

التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات البحثية

المشاكل والمقترحات

د/ عبدالرحيم عثمان عبدالسلام الشواخ كلية الاقتصاد والعلوم السياسية / جامعة طرابلس

a.elshwakh@uot.edu.ly

الملخص:

هدفت هذه الدراسة إلى تبين أهمية تبني تطبيق التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس. كما تم عرض أهم الأبعاد المهمة للتمكين البرامجي. وكذلك دراسة مدى ممارسة التمكين البرامجي بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - فرع قصر بن غشير. وتم التعرف على طبيعة العلاقة بين التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات البحثية بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية - فرع قصر بن غشير. وقد اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة، واستخدمت المنهج الوصفي التحليلي لجمع البيانات وتحليلها، حيث تم الحصول على البيانات من خلال استبانة أعدت لهذا الغرض، وتم تحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS). أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط قوية وذات دلالة إحصائية بين مستوى التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات البحثية بالكلية المستهدفة. كما بينت النتائج أن أبعاد التمكين البرامجي المتمثلة في البعد التدريبي، والتقني، والتنظيمي والإداري، والمالي، والثقافي التحفيزي تؤثر تأثيراً معنوياً في جودة المخرجات البحثية.

ولقد كشفت الدراسة النظرية التحليلية أن البنية التحتية التقنية بالكلية لا تساعد في خلق فرص تدريبية حديثة مرتبطة بالبحث العلمي وإقامة ورش عمل تقنية بانتظام لرفع كفاءة البحث والباحثين بالكلية، وبوجه الباحث سبب ذلك إلى أن الكلية حديثة الإنشاء. وعدم وجود مكتبة إلكترونية داخل الكلية وقلة توافر فرص تدريبية حديثة مرتبطة بالبحث العلمي. وعدم وجود مبادرات تحفيزية لزيادة الإنتاج البحثي بالكلية. وكذلك غياب الثقافة التحفيزية التي تشجع على الاستمرار في إجراء البحوث والأوراق البحثية. وغياب الدعم المالي لإجراء ورش عمل أو مؤتمرات علمية داخل الكلية. وأن أغلب الأوراق البحثية لا يتم نشرها في مجلات ذات معامل تأثير مرتفع (مثل ISI / Scopus). كل هذه الأسباب تقلل من كفاءة المخرجات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية فرع قصر بن غشير.

ولقد أوصلت الدراسة بالاهتمام بتبني تطبيق التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس بالكلية. وكذلك الاهتمام بالبنية التحتية بالكلية. وذلك من أجل الرفع من كفاءة المخرجات البحثية بالكلية. الكلمات المفتاحية: التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات البحثية المشاكل والمقترحات

Abstract

This study aimed to highlight the importance of adopting and implementing programmatic empowerment for faculty members. It also presented the key dimensions of programmatic empowerment and examined the extent to which programmatic empowerment is practiced at the faculty of economics and political science – Qasr Bin Ghashir Branch. Furthermore, the study explored the nature of the relationship between faculty programmatic empowerment and the quality of research outputs at the same faculty. The study adopted a case study approach and utilized the descriptive – analytical method to collect and analyze data. Data were obtained through a questionnaire specifically designed for this purpose and analyzed using the statistical package for the Social Sciences (SPSS). The result revealed a strong and statistically significant correlation between the level of programmatic empowerment of faculty member and the quality of research outputs at the targeted college. The findings also indicated that the dimensions of programmatic empowerment – namely the training. Technical, organizational and administrative, financial, and cultural-motivational dimensions – have a significant impact on the quality of research outputs. The theoretical analytical part of the study identified the dimensions of programmatic empowerment for faculty member represented by the training, technical, organizational and administrative, financial, and cultural-motivational dimensions. The field study revealed that the college's technical infrastructure does not support the creation of modern training opportunities related to scientific research, nor does it facilitate regular technical workshops to enhance research efficiency and researcher competence at the college. The researcher attributed this to the fact that the college is newly established, lacks an electronic library, and has limited modern training opportunities related to research, moreover, there are no incentive initiatives to increase research productivity at the college, and the multinational culture that encourages continued research and paper publication is absent. Additionally, there is a lack of financial support to hold workshops or scientific conferences within the college, most research papers are not published in high-impact journals (such as ISI/Scopus). All these factors contribute to the reduced efficiency of research outputs among faculty members at the faculty of economics

and political science – Qasr Bin Ghashir Branch The study recommended paying greater attention to adopting and implementing programmatic empowerment for faculty members, as well as improving the college's infrastructure, In order to enhance the efficiency and quality of research outputs at the college.

Keywords: Faculty empowerment programs and the quality of research output Problems and suggestions.

1. المقدمة:

إيماناً وانطلاقاً من الدور الجوهرى الذي يلعبه العنصر البشرى فى الرفع من كفاءة وفاعلية المؤسسات الإنتاجية والخدمية على حدّ سواء . فإنه كان لزاماً على القيادات تحسين بيئة العمل ووضع استراتيجيات فعالة للاهتمام بهذه العناصر وتطويرها وعلى مختلف الأصعدة. التنظيمية والإدارية والتدريبية والمالية والثقافية والتحفيزية. وكذلك توفير كل الوسائل والمعدات الإلكترونية والتكنولوجية. والتي من شأنها خلق عناصر بشرية ذات جودة عالية تُساهم بشكل مباشر فى إنجاز المهام الموكلة إليها بكل كفاءة وفاعلية من خلال توفير مخرجات ذات جودة عالية.

وتعتبر الجامعات من أهم المؤسسات التعليمية التي يعتمد عليها المجتمع فى توفير مخرجات بشرية مؤهلة ((الخرجين)) وكذلك من خلال ما تقدمه من استشارات وبحوث علمية تساهم فى حل مشاكل المجتمع ووضع الاستراتيجيات من أجل تنمية وتطوير مؤسساته.

ويرى الباحث ان الاهتمام بعضو هيئة التدريس وتطويره وتنمية قدراته الأكاديمية والبحثية وتوفير بيئة عمل أكاديمية جيدة هو أساس جودة المؤسسات التعليمية. وذلك من خلال وضع سياسات تدريبية عملية فعالة. والمساهمة فى الحد من المشاكل التنظيمية والإدارية التي قد تواجه عضو هيئة التدريس وتقديم الدعم المالى للباحثين كلما أمكن ذلك. وكذلك تعزيز ثقافة البحث والاستقصاء وتحفيزهم بالشكل الذي يُمكنهم من إنجاز مخرجات علمية وبحثية ذات جودة عالية تساهم فى نهضة المجتمع وتطوير مؤسساته وأفراده. والباحث هنا سيناقدش ((التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات البحثية)) من خلال عرض موجز لأهم أبعاد التمكين البرامجي ودراسة مدى أثرها على جودة البحوث الخاصة بأعضاء هيئة التدريس.

2. الدراسات السابقة :

1- دراسة القاضي (2009) بعنوان : "التمكين الإداري لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظرهم" هدفت الدراسة إلى تعرف درجة التمكين الإداري لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية في إقليم الشمال من وجهة نظرهم، واستخدم الباحث الاستبانة كأداة تكونت من جزئين : الجزء الاول يتضمن بيانات شخصية، والجزء الثاني تضمن مجالات التمكين، مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي. وكان من أبرز نتائج الدراسة التالي:

- درجة التمكين الإداري لدى أفراد العينة كانت بدرجة تقدير متوسطة. - لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التمكين الإداري تعزى لمتغير الجنس ما عدا عند مجال التحفيز الذاتي، حيث كانت الفروق لصالح الإناث.

2- دراسة أبو كريم ، (2011) بعنوان : "درجة التمكين الإداري لدى القيادات التربوية من وجهة نظر المنتسبين لدورة مديري المدارس والمشرفين التربويين في كل من جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض".

هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة التمكين الإداري لدى القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم في المملكة العربية السعودية من وجهة نظر المنتسبين لدورة مديري المدارس والمشرفين التربويين في كل من جامعتي الملك سعود والإمام محمد بن سعود الإسلامية في الرياض وتكونت عينة الدراسة من جميع المنتسبين للدورة 2010 واستخدم الباحث الاستبانة كأداة للدراسة مستخدماً المنهج الوصفي التحليلي. وكان من أبرز نتائج الدراسة التالي:- درجة التمكين الإداري لدى القيادات التربوية كانت بدرجة تقدير متوسطة، وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسطات الحسابية لدرجة التمكين الإداري الممنوحة من قبل القيادات التربوية تعزى لمتغير العمر الحالي لدى المستجيبين ولصالح المشرف التربوي.

3- دراسة الدعدي ، (2011) ، بعنوان : "العلاقة بين التمكين والإدارة الإبداعية من وجهة نظر القيادات الإدارية بجامعة أم القرى "هدفت الدراسة إلى تعريف مستوى " التمكين " في جامعة أم القرى، والتعرف إلى العلاقة بين التمكين والإبداع الإداري من وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعة، وتكون مجتمع الدراسة . من جميع القيادات الإدارية العاملين في المناصب

القيادية بجامعة أم القرى للعام الدراسي، 1431-1432 والبالغ عددهم (359) قيادي وقيادية، واستخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي المسحي، واعتمدت الباحثة على الاستبانة كأداة لجمع البيانات والمعلومات المتعلقة بالدراسة، وتمت المعالجة الإحصائية بتحليل البيانات باستخدام برنامج (SPSS)، وكان من أبرز نتائج الدراسة التالي: - المستوى الإجمالي لدرجة التمكين الإداري في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعة كان بدرجة متوسطة. المستوى الإجمالي لدرجة الإبداع الإداري في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعة كان بدرجة عالية. أظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين الدرجة الكلية للتمكين الإداري وبين الدرجة الكلية للإبداع الإداري في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الإدارية بالجامعة أظهرت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية، بين متوسطات استجابات افراد عينة الدراسة حول مستوى التمكين الإداري في جامعة أم القرى من وجهة نظر القيادات الادارية بالجامعة تبعا للمتغيرات التالية (الجنس، المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، والعمل الحالي، عدد سنوات الخدمة).

4- دراسة الرقاد ، ابو دية ، 2012 . بعنوان " القيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الأردنية الرسمية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس "هدفت هذه الدراسة الي معرفة درجة ممارسة القادة الأكاديميين في الجامعات الاردنية الرسمية القيادة التحويلية وعلاقتها بتمكين أعضاء هيئة التدريس ولتحقيق هدف هذه الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وكان من أبرز نتائج الدراسة التالي:- أن هناك درجة توافر عالية للقيادة التحويلية لدى القادة الأكاديميين في الجامعات الاردنية الرسمية، ودرجة توافر متوسطة لممارسة أعضاء هيئة التدريس للتمكين

- هناك علاقة ارتباطية إجابيه بين ممارسة القادة الأكاديميين للقيادة التحويلية وبين تمكين أعضاء هيئة التدريس.

5- دراسة العطار ، 2012 بعنوان "مدى ممارسة التمكين الإداري وتأثير ذلك على إبداع العاملين في جامعتي الإسلامية والأزهر: "دارسة مقارنة ". هدفت الدارسة إلى تعريف مستوى

" التمكين الإداري " و"مستوى" الإبداع الإداري " لدى العاملين في كل من الجامعة الإسلامية وجامعة الأزهر في محافظات غزة. استخدم الباحث المنهج الوصفي

وكان من أبرز نتائج الدراسة التالي: - أن أفراد العينة يوافقون على توفر التمكين الإداري وأبعاده في الدراسة بدرجة جيدة

- اتضح أن درجة موافقة موظفي الجامعة الإسلامية أكبر من درجة موافقة موظفي جامعة الأزهر على توفر التمكين الإداري. - وافق أفراد العينة على توفر الإبداع الإداري بجميع أبعاده بدرجة جيدة، وأظهرت الدراسة أن درجة موافقة موظفي الجامعة الإسلامية أكبر من درجة موافقة موظفي جامعة الأزهر.

أوجه الاختلاف بين هذا البحث الحالي والبحوث والدراسات السابقة:

1- تميز هذا البحث عن الدراسات السابقة في أنه يركز على التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس،

2- يختلف هذا البحث عن الدراسات السابقة من حيث متغيرات البحث حيث يهتم بدراسة التمكين البرامجي بأبعاده الأربعة لأعضاء هيئة التدريس كمدخل لتحقيق جودة المخرجات البحثية بالجامعات.

3. مشكلة البحث

انطلاقاً من الدور الجوهري الذي تقوم به الجامعات والمتمثل في إنتاج مخرجات علمية وبحثية تساهم في خدمة المجتمع وحل المشكلات المجتمعية والتنمية وإثراء المعرفة الإنسانية.

وتواجه الجامعات تحديات متزايدة في الارتقاء بجودة مخرجاتها البحثية باعتبارها مؤشراً رئيساً على كفاءتها الأكاديمية ومكانتها العلمية. وتسعى هذه الجامعات إلى تعزيز موقعها في التصنيفات الإقليمية والدولية من خلال رفع مستوى جودة مخرجاتها العلمية والبحثية، باعتبارها مرآة لكفاءتها الأكاديمية، وتُعد جودة المخرجات البحثية مؤشراً رئيساً يقاس به مستوى الإبداع والابتكار العلمي ومدى مساهمة هذه المؤسسات الأكاديمية. ويُعد أعضاء هيئة التدريس الركيزة الأساسية في العملية العلمية والبحثية، إذ يقع على عاتقهم إنتاج بحوث أصيلة ورصينة، وذات جدوى علمية وتطبيقية. إلا أن تحقيق ذلك يتوقف إلى حد كبير على ما يتوافر لهم من تمكين

برامجي يشمل البرامج التدريبية والبرامج البحثية والتقنية والإدارية والمالية والتنظيمية. كل هذه البرامج تمكن من توفير بيئة عمل أكاديمية مشجعة ومحفزة للإنتاج العلمي والبحثي وتتمثل مشكلة البحث في دراسة التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس في تحسين جودة المخرجات البحثية، والكشف عن معوقاته وآفاق تطويره ويمكن صياغة المشكلة البحثية في الإجابة عن التساؤل الرئيس التالي:

إلى أي مدى يسهم التمكين البرامجي (بأبعاده الأربعة) لأعضاء هيئة التدريس في تحسين جودة المخرجات البحثية داخل كلية الاقتصاد والعلوم السياسية / قصر بن غشير ؟
وللإجابة عن السؤال الرئيس السابق لابد من الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية وهي كمايلي:

1- ما مستوى التمكين البرامجي بأبعاده:

((التدريبي والتقني التنظيمي والإداري المالي الثقافي والتحفيزي)) السائد بالكلية؟

2- ما مستوى جودة المخرجات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بالكلية؟

3- ما أثر البعد التدريبي والتقني على جودة المخرجات البحثية؟

4- ما أثر البعد التنظيمي والإداري على جودة المخرجات البحثية؟

5- ما أثر البعد المالي على جودة المخرجات البحثية؟

6- ما أثر البعد الثقافي والتحفيزي على جودة المخرجات البحثية؟

4. أهداف الدراسة

يسعى هذا البحث بشكل عام إلى التعرف على مستوى التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد وتحليل علاقته بجودة المخرجات البحثية. وذلك من خلال دراسة الأبعاد الأربعة:

((التدريبي والتقني التنظيمي والإداري المالي الثقافي والتحفيزي))، ولتحقيق هذا الهدف يسعى الباحث الى تحقيق الأهداف الخاصة التالية:

- 1- قياس مستوى التمكين البرامجي لدى أعضاء هيئة التدريس في أبعاده الأربعة.
- 2- تحديد مستوى جودة المخرجات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس.
- 3- اختبار أثر أبعاد التمكين البرامجي (التدريبي والتقني. التنظيمي والإداري. المالي. الثقافي والتحفيزي) على جودة المخرجات البحثية.
- 4- الكشف عن أبرز التحديات والمعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في مجال التمكين البرامجي.
- 5- تقديم مقترحات عملية تساهم في تعزيز التمكين البرامجي وتحسين جودة الإنتاج البحثي.
5. أهمية الدراسة:

1- الأهمية العلمية:

- 1-1 الربط ما بين التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات البحثية.
- 1-2 توضيح العلاقة بين العبء التدريسي وجودة المخرجات البحثية.
- 1-3 فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسات المقارنة بين الكليات أو الجامعات الليبية.
- 1-4 تقديم إطاراً نظرياً يمكن الاستفادة منه في دراسات لاحقة حول التمكين البرامجي في البحث العلمي.

2- الأهمية العملية:

- 1-2 البحث يجرى على قطاع هام وحيوي ألا وهو قطاع التعليم العالي والبحث العلمي.
- 2-2 تقديم بيانات ومعلومات واقعية حول مستوى التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس.
- 2-3 تحسين جودة المخرجات البحثية من خلال رصد العوامل التي تعيق أو تعزز جودة الأبحاث.
- 2-4 يوجه البحث نحو دعم وتطوير التمكين البرامجي، بما يعزز المنافسة في مجال النشر العلمي.

5-2 توجيه السياسات الأكاديمية نحو تخفيف العبء التدريسي. ومنح أعضاء هيئة التدريس وقتاً كافياً للبحث العلمي والأبداع.

6-2 يدعم البحث الكليات في تلبية معايير الجودة والاعتماد. وتقديم مخرجات بحثية ذات جودة عالية وهذا ما يحقق متطلبات الاعتماد الأكاديمي.

7-2 تعزيز ثقافة التحفيز والابتكار من خلال إبراز أهمية الدعم الثقافي والتحفيزي. الأمر الذي يساهم في خلق بيئة أكاديمية مشجعة للبحث العلمي والإبداع.

3- الأهمية العلمية والعملية للباحث

1-3 سيساهم هذا البحث في زيادة الرصيد الأدبي والفكري للباحث في مجال الإدارة والتنظيم وموضوع ((التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات البحثية)) وكذلك في مجال البحث العلمي.

4. الأسباب الموضوعية:

الاطلاع على الخلفية النظرية للتمكين باعتباره من المفاهيم الحديثة في الفكر الإداري والتي تعاني من قلة الدراسات والبحوث العلمية والأكاديمية .

معالجة دور التمكين في تنمية قدرات أعضاء هيئة التدريس وأثر ذلك على تحسين جودة المخرجات البحثية.

6. منهجية البحث وأدواته والمقاييس المستخدمة:

1- منهج البحث

لما كان منهج البحث يحدد تبعاً لطبيعة الدراسة وفي ضوء أهدافها، تقتضي طبيعة البحث الحالي استخدام منهج دراسة الحالة، عليه فإن الباحث سيقوم بإتباع منهج دراسة الحالة. وذلك نظراً للآتي:

وذلك لوصف وتحليل مفهوم تمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس، والوقوف على أبعاده، ومحاولة وضع تصور مقترح للتمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس لتحقيق جودة المخرجات البحثية.

1-1 ملائمة المنهج لطبيعة البحث وأهدافه.

1-2 ملائمة المنهج لعملية الرصد والتحليل للتمكين البرامجي بشكل تفصيلي ودقيق.

1-3 ملائمة المنهج الوصفي وأدواته في عملية الحصول على البيانات والمعلومات الخاصة بتساؤلات البحث وفرضياته المقررتين.

2- أدوات البحث: وتتمثل أدوات البحث في الاتي

2-1 الأدوات النظرية:

سيتم الاستعانة بكل ما يغطي أبعاد المشكلة محل البحث وذلك من خلال الرجوع الى المراجع العلمية وما توفر منها في الأدب العلمي. وكذلك استخدام شبكة المعلومات الدولية.

2-2 الأدوات التطبيقية:

سيتم استخدام صحيفة الاستبيان والمقابلة الشخصية كأداتين رئيسيتين لجمع البيانات وإدخالها في الحاسب الآلي من أجل تبويبها وذلك باستخدام برنامج: (SPSS) الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية ((Statistical Package for the Social)) وذلك من أجل الحصول على نتائج عالية الصدق والدقة والكفاءة .

3- متغيرات البحث والمقاييس المستخدمة: -

3-1 متغيرات البحث:

3-1 المتغير المستقل: وهو المتغير المستقل في نتائجه عن غيره من المتغيرات.

وهو المتغير الذي يرغب الباحث في التعرف على أثره في المتغيرات الأخرى ويتمثل في هذا البحث في ((التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس))

3-2 المتغير التابع: وهو النتيجة التي تنشأ من تأثير المتغير المستقل. ويتمثل في هذا البحث في ((جودة المخرجات البحثية)). بمعنى ربط العلاقة بين المتغيرين السابقين لمعرفة تأثير ((التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس على جودة المخرجات البحثية)) بالقطاع قيد البحث.

4- قياس المتغيرات: -

سيتم قياس متغيرات البحث باستخدام صحيفة الاستبيان التي سيتم أعدادها لهذا الغرض والتي ستتكون من جزئين رئيسيين هما كما يلي: -

4-1 الجزء الأول: ويتعلق بالمتغيرات المستقلة الثانوية . ويتضمن الخلفية الاجتماعية للعيينة .

4-2 الجزء الثاني : ويتعلق بالعديد من العبارات الخاصة بقياس متغيرات البحث .

7.مجتمع وعينة البحث

1- مجتمع البحث

أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية / فرع قصر بن غشير .

2- عينة البحث :

نظراً لصغر حجم العينة سيتم استخدام أسلوب المسح الشامل لكافة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية-فرع قصر بن غشير . بمختلف التخصصات والدرجات العلمية والأكاديمية والبالغ عددهم ((33)) عضو هيئة تدريس.

8. حدود البحث:

1- الحدود الموضوعية:

هذا البحث سيتناول موضوع بالغ الأهمية ألا وهو التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس وجودة المخرجات البحثية. من دراسة أبعاد التمكين البرامجي. والاكتفاء بالأبعاد التالية ((التدريبي والتقني التنظيمي والإداري المالي الثقافي والتحفيزي)) وذلك بتفصيل مدى علاقتها بجودة المخرجات البحثية.

2- الحدود المكانية:

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية - جامعة طرابلس - فرع قصر بن غشير

3- الحدود الزمنية:

تتمثل الفترة الزمنية المتوقعة لإنجاز موضوع البحث للفصل الدراسي خريف 2025-2026

4- الحدود البشرية والعديدية :

كافة أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية / قصر بن غشير
والبالغ عددهم (33) عضو هيئة تدريس قار .

9. الاطار النظري للبحث :

أولاً : مفهوم التمكين .

1- يعرف التمكين بأنه "استراتيجية تنظيمية تهدف إلى إعطاء العاملين الصلاحيات والمسؤوليات ومنحهم الحرية لأداء العمل بطريقتهم دون تدخل مباشر من الإدارة، مع توفير كافة الموارد وبيئة العمل المناسبة لتأهيلهم مهنيًا وسلوكيًا لأداء العمل مع الثقة التامة فيهم. (الطعاني . 2011-205) .

2- التمكين " هو العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بالمشاركة في المعلومات، وفي التدريب والتنمية، والتخطيط والرقابة على مهام وظائفهم بغية الوصول إلى النتائج الإيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية. (القحطاني . 2012-205) .

3- ويعرف التمكين أيضاً بأنه "هو العملية التي يسمح من خلالها للعاملين بالمشاركة في المعلومات، وفي التدريب والتنمية، والتخطيط والرقابة على مهام وظائفهم بغية الوصول إلى النتائج الإيجابية في العمل وتحقيق الأهداف الفردية والتنظيمية. (القحطاني . 2012-205) .

ويعرف الباحث التمكين إجرائياً بأنه

هو عملية إدارية تنطلق من العلاقة الناشئة بين المنظمة والفرد. وذلك من خلال الاهتمام به ومنحه الحرية في إنجاز المهام المكلف بها ومشاركته في عملية اتخاذ القرار، والعمل على تطوير قدراته ومهاراته العلمية والمهنية وتنميتها من خلال عملية التدريب .

أما فيما يخص موضوع الدراسة يمكننا تعريف التمكين البرامجي بأنه:

مجموعة من القواعد والسياسات والإجراءات التي تتخذها القيادة الأكاديمية. بهدف منح أعضاء هيئة التدريس الموارد الخاصة لاستخدام البرامج الأكاديمية والبحثية . بشكل يدعم جودة الإنتاج العلمي والبحثي

بما ينعكس إيجاباً على أدائهم العلمي والبحثي . ويدعم جودة المخرجات البحثية . ويتم ذلك من خلال توفير بيئة أكاديمية مناسبة . والتمكين البرامجي يشمل أيضاً توفير بيئة تنظيمية وإدارية ومالية تمكنه من الإبداع والمبادرة واتخاذ القرار الأكاديمي المستقل . وكما يشمل التدريب والدعم المالي والتفافي وتحفيزهم وإتاحة كافة الوسائل التكنولوجية وتقنيات الاتصال الحديثة .

إذاً فالتمكين البرامجي هو العملية التي من خلالها تمنح المؤسسات الأكاديمية أعضاء هيئة التدريس القدرات والموارد والدعم الفني والتدريبي والتنظيمي والإداري والمالي اللازم لاستخدام البرامج الأكاديمية والبحثية بكفاءة عالية . بما يعزز جودة أدائهم وتطوير المخرجات البحثية .

إذاً يمكننا القول بأن التمكين البرامجي يمثل البنية التحتية لمتطلبات أعضاء هيئة التدريس . فالتمكين يمنحهم الشعور بالثقة والتقدير . ويشجعهم على تطوير قدراتهم الذاتية وتنمية مهاراتهم المهنية والعمل بكل اجتهاد للمساهمة في الرفع من جودة وكفاءة وفاعلية العمل الجامعي أو الأكاديمي . والذي سيؤدي بطبيعة الحال إلى وجود مخرجات تعليمية وبحثية ذات جودة عالية قادرة على خلق تميز أكاديمي للجامعة التي ينتمي إليها . وكذلك للقسم العلمي والكلية .

ثانياً : أبعاد التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس :

1- البعد التدريبي والتقني :

ولقد عرفته وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر (11.2002) بأنه: "تلك الجهود التي تبذل أو تقدم من خلال وسائل مناسبة لتطوير وتنمية كافة عناصر العملية التعليمية وعلى كافة

المستويات أثناء قيامهم بالعمل، وتتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات ليصبحوا أكثر فاعلية في أدائهم للأعمال الوظيفية وهي عملية مستمرة، تتيح الفرصة لأن يكون المتدرب متجددًا ومتطورًا في مهنته ومتوافقًا مع مجموعة المتغيرات المحيطة به". ويهتم هذا البعد بتزويد أعضاء هيئة التدريس بالمعارف والمهارات التي تمكنهم من استخدام البرامج والتقنيات الأكاديمية والبحثية الحديثة بفعالية.

ويساهم البعد التدريبي والتقني في رفع كفاءة وفاعلية عضو هيئة التدريس البحثية والتعليمية ويزيد من جودة المخرجات البحثية.

2- البعد التنظيمي والإداري

هذا البعد يهتم ويركز على البيئة التنظيمية والإدارية التي تدعم التمكين الأكاديمي. ويتضمن:

1-2 وضوح المهام والصلاحيات والمسؤوليات.

2-2 استقلالية عضو هيئة التدريس في اتخاذ القرارات الأكاديمية والبحثية.

3-2 تسهيل الإجراءات الإدارية المتعلقة بالبحث والنشر والمشروعات العلمية.

4-2 وجود قيادة أكاديمية محفزة تدعم العمل الجماعي والإبداع.

ويساهم البعد التنظيمي والإداري في تعزيز الثقة الأكاديمية ويكون مصدراً للتحفيز على الابتكار والمبادرة.

3- البعد المالي

وهو توفير الحوافز والموارد المالية لأعضاء هيئة التدريس لتشجيعهم على العمل من أجل خلق مخرجات علمية وبحثية ذات جودة عالية بشكل يخلق لديهم عنصر البحث والإبداع ويتضمن البعد المالي مايلي ذكره

1-3 تخصيص ميزانيات للبحوث العلمية والمشروعات الأكاديمية.

2-3 تقديم مكافآت مالية للنشر في مجلات محكمة ذات تصنيف عالمي.

3-3 دعم المشاركة في المؤتمرات والدورات العلمية.

4-3 تمويل شراء البرمجيات والأجهزة اللازمة للعمل البحثي.

ويساهم البعد المالي في تحفز الإنتاج البحثي ويعزز من القدرة على إجراء دراسات ذات جودة عالية.

4- البعد المؤسسي والثقافي

يرتبط هذا البعد بثقافة المؤسسة الأكاديمية ومدى دعمها للبحث العلمي والابتكار. ويتضمن:

4-1 تشجيع ثقافة العمل الجماعي والتعاون البحثي بين أعضاء هيئة التدريس.

4-2 الاعتراف بالإنجازات العلمية والتحفيز المعنوي.

4-3 نشر ثقافة الجودة والتميز في الأداء الأكاديمي.

4-4 تعزيز قيم النزاهة والأمانة العلمية.

و يساهم البعد المؤسسي والثقافي في خلق بيئة بحثية محفزة ومستدامة ترفع من مكانة المؤسسة الأكاديمية وجودة المخرجات البحثية .

ثالثاً : فوائد التمكين البرامجي لأعضاء هيئة التدريس :

1- فوائد التمكين لأعضاء هيئة التدريس:

يساهم التمكين البرامجي في استثمار الإمكانيات العلمية والبحثية لأعضاء هيئة التدريس الأمر الذي يعزز لديهم الثقة والشعور بالملكية والاعتزاز. ويتصرفون بقدر كبير من المسؤولية ويضعون مصلحة المؤسسة الجامعية في عين الاعتبار ومن ضمن أولوياتهم. والتمكين لأعضاء هيئة التدريس يؤدي الى تحسين مستمر في قدراتهم وإمكاناتهم، (حرب، 2015) .

كما يؤدي التمكين لأعضاء هيئة التدريس الى تخفيض مستويات الغموض، والتضارب، والتعارض في الأدوار، والمهام في العمل، وكذلك في قدرتهم على التحكم والسيطرة بما يتعلق ببيئة العمل ، كما أن التمكين يلعب دوراً فعال في تعزيز المعنويات والرضاء لدى أعضاء هيئة التدريس (الدعدي، 2018)

إن التمكين البرامجي يساهم في تعزيز معرفة عضو هيئة التدريس بمحتوى المقررات الدراسية . كما يزيد لديه الدافعية والثقة بالنفس والنظرة الإيجابية للعمل الأكاديمي ويحقق ذلك الرضا الوظيفي لديه ويجعله فرداً مؤثراً في العمل الأكاديمي . (lacey . 2015)

2- فوائد تمكين أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للجامعة:

1-2 تغيير الثقافة التقليدية للجامعة :

يعمل تطبيق مفهوم التمكين على تغيير الثقافة التقليدية للجامعة التي تقوم على الفصل بين التخطيط والتنفيذ تغييراً جذرياً، بما يدفع العاملون للاستفادة من الدافعية الداخلية للإنجاز والتعلم،

(إسكندر , 2008-87-86)

2-2 تحسين نتائج الأداء :

فإذا قدمت إدارة الجامعة لعضو هيئة التدريس كل ما يمكنها أن تقدمه من معلومات ومعرفة ومهارة وتدريب وثقة وحوافز من أجل رفع قدراته وإمكاناته، فمن الطبيعي "أن يكون لذلك كله مردوده بالمقابل ينعكس على الجامعة ككل بالخير والعمل الجاد، الأمر الذي يحقق لها نتائج إيجابية تساهم في تحقيق أهدافها طويلة وقصيرة المدى. (ملحم 2009-112) .

3-2 زيادة ولاء وانتماء أعضاء هيئة التدريس للجامعة :

أشارت نتائج الدراسات أن "من يشعر بالتمكين وحرية التصرف في العمل يعلم بأن هذه الحرية جزء من علاقة إيجابية وصحية بين الإدارة والعاملين، وهذا يسهم بدوره في تحسين مستوى ولاء العاملين للعمل وانخراطهم فيه (ملحم , 2009-114) . وبالتالي فإن التمكين يساهم في زيادة الانتماء الداخلي بالنسبة لعضو هيئة التدريس، كما يساهم في زيادة انتمائه للمهام التي يقوم بها، فضلاً عن زيادة انتمائه للجامعة التي يعمل بها.

4-2 المساهمة في اكتشاف الموارد البشرية المتاحة ودعمها لخدمة الجامعة:

فتطبيق التمكين بصورته الصحيحة "يمكن القيادات من تحديد الأفراد الموهوبين والمبدعين ودفعه لتكريس المزيد من الوقت والجهد لخدمة الشؤون المهمة بالمؤسسة (الطعاني 2011-205) وبالتالي تتمكن القيادات الجامعية من زيادة التعرف على إمكانات أعضاء هيئة

التدريس بجامعاتهم، ورصد الموهوبين منهم ودعمهم من أجل الاستفادة من قدراتهم وتوجيهها في خدمة الجامعة وتحسين الأداء بها، خاصة أن نتائج الدراسات في مجال مهارات القيادة والإدارة أفادت بأن التمكين يعتبر العامل الرئيس في تحقيق الكفاءة الإدارية: والتنظيمية (Schermuly & others, 2011-262).

2-5 زيادة فرص الإبداع والابتكار :

وذلك نتيجة لحرية التصرف وتشجيع أعضاء هيئة التدريس على روح المبادرة والتفكير الابتكاري وتقديم أفكار خلاقة، حيث توجد علاقة إيجابية بين السلوك الإبداعي للعاملين وبين التمكين .

(أحمد , 2011-448 , شوشة , 2011-22 , ملحم 2009-113) .

2-6 العمل على تحقيق الجودة بالجامعات:

إذا كانت كل من تنمية العاملين مهنيًا وثقتهم بأنفسهم ومشاركتهم الفعالة في العمل تعد من أهم أبعاد التمكين، فإن "كل هذه الأمور تعد في نفس الوقت من المتطلبات الرئيسة لتحقيق الجودة (عشبية , 2010-307) . وبالتالي فإن من ثمار سعي الجامعة لتطبيق التمكين هو اقترابها من تحقيق الجودة بها.

2-7 تخفيف العبء على القيادات:

حيث أن زيادة العبء والضغط على القيادات تؤثر بشكل كبير على أدائهم الإداري، فقيامهم بتطبيق مفهوم تمكين العاملين بجامعاتهم، من شأنه تقليل الكثير من هذه الأعباء، فمشاركة العاملين لهم في هذه الأعباء ستجعلهم يهتمون أكثر بالنواحي الاستراتيجية وأهداف المؤسسة (محمد , 2011-74-73) .

(Ciabattini & Custer, 2008) . الأمر الذي يسهم في تحسين درجة أدائهم وجعلها أكثر فعالية، الأمر الذي يصب في نهاية الأمر في مصلحة العمل بالجامعة وتحقيق أهدافها.

والتمكين له نتائج هامة تنعكس على الجامعات (عفانة , 2013-14-13) وهي تتمثل فيما يأتي:

• زيادة ولاء عضو هيئة التدريس للجامعة.

- تحسين في مستوى إنتاجية عضو هيئة التدريس كماً ونوعاً.
- زيادة فرص الإبداع والابتكار.
- مساعدة الجامعة في برامج التطوير والتجديد.
- تحقيق نتائج أداء جيدة من حيث جودة الأداء.
- تحسين العلاقة بين أعضاء هيئة التدريس واستثمار مبدأ المشاركة.

3- فوائد تمكين أعضاء هيئة التدريس بالنسبة للطلبة :

أن تمكين عضو هيئة التدريس يتبعه تمكين للطلاب فهي عملية يتم تأديتها بواسطة عضو هيئة التدريس الذي يمتلك القوة ويشاركها مع الطلاب والبحث عن تزويدهم بالفرص لزيادة معرفتهم وقدراتهم وكفاءاتهم للتعليم مدى الحياة، ويشاركهم في عمليات صنع القرار المرتبطة بأدائهم المهني الحالي والمستقبلي وتحكمهم في حياتهم الخاصة ، فإمداد عضو هيئة التدريس بالسلطة وتمكينه يتوقف عليه المناخ التعليمي الذي يعزز التعلم لدى الطلاب والذي يتضمن التعلم الذاتي لطلابهم، والبيئة المحيطة بهم، والطلاب الآخرين، ومصادر المعلومات الأخرى حيث تسهم في جعل الطلاب قادرين على استخدام سلطاتهم في محتوى التعلم الخاص بهم، ودمجهم في عمليات التعلم التعاوني من خلال الطرق والمهام التعليمية المكلفين بالقيام بأدائها وكل ذلك نتيجة لتمكين معلمهم. ومن أولى الأمور التي يؤكد عليها التمكين التربوي لعضو هيئة التدريس هي إعطاء الطالب الحرية في التعبير عن نفسه بحرية، والتفكير،

رابعاً: أعضاء هيئة التدريس:

1- تعريف عضو هيئة التدريس :

هو كل من يحمل مؤهلاً علمياً عالياً في أحد مجالات العلوم الأساسية التطبيقية أو الإنسانية، ويشغل إحدى الدرجات العلمية.

2- الدرجات العلمية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس :

جدول رقم (1) الدرجات العلمية والوظيفية لأعضاء هيئة

التدريس

ر.م	الدرجة العلمية	الدرجة الوظيفية
1	أستاذ	الرابعة عشر
2	أستاذ مشارك	الثالثة عشر
3	أستاذ مساعد	الثانية عشر
4	محاضر	الحادية عشر
5	محاضر مساعد	العاشر

الدرجات العلمية والوظيفية لأعضاء هيئة التدريس

3- مهام عضو هيئة التدريس :

يتولى عضو هيئة التدريس القيام بالأعمال التي تقتضيها مهنة التدريس والبحث العلمي والمهام التي يكلف بها من قبل الكلية. واجبات عضو هيئة التدريس هي كما يلي:

1-3 أداء عمله بكل أمانة ودقة، وفقاً لنصوص العقد، حيث العلاقة التي تربط عضو هيئة التدريس بالمؤسسة علاقة لائحة.

2-3 عدم استغلال مركزه الوظيفي في مصالحه الخاصة، وأن يبتعد بسلوكه عن مواطن الشبهات والزلل، أو الظهور بمظهر لا يليق بشرف المهنة.

3-3 تنفيذ الأوامر والتعليمات من قبل الكلية والقسم المختص في حدود القواعد والنظم المعمول بها.

4-3 الحفاظ على شرف المهنة وأن يسلك سلوكاً مثالياً لا يسيء للدين الإسلامي، أو يضر بأمن الدولة ليحتذي به الطلاب ويلقى احترام العاملين بالجامعة.

5-3 المحافظة على المعدات والأجهزة التي تسلم إليه بحكم مهنته، والتي تستخدم كوسائل إيضاح وأن يستخدمها في الغرض الذي أعدت من أجله.

6-3 تحديد ساعات للطلاب لمراجعة الأمور المتعلقة بالدراسة، وحل المشاكل العلمية المتعلقة بالمقررات التي يقوم بتدريسها.

7-3 القيام بالأعمال التي تطلب منه في مجال تخصصه، مثل إعطاء المحاضرات، والمشاركة لافي حلقات النقاش، وجلسات التعلم الذاتي والدروس العملية، والقيام بالأعمال البحثية والمكتبية، وتحسين وتطوير المناهج الدراسية، والمشاركة في تحسين وتطوير المناهج الدراسية وفق لما يقرره مجلس الكلية التابع لها بما لا يتعارض مع المعايير العلمية المعمول بها في هذا الشأن.

8-3 المشاركة في اعمال لجان الامتحانات التي يكلف بها من قبل القسم والكلية. وغيرها من المهام والمسؤوليات التي لا يسع المجال لذكرها .

المبحث الثاني : جودة المخرجات البحثية

أولاً : البحث العلمي

يعرف البحث العلمي بأنه: " عملية فكرية يقوم بها شخص يسمى الباحث من أجل تقصي الحقائق بشأن مسألة أو مشكلة معينة تسمى "مشكلة البحث"، باتباع طريقة علمية منظمة تسمى "منهج البحث" بغية الوصول إلى حلول ملائمة للعلاج أو إلى نتائج صالحة للتعميم على المشاكل المماثلة تسمى "نتائج البحث". (كوثر، 2013 : 837) .

ثانياً : جودة المخرجات البحثية

تعرف الجودة بأنها جملة من المعايير والخصائص التي ينبى أن تتوافر لجميع عناصر العملية التعليمية بالجامعة سواء منها ما يتعلق بالمدخلات أو المخرجات التي تلبي احتياجات المجتمع ومتطلباته ورغبات المتعلمين وحاجاتهم وتتحقق من خلال الاستخدام الفعال لجميع العناصر البشرية والمادية بالجامعة.

إن ضمان جودة البحث العلمي يشكل الأساس لجميع أنواع التنمية التكنولوجية والاقتصادية والاجتماعية التي تحتاجها أي دولة، وعليه كان لا بد أن تولي الدول اهتماما كبيرا للبحث العلمي عبر منابر الجامعات والمؤسسات التعليمية والتي أدركت بأن هدف التنمية لا يمكن

تحقيقه الا عبر ميدان البحث العلمي المنوط بإصلاح قطاع التعليم العالي والبحث العلمي).
(جابر، 2012 : 12)

ثالثاً : معايير الجودة في البحث العلمي

يخضع البحث العلمي للعديد من المعايير الأساسية، ومن أهمها ما يأتي:

1- ثقافة الجودة: يعاني عدد كبير من الباحثين من عدم إدراكهم لمعنى جودة البحث، نظراً لافتقار الجامعات للمواد التي تدرس أهمية جودة البحث الأمر الذي يقلل من انتشار ثقافة جودة البحث بين الباحثين .

2- التمويل الكافي: يحتاج البحث العلمي إلى تكلفة كافية تُدفع للباحث ومساعديه، كما أن الأدوات التي يستخدمها الباحث في الدراسة قد تكلف مبالغ مالية كبيرة، ولكي يكون البحث ناجحاً يجب توفير جميع متطلبات البحث.

3- تأمين أدوات البحث: على الباحث تأمين وإعداد كافة الأدوات المتعلقة ببحثه، ومعرفة كيفية استخدامها، إذ انقص أدوات البحث قد يؤدي إلى انخفاض جودة البحث .

4- تشجيع الباحثين: عندما يقوم الباحث بإنجاز بحث رائع يطابق معايير الجودة، ويتلقى الدعم الكبير ممن حوله عن طريق نشر بحثه، والإشارة إليه في الصحف والمجلات فإن ذلك يشكل حافزاً للباحث لإعداد بحوث علمية جديدة، ومفيدة.

5- تجهيز مراكز للبحوث: على الجامعات تجهيز مراكز مخصصة للبحوث، والتي تساعد الباحث على إعداد بحثه بطريقة مميزة وفريدة.

6- تنفيذ المشاريع الناجحة: يجب أن تقوم الجامعات بتوفير شركات تتبنى تنفيذ المشاريع العلمية المتميزة والفريدة، نظراً لعجز عدد كبير من الباحثين عن توفير المبالغ المادية لتنفيذ أبحاثهم على أرض الواقع .

5- التواصل والربط بين المجتمعات البحثية المحلية والعالمية، مع توفير وسائل اتصال وتشاور بين الباحثين الأكاديميين في داخل الدولة أو خارجها. (أمين، 2018 : 90) .

10. تحليل البيانات واختبار الفرضيات

لتحقيق أهداف البحث . سيتم اختبار الفرضيات العدمية (null hypotheses) التالية عند مستوى دلالة 0.05

1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية.

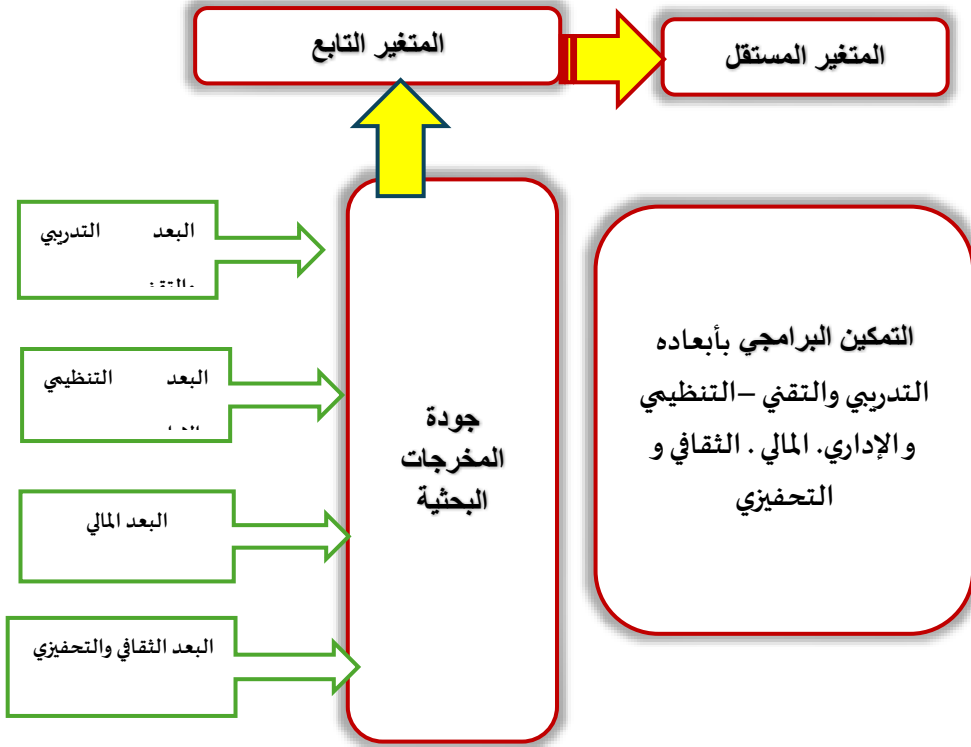
2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التنظيمي والإداري للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية .

3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد المالي للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية .

4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الثقافي والتحفيزي للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية .

5- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد للتمكين البرامجي بأبعاده (التدريبي والتقني - التنظيمي و الإداري. المالي . الثقافي و التحفيزي) مجتمعة في تفسير التباين الحاصل في جودة المخرجات البحثية.

10- 1 النموذج الرياضي للدراسة : يمكن تحديد متغيرات الدراسة على النحو التالي:



$$Y = a \pm b_1(X_1) \pm b_2(X_2) \pm b_3(X_3) \pm b_4(X_4) + E$$

X1: البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي X2 : البعد التنظيمي والإداري للتمكين البرامجي X3: البعد المالي للتمكين البرامجي X4 :البعد الثقافي والتحفيزي للتمكين البرامجي

Y : جودة المخرجات البحثية b : ميل المتغير المستقل

E : المعامل الثابت ويساوي قيمة المتغير التابع إذا كان تأثير المتغيرات المستقلة مجتمعة يساوي الصفر أو يقترب من الصفر.

10-2 خصائص عينة الدراسة

تم توزيع الاستبانة على أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية فرع قصر بن غشير جامعة طرابلس وبلغ عدد الاستبانات التي تم توزيعها (33) استبانة وتم استعادة (33)

استبانة بما يشكل نسبة تقارب 98.2% وصيغت أسئلة استبانة بما يتلائم وخصائص العينة المستهدفة للإجابة عليها ، حيث وضعت خمسة بدائل للإجابة على كل سؤال (موافق بشدة ،موافق ،محايد، غير موافق ،غير موافق بشدة)، وفق مقياس ليكرث الخماسي.

جدول (2) يمثل عينة الدراسة

استبانة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المستلمة	المستبعدة	نسبة الردود
الإجمالي العام	33	33	0	98.7%

اعداد الباحث spss27

دليل ترميز الاستبانة: لتذليل الصعاب والمساعدة في اختبار الفرضيات باستخدام حزمة البرامج الإحصائية (SPSS26) فقد تم ترميز الاستبانة وفق الجدول الاتي.

جدول (3) ترميز الاستبانة

البيان	الترميز	البيان	الترميز	التخصص العلمي
الإدارة والتنظيم	1	الإقتصاد	2	
المحاسبة	3	العلوم السياسية	4	
التجارة الإلكترونية	5	التمويل والمصارف	6	
التخطيط المالي	7	الإحصاء	8	
أخرى (تذكر)	9			
البيان	الترميز	البيان	الترميز	الدرجة الأكاديمية
محاضر مساعد	1	محاضر	2	
أستاذ مساعد	3	مستاذ مشارك	4	
أستاذ	5			
البيان	الترميز	البيان	الترميز	سنوات الخبرة الأكاديمية

أقل من 5 سنوات	1	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	2
من 10 إلى أقل من 15 سنة	3	من 20 سنة فأكثر	5

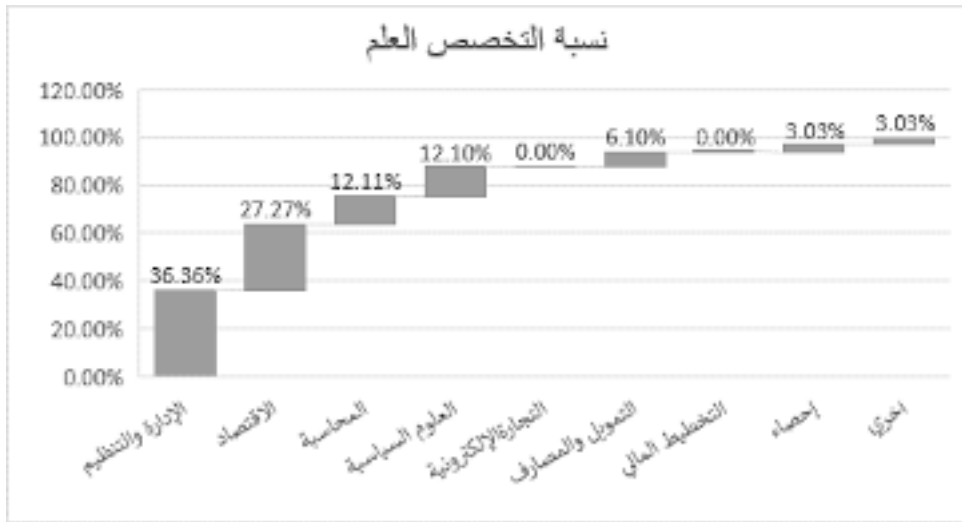
اعداد الباحث spss27

البيانات الشخصية لجميع ممن تم استجوابهم باستثناء أنه يمكننا التأكد إلى أن الباحث حاول تغطية اعضاء هيئة التدريس كلية الاقتصاد والعلوم السياسية بجامعة طرابلس موضوع الدراسة.

الجدول (4) نسب التخصص العلمي

النسبة المئوية	التكرار	التخصص العلمي
Valid Percent	Frequency	
36.36%	12	الإدارة والتنظيم
27.27%	9	الاقتصاد
12.11%	4	المحاسبة
12.10%	4	العلوم السياسية
0%	0	التجارة الإلكترونية
6.10%	2	التمويل والمصارف
0.00%	0	التخطيط المالي
3.03%	1	إحصاء
3.03%	1	اخرى
100.00%	33	Total

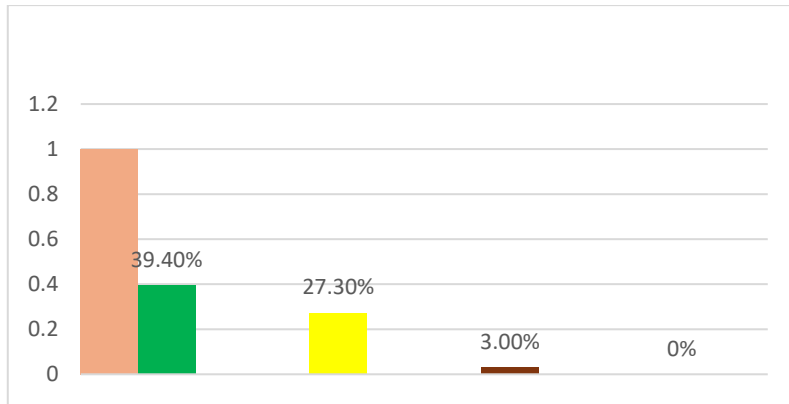
اعداد الباحث spss27



الجدول (5) نسب الدرجة العلمية

التخصص العلمي	التكرار Frequency	النسبة المئوية Valid Percent
محاضر مساعد	10	%30.3
محاضر	13	%39.4
أستاذ مساعد	9	%27.3
استاذ مشارك	1	%3.0
أستاذ	0	%0
Total	33	%100.0

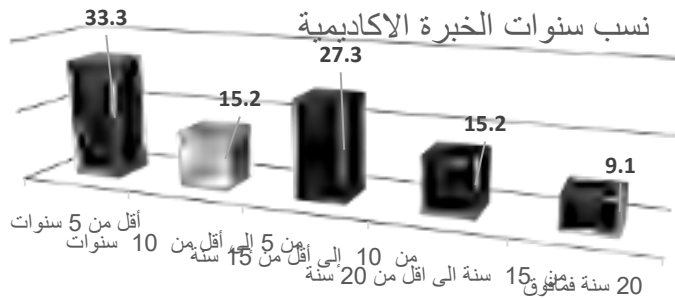
اعداد الباحث spss27



اعداد الباحث spss27

الجدول (6) نسب سنوات الخبرة

عدد سنوات الخبرة	التكرار Frequency	النسبة المئوية Valid Percent
أقل من 5 سنوات	11	33.3
من 5 إلى أقل من 10 سنوات	5	15.2
من 10 إلى أقل من 15 سنة	9	27.3
من 15 سنة الى اقل من 20 سنة	5	15.2
20 سنة فما فوق	3	9.1
Total	33	100.0



اعداد الباحث spss27

يوضح الجدول السابق عدد سنوات الخبرة لأفراد العينة ، وخبرتهم الأكاديمية ، فلقد بلغ عدد من لهم خبرة من 10 سنة 15 سنة (9) عضو هيئة تدريس وبنسبة 27.3% ، ولاشك أن الخبرة من بين العوامل المهمة والتي لها أثر فعال في جودة المخرجات البحثية لما لها من دور في التمكين البرامجي بأبعاده التقنية والإدارية والفنية والتعليمية التي تحتاج إلى مؤهلات عالية ، وخبرة طويلة.

ولقياس متوسط الاجابات على استبانة الدراسة تم تحديد مستويات من خلال أوزان المدرج الخماسي و للتعبير عن تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع تم اعتماد النسبة الإحصائية بحيث لا تتجاوز الـ 75. (زغوان، 2003، ص 23)

9. أساليب تحليل البيانات

وذلك بوصف البيانات من خلال جمع المعلومات والبيانات من الكتب والأبحاث والمقالات العربية والأجنبية، ومن تم تحليل الإجابة الواردة بالاستبانة المعدة لهذا الغرض .

1-9 الصدق والثبات:

وبعد تجميع الاستبانة وإدراجها في برنامج التحليل الإحصائي (SPSS27) حيث من المهم التعرف على مدى صلاحية البيانات المجمعة للتحليل.

- صلاحية أداة الدراسة و المصادقية. وذلك من خلال اختبار درجة الموثوقية في البيانات ولتحقيق أهداف الاستبانة، والتأكد من صلاحية الأداة واختبار مدى مصادقية نتائج الاستبانة تم استخدام اختبار اختبار كرونباخ ألفا"

جدول رقم (7) اختبار كرونباخ ألفا.

Reliability Statistics

Cronbach Alpha	N of Items
.86	33

اعداد الباحث spss27

قيم معامل كرونباخ ألفا (α) بلغت قيمة الاستبانة ما نسبته (0.86%) :وهي نسبة جيدة إحصائياً لأنها تتجاوز 0.60 (زغوان، 2003)
2.معامل الثبات: طريقة التجزئة النصفية لسهولة حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري.

جدول رقم (8) معامل الثبات

معامل الارتباط	Reliability Statistics
0.98	Spearman–Brown Coefficient
0.909	Spearman–Brown سبيرمان برون

. اعداد الباحث spss27

قيمة معامل الارتباط (0.98) وهذا يدل على وجود ارتباط قوي بين أسئلة الاستبانة ومعامل سبيرمان (0.909) يؤكد قوة الثبات في البيانات .

9.2 اختيار الفرضيات:

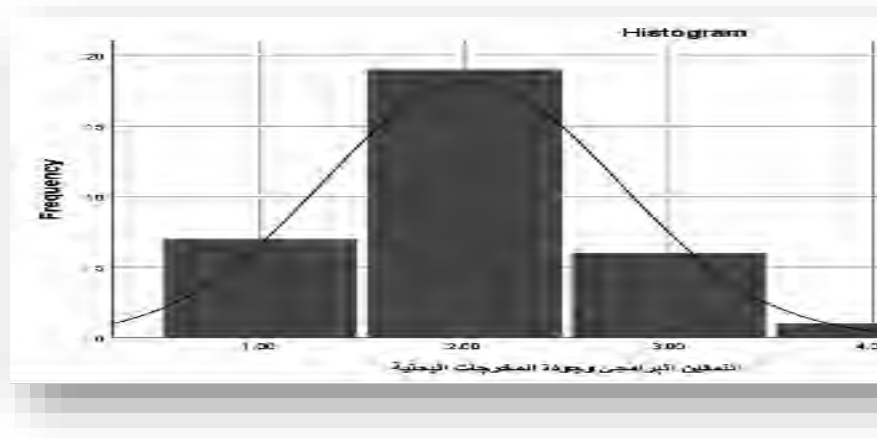
للوصول إلى إثبات أو نفي فرضيات الدراسة بمستوى معنوية (0.05) ومستوى الثقة (0.95) من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الأتية :

استخدم الباحث أساليب الإحصاء الوصفي لوصف متغيرات الدراسة من خلال ايجاد بعض مقاييس النزعة المركزية والتشتت، لوصف إجابات الأسئلة والحكم على الفرضيات ، اختبار التوزيع الطبيعي، بما أن عينة الدراسة حجمها صغير نستخدم اختبار "Shapiro-Wilk".

الجدول (9) نتائج التوزيع الطبيعي Tests of Normality

Kolmogorov-Smirnov ^a		Shapiro-Wilk		
عدد	درجة	Sig.	الجدولية	الدلالة
العينة	الدلالة			
33	.304	.000	.824	.000
التمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية				
اعداد الباحث spss27				

التمثيل لبياني للتوزيع الطبيعي للبيانات، إعداد برنامج Spss27



البيانات تقع ضمن التوزيع الطبيعي، لذلك سيقوم الباحث بدراسة أثر المتغير التابع مع كل متغير مستقل بشكل منفصل ونستخدم أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) ،

و اختبار أثر المتغيرات المستقلة جميعها على المتغير التابع باستخدام أسلوب الانحدار المتعدد Multiple Regression. واختبار أكثر المتغيرات المستقلة تأثيراً في المتغير التابع باستخدام الانحدار المتدرج Stepwise Regression.

$$Tolerance = (1 - R^2) \quad \text{حيث} \quad (VIF) = 1 / Tolerance$$

الجدول (10) قياس مشكلة التعدد

المتغير المستقل	Tolerance	VIF
البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي	.318	1.222
البعد التنظيمي والإداري للتمكين البرامجي	.228	2.244
البعد المالي للتمكين البرامجي	.332	1.213
البعد الثقافي والتحفيزي للتمكين البرامجي	.210	1.432

اعداد الباحث spss27

من أجل ضمان ملاءمة البيانات لافتراضات تحليل إذا كان : $VIF = 1$ غير مترابطة ، $VIF = 5$ غير مترابطة، $VIF = (5-10)$ الارتباط قوي واختبار التباين المسموح (Tolerance) أكبر من (0.05) ، ويلاحظ من نتائج تحليل البيانات أن قيمة VIF لجميع المتغيرات المستقلة أدنى من 5 لذلك لا تعتبر مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة .

9-3 اختبار مشكلة الارتباط الذاتي :

نستخدم اختبار دارين واتسون حيث كانت الإحصائية العامة للنموذج إذا كانت القيمة الإحصائية تتراوح (0-4) نستنتج عدم وجود ارتباط ذاتي بين المتغيرات .

جدول رقم (11) اختبار مشكلة الارتباط الذاتي

معامل الارتباط	Durbin-Watson داربين واتسون
.385	.149

اعداد الباحث spss27

قيمة D-W (0.149) أقل من 4 واكبر من الصفر لذلك لا يوجد مشكلة ارتباط ذاتي . يمكن إجراء بقيمة الاختبارات الإحصائية المعلمية والتحقق من وجود المتغير المستقل وذلك باستخدام اختبار (one sample T.Test) عند مستوى ثقة 95% ومعنوية 0.5%، حيث تكون إحصائية T المستخدمة في الاختبار ويمكن أن تكتب بالصيغة الرياضية التالية :

$$H_1 : H_{0T} 3 < \mu : \mu > 3$$

الفرضية الاولى: H_1 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات

جدول (12) اختبار (one sample T.test) الفرضية الأولى

المتغيرات	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري
البعد التدريبي والتقني		
البرامج التدريبية تساهم في تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس	7.168	1.370
البنية التحتية التقنية بالكلية تدعم جودة المخرجات البحثية.	3.349	1.962
يتم توفير فرص تدريبية حديثة مرتبطة بالبحث العلمي	6.817	1.962
توفر مكتبة رقمية خاصة بأعضاء هيئة التدريس.	4.177	1.420
تُعقد ورش عمل تقنية بانتظام لرفع كفاءة البحث	5.501	1.680

اعداد الباحث spss27

جدول (13) One-Sample Tes

الفرضية الاولي	Mean Differenc					
	t	n-1	df	Sig. (2-tailed)	e	ثقة 95%
	المحسوبة	درجة الحرية	مستوي معنوية	المتوسط الحسابي	مستوي الدلالة	الانحراف المعياري
	20.563	32	0.000	2.54545	0.05	4.323

اعداد الباحث spss27

بما ان مستوى الدلالة بعد التحليل هو 0.000 وهو اصغر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ونجد أن قيمة T المحسوبة = 20.563 وهذا يدل إن هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي .

يبين الجدول One-Sample Tes أراء أفراد العينة حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات

وعند اختيار عدم وجود آثار فتكون : قيمة T المحسوبة = (13.603) وقيمة T الجدولية عند درجة حرية $n-1 = 32$ ومعنوية $\alpha = 0.05$ هي $T_{(0.05,32)} = 1.967$ ، وبما أن قيمة T المحسوبة (13.603) أكبر من قيمتها الجدولية (1.967) والتي تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج نطاق قبول الفرضية العديمة لذلك :

نرفض الفرضية العديمة H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات.

اختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع ، فأن

الصيغة الرياضية الأولى كالآتي:

$$H_0: \beta = 0 \quad \text{ويقابلها الفرضية البديلة} \quad H_1: \beta \neq 0 \quad \text{فترة ثقة 95\%}$$

وسنستخدم أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) ببرنامج (SPSS26)

الجدول (14) التحليل الإحصائي للفرضية الأولى

معامل الارتباط تربيع R^2	المحسوبة F	df1	n	Sig. F Change
.811	3.58	1	33	.014

اعداد الباحث spss27

وعند اختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع نلاحظ:

1. ن قيمة $F = 3.58$ المحسوبة جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند قيمة dF ، $\alpha = 0.05$ هي $F = 1.694$ مما يعني أن معاملات النموذج تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج منطقة قبول الفرضية.

2. مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.014$ وهو أقل من مستوى المعنوية ($\text{sig} 0.014 < \alpha 0.05$) مما ينتج عنه وجود أثر ذي دلالة إحصائية، إلى جانب وجود ارتباط قوي وموجب بين المتغيرات.

الفرضية الثانية: H_2 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التنظيمي والإداري للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية.

جدول (15) اختبار (one sample T.test) الفرضية الثانية

المتغيرات	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري
البعد التنظيمي والإداري		
الإجراءات الإدارية بالكلية تسهل العملية البحثية.	2.363	1.365
وفر الكلية سياسات واضحة لدعم البحث العلمي.	2.969	1.424

1.293	2.212	هناك مرونة إدارية في منح التفرغ للبحث العلمي.
1.297	3.393	الإدارة توفر بيئة تنظيمية داعمة للبحث العلمي.
1.414	3.424	تتسم إجراءات الترقية الأكاديمية بالبيروقراطية.

اعداد الباحث spss27

جدول One-Sample Tes1(16)

الفرضية الثانية	Mean					ثقة 95%
	n-1	Sig. (2-	Differenc	Std. Deviation		
	t	df	tailed)			
الفرصية	درجة	مستوي	المتوسط	مستوي	الانحراف	المعيارى
المحسو	الحرية	مستوي	الحسابي	الدلالة	المعيارى	
10.466	32	0.000	2.3636	0.05	1.05529	

اعداد الباحث spss27

بما ان مستوى الدلالة بعد التحليل هو 0.000 وهو اصغر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ونجد أن قيمة T المحسوبة = 10.466 وهذا يدل إن هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي .

يبين الجدول One-Sample Tes أراء أفراد العينة حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات

وعند اختيار عدم وجود آثار فتكون : قيمة T المحسوبة= (10.466) وقيمة T الجدولية عند درجة حرية $n-1=32$ ومعنوية $\alpha = 0.05$ هي $T_{(0.05,32)} = 1.967$ ، وبما أن قيمة T المحسوبة (10.466) أكبر من قيمتها الجدولة (1.967) والتي تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج نطاق قبول الفرضية العديمة .

اختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع ، فإن الصيغة الرياضية الأولى كالآتي:
 $H_0: \beta = 0$ ويقابلها الفرضية البديلة $H_1: \beta \neq 0$ فترة ثقة 95%
 وسنستخدم أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) ببرنامج (SPSS27)

الجدول (17) التحليل الإحصائي للفرضية الثانية

Sig. F Change	N	df1	المحسوبة F	معامل الارتباط تربيع R^2
.002	33	1	2.491	0.501

spss27 اعداد الباحث

وعند اختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع نلاحظ:
 1.ن قيمة $F = 4.912$. المحسوبة جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند قيمة $dF = 0.05$ = α هي $F = 1.694$ مما يعني أن معلمات النموذج تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج منطقة قبول الفرضية.
 2. مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.002$ وهو أقل من مستوى المعنوية ($\text{sig} 0.002 < \alpha 0.05$) مما ينتج عنه وجود أثر ذي دلالة إحصائية، إلى جانب وجود ارتباط قوي وموجب بين المتغيرات. لذلك نرفض الفرضية العديمة H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التنظيمي والإداري للتمكين البرامجي وجودة المخرجات.
 الفرضية الثالثة: H_3 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد المالي للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية.

جدول (18) اختبار (one sample T.test) الفرضية الثالثة

المتغيرات	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري
البعد المالي		
توفر الكلية تمويلًا كافيًا للبحوث العلمية.	2.3333	1.241
توجد حوافز مالية للنشر في المجالات العلمية المرموقة	2.7576	1.601
تقدم الكلية دعمًا ماليًا لحضور المؤتمرات العلمية.	2.3636	.7423

اعداد الباحث spss27

جدول (19) One-Sample Tes1

الفرضية الثالثة	n-1 t	Sig. (2- tailed)	Mean Difference	ثقة 95%	
	درجة المحسوبة	مستوي معنوية	المتوسط الحسابي	مستوي الدلالة	Std. Deviation
	الحرية	ب	الحسابي	الدلالة	الانحراف المعياري
	9.6 22	32	0.000	2.1515	0.05
					1.03444

بما ان مستوي الدلالة بعد التحليل هو 0.000 وهو اصغر من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ ونجد أن قيمة T المحسوبة = 9.622 وهذا يدل إن هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي .

يبين الجدول One-Sample Tes أراء أفراد العينة حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات ، وعند اختبار عدم وجود آثار فتكون : قيمة T المحسوبة= (9.622) وقيمة T الجدولية عند درجة حرية $32=n-1$ ومعنوية

$\alpha = 0.05$ هي $T_{(\alpha, v)} = T_{(0.05, 32)} = 1.967$ ، وبما أن قيمة T المحسوبة (9.622) أكبر من قيمتها الجدولة (1.967) والتي تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج نطاق قبول الفرضية العدمية .

اختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع ، فإن الصيغة الرياضية الأولى كالآتي:

$$H_0: \beta = 0 \quad \text{ويقابلها الفرضية البديلة} \quad H_1: \beta \neq 0 \quad \text{فترة ثقة } 95\%$$

وسنستخدم أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) ببرنامج (SPSS26)

الجدول (20) التحليل الإحصائي للفرضية الثالثة

معامل الارتباط تربيع R^2	المحسوبة F	$df1$	N	Sig. F Change
.644	2.416	1	33	.023

اعداد الباحث spss27

وعند اختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع نلاحظ:

1. قيمة $F = 2.416$ المحسوبة جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند قيمة $dF = 0.05$ ، α هي $F = 1.694$ مما يعني أن معاملات النموذج تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج منطقة قبول الفرضية.

2. مستوى الدلالة $\text{sig} = 0.023$ وهو أقل من مستوى المعنوية ($\text{sig} 0.023 < \alpha 0.05$) مما ينتج عنه وجود أثر ذي دلالة إحصائية، إلى جانب وجود ارتباط قوي وموجب بين المتغيرات. لذلك نرفض الفرضية العدمية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد المالي للتمكين البرامجي وجودة المخرجات.

الفرضية الرابعة: H_4 : توجد علاقة ذات دلالة إحصائية البعد الثقافي والتحفيزي للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية.

جدول (21) اختبار (one sample T.test) الفرضية الرابعة

المتغيرات	الوسط الحسابي Mean	الانحراف المعياري
البعد الثقافي والتحفيزي		
تسود ثقافة بحثية إيجابية بين أعضاء هيئة التدريس.	2.0303	1.13150
توجد مبادرات تحفيزية لزيادة الإنتاج البحثي	1.9697	1.01504
قدير جهود الباحثين ينعكس إيجابًا على جودة الإنتاج العلمي.	2.2424	1.11888
بيئة الكلية تشجع على الإبداع والابتكار في البحث.	1.7879	.78093

اعداد الباحث spss27

جدول (22) One-Sample Tes1

الفرضية الرابعة	n-1		Sig. (2- tailed)	Mean Difference	ثقة 95%	
	t	df				
	درجة الحرية	مستوي معنوية	مستوي الدلالة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري Std. Deviation	مستوي الدلالة
	11.171	32	0.000	1.7879	.96039	0.05

اعداد الباحث spss27

بما ان مستوى الدلالة بعد التحليل هو 0.000 وهو اصغر من مستوى الدلالة $\alpha = 0.05$ ونجد أن قيمة T المحسوبة = 11.171 وهذا يدل إن هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي .

يبين الجدول One-Sample Tes أراء أفراد العينة حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات ، وعند اختيار عدم وجود آثار فتكون : قيمة T المحسوبة=(11.171) وقيمة T الجدولية عند درجة حرية $n-1=32$ ومعنوية $\alpha = 0.05$ هي $T_{(0.05,32)} = 1.967$ ، وبما أن قيمة T المحسوبة (11.171) أكبر من قيمتها الجدولية (1.967) والتي تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج نطاق قبول الفرضية العديمة .

اختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع ، فأن الصيغة الرياضية الأولى كالآتي:
 $H_0: \beta=0$ ويقابلها الفرضية البديلة $H_1: \beta \neq 0$ فترة ثقة 95% ونستخدم أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) ببرنامج (SPSS26).

الجدول (23) التحليل الإحصائي للفرضية الرابعة

معامل الارتباط تربيع R^2	المحسوبة F	df1	N	Sig. F Change
.563	2.831	1	33	.016

اعداد الباحث spss27

وعند اختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع نلاحظ:
 1.ن قيمة $F=2.831$ المحسوبة جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند قيمة $dF, \alpha = 0.05$ هي $F=1.694$ مما يعني أن معلمات النموذج تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج منطقة قبول الفرضية.

2.مستوى الدلالة $\text{sig}=0.016$ وهو أقل من مستوى المعنوية ($\text{sig}0.016 < \alpha 0.05$) مما ينتج عنه وجود أثر ذي دلالة إحصائية، إلى جانب وجود ارتباط قوي وموجب بين المتغيرات.

لذلك نرفض الفرضية العدمية H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الثقافي والتحفيزي للتمكين البرامجي وجودة المخرجات. الفرضية الخامسة: H_5 :. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد للتمكين البرامجي بأبعاده (التدريبي والتقني -التنظيمي و الإداري. المالي . الثقافي و التحفيزي) مجتمعة في تفسير التباين الحاصل في جودة المخرجات البحثية

جدول (24) اختبار (one sample T.test) الفرضية الخامسة

الانحراف المعياري	الوسط الحسابي Mean	المتغيرات
التدريبي والتقني -التنظيمي و الإداري. المالي . الثقافي و التحفيزي)		
.78093	1.7879	البحوث المنشورة تتميز بالأصالة والجدة.
.56071	2.4242	. المخرجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس قابلة للتطبيق العملي
1.11888	2.2424	يتم نشر البحوث في مجلات ذات معامل تأثير Scopus – ISI مرتفع (مثل
1.42887	2.3333	تُسهم أبحاثي في تحسين تصنيف الكلية أو الجامعة

اعداد الباحث spss27

جدول (25) One-Sample Tes1

الفرضية الخامسة	Mean					
	n-		Sig. (2-	Differenc		
	t	1	df	tailed)	e	ثقة 95%
	المحسوبة	الحرية	مستوي معنوية	الحسابي	الدلالة	Std. Deviation
	الانحراف المعياري	مستوي	المتوسط	مستوي	الانحراف المعياري	المتوسط
	26.389	32	0.000	2.575	0.05	2.376

اعداد الباحث spss27

بما ان مستوي الدلالة بعد التحليل هو 0.000 وهو اصغر من مستوي الدلالة $\alpha = 0.05$ ونجد أن قيمة T المحسوبة = 26.389 وهذا يدل إن هناك فروق ذو دلالة إحصائية بين متوسط العينة والمتوسط الفرضي .

يبين الجدول One-Sample Tes أراء أفراد العينة حول وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات، وعند اختيار عدم وجود آثار فتكون : قيمة T المحسوبة= (26.389) وقيمة T الجدولية عند درجة حرية $n-1=32$ ومعنوية $\alpha = 0.05$ هي $T_{(0.05,32)} = 1.967$ ، وبما أن قيمة T المحسوبة (26.389) أكبر من قيمتها الجدولية (1.967) والتي تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج نطاق قبول الفرضية العدمية .

اختبار أثر المتغير المستقل على المتغير التابع ، فأن الصيغة الرياضية الأولى كالآتي:

$$H_0: \beta = 0 \quad \text{ويقابلها الفرضية البديلة} \quad H_1: \beta \neq 0 \quad \text{فترة ثقة} \quad 95\%$$

وسنستخدم أسلوب الانحدار البسيط (Simple Regression) ببرنامج (SPSS27)

الجدول (26) التحليل الإحصائي للفرضية الخامسة

معامل الارتباط R^2 تربيع	المحسوبة F	df1	N	Sig. F Change
.464	2.435	1	33	.027

اعداد الباحث spss27

وعند اختبار العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع نلاحظ:

1.ن قيمة $F = 2.435$ المحسوبة جاءت أكبر من قيمتها الجدولية عند قيمة $df = 0.05$ ، α هي $F = 1.694$ مما يعني أن معاملات النموذج تقع ضمن المنطقة الحرجة وخارج منطقة قبول الفرضية.

2. مستوى الدلالة $\alpha = 0.027$ وهو أقل من مستوى المعنوية ($\alpha = 0.05$) (sig 0.027) مما ينتج عنه وجود أثر ذي دلالة إحصائية، إلى جانب وجود ارتباط قوي وموجب بين المتغيرات. لذلك نرفض الفرضية العديمة H_0 ونقبل الفرضية البديلة H_1 القائلة هناك أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد للتمكين البرامجي بأبعاده (التدريبي والتقني -التنظيمي والإداري. المالي . الثقافي و التحفيزي) مجتمعة في تفسير التباين الحاصل في جودة المخرجات البحثية

11 -الملخص العام لفرضيات الدراسة :

جدول رقم(22)الملخص العام لفرضيات الدراسة

الفرضية	المتغير المستقل	القرار (نتيجة التحليل)
H 1	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية.	رفض الفرضية العديمة وقبول الفرضية البديلة
H 2	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد التدريبي والتقني للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية.	رفض الفرضية العديمة وقبول الفرضية البديلة
H 3	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد المالي للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية .	رفض الفرضية العديمة وقبول الفرضية البديلة
H4	توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين البعد الثقافي والتحفيزي للتمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية	رفض الفرضية العديمة وقبول الفرضية البديلة
H5	يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للأبعاد للتمكين البرامجي بأبعاده (التدريبي والتقني -التنظيمي و الإداري. المالي . الثقافي و التحفيزي) مجتمعة في تفسير التباين الحاصل في جودة المخرجات البحثية	رفض الفرضية العديمة وقبول الفرضية البديلة

اعداد الباحث spss27

وخلاصة نتائج التحليل الإحصائي للفرضيات إن جميع المتغيرات المستقلة التي افترضها الباحث، تؤثر بشكل مستقل في المتغير التابع، و كل المتغيرات المستقلة مُجمعة تؤثر في المتغير التابع إذ أنها تمثل ما نسبة 71% من المجموع العام للمتغيرات المؤثرة في المتغير التابع، وهي أهم الأهداف التي تسعى الباحثة إلى تحقيقها من إجراء هذه الدراسة

12-نتائج الدراسة :

من خلال تحليل البيانات توصل البحث إلى النتائج التالي ذكرها :

- 1- أثبت البحث وجود علاقة ارتباط بين التمكين البرامجي بأبعاده الأربعة :
(التدريبي والتقني - التنظيمي والإداري - المالي - الثقافي والتحفيزي) وبين جودة المخرجات البحثية
وأهمية هذه الأبعاد تساهم بدرجة عالية في تحسين جودة المخرجات البحثية لأعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية /قصر بن غشير
- 2- أثبت البحث وجود أثر للتمكين البرامجي في تحسين جودة المخرجات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية /قصر بن غشير .
- 3- عدم وجود مبادرات تحفيزية لزيادة الإنتاج البحثي بالكلية.
- 4- عدم وجود مكتبة إلكترونية داخل الكلية . الامر الذي يقلل من كفاءة المخرجات البحثية.
- 5- قلة توافر فرص تدريبية حديثة مرتبطة بالبحث العلمي .
- 6- غياب الثقافة التحفيزية التي تشجع على الاستمرار في إجراء البحوث والأوراق البحثية.
- 7- غياب الدعم المالي لإجراء ورش عمل أو مؤتمرات علمية داخل الكلية .
- 8- حقق البحث أهدافه وذلك من خلال الاتي :
 - قياس وتحديد مستوى التمكين البرامجي وجودة المخرجات البحثية لدى أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية /قصر بن غشير .
 - تم اختبار أثر أبعاد التمكين البرامجي على جودة المخرجات البحثية .
- 9- تم التعرف على أهم المشاكل التي تواجه أعضاء هيئة التدريس بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية قصر بن غشير .

5- البنية التحتية التقنية بالكلية لا تساعد في خلق فرص تدريبية حديثة مرتبطة بالبحث العلمي ، وإقامة ورش عمل تقنية بانتظام لرفع كفاءة البحث والباحثين بالكلية،

10- اغلب الأوراق البحثية لا يتم نشرها في مجلات ذات معامل تأثير مرتفع (مثل ISI / Scopus).

11- بالرغم من قلة وضعف الإمكانيات بكلية الاقتصاد والعلوم السياسية قصر بن غشير .وعدم وجود خطة واضحة للتمكين البرامجي . إلا أن أعضاء هيئة التدريس بالكلية يبذلون جهود من أجل إنجاح العملية التعليمية من حيث الحرص على الاهتمام بتوفير مناهج مناسبة للطلبة .وكذلك السعي الى تدليل كافة الصعوبات التي تواجه الطلبة ،ومعظم أعضاء هيئة التدريس لديهم ورقات بحثية منشورة وبأعداد متفاوتة.

13.التوصيات

بناء على ما تقدم من النتائج يقترح البحث الآتي:

1- العمل على تبني خطة متكاملة لاعتماد برنامج التمكين البرامجي بالكلية من أجل زيادة جودة المخرجات البحثية. (والباحث على استعداد للعمل على إعداد هذه الخطة) .

2- العمل على اعتماد المرونة التنظيمية والإدارية في اتمام الإجراءات الإدارية والمالية الخاصة بأعضاء هيئة التدريس بالكلية .

3- العمل على تسهيل الإجراءات الخاصة بالترقيات الأكاديمية والوظيفية.

4- الحصول على الدعم أو التغطية المالية لنشر الأوراق البحثية بالمجلات الدولية .وحضور ورش العمل والمؤتمرات العلمية

5-دعم الثقافة التحفيزية والتي تساهم في تحفيز أعضاء هيئة التدريس وزيادة مستوى أدائهم وإنتاجهم العلمي والبحثي .

6- العمل على توفير بنية تحتية بالكلية لرفع كفاءة البحث والباحثين بالكلية، وتكون مشجعة على الإبداع والابتكار في البحث .وتعمل على زيادة جودة العملية التعليمية .

المراجع :

أولاً : المراجع العربية.

- 1- أحمد، علي يونس إبراهيم سيد (2011)، "أثر التمكين الوظيفي على الإبداع التنظيمي بالتطبيق على العاملين بالجهاز الإداري بجامعة طيبة بالمملكة العربية السعودية"، مجلة البحوث التجارية كلية .
- 2- أمين، مصطفى أحمد (2018). التحول الرقمي في الجامعات المصرية كمتطلب لتحقيق مجتمع المعرفة. مجلة الإدارة التربوية،
- 3- إسكندر، سوزي رؤوف (2008)، "أثر أبعاد تمكين العاملين على بيئة العمل الابتكارية : دراسة ميدانية على قطاع الفنادق بالقاهرة"، مجلة البحوث الإدارية، مج 26 ، ع 1.
- 4- الطعاني، حسن أحمد (2011)، "درجة التمكين الإداري لدى مديري المدارس الحكومية في محافظة
- 594- الكرك الأردن"، المجلة التربوية بالكويت، مج 25 ، ع 2. مارس،
- 5- عفانه ،حسن مروان : التمكين الادارى وعلاقته بفاعلية فرق العمل ، رسالة ماجستير ، . جامعة الازهر كليه الاقتصاد والعلوم الادارية ،غزة ، 2
- 6- القحطاني، مصلح بن سعيد بن مبارك (2012)، "الإدارة بالتمكين لدى القيادات التربوية بمدارس التعليم العام بين إدراك المفهوم ودرجة الممارسة"، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية .
- 7 كوثر، إبراهيم رزق (2013). ضمان جودة البحث العلمي العربي بين الواقع والتطبيق، عمان. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي.
- 8- ملحم، يحيى سليم (2009)، التمكين: مفهوم إداري معاصر، جامعة الدول العربية، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

9- محمد، مي خميس شفيق (2011)، "تمكين العاملين وإمكانية تطبيقه في مؤسسات التعليم قبل

الجامعي"، رسالة ماجستير، كلية التربية جامعة الإسكندرية.

10- الوادي ،محمود حسين و الزغبى ،علي الفلاح (2011) : مستلزمات ادارة الجودة الشاملة كاداة لتحقيق الميزة التنافسية في الجامعات الاردنية (دراسة تحليلية) المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالى ،العدد (8) ، الاردن

11- وزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية (2002.11).

12- جابر، نصار (2012). أصول وفنون البحث العلمي. القاهرة. دار النهضة العربية.

13- الدعدي ، دلال محمد (2011) : "العلاقة بين التمكين والإدارة الإبداعية من وجهة نظر القيادات الإدارية بجامعة أم القرى"، رسالة ماجستير، جامعة أم القرى ، بالمملكة العربية السعودية

14- شوشة، أمير علي المرسي (2011)، "أثر تمكين العاملين على سلوكهم الإبداعي: دراسة تطبيقية على العاملين بقطاع تكنولوجيا المعلومات بجامعة المنصورة " المجلة المصرية للدراسات . التجارية، مج 35، ع1

ثانياً : المراجع الأجنبية.

1-Ahmed Ferchichi, jamil Itmazi (2012). First international Conference in Information and Communication Technologies for Education and Training, Philips Publishing, 7(10), 77-89. DOI : 9781105727054

2- Dufour,Cogde (2020). Feasibility study for the establishment of a virtual library in information science as part of the project . SLISNET. www.enssib.fr

- 3- Lacey, M. (2015), "Perceptions of Middle School Teachers Empowerment and Its Influence on Their Organizational Commitment .Doctorate of Education, Grand Canyon University, Phoenix, Arizona"