	1.15	53.4	4	متوسطة
30	يحرص رئيس القسم على استقطاب الفرق البحثية للعمل مع الباحثين في أقسامها المختلفة.	2.67	1.18	53.4	4	متوسطة
27	يسعى رئيس القسم إلى إيجاد مصادر لتمويل الفرق البحثية.	2.64	1.22	52.8	6	متوسطة
28	يسعى رئيس القسم إلى توفير الميزانية اللازمة للفرق البحثية.	2.52	1.17	50.4	7	متوسطة
32	يخصص رئيس القسم نسبة من إيرادات القسم لدعم جهود الفرق البحثية.	2.27	1.19	45.4	8	منخفضة
	المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية	2.68	0.97	53.6		متوسطة

يظهر الجدول (5) أن درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس لفقرات مجال المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية قد جاءت بدرجة متوسطة، وبلغ المتوسط الحسابي (2.68)

والانحراف المعياري (0.97)، وبأهمية نسبية (53.6)، 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)، وبأهمية نسبية (53.6)، 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)، وبأهمية نسبية (45.4) وبدرجة منخفضة.

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، فلا بد 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 أيضًا إلى ضعف الإمكانيات المادية لدى الكلية لتوفير الباحثين من المراكز البحثية المتخصصة.

وجاءت الفقرة (32) في الرتبة الأخيرة 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.

وفيم يأتي عرض لنتائج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمجالات أداة درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس ككل والجدول (6) يبين هذه النتائج.

الجدول (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لمجالات أداة درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس مرتبة تنازلياً.

الرقم	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	الرتبة	الدرجة
1	يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي	3.50	0.83	71.8	1	متوسطة
2	المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية	3.03	0.96	60.6	2	متوسطة
3	المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية	2.68	0.97	53.6	3	متوسطة
	الفرق البحثية	3.25	0.57	65.0		متوسطة

يظهر الجدول (6) أن درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة، بحيث أن المتوسط الحسابي للأداة ككل بلغ (3.25) وبلغ الانحراف المعياري (0.57)، وبأهمية نسبية (65.0) كما جاءت مجالات الأداة جميعها بدرجة متوسطة وتراوح المتوسطات الحسابية بين (2.68-3.50)، وجاء مجال "يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي" بالرتبة الأولى بمتوسط حسابي (3.50) وانحراف معياري (0.83)، وبأهمية نسبية (71.8)، وقد جاء مجال "المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية" بالرتبة الثانية بمتوسط حسابي (3.03) وانحراف معياري (0.96)، وبأهمية نسبية (60.6)، وكما جاء مجال "المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية" بالرتبة الثالثة بمتوسط حسابي (2.68) وانحراف معياري (0.97)، وبأهمية نسبية (53.6).

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 تفعيله للإرتقاء بهذا المستوى، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة العبيري (2018) ودراسة عبد الحافظ وعبد المعطي ونور الدين (2019) ودراسة أحمد (2020).

الاستنتاج العام للدراسة:

من خلال معالجة موضوع الدراسة الحالية وبناءً على سؤالها حاول الباحثان التعرف لدرجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، وتم تطوير أداة الدراسة (الاستبانة)، وبناءً على المعالجة النظرية للأدب النظري المتعلق بالموضوع والمعالجة الكمية الإحصائية تم التوصل لنتيجة أن درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس جاءت بدرجة متوسطة بشكل عام، وبينت نتائج مجال يحرص رئيس القسم على تدعيم مهارات البحث العلمي أنه جاء بدرجة متوسطة، وأن درجة تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة لفقرات مجال المتطلبات الإدارية والتنظيمية للفرق البحثية قد جاءت بدرجة متوسطة، كما بينت أن درجة تفعيلهم لمجال المتطلبات المادية والبشرية للفرق البحثية جاء بدرجة متوسطة. وبناءً على هذه النتائج توصل الباحثان إلى أن تفعيل الفرق البحثية في الأقسام الأكاديمية في الجامعات الأردنية الخاصة جاء دون المستوى المأمول، وأن هناك قصور في أداء رؤساء الأقسام لدورهم في تفعيل الفرق البحثية في أقسامهم الأكاديمية.

التوصيات والمقترحات

في ضوء النتائج الدراسة، توصي الباحثان بالآتي:

- 1- 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.
 - 2- تدعيم الشراكات البحثية بين الجامعات الأردنية الخاصة والمراكز البحثية المتخصصة.
 - 3- تخصيص جزء من إيرادات الجامعة لتنمية الفرق البحثية في كلياتها وأقسامها المتنوعة وتشجيع التعاون فيما بينهم لإجراء البحوث المتكاملة.
- وفيما يأتي بعض المقترحات لدراسات يمكن القيام بها:

1. درجة توافر الكفايات القيادية في رؤساء الفرق البحثية في المراكز البحثية.
2. المعوقات التي تواجه الفرق البحثية.
3. دور عمادات البحث العلمي والمراكز البحثية في نشر ثقافة الفرق البحثية والبيئية في التخصصات المختلفة.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- أحمد، سماح (2020). "فريق البحث الافتراضي لتطوير مهارات البحث والكتابة الأكاديمية لطلاب اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية"، مجلة كلية التربية 35 (2)، 53-2.
- البادري، سعود (2017). "مدى تمكن أعضاء الفرق البحثية التابعة لأقسام التوجيه المهني بالمحافظات التعليمية"، مجلة العلوم النفسية والتربوية. 3 (4)، 244-266.
- بنسيمون، استلامارا ووارد، كليي وساندرز، كلارا (2006). دور رئيس القسم في تطوير أعضاء هيئة التدريس الجدد إلى أساتذة وعلماء. (ترجمة مازن العطار)، الرياض: العبيكان للنشر.
- البندري، محمد بن سلمان وطعيمة، رشدي أحمد (2004). التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، ط1، القاهرة: دار الفكر العربي.
- جونسون، الآن (2012). رسم مخطط للمسار البحثي الناجح. دليل للباحثين في بداية مساهمهم المهني، هولندا: Elsevier B.V.
- حميد، محمد عبدالله حسن، (2016). تطوير الأداء البحثي للجامعات في ضوء الإدارة بالقيم، الرياض: دار المنهل.
- الخرندار، سامي والأسعد، طارق (2012). "دور مراكز الفكر والدراسات في البحث العلمي وصنع السياسات العامة"، دفاثر السياسية والقانون 4 (6)، 1-27.
- الزهري، حيدر (2017). مناهج البحث التربوي، عمان: مركز ديونو لتعلم التفكير.
- زيدان، عبدالرزاق (2014). "تمويل وإدارة البحوث العلمية الجامعية: دراسة حالة جامعة الإمام محمد سعود الإسلامية"، مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، 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 إصلاح، 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.
- الطائي، علي حسون والتميمي، محمد ياسين (2017). "دور القيادة الرؤيوية في أداء فرق العمل"، مجلة كلية التراث الجامعة، (21)، 1-30.

العاجز، فؤاد وحمام، 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.

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.

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. 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.

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

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

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

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

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

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>.

المراجع الأجنبية

- 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.
- Gelling, L., & Chatfield, D. (2001). "Research collaboration". **Nurse Researcher**, 9(2), 4-16.
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. (1970) Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Milojević, S. (2014). "Principles of scientific research team formation and evolution. **Proceedings of the National Academy of Sciences**", 111(11), 3984-3989.
- Newell, W. (2001). "A Theory of Interdisciplinary studies," **Issues Integrative Studies**, 2, (19), 1-25.
- Nunnally, J.C. & Bernstein, I.H. (1994) *The Assessment of Reliability. Psychometric Theory*, 3, 248-292.
- 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, (A PhD.Dissertation).
- 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.