

الفصل الأول

تطوير الأداء البحثي للجامعات

المقدمة

إن الجامعة هي المؤسسة الأقدر على بناء الشخصية، وغرس القيم والفضائل، والشعارات والنظريات، وتحويل هذه الشعارات والنظريات إلى واقع عملي، وهي الأقدر على الاتصال بالمجتمع الخارجي بكل مؤسساته، لكونها تقوم بوظيفة التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع. وكما هو معروف فإن البحث العلمي المنظم هو الذي يوفر للأفراد والمؤسسات المعاصرة القاعدة الصلبة لاتخاذ القرارات المناسبة التي تساعد في انجاز أهدافها المرجوة بحسب الأولويات المقررة.⁽¹⁾

وعلى صعيد وظيفة البحث العلمي فإن الجامعات تسعى إلى توظيف البحث العلمي لخدمة المجتمع وإنتاج المعرفة بما يحقق التدريس الفعال وبذلك تصيح الجامعات قادرة على تحمل المسؤولية الاجتماعية التي فوضها المجتمع إياها. كما أن أحد معايير تميز الجامعة هو مدى مساهمتها الفاعلة في تطوير البحث العلمي، لذلك فإن تطوير الوظيفة البحثية للجامعات أضحت جزءاً من مشروع مستقبلي لتطوير الجامعات العربية وربطها بالمجتمع.

ويأتي ذلك من خلال وضوح رؤيتها ورسالتها وأهدافها المنوطة بها حتى تسهم في تحقيق التعاون المستمر والمثمر لجميع العاملين بها حتى يمكنها من تحسين وتطوير أدائها وعليها أن تسعى لإعداد الكوادر البشرية المؤهلة تأهيل علمي وإداري لرفع مستوى أدائها الجامعي في مختلف الجوانب باعتبارها من أهم المؤسسات المجتمعية التي تسهم في وضع وتقديم ورخاء الأمم، بما تمتلكه من إمكانيات علمية وبشرية تمكنها من قيادة حركة المجتمع وتوجيه عمليات التنمية.

و يعتبر موضوع "الأداء" من أهم الموضوعات التي شغل بال المسؤولين في جميع الدول المتقدمة والنامية على السواء. وبقدر تلك الأهمية القصوى لموضوع "الأداء" وخطورة تأثيره في حياة الأفراد والمجتمعات بقدر ما حظ هذا الموضوع باهتمام كبير من جانب العديد من الباحثين والمنظرين، فتعددت الدراسات حول ماهية الأداء، ومحدداته، وكيفية قياسه، وأصبح الفكر الإداري متضخماً بالعديد من المفاهيم والمداخل التي كانت تبحث دائماً عن الأداء الفعال، ذلك الأداء الذي يعكس القدرة على تحقيق الأهداف المطلوبة.⁽²⁾

(1) محمد عبيدات وآخرون، منهجية البحث العلمي القواعد والمراحل والتطبيقات، الطبعة الثانية، (الأردن: دار وائل للنشر، 1999)، ص 3.

(2) يسري السيد جودة، "تفويج فعالية الأداء الإداري لدى المدير الحكومي المصري: دراسة تطبيقية على بعض القطاعات الحكومية بمحافظة الشرقية"، مجلة البحوث التجارية-كلية التجارة، جامعة الزقازيق، العدد الثالث، الجزء الثاني، يوليو، 2000، ص ص 15، 16.

وتشير الأدبيات إلى أن الصيغة المعاصرة للأداء تتمثل في مصطلح الأداء المؤسسي الذي يشير إلى التفاعل بين كل من دافعية المنظمة، وقدرتها الداخلية وبينتها الخارجية.⁽¹⁾ ويتكون الأداء المؤسسي من ثلاثة أبعاد، هي: أداء الأفراد في إطار وحداتهم التنظيمية المتخصصة، وأداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمنظمة، وأداء المنظمة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.⁽²⁾ ويمكن القول أن هذه الأبعاد تشير إلى أن هناك ثلاثة مجالات هي: مستوى العمل، ومستوى العمليات، ومستوى المنظمة فهذه الأبعاد تعمل على تحديد المتغيرات المؤثرة في أداء وإنجاز المنظمة.

وفي هذا السياق فإنه يمكن القول أن الأداء البحثي هو في جوهره أداء مؤسسي للبحث. بمعنى أنه يتضمن ثلاثة أبعاد، هي الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس والأداء البحثي للأقسام العلمية والأداء البحثي للكلية أو الجامعة.

والأداء البحثي على هذا النحو يتطلب إدارة جديدة قادرة على القيادة والابتكار والتجديد والتعامل مع التغيرات المتلاحقة، إدارة قادرة على قيادة التغيير بفعالية وتحقيق معدلات نمو مرتفعة، ولا بد من إعادة صياغة التنظيمات الإدارية للمنظمات والتخلص من القوالب التنظيمية الجامدة والتقليدية واستحداث تنظيمات متطورة - والتطوير هنا ينبع من واقع خصوصيتها ومناسبتها للمنظمات التي تتبعها- تتصف بالابتكار والإبداع.⁽³⁾

ومن الضروري ذكر قضية تفعيل الأداء البحثي في الجامعة المعاصرة التي تشير إلى أهمية قضية المنظمة القيمية للبحث العلمي التي تلتزم بها الجامعة باعتبار أن هذه المنظمة مرشداً للبحث العلمي وموجهاً له. وعليه فإن الجامعة المعاصرة تهتم بالقيم، لأنها تشكل الجوهر الأساسي للثقافة التنظيمية على مستوى الجامعة.

لذلك ظهر إتجاه الإدارة بالقيم في عام 1990 والذي يبين أهمية دورها البارز في إدارة المنظمة ككل.⁽⁴⁾ وبالرغم من حداثة شأنها فإن أهميتها في مجال الإدارة والعلوم الإدارية لا تقل عن أهميتها في أي مجال آخر ويكاد يتفق كتاب الإدارة قديماً وحديثاً على أهمية القيم وأهمية تأثيرها على المديرين والمستويات الإدارية بالمنظمات .

ولذلك فقد ظهر مصطلح القيم الذي يشير إلى ما يعتقد أعضاء المنظمة أنه الأفضل وأن من شأنه تحقيق نتائج مرغوبة تعبر عن طموح المنظمة.⁽⁵⁾ وتشير القيم التنظيمية بأنها التفاعل الداخلي لأفراد المنظمة والتي تشكل نطاقاً قوياً وفعالاً داخل المنظمة تمكن السيطرة التامة على

(1) Charles Lusthaus et al., " Organizational Self- Evaluation: An Emerging Frontier For Organizational Improvement", Knowledge and Policy: Universalia Occasional paper.No.22, May, 1997, p.3.

(2) عبد العزيز جميل مخيمر وآخرون، قياس الأداء المؤسسي للأجهزة الحكومية، (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2000)، ص9.

(3) أمل مصطفى عصفور، " تطوير الأداء الإداري " ، من بحوث ندوة تطوير الأداء في مؤسسات القطاع العام ، المنعقدة في الفترة من 2-9 يناير (كانون ثان) 2005 جمهورية مصر العربية، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005، ص 109.

(4) محمد فايل العربي، "إعادة إحياء القيم والاتجاهات الإيجابية كجزء من عملية اختراع الحكومة"، من أوراق المؤتمر العربي الثالث في الإدارة: القيادة الإبداعية والتجديد في ظل النزاهة والشفافية، المنعقد في الفترة من 28-31 أكتوبر 2002، بيروت، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة، 2006، ص206.

(5) رفعت عبد الحليم الفاعوري، إدارة الإبداع التنظيمي، (القاهرة : المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2005)، ص 66.

مجريات الأمر.⁽¹⁾ لذا يمكن القول أن القيم هي موضع احترام من قبل الجميع وهي التي يلتقي حولها الناس كجماعات وهي تدفعهم للعمل معاً بغية الوصول إلى أهداف مشتركة والقيم بمثابة القوة الجاذبة وهي المنظومة التي تملك تأثيراً على الأفراد، وأن من يحيل الإدارة بالقيم إلى واقع هم الموظفون ولاسيما القيادات العليا الذين يحتلوا مناصب عليا، ويجب أن يشكلوا عامل القدوة في ممارساتهم الإدارية.

ولكي نضمن نجاح الجامعات لابد من الإهتمام بالقيم التي تساعد على الإرتقاء بالأداء البحثي الجامعي، وقد كشفت البحوث أن العاملين الذين لديهم قيم متطابقة مع قيم منشأتهم أكثر إنتاجية ورضاء.⁽²⁾ حيث يرتبط أداء الفرد لعمله ارتباطاً وثيقاً بالقيم التي يتبناها ذلك الفرد نحو العمل. فالإنسان في انتقائه لأهدافه وغاياته يتأثر بما لديه من قيم، وكذلك يتأثر بقيمه في استجاباته السلوكية.⁽³⁾

ويتأثر الأداء في مستوى الإدارة العليا في المنظمات بالقيم الشخصية. إن تحديد رسالة المنظمة (أنشطتها ومنتجاتها، والأسواق التي تخدمها)، وتصميم الأهداف المشتقة من هذه الرسالة، تتأثر بقيم واتجاهات المديرين في مستوى الإدارة العليا. فهناك قيم شخصية مثل النزاهة، والإخلاص، والشرف، والعمل الجاد، والإبداع، وحب الخير العام، وهناك قيم مؤسسية إيجابية مثل القيم الاقتصادية وقيمة التفويض مثلاً.⁽⁴⁾ فقيم أي منظمة تكون بمثابة العقيدة التنظيمية للجميع بمعنى أن المنظمة تضع نفسها أمام محاسبة الجميع من عملاء وموظفين بالإضافة إلى اعتبار قيمها كمرشد عملي تتخذها في القرارات وإدارة الأفراد ومكافأة الأداء.

ومن الملاحظ أن الجامعات اليمنية بدأت بالعمل بجدية من أجل تطوير جهازها المؤسسي لمواكبة التطور السريع للتقدم التكنولوجي في العالم، حيث أن السمة الرئيسية للعصر الحالي هو تطور المعرفة في جميع مجالات الحياة وبشكل أثر على مختلف الميادين الصناعية والاقتصادية والسياسية والاجتماعية والعسكرية. حيث بدأت الجامعات اليمنية وفي مقدمتها جامعة صنعاء بإنشاء مراكز للبحث العلمي والتي بلغ عددها (23) مركزاً من حيث الإمكانيات والفاعلية وإن كان الكثير منها لا زالت في بدايتها الأولى إلا أن الرؤية الإستراتيجية لليمن 2025م تتطلع إلى زيادة أعداد المراكز البحثية وزيادة الإنفاق عليها ودعمها وتفعيل دورها وتعزيز التنسيق فيما بينها وربطها بقطاعات الإنتاج والخدمات المختلفة بالإضافة إلى تشجيع إجراء الدراسات والبحوث العلمية في الجامعات بما في ذلك الأبحاث التي تدخل ضمن متطلبات الدرجات العلمية الأولى وأبحاث الترقيات العلمية لأعضاء هيئة التدريس، كاستجابة لحاجة الجامعة في تطوير برامجها، وتنمية قدراتها وإمكانياتها المادية والبشرية، ومواكبة التطورات العالمية الراهنة في مجالات التعليم الجامعي، لتتمكن من الإرتقاء بمستوى أداؤها لوظائفها وتحقيق رسالتها.⁽⁵⁾ كما تم تشكيل لجنة من

(1) Oliver E. Williamson Organizational theory from chaster Barnard to the present and beyond, (New York Oxford .University press.1990),p.42.

(2) دافيد ويتون وتيم كامبرون، الإدارة والقيادة، ترجمة محمد محمود عبد العليم، (القاهرة: مركز الخبرات المهنية للإدارة- بميك ، 2001)، ص67.

(3) عبد القادر إنويجي البدري، "واقع العمل وعلاقته بنظم القيم الشخصية لدى موظفي القطاع العام في منطقة (بلدية) بنغازي ليبيا"، دورية الإدارة العامة، المجلد الثاني والأربعون، يونيو 2002، ص381.

(4) أحمد سيد مصطفى، إدارة السلوك التنظيمي، (القاهرة، الناشر: بدون ناشر، 2005)، ص124.

(5) المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية: مراحل- أنواعه المختلفة للعام 2004-2005، (صنعاء: تقرير عن المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، 2005، ص69).

- 4- قلة الإلتزام بالمعايير الأخلاقية والقيم الجامعية وأهداف وسياسات الجامعات عند كثير من أعضاء هيئة التدريس وكذلك الإستثناءات والوساطات التي تؤثر على تنفيذ السياسة التعليمية وسياسة القبول وغيرها من أعمال إدارية ومالية.⁽¹⁾
- 5- ضعف الدعم المعنوي والإداري المقدم لأبحاث أعضاء هيئة التدريس وتوزيعها.⁽²⁾
- 6- عدم وجود استراتيجية للبحث العلمي، وعدم تناسب الخطط والبرامج البحثية على مستوى الأقسام العلمية والكليات والمراكز البحثية وفقاً لاحتياجات التنمية وتحقيق أهدافها، وعدم تهيئة المناخ العلمي الملائم لتنمية النشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس في الجامعة.⁽³⁾
- 7- غياب التنظيم البحثي وانعدام التنسيق والتعاون بين المراكز والمؤسسات البحثية على المستوى المحلي والعربي والدولي، وكذا التركيز على التدريس دون الاهتمام بالبحث العلمي.⁽⁴⁾
- 8- ضعف ثقافة البحث، حيث تجرى أكثر البحوث للترقية العلمية وليس للأبحاث مما أثر في التنمية الاقتصادية للبلاد.⁽⁵⁾
- مما سبق يتضح أن هناك خللاً في بعض الأجهزة الإدارية والتنظيمية يواجه الأداء البحثي للجامعات اليمنية ، ومن هنا يمكن بلورة مشكلة البحث في السؤال الرئيسي التالي:-
كيف يمكن تطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية في ضوء الإدارة بالقيم؟
ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:-
- 1- ما الأسس النظرية للإدارة بالقيم ؟ وما دورها في تطوير الأداء البحثي للجامعة في ضوء الأدبيات المعاصرة ؟
- 2- ما الواقع الراهن للأداء البحثي للجامعات اليمنية؟
- 3- ما واقع تشخيص البيئة الداخلية والخارجية للجامعة بالجمهورية اليمنية؟
- 4- ما التصور المقترح لتطوير الأداء البحثي في الجامعات اليمنية في ضوء الإدارة بالقيم؟
- يقتصر الفصل على الحدود التالية:

أولاً : الحدود المجالية:

- 1- فيما يتعلق بمتغير الأداء البحثي للجامعات، فإن الباحث سيتناوله من خلال الجوانب التالية:
- الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس.
-الأداء البحثي للقسم.

(1) علي هود باعباد، "فلسفة التعليم العالي وسياسته في اليمن"، الإدارة العامة للمجلس الأعلى لتخطيط التعليم ، الجمهورية اليمنية، 2005، ص18.

(2) محمد بن محمد مطهر. "التحديات التي تواجه التعليم العالي في الجمهورية اليمنية: الواقع والرؤية المستقبلية"، رئاسة الجمهورية، المركز الوطني للمعلومات، الجمهورية اليمنية، 2005، ص 9 .

(3) أحمد محمد شمسان، "أثر المشكلات الإدارية على البحث العلمي في الجمهورية اليمنية:دراسة تطبيقية على جامعة صنعاء"، القاهرة، رسالة دكتوراة غير منشورة. مقدمة إلى قسم العلوم الإدارية، المعهد القومي للإدارة العليا، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، 2003، ص ص، 297-301 .

(4) (المجلس الأعلى لتخطيط التعليم، مؤشرات التعليم في الجمهورية اليمنية: مراحل- أنواعه المختلفة للعام 2004-2005 ، مرجع سابق، ص، 69.

(5) وزارة التعليم العالي والبحث العلمي. "الإستراتيجية الوطنية للتعليم العالي في الجمهورية اليمنية وخطة العمل المستقبلية:2006-2010 ، مرجع سابق، ص36.

- الأداء البحثي للكلية أو الجامعة.

ب- فيما يتعلق بمتغير الإدارة بالقيم، فسيتصدر الباحث على دراسة القيم التنظيمية المرتبطة بوظيفة البحث العلمي مثل: (الأمانة العلمية- النزاهة- التعاون- الموضوعية- المسؤولية).

ثانياً: الحدود البشرية: سيقتصر هذا البحث على:

- رؤساء الجامعات ونوابهم وعمداء ونواب الكليات ورؤساء الأقسام العلمية وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات اليمنية على اعتبار أنهم القائمون بالأداء البحثي ويعتبروا أصحاب القرار وأكثر إهتماماً بالبحث العلمي داخل الجامعة.

ثالثاً: الحدود المكانية والزمنية:

تم تطبيق الدراسة الميدانية خلال أكتوبر ونوفمبر وديسمبر من العام الدراسي 2008-2009م، على أربع جامعات حكومية من جامعات الجمهورية اليمنية، جامعتين قديمة وهي جامعة صنعاء، وجامعة عدن، وجامعتين حديثه وهي جامعة نمار، وجامعة إب حيث يبلغ عدد الجامعات اليمنية (21) جامعة منها (8) جامعات حكومية، و(13) جامعة أهلية وخاصة، حسب الإحصاء السنوي الصادر من الجهاز المركزي للإحصاء.⁽¹⁾

تتمثل أهداف الفصل فيما يلي:

1- الوقوف على مفهوم الإدارة بالقيم وأهدافها ودورها في تطوير الأداء البحثي للجامعات

2- التعرف على الواقع الراهن للأداء البحثي للجامعات اليمنية.

3- التعرف على واقع الجامعة في اليمن، باستخدام أسلوب التحليل البيئي (SWOT Analysis).

4- الوصول إلى تصور مقترح يمكن من خلاله تطوير الأداء البحثي باستخدام الإدارة بالقيم للجامعات اليمنية.

تتبع أهمية الفصل مما يلي:

- ندرة الأبحاث والدراسات في المكتبة العربية، التي اهتمت بدور الإدارة بالقيم في تطوير الأداء البحثي للجامعات العربية بصفة عامة، والجامعات اليمنية بصفة خاصة (على حد علم الباحث).

- يهتم البحث بدراسة الجامعة باعتبارها مؤسسة تعليمية من أهم المؤسسات التعليمية في اليمن ونظراً لما تقوم به من أدوار وظيفية تتمثل في التدريس، والبحث العلمي، وخدمة المجتمع.

- يتناول البحث الإدارة بالقيم باعتبارها من المواضيع الحديثة التي يمكن من خلالها تطوير الأداء البحثي للجامعات.

- يأتي هذا البحث متزامناً مع الجهود المبذولة والداعية إلى التطوير المستمر للتعليم العالي على المستوى المحلي والعالمي.

- قد يسهم هذا البحث في تطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية، ومن ثم يمكن أن تستفيد منه الجامعات الحكومية والأهلية على حد سواء وأجهزة التطوير والتخطيط في اليمن.

مصادر الفصل وأدواته :

(1) الجهاز المركزي للإحصاء، كتاب الإحصاء السنوي أعداد مختلفة، صنعاء : الجهاز المركزي للإحصاء

2004/2003، ص 16.

تتمثل مصادر البحث فيما يلي:

- 1- المعاجم والقواميس المتخصصة.
- 2- التقارير والمؤتمرات والوثائق الرسمية المتعلقة بموضوع البحث.
- 3- الكتب والدوريات العربية والأجنبية والمترجمة الخاصة بمجال البحث.
- 4- الدراسات والرسائل العلمية ذات العلاقة بموضوع البحث.
- 5- المواقع الإلكترونية المتاحة الحكومية والمعرفية.
- 6- استبيان للكشف عن واقع الأداء البحثي في الجامعات اليمنية.

الدراسات السابقة:

سوف تقسم الدراسات وفقاً لمحورين أساسيين ، ويتم ترتيبها في كل محور وفقاً لإجراءاتها حسب الأحدث وذلك على النحو التالي:-

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالأداء البحثي:

يتضمن هذا المحور الدراسات التالية:

1- دراسة هيوي لانبو وتشنق كاو (2008) Hwei-Lan Pao & Chiang Kao⁽¹⁾.

هدفت هذه الدراسة إلى وصف التقييم الشامل للأداء البحثي في الإدارة لـ 168 جامعة تايوانية. بالإضافة إلى المؤشرات الشعبية لمنشورات مجلة (فهرس الاستشهاد العلمي، وفهرس استشهاد العلوم الاجتماعية، وفهرس الاستشهاد العلمي) (Science Citation Index) وفهرس استشهاد العلوم الاجتماعية (Social Sciences Citation Index) واستخدمت الدراسة معامل ارتباط سبيرمان في إطار المنهج الوصفي كأداة للدراسة وذلك من خلال موقع شبكة المعرفة لمعهد المعلومات العلمية ("ISI website" Institute for Scientific Information Web of Knowledge)، وتمثلت عينة الدراسة من (1762) عضو هيئة تدريس ممن يحملون رتبة الأستاذية في أقسام الإدارة من 129 جامعة. والذي تم تقييم أدائهم البحثي من خلال مشاركة واحدة على الأقل لهم من عام 1995-2004 في مشروع المجلس العلمي الوطني.

وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها مايلي:

- أن الجامعات الحكومية لديها أداء بحثي أفضل من الجامعات الخاصة ويرجع ذلك إلى الدعم المالي الكبير من الحكومة لتلك الجامعات. وأن الجامعات الخاصة التي لها رسائل مشابهة لرسائل الجامعات الحكومية كان أدائها البحثي مشابه لأداء الجامعات الحكومية. وبتحليل مجموعة الأوزان المستنتجة والمأخوذة من الخبراء تبين أن نتائج هذه الدراسة تؤيد بشدة المؤشرات والأوزان التي تم استخدامها في الدراسة.

واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسة من خلال التعرف على تقييم الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في كونها يهتمان بالأداء البحثي، إلا أنهما يختلفان في كون البحث الحالي يبحث في الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس والقسم والكلية والجامعة، في حين أن هذه الدراسة تبحث في تقييم الأداء البحثي لأساتذة أقسام الإدارة، بالإضافة إلى اختلاف البيئة التي طبقت فيها الدراسة السابقة.

(1) Chiang Kao. , and Hwei-Lan Pao, "An evaluation of research performance in management of 168 Taiwan universities", *Scientometric* Vol. 78, No.2, 2008.pp.1-17.

2- دراسة جيمس ريان وجوهن هنرلي (2007) James Ryan and John Hurley (i).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الخصائص التنظيمية وتأثير الأداء العلمي عن طريق الإختبار التجريبي.

بالرغم من أن الدراسة لم تذكر المنهج التي اتبعته إلا أنه يتبين من المقياس التي استخدمته في الدراسة وهو تمرين التقييم البحثي (RAE) Research Assessment Exercise في إطار المنهج الوصفي، وكانت عينة الدراسة مكونة من (295) عالم من 25 قسم من أقسام علوم الحياة والكيمياء في جامعات المملكة البريطانية المتحدة.

ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة مايلي:

- أن هناك علاقة بين خصائص بيئة البحث والأداء البحثي.
 - وجود ارتباطات إيجابية بين الخصائص التنظيمية المقاسة (الإعداد والتخطيط، التنظيم، التنسيق، الرقابة/ الصراع، المناخ التنظيمي، المكافأة، والتقييم.) وتقديرات الأداء لكل قسم.
 - أن الخصائص التنظيمية المفضلة أظهرت تطابق لمستويات عالية للأداء البحثي.
 - أن التدخل في اتخاذ القرارات مرتبط بالمستويات العالية للأداء البحثي.
- وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في كونها يهتمان بدراسة الأداء البحثي، إلا أنهما يختلفان في كون البحث الحالي يبحث في تطوير الأداء البحثي في ضوء الإدارة بالقيم، بالإضافة إلى اختلاف البيئة التي طبقت فيها الدراسة، ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة من خلال التعرف على قياس النشاط البحثي.

3- دراسة علي أسد وفيصل سعيد (2007) Ali Azad, and Fazal Seyyed (2).

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير سلسلة من العوامل على الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس وما يقابلها من رضاء في دول الخليج، بالإضافة إلى محاولة لمعرفة الاختلافات الهامة التي وجدت بين تفضيل أعضاء هيئة التدريس وتوقعات الجامعات فيما يتعلق بتخصيص الوقت بين عمل أعضاء هيئة التدريس والنشاطات المرتبطة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واستخدم الباحث الاستبيان كأداة للدراسة الميدانية والذي اشتمل على أربعة أجزاء هي: البيانات الأساسية، المعرفة الذاتية والكفاءة الفردية، بيئة العمل، والحالات الاجتماعية، وتم توزيعه على عينة مكونة من (115) عضو هيئة تدريس من مدارس الأعمال الجامعية بدول الخليج، حيث طبقت على كلية التجارة والاقتصاد بالإمارات العربية المتحدة، وكلية الإدارة الصناعية بجامعة فهد للبترول والمعادن بالمملكة العربية السعودية، وكلية إدارة الأعمال في جامعة الكويت.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- عدم وجود تكافؤ بين الإهتمام الملاحظ للعوامل التي تؤثر على الإنتاجية البحثية ومستوى الرضاء.
- تفضيل أعضاء هيئة التدريس لتخصيص وقت أكثر للبحث والنشاطات العلمية الأخرى من مدرء الجامعة.

(1) James C. Ryan and John Hurley, "An empirical examination of the relationship between scientists' work environment and research performance", *Journal compilation* 2007 Blackwell Publishing Ltd. 37, 4, 2007, pp.345-354

(2) Ali N. Azad, and Fazal Seyyed, " Factors Influencing Faculty Research Productivity: Evidence From AACSB accredited schools in the Gulf Region countries" *Journal of International Business Research*, Volume 6, Number 1, 2007, pp.91-112.

- وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين تخصيصات الوقت لأعضاء هيئة التدريس للعمل المرتبط بالنشاطات مثل (التدريس، النمو المهني، البحث، الخدمة) و توقعات الجامعة.
 - وجود اختلافات ذات دلالة احصائية بين المستوى الملاحظ لتأثير العوامل المرتبطة ببيئة العمل على الإنتاجية البحثية ومستوى رضا أعضاء هيئة التدريس.
- وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في التعرف على العوامل المؤثرة في الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس.

4-دراسة ابتسام الحديشي(2007).⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى تعرف حجم الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس التربويات السعوديات بكليات التربية وتحديد أهم الصعوبات الأكاديمية والمجتمعية التي تواجه أعضاء هيئة التدريس التربويات بكليات التربية، وتحد من إنتاجهن العلمي، ووضع تصور مقترح للإرتقاء بمستوى الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس التربويات لإثراء أبحاثهن وإنتاجهن العلمي، واتبعت هذه الدراسة المنهج الوصفي واستخدمت أيضاً أسلوب تحليل المحتوى، بالإضافة إلى استبيان كأداة للدراسة الميدانية، وتم توزيعه على عينة عشوائية مكونة من (182) عضو هيئة تدريس في التخصصات التربوية بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية .

(1) ابتسام ابراهيم الحديشي، "الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس السعوديات بكليات التربية للبنات بالمملكة العربية السعودية-دراسة تفويمية" رسالة ماجستير غير منشورة مقدمة إلى قسم أصول التربية، كلية التربية، جامعة عين شمس، 2007.

وتوصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها مايلي:

- تدني الإنتاجية العلمية للكتب المنشورة لأفراد العينة سواء كانت مؤلفة أو مترجمة.
- تدني الإنتاجية العلمية للبحوث العلمية المنشورة لأفراد العينة سواء أكانت فردية أو مشتركة.
- ارتباط نسبة إنتاجية الكتب المؤلفة بالجامعة وتاريخها العلمي، وعدم ارتباط نسبة إنتاجية الكتب المترجمة بالجامعة وتاريخها العلمي، وعدم ارتباط نسبة إنتاجية البحوث بالجامعة وتاريخها العلمي.
- ارتباط نسبة إنتاجية الكتب المؤلفة بالعلم، وعدم ارتباط نسبة إنتاجية الكتب المترجمة بالوظيفة الإدارية، وارتباط نسبة إنتاجية البحوث العلمية بالوظيفة الإدارية.
- وتفيد هذه الدراسة في التعرف على الإنتاجية العلمية باعتبارها مرادف للأداء البحثي وتختلف مع البحث الحالي في أنها تتناول الإنتاجية العلمية كدراسة تقييمية، بينما البحث الحالي يتناول الأداء البحثي بمكوناته المختلفة، إضافة إلى تطويره في ضوء الإدارة بالقيم.

5- دراسة وارن سمارت (2005) Warren Smart (1)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس في قطاع التعليم العالي النيوزيلاندي، ومعرفة المتغيرات المستقلة والتابعة التي تؤثر عليه، واستخدمت الدراسة لمعالجة البيانات تحليل الانحدار المتعدد، والمتوسطات الحسابية ضمن إطار المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (7752) عضو هيئة تدريس.

ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها الدراسة فيما يلي:

- من ناحية العمر: وجود أثر بشكل عام لمتغير العمر على الأداء البحثي، حيث تبين أن من هم في عمر مبكر في منتصف العشرينات كان لديهم مستوى منخفض من الأداء البحثي. وأن الأداء البحثي يزداد بسرعة مع العمر؛ فعند بلوغ الذروة لأعضاء هيئة التدريس في العمر؛ عند أواخر الثلاثينات وأوائل الأربعينات يزداد الأداء البحثي عندهم ويبدأ في السقوط عند أواخر الأربعينات إلى أوائل الستينات.
- النوع: إن الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس الذكور يفوق قليلاً مثيله لأعضاء هيئة التدريس الإناث.
- العرق: وجود أثر لمتغير المجموعة العرقية على الأداء البحثي في بعض المناطق.
- وجود أثر قوي لمتغير الرتبة الأكاديمية على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، حيث حصل على المستوى العالي للأداء البحثي هم بالترتيب الأساتذة والأساتذة المشاركين يلي ذلك المحاضرين الأوائل ثم المحاضرين.
- حصول أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الحضرية المؤسسية والجامعات متعددة التقنيات على أعلى مستوى للأداء البحثي.

ويتشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة والتي يمكن الاستفادة منها في تناول تقييم الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس، بينما يختلف عنها من عدة جوانب منها أنه يدرس الأداء البحثي بأبعاده المختلفة، إضافة إلى ذلك تميز البحث الحالي بدراسة الإدارة بالقيم من أجل تطوير الأداء

(1) Warren Smart, "What determines the research performance of staff in New Zealand's tertiary education sector?" Ministry of Education, Crown Copyright, November 2005. pp. 1-66.

البحثي، بينما ركزت هذه الدراسة على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس. ويتفق هذا البحث مع هذه الدراسة في استخدامهما المنهج الوصفي.

6- دراسة جينز سمباي وسفير تراي (2005) Jens Smeby, and Sverre Try (1)

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين الخواص الإدارية والنشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي، وطبقت الدراسة على أربع جامعات حكومية وثلاث جامعات خاصة بالنرويج، واتبعت المنهج الوصفي، واستخدمت الاستبيان كأداة لجمع البيانات، وتم توزيعه على عينة مكونة من (2966) منهم (1611) عضو هيئة تدريس من هم أصغر من 40 سنة و(1355) من هم أصغر من 45 سنة. ومن أهم نتائج هذه الدراسة ما يلي:

- أ- مناخ القسم:
- أن الأساتذة المساعدين و المشاركين لديهم نشاط بحث أقل من الأساتذة.
 - وجود علاقة بين الرتبة الأكاديمية لعضو هيئة التدريس والنتائج البحثي.
 - أن الأساتذة ينتجوا منشورات ومقالات علمية أكثر من الأساتذة المساعدين والمشاركين.

ب- وقت البحث:

- وجود أثر سلبي لمتغير التعاون مع الباحثين الآخرين في النرويج على وقت البحث وأثر إيجابي على المنشورات.
- وجود أثر لمتغير الوقت المخصص للبحث على النتائج البحثي.
- وجود أثر من التمويل الدولي على وقت البحث وليس له أثر على النتائج البحثي.

ج- العمر:

- وجود أثر للنتائج البحثي بواسطة مستوى العمر في القسم.
- ليس للعمر أي تأثير على وقت البحث.

د- المنشورات والمقالات العلمية:

- وجود أثر إيجابي للمصادر على كل المنشورات والمقالات.

هـ- النوع:

- النتائج البحثي لأعضاء هيئة التدريس الذكور يفوق قليلاً من نظرائهم الإناث بسبب أن الإناث يقضين أقل وقت في البحث من نظرائهن الذكور.
- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية لمتوسط وحجم الإناث على النشاط البحثي.

و- حجم القسم:

- وجود أثر إيجابي ذات دلالة إحصائية لحجم القسم على عدد المقالات.
- وجود أثر إيجابي للأقسام التي تصف بالتعاون على إنتاج مقالات أعضاء هيئة التدريس. يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في معرفة العوامل التي تؤثر على النشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالإضافة إلى المقياس المتبع في هذه الدراسة. وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في اهتمامهما بتناول النشاط البحثي لأعضاء هيئة التدريس الجامعي إلا أن البحث الحالي يختلف عن هذه الدراسة في تناوله للأداء البحثي بمكوناته المختلفة إضافة إلى تميزه بدراسة الإدارة بالقيم من أجل تطوير الأداء البحثي الجامعي، ويختلف عنها أيضاً في بلد ومجتمع الدراسة.

7- دراسة سيمون فيل وآخرون (2005) Simon Ville and Others (1)

(1) Jens Smeby, and Sverre Try, " Departmental Contexts and Faculty Research Activity in Norway, *Research in Higher Education*, Vol. 46, No. 6, September 2005, pp.593-619.

هدفت الدراسة إلى اختبار توزيع أحد عشر مقياس للأداء البحثي عبر ثمانية وثلاثين جامعة استرالية عن طريق قاعدة البيانات هردك "HERDC"، و استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، ومقياس التفاوت والذي يسمى بمعامل جيني "Gini" والذي يستخدم بواسطة الاقتصاديين لقياس التوزيع الداخلي للأفراد أو العائلات..

(1) Simon Ville and Others, " The Distribution of Research Performance Across Australian Universities, 1992-2003, And It's Implications For Higher Education Funding Models" University of Wollongong, NSW 2522, November 2005.p.1-19. Australia. Available on this Website: www.uow.edu.au/~abbas.

ومن أهم نتائج الدراسة ما يلي:

- وجود أثر سلبي للمساهمات البحثية على النواتج البحثية في الجامعات الإستراتيجية، وذلك بسبب عدم الإنصاف في توزيع هذه المساهمات البحثية.
- وجود توزيع غير متساوي بين الجامعات الإستراتيجية للأداء البحثي.
- وجود هبوط في الإنتاج البحثي المرتبط بالصحف والمؤتمرات وكذلك درجة الدكتوراه بنسبة 1.3%.

وتتشابه الدراسة السابقة مع البحث الحالي في كونهما يبحثان في الأداء البحثي غير أنهما يختلفان في أمور عدة منها: بلد ومجتمع الدراسة، وأن الدراسة السابقة ركزت اهتمامها على توزيع الأداء البحثي للجامعات عن طريق قاعدة بيانات، في حين اهتم البحث الحالي بتطوير الأداء البحثي للجامعات في ضوء الإدارة بالقيم للوصول إلى تصور مقترح لتطوير الأداء البحثي للجامعة. ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في إلقاء الضوء على أهم المقاييس التي تم تطبيقها في هذه الدراسة.

8- دراسة تريزا فينج (2005) Teresa Vange, and Others (1)

هدفت الدراسة لمعرفة الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر فيها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، بالإضافة إلى استخدامها الاستثنائي كأداة للدراسة الميدانية، وتم توزيعه على عينة مكونة من (162) من أساتذة الجامعة. ومن أهم ما أسفرت عنه الدراسة من نتائج ما يلي:

- وجود إختلافات في النوع من حيث الإنتاجية.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين النوع والإنتاجية.
- وجود إختلافات في عدد المنشورات بين الرجال والنساء في أقسام البحث الموجهة.
- وجود إختلافات بين إنتاجية النشر لأعضاء هيئة التدريس الرجال والنساء.
- الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر من أعضاء هيئة التدريس النساء.
- أن أعضاء هيئة التدريس الذكور المتزوجون والذين لديهم أطفال ينتجوا أقل من غيرهم.
- احتمالية انتساب النساء أكثر من الرجال في أقسام البحث الموجهة.

وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في كون الإثننتين يهتمان بالإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. غير أنهما يختلفان في كون الدراسة السابقة قد اقتصرت على الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس والعوامل التي تؤثر عليها، في حين أن البحث الحالي يهتم بالأداء البحثي بأبعاده المختلفه إضافة إلى تطويره في ضوء الإدارة بالقيم في الجامعات اليمينية، كما يختلف في بلد ومجتمع الدراسة.

9- دراسة ميسون الفيومي (2004). (2)

(1) Teresa J. Vange, and Others, " Research Productivity, Gender, Family, and Tenure in Organization Science Careers", *Sex Roles*, Vol. 53, No. 9/10, November 2005, pp.727-739.

(2) ميسون يوسف الفيومي، "تصور مقترح لتنمية الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في مصر" رسالة دكتوراه غير منشورة مقدمة إلى قسم أصول التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس. 2004.

هدفت الدراسة إلى رصد وتحديد عناصر الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بالجامعات المصرية وأهم مؤشرات وطرق قياسها، ثم الوصول إلى تقديم تصور مقترح لتطوير الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس بكليات التربية بمصر، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت الدراسة الميدانية على استبيان للتعرف على هذا الواقع وتم تطبيقه على عينة الدراسة والتي تتكون من (103) عضو هيئة تدريس ببعض كليات التربية في مصر .

ومن أهم نتائجها فيما يلي:

- تدني الإنتاجية العلمية لأفراد عينة الدراسة بكليات التربية.
- وجود أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للكتب والكتب المترجمة، والأبحاث، ولم تجد أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية.
- وجود أثر لمتغير الجامعة على الإنتاجية العلمية للكتب والكتب المترجمة، ولم تجد أثر لمتغير العمر على الإنتاجية العلمية للأبحاث المقدمة في الندوات والمؤتمرات العلمية.
- عدم وجود أثر لمتغير القسم على الإنتاجية العلمية لأعضاء هيئة التدريس.
- حصول عضو هيئة التدريس على شهادات التقدير يؤثر على زيادة الإنتاجية.

رغم أن هذه الدراسة تختلف عن البحث الحالي في العديد من الجوانب كونها تتناول الإنتاجية العلمية وأهم مؤشرات وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المصرية ، إلا أنه يمكن الاستفادة من هذه الدراسة في وضع التصور المقترح والمقياس التي تم اعداده لقياس الإنتاجية العلمية.

10- دراسة نيكفون تانزلمان (2003) Nick von Tunzelmann et al. (1)

هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير الحجم على الأداء البحثي، وبالرغم من أن الدراسة لم تذكر صراحة المنهج الذي اتبعته لكن من خلال تتبع خطواتها يتضح أنها استخدمت المنهج الوصفي لمعرفة تأثيرات الحجم على الأداء البحثي. وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها ما يلي:

- لا توجد علاقة واضحة بين الإنتاجية البحثية وحجم الجامعة.
- وجود علاقة بسيطة بين الأداء البحثي والحجم والكفاءة.
- وجود ارتباط ذات دلالة إحصائية بين العمر لكل من الأفراد والمؤسسات والأداء البحثي.
- أن العمر يميل إلى النمو مع عمر المؤسسات؛ والإنتاجية تهبط مع عمر الأفراد.
- أن الوحدة الأكثر أهمية في العلاقة لبحث المنظمة هي المجموعة أو الفريق بدلاً من القسم أو المؤسسة.

تفيد هذه الدراسة البحث الحالي في التعرف على العوامل المؤثرة على الأداء البحثي، وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في كونها يهتمان بالتحرف على العوامل المؤثرة على الأداء البحثي، بالإضافة إلى المنهجية المستخدمة، إلا أنهما يختلفان في كون البحث الحالي يبحث عن الأداء البحثي الفعال لأعضاء هيئة التدريس بالجامعات. بالإضافة إلى سعي البحث الحالي لوضع تصور مقترح لتطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية في ضوء الإدارة بالقيم.

11- دراسة نازكيا ويبر (2002) Naz Kaya Weber (2)

هدفت الدراسة لمعرفة الاختلافات في الإنتاجية البحثية بين أعضاء هيئة التدريس الذكور والإناث في العلوم الإنسانية والزراعية على المستوى الفردي في جامعة مينيسوتا بالولايات المتحدة الأمريكية، وقيست الإنتاجية البحثية من العدد الكلي للنشاطات البحثية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما تكونت عينة الدراسة من (111) عضو هيئة تدريس من كليات العلوم الإنسانية والزراعية.

وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها مايلي:

- وجود اختلاف بين الإنتاجية البحثية والنوع والانضباط في العمل.
- إن الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس الذكور أكثر من أعضاء هيئة التدريس الإناث.
- إن الانضباط الفردي عامل مهم في تحديد الاختلافات في الإنتاجية البحثية.
- إن النشاطات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في العلوم الزراعية أكثر من النشاطات البحثية لأعضاء هيئة التدريس في العلوم الإنسانية.
- أن أعضاء هيئة التدريس في العلوم الإنسانية لديهم مهام تدريسية أعلى من زملائهم في العلوم الزراعية لذا فإن أعضاء هيئة التدريس في العلوم الزراعية ينتجون بحوث أكثر من زملائهم في العلوم الإنسانية.

(1) Nick von Tunzelmann, et al., "The Effects of Size on Research Performance:" Report prepared for the Office of Science and Technology, Department of Trade and Industry, June 2003, pp.1-26.

(2) Naz Kaya Margaret J Weber, "Faculty Research Productivity: Gender and Discipline Differences" Journal of Family and Consumer Sciences; 95, 4. Nov 2003; pp.46-52.

- وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين نسبة الوقت المصمم لكل دور علمي والإنتاجية البحثية.
- أن زيادة دور مهمة التدريس يؤدي إلى هبوط في الإنتاجية البحثية .
- تنفيذ هذه الدراسة البحث الحالي في إلقاء الضوء على الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس في الجامعات بالإضافة إلى الاستفادة من المقياس الذي تم اعداده في هذه الدراسة لقياس الإنتاجية البحثية.

12- دراسة جوي كترليك (2002) Joe Kotrlik, and Others (1)

- هدفت هذه الدراسة لتحديد العوامل التي توضح الإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة تدريس التعليم الزراعي في الكليات والجامعات الأمريكية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتم تصميم استبيان من إعداد الباحث، وتوزيعه على عينة مكونة من (228) عضو هيئة تدريس في جامعات الولايات المتحدة الأمريكية، وتم جمع بياناته عن طريق المتابعة بالهاتف وعن طريق البريد ومرفق مع كل استبيان رسالة توضيحية.
- وكانت أهم نتائج هذه الدراسة كما يلي:
- أن أعضاء هيئة التدريس يتمتعوا بالثقة في قدرتهم على إجراء البحوث ولديهم القدرة على رفض البيانات التي تحتوي على مخاوف البحث.
 - وجود متغيرات في الإنتاجية البحثية، تضمنت هذه المتغيرات عدد طلاب الدكتوراه المتوقع حصولهم على الدرجة، وتوقع أعضاء هيئة التدريس لثقة بحثهم، وعدد الساعات المخصصة لعضو هيئة التدريس لمساعدة الخريج..
 - لا يوجد نسبة ذات دلالة إحصائية من التباين في المتغيرات التالية: وقت عضو هيئة التدريس المخصص للبحث، الراتب، الثقافة التنظيمية، ودعم البحث، النوع ، الرتبة الأكاديمية. عدد طلاب الماجستير المتوقع تخرجهم في الخمس السنوات الأخيرة، وعدد سنوات مدة الخدمة.

وتفيد هذه الدراسة البحث الحالي في معرفة العوامل المرتبطة بالإنتاجية البحثية لأعضاء هيئة التدريس. والاستفادة من أسلوب توزيع وجمع بيانات الاستبيان.

13- دراسة اكيرمان ايريك (2001) Ackermann, Eric George (2)

- هدفت الدراسة إلى تطوير مجموعة الاقتباسات الصحيحة المشنقة بشكل تجريبي ونظري المعتمدة على مؤشرات إحصائية لأداء البحث العلمي وتطبيقها في الدراسة الإستطلاعية المقارنة بجامعة تنزانيا مع ثلاث من برامج نظيراتها وهي جامعة فلوريدا وجامعة جورجيا ومعهد التقنيات المتعدد في فترة خمس سنوات من 1992-1996. وهذه المجموعة من ثمانية مؤشرات طورت واستخدمت في هذا التقييم، وركزت هذه الدراسة على استخدام تحليل الاقتباس لاختبار الأداء البحثي لأقسام العلوم الأكاديمية خاصة حقل التغذية، واستخدمت الدراسة نسخة مارتين وارفين (Martin & Irvine 1981-1983) وهو المنهج المتعدد الذي يركز على المؤشرات الجزئية.

(1) Joe W. Kotrlik, and Others "Factors Associated with Research productivity of Agricultural Education Faculty" *Journal of Agricultural Education*, Volume 43, Number 3, 2002, pp.1-10.

(2) Ackermann, Eric George, "Developing Comparative Bibliometric Indicators for Evaluating the Research Performance of Four Academic Nutrition Departments, 1992-1996: an exploratory Study", 2001-05-00, Unpublished Master of Science Thesis, University of Tennessee, Knoxville.2001.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة مايلي:

- إن قسم التغذية في جامعة تنزانيا حصل على الترتيب الثالث في النشر أو الناتج البحثي والثالث في التأثير المتوسط للدراسات المنشورة في حقل البحث. والثاني في التأثير المتوسط من منشورات القسم في مجموعة المجلات التي نشرت.
 - أن قسم التغذية تم تصنيفه في الترتيب الثالث بالنسبة لمجموع الإقتباسات المستلمة بواسطة المقالات المنشورة في المجلات والترتيب الرابع في تأثير متوسط منشورات مجلة القسم على مجموعة المجلات المنشورة.
- ويتشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة في تناوله لتقييم الأداء البحثي، إلا أنه يختلف عنها في دراسة الأداء البحثي للجامعات، علاوة إلى ذلك اختلاف مجتمع البحث (تنزانيا/اليمن). ويستفاد من هذه الدراسة في التعرف على مفهوم الأداء البحثي، بالإضافة إلى الاستفادة من المقياس الذي تم إعداده في هذه الدراسة لقياس الأداء البحثي في الجامعات

14- دراسة لوكمان وديان (2000) Lokman Meho, and Diane Sonnenwald (1)

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل العلاقة بين ترتيب الاقتباس وتقييم النظير لتقييم الأداء البحثي لكبار أعضاء هيئة التدريس الأكراد، وفي النظر إلى محتوى الدراسة وجد أنها استخدمت المنهج الوصفي.

ومن أهم النتائج التي أسفرت عنها هذه الدراسة مايلي:

- أن تصنيف الاقتباس المعدل يأخذ في حساب الوقت منذ نشر الورقة العلمية الأولى، يمكن أن يكون مقياس تقييم فعال للأداء البحثي لكبار أعضاء هيئة التدريس، خصوصاً لأصحاب الرتب العالية والمنخفضة.
 - أن كميات الاقتباس المطبوعة وبيانات تحليل محتوى الاقتباس تنتج رتب مماثلة.
 - أن ترتيب الاقتباس وتحليله، ومراجعة الأدب، ورتب النظير يؤدي إلى نفس الطريقة للعلماء الكبار المصنفين رتب عالية أو منخفضة.
- واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسة من خلال التعرف على تقييم الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس.

ويتشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة في كونها يهتمان بالأداء البحثي وفي استخدامهما المنهج الوصفي، ويختلفان في عدة أمور منها: الدراسة السالفة الذكر ركزت على تقييم الأداء البحثي من خلال النظير ورتب الاقتباس، في حين يهتم البحث الحالي في تطوير الأداء البحثي من جميع مكوناته وأبعاده.

15- دراسة باول رامدسون (1999) Paul Ramsden (2)

هدفت الدراسة لمعرفة عدة مؤشرات وذلك من أجل اختبار الإنتاج البحثي في الجامعات الإستراتيجية، واتبعت المنهج الوصفي حيث تم قياس الإنتاجية البحثية عن طريق الكمية المعروفة بالكمية البحثية (RQ research quantum). وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

(1) Lokman Meho, and Diane Sonnenwald, " Citation Ranking Versus Peer evaluation of Senior Faculty Research Performance: A Case Study of Kurdish Scholarship", *Journal of the American Society for information Science*—January 51 (2) , 2000.pp. 123–138.

(2) Paul Ramsden, " Predicting Institutional Research Performance from Published Indicators", *Higher Education*, Vol. 37, No. 4, Jun., 1999, pp. 341-358.

- وجود اختلافات كبيرة في نسبة الأكاديميين ونسبة الطلاب الحاصلين على درجة الدكتوراه.
- أن كل عامل من العوامل يساهم بشكل مستقل وملحوظ للأداء البحثي بعد السيطرة على تأثير الحجم.
- أن النتائج تدعم فكرة احترام كل من البحث والتدريس.
- لا يوجد ارتباط بين التدريس الجامعي والبحث.
- أن الجامعات التقنية تهتم بأدائها البحثي من أجل سمعة الجامعة.
- أن الجامعات الاسترالية يمكن أن تقسم إلى أربع مجموعات ذات سمعة رئيسية معتمدة على الأداء البحثي.

وتفيد هذه الدراسة في إلقاء الضوء على طبيعة الأداء البحثي، بالإضافة إلى الاستفادة من إجراءات تطبيق قياس الإنتاجية البحثية، وكذا المنهج الوصفي المتبع في هذه الدراسة.

المحور الثاني: ويتضمن الدراسات المتعلقة بالإدارة بالقيم:

1- دراسة ايرون بيكو (2007) Aaron Buchko. (i)

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار دور قادة المنظمة خاصة مدراء المستوى الأعلى في بناء ودعم تطوير السلوكيات المتسقة مع الإدارة المعتمدة على القيم بتزويد التقييم التجريبي لتأثير قيادة المنظمة الكبرى على عمليات الإدارة المعتمدة على القيم، واستخدمت الدراسة إختبار "ت" T-Test، وتحليل التباين الأحادي ANOVA Analysis في إطار المنهج الوصفي لمعالجة البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (900) موظف من منظمة صناعية كبيرة في الولايات المتحدة الأمريكية. وتوصلت الدراسة إلى أن سلوكيات قيم القادة ذات علاقة دالة بسلوكيات قيم الموظفين. وبينت النتائج أن هناك دليلاً تجريبياً على أن قيادة المنظمة لها تأثير حقيقي ذات دلالة على ممارسات الإدارة المعتمدة بالقيم.

وتفيد هذه الدراسة باعتبارها مصدراً أساسياً لمعرفة الإدارة بالقيم وتطورها، ومعرفة علاقة القيم التنظيمية بالأداء ومفهوم القيم التنظيمية، وتشابه مع البحث الحالي في كونها يهتمان بالإدارة بالقيم وتختلف عنه في أنها تتناول الإدارة بالقيم بغرض معرفة تأثيرها على القيادة، بينما يتناول البحث الحالي الإدارة بالقيم من أجل تطوير الأداء البحثي للجامعات، بالإضافة إلى اختلاف عينة ومجتمع.

(1) Aaron A. Buchko, "The effect of leadership on values-based management", *Leadership & Organization Development Journal* Vol. 28 No. 1, 2007 pp. 36-50.

2- دراسة جين وآخرون (2007) K. Gregory Jin et al (i)

هدفت هذه الدراسة إلى البحث عن الارتباط بين القيم التنظيمية الرئيسية كمتغيرات مستقلة والمواقف الأخلاقية لمدرءا تكنولوجيا المعلومات كمتغيرات تابعة، كما استهدفت الدراسة إلى معرفة الاختلافات بين موظفي تكنولوجيا المعلومات الغير إداريين، ومدرءا المستوى المتوسط والعالي في مواقفهم الأخلاقية وتصوراتهم، وقام الباحث بعمل مسح أجراه عبر الإنترنت لحوالي (3700) موظف عن طريق البريد الإلكتروني في الولايات المتحدة الأمريكية، وتم استلام (328) إجابة مكتملة، وتم معالجة البيانات باستخدام معامل ارتباط بيرسون، وألفا كرونباخ، والانحراف المعياري ضمن إطار المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- أن المنظمات في قطاع تكنولوجيا المعلومات يمكن أن تصنف كعضو يعتمد عليها في تقديرات توجيهات القيمة التنظيمية.

- وجود اختلافات بين موظفي تكنولوجيا المعلومات الغير إداريين، ومدرءا تكنولوجيا المعلومات في المستوى المتوسط، ومدرءا تكنولوجيا المعلومات في المستوى الأعلى في فهمهم للأخلاق التنظيمية.

وتفيد هذه الدراسة في إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والأخلاق الإدارية، بالإضافة إلى الاستفادة من إجراءات تطبيق المنهج الوصفي والمقياس المطبق في هذه الدراسة.

3- دراسة شاليني خازانتشي وآخرون (2007) Shalini Khazanchi and Others (2)

هدفت هذه الدراسة إلى الكشف عن ثقافة الإبداع المساندة بواسطة كتل البناء الأساسية للقيم التنظيمية، وتكونت عينة الدراسة من (110) شملت كل من المدرءا والعاملين بالمصانع الأمريكية. واتبعت الدراسة المنهج الوصفي.

ومن أهم نتائجها ما يلي:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين قيم السيطرة والمرونة والأداء.
- وجود علاقة إيجابية في تأثير التفاعل بين قيم المرونة وتقدير العامل.
- أن قيم المرونة تؤثر على الإبداع.
- لا توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية للتطابق بين الأداء وقيم السيطرة الملاحظة بواسطة المدرءا والعاملين.
- وجود تأثير إيجابي لقيم المرونة على الأداء.

واستفاد البحث الحالي من هذه الدراسة من خلال التعرف على تأثير القيم التنظيمية للموظفين. وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في كونها يهتمان بالقيم التنظيمية، إلا أنهما يختلفان في كون البحث الحالي يبحث في تلك القيم التنظيمية والمرتبطة بالبحث العلمي من أجل تطوير الأداء البحثي للجامعات، بالإضافة إلى اختلاف البيئة التي طبقت فيها الدراسة السابقة.

4- دراسة عارف حسن (2007) Arif Hassan (i)

(1) K. Gregory Jin et al, "Information Technology Professionals' Perceived Organizational Values and Managerial Ethics: An Empirical Study". *Journal of Business Ethics*, 2007, 71, pp. 149–159.

(2) Shalini Khazanchi and Others, "Innovation-supportive culture: The impact of organizational values on process innovation", *Journal of Operations Management* 25,2007, pp. 871–884.

هدفت الدراسة لمعرفة العلاقة بين تطوير الموارد البشرية والقيم التنظيمية. وأجريت الدراسة في ماليزيا وشملت العينة (139) موظف أخذت من ثمان منظمات محلية في حول كوالالمبور. حيث مثلت العينة منظمات من مصانع مختلفة، وشملت كل من الموظفين الإداريين وغير الإداريين.

وطبقت الدراسة استبيان تدقيق الحسابات لراو (Rao's1997) استخدم لجمع البيانات، واستخدمت الدراسة بعض الأساليب الإحصائية في معالجة البيانات مثل المتوسطات والانحرافات المعيارية والانحدار المتعدد، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة نتائج من أهمها مايلي:

- وجود علاقة ايجابية بين رضا الموظفين وممارسات التدريب وقيمة الصدق.
- وجود علاقة سلبية بين المهنة وقيمة التعاون وفريق العمل.
- وجود علاقة ايجابية مع ممارسات تطوير إدارة الموارد البشرية مثل: التقييم والترقية المحتملة، التعلم/ التدريب، دليل الأداء والتطوير، والقيم التنظيمية للتعاون، الإبداع، الجودة، والمعاملة الإنسانية، كما أن نظام تقييم الأداء مثل: تخطيط المهنة كانت مرتبطة سلبياً بالقيم مثل الصدق والإبداع.

ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في التعرف على مفهوم القيم التنظيمية، وتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في كونها يهتمان بالقيم التنظيمية إلا أنهما يختلفان في أن الدراسة السابقة ركزت على القيم التنظيمية وتطوير الموارد البشرية في حين أن البحث الحالي يهتم بالقيم التنظيمية المرتبطة بالأداء البحثي من أجل تطوير الأداء البحثي للجامعات. بالإضافة إلى اختلاف بلد ومجتمع الدراسة.

5- دراسة رياء الرجبي (2006).⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الأسس النظرية لمدخل الإدارة بالقيم، والكشف عن مدى إمكانية تطبيق خطوات الإدارة بالقيم في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل وتحديد معوقات التطبيق. كما هدفت إلى وضع إجراءات مقترحة لتطبيق مدخل الإدارة بالقيم، وتم بناء استبانة مكونة من (84) فقرة تمثل إجراءات الخطوات الأربع لمدخل الإدارة بالقيم: تحديد القيم الأساسية للمدرسة، وإيصال القيم الأساسية للمدرسة، وتطبيق القيم الأساسية للمدرسة، وتقييم إجراءات الإدارة بالقيم بالمدرسة، كما تضمنت الاستبانة معوقات التطبيق. وقد تألفت عينة الدراسة من (411) موزعة كالتالي: (138) مديراً، و(122) مساعد مدير، و(154) معلماً من المعلمين الأوائل. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، حيث تمت المعالجة الإحصائية للبيانات باستخدام المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية. والأهمية النسبية (الرتبة)، واختبار (ت) لعينتين مستقلتين، واختبار تحليل التباين الأحادي، واختبار شافيه للمقارنات البعدية.

- وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج التي كشفت عنها الدراسة الميدانية فيما يلي:
- أن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمدى إمكانية تطبيق خطوات مدخل الإدارة بالقيم في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان جاءت بدرجة كبيرة.

(1) Arif Hassan , " Human resource development and organizational values", *Journal of European Industrial Training*. Vol. 31 No. 6, 2007 pp. 435-448.

(2) رياء بنت محمد الرجبي، "تطبيق خطوات مدخل الإدارة بالقيم في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر مديري المدارس ومساعدتهم والمعلمين الأوائل" رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم الأصول والإدارة التربوية، كلية التربية، جامعة السلطان قابوس، سلطنة عمان، 2006.

- إن تقديرات أفراد عينة الدراسة لمعوقات تطبيق مدخل الإدارة بالقيم في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان جاءت بدرجة متوسطة.

- كما توصلت الدراسة فيما يتعلق بأثر متغيرات الدراسة إلى النتائج التالية:
أ- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين متوسطات تقديرات أفراد عينة الدراسة على ثلاثة محاور هي: تحديد القيم الأساسية للمدرسة، وتطبيق القيم الأساسية للمدرسة، وتقويم إجراءات الإدارة بالقيم بالمدرسة تعزى لمتغير الجنس ولصالح الإناث.

ب- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير الوظيفة بين مديري المدارس والمعلمين الأوائل على جميع المحاور لصالح المديرين، وبين مساعدي المديرين والمعلمين الأوائل على جميع المحاور لصالح مساعدي المديرين.
ج- توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) تعزى لمتغير الخبرة بين ذوي الخبرة من 1-6 سنوات وذوي الخبرة البالغة 13 سنة فأكثر على محوري إيصال القيم الأساسية للمدرسة وتطبيق القيم الأساسية للمدرسة لصالح ذوي الخبرة الطويلة من 13 سنة فأكثر.

وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في تناولها الإدارة بالقيم، وكذلك في تطبيقها للإدارة بالقيم في المجال التربوي، وهي تعتبر أقرب الدراسات للبحث الحالي، أما اختلافها عن البحث الحالي في محاولتها للكشف عن مدى إمكانية تطبيق خطوات الإدارة بالقيم في مدارس التعليم الأساسي، في حين أن البحث الحالي يحاول تطوير الأداء البحثي للجامعة من خلال الإدارة بالقيم، بالإضافة إلى اختلاف عينة البحث.

وقد أفاد البحث الحالي من هذه الدراسة في بناء الإطار النظري المتعلق بالإدارة بالقيم.

6- دراسة جيفري أبوت وآخرون (2005) Geoffrey Abbott et al (1)

هدفت الدراسة إلى تأكيد وتوضيح العلاقات بين القيم التنظيمية الملحوظة ومكونات الإلتزام التنظيمي في منطمتين، هذه الدراسة تعتبر إمتداد لدراسة فينيقان (2000) Finegan، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من جزأين: الجزء الأول الخاص بالقيم والذي أعدها ماكدرلاند وقاندز (1991) McDonland and Gandz والجزء الثاني الخاص بالإلتزام التنظيمي والذي أعدها ماير وآخرون (1993) Meyer et al وتم توزيع الاستبانة بالبريد الداخلي في مدينة سيدني بأستراليا، وطبقت على عينة مكونة من (350) موظف، 50% ذكور ، و50% إناث ومتوسط العمر 38 سنة مع أقصى مدة خدمة 11 سنة.

واستخدمت الدراسة في إطار المنهج الوصفي مجموعة من الأساليب الإحصائية مثل المتوسطات والانحراف المعياري وإختبار (ت) T-Test. وتوصلت إلى مجموعة من النتائج من أهمها:

- أن القيم التنظيمية الملحوظة تقود للقيم المعتمدة على القيم التنظيمية.
- أن أكثر المبيعات كانت أعلى في الشركة المدعومة بقيم الرؤية، وأن الإلتزام التنظيمي العاطفي كان حاجز ضد الاهتمام بالتوظيف البديل.

(1) Geoffrey N. Abbott, et al., " Linking values and organizational commitment: correlational and experimental investigation in two organizations", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; Dec 2005; 78, pp.531-551.

- أن الشركات التي تتبنى القيم الاجتماعية، مثل الرؤية، والتعليمات الذاتية، والإنسانية تحسن من الإلتزام التنظيمي المعياري العاطفي، نتيجة ذلك الأداء. وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في أنهما يهتمان بالقيم التنظيمية إلا أنهما يختلفان في كون البحث الحالي يركز على القيم التنظيمية والمرتبطة بالبحث العلمي من أجل تطوير الأداء البحثي، في حين أن الدراسة سالت الذكر اهتمت بالقيم التنظيمية وارتباطها بالإلتزام التنظيمي، وكذا اختلاف مجتمع وبلد الدراسة.

وتفيد هذه الدراسة في التعرف على المقياس المطبق والأساليب الإحصائية المستخدمة فيها.

7- دراسة منى السيابي(2005م).⁽¹⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم القيم التنظيمية وتطورها، ورصد واقع القيم التنظيمية لمديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان، ومن ثم التوصل إلى وضع تصور مقترح لتفعيل القيم التنظيمية في تطوير الممارسات الإدارية لمديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان، وتكونت عينة الدراسة من (55) مدير ومديرة في المدارس التعليم العام في صفوف العاشر والثاني عشر، وتم تصميم استبيان من إعداد الباحثة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى نتائج عديدة من أهمها مايلي:

- هناك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والممارسات الإدارية في أداء مديري المدارس.

- هناك عوامل ذاتية تؤثر بالسلب على وقت عمل مديري المدارس منها: التردد في اتخاذ القرارات، وعدم الحسم، وعدم تفويض السلطة في بعض الأعمال للموظفين من ذوي الخبرة والكفاءة العالية.

- إن استخدام القيم التنظيمية والممارسات الإدارية بمفهومها الشامل المتكامل يسهم في تطوير أداء مديري المدارس.

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات (مديري المدارس) في تحقيق إجمالي القيم التنظيمية (الفعالية- العمل الجماعي- التنافس) تعزى إلى النوع (ذكر- أنثى).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات (مديري المدارس) في تحقيق القيم التنظيمية تعزى إلى المسمى الوظيفي (المدير- مساعد المدير).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تحقيق القيم التنظيمية حسب استجابات (مديري المدارس) تعزى إلى: المؤهل العلمي (بكالوريوس أو ليسانس فأقل- أعلى من بكالوريوس أو ليسانس).

- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات (مديري المدارس) في تحقيق القيم التنظيمية تعزى إلى: سنوات الخبرة العملية (عشر سنوات فأقل- عشر سنوات فأكثر).

- توجد فروق ذات دلالة إحصائية حسب استجابات (مديري المدارس) في تحقيق القيم التنظيمية لمحور التنافس تعزى إلى: الدورات التدريبية (لا توجد دورة- دورة واحدة- دورتان فأكثر).

ويتشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة في تناوله للقيم التنظيمية في المجال التربوي، واستخدام المنهج الوصفي، ويختلف عنها في عدة جوانب من أبرزها: اختلاف مجتمع البحث

(1) منى بنت سعيد السيابي، "القيم التنظيمية وعلاقتها بالممارسات الإدارية لمديري مدارس التعليم العام في سلطنة عمان"، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم أصول التربية، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة، 2005.

وعينته، مجاله التطبيقي، حيث يركز البحث الحالي على القيم التنظيمية والمرتبطة بالبحث العلمي، في حين تركز الدراسة السابقة على القيم التنظيمية وعلاقتها بالممارسات الإدارية. وتنفذ هذه الدراسة في التعرف على القيم التنظيمية في المجال التربوي، بالإضافة إلى الاستفادة من إجراءات تطبيق مقياس القيم التنظيمية والمنهج المتبع.

8- دراسة محمد صدام (2004).⁽¹⁾

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد مفهوم الإدارة المعتمدة على القيم وأهميتها وكذلك استعراض القيم التنظيمية عبر المداخل الإدارية من منظور مقارن واستخلاص نظرة مستقبلية لما ينبغي أن تكون عليه القيم في الإدارة العربية. واستخدم الباحث المنهج الوصفي، وتناول في دراسته مفهوم القيم، والقيم التنظيمية، ودور ثقافة المؤسسة في صياغة رسالتها وأهدافها، وأهمية التوافق بين قيم الفرد، وقيم المؤسسة، وقيم الماضي، والمستقبل، وتعرض في دراسته لمسميات الإدارة المعتمدة على القيم، ومفهومها وأهدافها، والتحول من الإدارة بالأوامر والإدارة بالأهداف إلى الإدارة المعتمدة على القيم، كما تعرض لنمط التفكير والممارسات الإدارية في ظل المداخل الإدارية الثلاثة، وفي الأخير اختتم الباحث دراسته بإلقاء نظرة على واقع الإدارة العربية وكيفية الخروج من مأزقها القيمي. وفيما يلي أهم ما توصلت إليه الدراسة:

- أن إدارة القرن الحادي والعشرين ينبغي أن تعتمد على القيم بدلاً من اعتمادها على إصدار الأوامر وتحديد الأهداف، حيث تصبح فيها مسألة القيم مسألة جماعية وليس مسألة فردية تخص المدير وحده.

- أن المنظمات العربية بحاجة إلى أفراد يؤمنون بأن رئيسهم الفعلي هو قيمهم.

وتنفذ هذه الدراسة كونها ألقت مزيداً من إلقاء الضوء على مفهوم القيم التنظيمية والإدارة بالقيم وأهمية القيم وأهدافها، وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في الإهتمام بتناول الإدارة بالقيم، وتختلف عنه في أنها اقتصرت على دراسة الإدارة المعتمدة على القيم لمديري القرن الواحد والعشرين، في حين أن البحث الحالي تناول الإدارة بالقيم من أجل تطوير الأداء البحثي للجامعة.

9- دراسة حصة صادق وعائشة فخرو (2004م)⁽²⁾

هدفت هذه الدراسة للتوصل إلى نموذج نظري مقترح في محاولة لتطبيق أسلوب الإدارة بالقيم على المستوى التعليمي ونموذج لدورة تدريبية للمعلم في الإدارة بالقيم. حيث تمثل هذه الدراسة مدخلاً جديداً لبرامج إعداد وتدريب المعلمين يستهدف الجانب المهمل لدور المعلم كناشر وناقل للقيم الإيجابية لطلابه من أجل مقدرة المدرسة على الأداء والإنجاز المتميز. كما تشمل الدراسة أسلوباً جديداً في تعليم القيم في الحقل التعليمي. فقد بدأت الدراسة بمقدمة تبين ما المقصود بالإدارة بالقيم وأهمية تناولها في البيئة التربوية ثم التطرق إلى ماهية القيم والوظائف التي تقوم بها والتي من أهمها: توجيه السلوك الإنساني، ثم تناولت الأسس الفكرية للإدارة بالقيم التي تركز على الاتفاق بشكل جماعي على مجموعة من القيم والإيمان بها، ثم السعي المستمر لتطبيق هذه القيم، كما عرضت مدخل الإدارة بالقيم، وفي الأخير قدمت الدراسة نموذجاً نظرياً مقترحاً لدورة تدريبية

(1) محمد صدام، الإدارة المعتمدة على القيم: اتجاه إداري حديث لمديري القرن الحادي والعشرين، الإداري- السنة 26- العدد 97 يونيو، 2004، ص ص، 13- 43.

(2) حصة محمد صادق وعائشة منير فخرو، تدريب المعلم على أسلوب الإدارة بالقيم: نموذج مقترح، من أوراق المؤتمر الدولي: نحو إعداد أفضل لمعلم المستقبل، المجلد الرابع المنعقد في جامعة السلطان قابوس، في الفترة 1-3 مارس

2004، مسقط، كلية التربية، ص ص 10-84.

للمعلم في الإدارة بالقيم. وتبرز أهمية هذه الدراسة كونها من الدراسات النادرة على مستوى العالم العربي، على حد علم الباحث. التي تناولت بشكل نظري تطبيق الإدارة بالقيم في المدرسة. ويمكن الاستفادة من هذه الدراسة في إلقاء الضوء على مفهوم الإدارة بالقيم وتأثيره على مستوى الأداء، وتتشابه هذه الدراسة مع البحث الحالي في إهتمامهما بالإدارة بالقيم على المستوى التعليمي إلا أنهما يختلفان في أن هذه الدراسة اهتمت بتطبيق أسلوب الإدارة بالقيم على المستوى التعليمي ما قبل الجامعة بينما يهتم البحث الحالي بتطبيقه على الجامعات من أجل تطوير أداؤها البحثي.

10- دراسة خالد الحنطة (2003م).⁽¹⁾

الهدف الرئيس للدراسة هو معرفة العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى العاملين بالخدمات الطبية ومن أهدافها تحديد مدى علاقة القيم التنظيمية وكفاءة الأداء على المتغيرات الشخصية والوظيفية والوصول إلى نتائج تمكن من تقديم التوصيات المناسبة لموضوع الدراسة. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي. وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- أن القيم التنظيمية المطبقة داخل الخدمات الطبية مرتفعة.
- اتضح أن هناك علاقة إيجابية بين القيم التنظيمية والمتغيرات الشخصية والوظيفية.
- اتضح أن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين خمسة من أبعاد القيم التنظيمية (المتغيرات المستقلة) وبين كفاءة الأداء وهي: القانون والنظام- التنافس- القوة- الدفاع- الكافية، حيث ترتفع كفاءة الأداء بارتفاع هذه الأبعاد.
- تفيد هذه الدراسة في الكشف عن العلاقة بين القيم والأداء في بعض المنظمات، وتتشابه مع البحث الحالي في تناولهما للقيم والأداء معاً واستخدامهما المنهج الوصفي كمنهج للدراسة والبحث، إلا أنهما يختلفان في أن الدراسة اقتصرت على دراسة العلاقة بين القيم التنظيمية وكفاءة الأداء لدى مجموعة من العاملين في الخدمات الطبية، بينما يهتم البحث الحالي بالإدارة بالقيم من أجل تطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية بالإضافة إلى اختلاف مجتمع البحث وعينته.

11- دراسة جوان فينيغان (2000) Joan E Finegan.⁽²⁾

هدفت الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين القيم الشخصية والقيم التنظيمية والالتزام التنظيمي وكذلك اختبار التفاعل بين متغيرات المنظمة والشخصية، وتكونت الدراسة من (300) موظف في مصنع كبير تابع للشركة البتروكيماوية الكندية، واستخدمت مقياسين: الأول مقياس القيم لمكدولاند وقراندر (McDonald and Gandz's 1991-1992) والثاني مقياس الإلتزام التنظيمي لمابير وألين وسميث (Meyer, Allen, and Smith'e 1993)) واتبعت الدراسة المنهج الوصفي.

ومن أهم نتائج هذه الدراسة كما يلي:

- أن الإلتزام يكمن توقعه بواسطة فهم الموظفين لقيم المنظمة.
- أن المواقف، على الأقل من المنظور الفردي تعتمد على ردود الأفعال للمواقف المعينة.
- لا توجد دلالة إحصائية للتأثير الرئيسي للمتغيرات الشخصية.

(1) خالد بن عبد الله الحنطة، "القيم التنظيمية وعلاقتها بكفاءة الأداء"، رسالة ماجستير غير منشورة، مقدمة إلى قسم العلوم الإدارية، كلية الدراسات العليا، أكاديمية نايف للعلوم الأمنية، الرياض 2003، ص6.

(2) Joan E. Finegan, "The impact of person and organizational values on organizational commitment", *Journal of Occupational and Organizational Psychology*; Vol. 73, No. 2, Jun 2000, pp. 149-169.

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين قيم المنظمة والالتزام العاطفي.
- أن أغلب الخلاف المتوقع بواسطة القيم يقارن بعوامل الرؤية والإنسانية، حيث وجد ذلك عند اختبار استمرار الالتزام.
- أن القيم الإنسانية مثل: (التعاون والنزاهة الأخلاقية) هي متلازمة مع القيم الأخلاقية.
- أن القيم الأخلاقية تعتبر المؤثر الرئيسي للمنظمة.
- أن التصورات المختلفة للموظفين ضمن نفس الشركة ترتبط بمستويات مختلفة من الالتزام وتعطي أهمية الإلتزام إلى سلوك العمل الأخر.

ويتشابه البحث الحالي مع هذه الدراسة في معالجته للقيم التنظيمية إلا أنه يختلف عنها من حيث مجاله التطبيقي وعينة البحث، ففي حين طبقت هذه الدراسة على مصنع تابع للشركة البتروكيماوية في كندا فإن البحث الحالي يتم تطبيقه في مجال التعليم العالي وعلى الجامعات اليمنية.

وتفيد هذه الدراسة في إلقاء الضوء على طبيعة العلاقة بين القيم التنظيمية والالتزام التنظيمي، بالإضافة إلى الاستفادة من خطوات مقياس القيم التنظيمية بما يناسب البيئة والثقافة العربية اليمنية.

تعليق عام على الدراسات السابقة :

- من خلال عرض الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع البحث الحالي يمكن التوصل إلى مجموعة من النقاط الهامة يستفيد منها البحث وهي:
- 1- أشارت بعض الدراسات إلى أهمية الإدارة بالقيم كمدخل يمكن أن يرفع من مستوى مؤسسات التعليم العالي.
 - 2- معظم الدراسات أجريت على القيم التنظيمية ودورها في كفاءة المؤسسة وأكدت الكثير منها على أهمية قيم المدراء وتأثيرها على فعالية المؤسسة.
 - 3- لا زال الإهتمام بالإدارة بالقيم وتطبيقها في مجال الإدارة بشكل عام والمجال الأكاديمي والتربوي على وجه الخصوص قليل على حد علم الباحث.
 - 4- أكدت بعض الدراسات أن الأداء البحثي لا يمكن تحسينه بمجرد توافر الامكانيات المادية فقط بل لا بد من توافر عوامل أخرى تساعد على تطويره وتحسينه.
 - 5- أشارت بعض الدراسات إلى أن تطوير الأداء البحثي هو السبيل لتطوير المؤسسات الرسمية وغير الرسمية ومواجهة التغييرات المتسارعة في التكنولوجيا العلمية.
 - 6- أوضحت بعض الدراسات أن هناك عوامل كثيرة تؤثر على الأداء البحثي لأعضاء هيئة التدريس بالجامعة.

وعلى الرغم من هذه الاستفادة إلا أن هناك بعض الاختلافات بين الدراسات السابقة والبحث الحالي وهي كالتالي:

- 1- ركزت الدراسات التي تناولت الإدارة بالقيم على تطبيق خطوات الإدارة بالقيم ومعوقات تطبيقها، في حين أن البحث الحالي يوضع تصور مستقبلي يمكن من خلاله تطوير الأداء البحثي للجامعة في ضوء الإدارة بالقيم. وهذا لم تتطرق إليه الدراسات السابقة.
- 2- تناولت أغلب الدراسات الأداء البحثي بصفة عامة، في حين يهتم البحث الحالي بالأداء البحثي للجامعة.
- 3- ركزت معظم الدراسات في تناولها للإدارة بالقيم والقيم التنظيمية، على منظمات غير تربوية، بينما يتناول البحث الحالي الإدارة بالقيم في المجال التربوي بالجامعة. مصطلحات البحث:

يشتمل البحث الحالي على مصطلحات البحث الأساسية والتي سيتم عرضها، وذلك من خلال عدد من التعريفات المفاهيمية، وبلي ذلك التوصل إلى تعريف إجرائي لهذه المصطلحات يتبناه.

1- الأداء : Performance

يعرف الأداء من الناحية الإدارية بأنه القيام بأعباء الوظيفة من مسئوليات وواجبات وفقاً للمعدل المفروض أداءه من العامل الكفاء المدرب. ويمكن معرفة هذا المعدل عن طريق تحليل الأداء performance analysis أي دراسة كمية العمل والوقت الذي يستغرقه وإنشاء علاقة بينهما. وإمكان ترقية الموظف تجرى له اختبارات أداء ويعتمد في ذلك على تقارير أداء العامل لعمله ومسلكه فيه في فترة زمنية محددة.⁽¹⁾ ويشير هذا التعريف إلى أنه يمكن معرفة معدل أداء الفرد وتقييمه عن طريق اختبارات الأداء المعتمدة على تقارير الأداء في فترة محددة وعلى ضوء ذلك يتم ترقبته.

ويعرف أيضاً بأنه الإنجاز الذي يتحقق نتيجة ما يبذله الفرد في عمله من مجهود بدني وذهني وبالتالي فهو انعكاس لمدى نجاح الفرد أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بوظيفته.⁽²⁾ يؤكد التعريف السابق على أن أداء الفرد يظهر من خلال الإنجاز الذي يؤديه من خلال عمله وما يقوم به من عمل في تحقيق أهداف العمل سواء بنجاح أو فشل. ويعرفه آخرون بأنه "العمل الذي يؤديه الفرد والإنجازات التي يحققها وفقاً للمعايير الموضوعية (الكمية والنوعية والزمنية) وسلوكه في وظيفته وسلوكه مع زملائه ورؤسائه في العمل"⁽³⁾. أو قيام الفرد بإنجاز الأهداف التي تسعى إليها المنظمة باستخدام الموارد المتاحة بفاعلية وكفاءة.⁽⁴⁾ يختلف هذا التعريف عن سابقه باهتمامه لما يحققه الفرد وفقاً للمعايير والسلوك الوظيفي بهدف إنجاز أهداف المنظمة بفاعلية وكفاءة.

2- الأداء المؤسسي Institutional Performance

(1) فريق من خبراء المنظمة العربية للتنمية الإدارية، معجم المصطلحات الإدارية، (القاهرة، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2007)، ص543.

(2) علي السلمي، "إدارة الموارد البشرية"، (القاهرة: مكتبة غريب، 1992)، ص75.

(3) علي محمد عبد الوهاب وعائدة سيد خطاب، إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، (القاهرة: مكتبة عين شمس، 1993)، ص40.

(4) Daft, Richard., "Organization Theory and Design", (South- western College publishing, Ohio, 2001),p.501.

يرى البعض أن الأداء المؤسسي هو نتيجة محصلة التفاعلات المتداخلة والمعقدة بين الناس وبين المواد والأجهزة التي يستخدموها، والبيئة والثقافة التي يعملون في سياقها.⁽¹⁾ ويرى الباحث أن هذا التعريف اهتم بتفاعلات البيئة الداخلية والخارجية للأداء ولم يأخذ في الاعتبار أثر أداء المنظمة ككل.

ويعرف الأداء المؤسسي بأنه المنظومة المتكاملة لنتاج أعمال المنظمة في ضوء تفاعلها مع عناصر بيئتها الداخلية والخارجية. والأداء وفقاً لهذا المفهوم يشتمل على أبعاد ثلاثة هي⁽²⁾:

■ أداء الأفراد في إطار وحداتهم التنظيمية المتخصصة.

■ أداء الوحدات التنظيمية في إطار السياسات العامة للمنظمة.

■ أداء المنظمة في إطار البيئة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.

يشير هذا التعريف إلى أن مفهوم الأداء المؤسسي هو النظر إلى الأداء المؤسسي على أنه منظومة متكاملة تتكون من ثلاثة أبعاد هي: البعد الفردي والمقصود به في هذا البحث أداء القيادات الجامعية وأعضاء هيئة التدريس، والبعد التنظيمي وهو أداء الأقسام العلمية، والبعد البيئي وهو أداء الكلية أو الجامعة في البيئة الخارجية وبناء على ذلك فلا بد أن يعكس الأداء المؤسسي للجامعة بمستوياته الثلاثة على وظيفة البحث العلمي.

ويتحدد الأداء المؤسسي بأنه سلوك أو جهد مبذول لتحقيق الأهداف المطلوبة، ويؤدي إلى نتيجة في البيئة والمجتمع، أو بمعنى آخر ما يفعله "الفرد" أو أحد العاملين بالمؤسسة، استجابة لمهمة معينة فرضت عليه وفقاً لمجموعة القواعد والقوانين المنظمة أو من قبل الآخرين "الرؤساء"⁽³⁾. يشير هذا التعريف إلى أن سلوك الفرد يؤثر في البيئة والمجتمع نتيجة للقوانين والأنظمة التي يتبعها من قبل الإدارة العليا.

هذا بالإضافة إلى أن الأداء المؤسسي هو عملية تستهدف قياس كفاءة العمل الجامعي ومقدار ما تم إنجازه من الخطط التعليمية أو البحثية أو خدمة المجتمع ويستخدم في هذا القياس مجموعة من الإجراءات التي توزن بها كفاءة البرامج الجامعية ومدى نجاحها في تحقيق الأهداف المرسومة.⁽⁴⁾ وبفحص هذا التعريف يلاحظ أنه يهتم بتقويم الأداء الجامعي والمتمثل في وظيفة الجامعة الثلاث وقياس كفاءته من خلال ما تم إنجازه من خطط مما يؤدي إلى تحقيق أهداف الجامعة المرجوة.

3- الأداء البحثي Research Performance:

يعرف الأداء البحثي بأنه الناتج البحثي أو منتج النشاط البحثي الذي يسهم في التقدم العلمي.⁽⁵⁾ ويرى كل من جوهن ولامباردي (John V. Lambardi 2003) بأن الأداء البحثي هو الإنتاجية البحثية.⁽¹⁾

(1) William Scott, "Performance Improvement Interventions: Their Similarities & Differences", *The Journal for Quality and Participation*. Vol, 26, No.1 , March, 2003, pp 26-30.

(2) عبد العزيز جميل مخيمر وآخرون، مرجع سابق، ص9.

(3) محمد عبد الغني هلال، مهارات إدارة الأداء: مهارات تطوير الأداء، الطبعة الثانية، (القاهرة: مركز تطوير الأداء والتنمية، 1996)، ص13.

(4) عبد الرحمن صانغ "انحو منظور شمولى لتقويم أداء الجامعات العربية، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، المؤتمر السابع للوزراء والمسؤولين عن التعليم العالى والبحث العلمى فى الوطن العربى، الرياض 17- 21 ابريل، 1999، ص1.

(5) Ackerman, Eric George, *Op.Cit.* p17.

كما يعرفه كابلان (Kaplan, Norman. 1964) وأندروز (Andrews, Frank M., ed.1979) بأنه أداء علمي.⁽²⁾ ويعتبره فولقان وأستن وهلين وباير وألين (Folger, J, K., Astin, Helen S.: and Bayer. Alan E. 1970.) بأنه إنتاجية علمية.⁽³⁾ يلاحظ من التعاريف السابقة أن الأداء البحثي مرادف لكل من الإنتاجية البحثية والعلمية والأداء العلمي وكذلك النشاط البحثي وكل ذلك يؤدي نفس المعنى. وبناء على ماسبق يمكن تعريف الأداء البحثي للجامعة إجرائياً في هذا البحث بأنه: مجموع الأنشطة التي يمارسها كل من عضو هيئة التدريس أو القسم أو الكلية أو الجامعة من أجل الإسهام في التطوير والتقدم العلمي، والذي يمكن قياسه بعدة طرق منها كمية النشر أو الاقتباس أو تقدير الزملاء أو الكلية.

4- القيم التنظيمية Organizational Values:

قبل البدء بتعريف القيم التنظيمية لا بد من الإشارة إلى تعريف القيم بشكل عام. إن القيمة هي المبدأ أو المستوى أو الخاصية، التي تعتبر ثمينة أو مرغوباً فيها، والتي تساعدنا على تحديد ما إذا كانت بعض الموضوعات جيدة أم رديئة، حسنة أو سيئة، صحيحة أم خاطئة، مفيدة أم عديمة الفائدة، مهمة أم عديمة الأهمية. وتلك الموضوعات قد تكون أفكاراً أو قرارات أو أشخاصاً، أو أفعالاً أو أشياء.⁽⁴⁾ والقيم هي ما يعتقد الأفراد في أي نظام اجتماعي وتمثل جهد هذا النظام وتشجع أعضائه لتبني قيم رفاهية النظام.⁽⁵⁾

كما يعرف هالستيد وتايلور (Halstead & Taylor) القيم بأنها "مجموعة المبادئ والمعتقدات الأساسية والمثل العليا ومعايير ومواقف الحياة المختلفة، التي تعمل كموجهات عامة للسلوك أو كقاط مرجعية في اتخاذ القرارات أو تقييم المعتقدات أو العمل، والتي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بالتكامل الشخصي والهوية الشخصية".⁽⁶⁾ تشير التعريفات السابقة إلى أن هناك اختلاف حول تحديد تعريف موحد لمفهوم القيم فهي تتراوح بين الاعتقاد والاتفاق والمفهوم سواء على مستوى الفرد أو المجتمع أو المنظمة.

كما يمكن أن تعرف القيم بأنها مبادئ أو معايير للفرد، أو المجموعة، أو المنظمة، أو المجتمع ككل، والتي تعكس القرار الفردي أو الجماعي لما هو ثمين أو مهم في الحياة وتعمل جاهدة بتزويد مقياس يمكن أن يقيم السلوك الشخصي، والتنظيمي، والاجتماعي.⁽⁷⁾

(1) John V. Lombard. " Competing for Quality: The Public Flagship Research University" Discussion paper, University of Massachusetts Amherst", Reilly Center Public Policy Fellow, February. 2003. 26-28.p.8.

(2) Ackerman, Eric George, Op.Cit,p.17. نقلاً عن

(3) Creswell, John W. "Faculty Research Performance: Lessons from the sciences and the social Sciences", Washington D.C. ASHE-Eric Higher Education Report No.4, 1985,p. 23.

(4) أحمد حسين اللقاني وعلى أحمد الجمل، معجم المصطلحات التربوية المعرفة في المناهج وطرق التدريس، (القاهرة: عالم الكتب، 1999، ص185.

(5) Cary L. Cooper and Chris Argyris, The Concise Blackwell Encyclopedia of Management (New York: Blackwell.1998.p.694.

(6) Halstead, J. Mark & Taylor, Monica: Values in Education and Education in Values, London: Publisher Taylor & Francis Group, 1996, p.6.

(7) Tom Kenny "From Vision to Reality through Values", Management Development Review, Vol. 7 No. 3, 1994, p. 17.

وتعرف القيم التنظيمية بأنها: عبارة عن الخصائص الثابتة نسبياً للمحيط الداخلي للمنظمة التي يدركها أعضاؤها ويتعايشون معها ويعبرون عنها. وتعرف أيضاً بأنها معتقدات بخصوص ما هو حسن أو سيء وما هو مهم أو غير مهم، إذا أن قيم الأفراد هي التي تحدد اتجاهات سلوكهم، وبالتالي فإن قيم الأفراد العاملين داخل المؤسسة هي التي تعكس شخصية التنظيم.⁽¹⁾

وتعرف أيضاً: بأنها القيم التي تمثل في مكان و بيئة العمل، بحيث تعمل هذه القيم على توجيه سلوك العاملين ضمن الظروف التنظيمية المختلفة. ومن هذه القيم المساواة بين العاملين، والاهتمام بإدارة الوقت، والاهتمام بالأداء واحترام الآخرين... الخ.⁽²⁾

كما يعرف بيكو Buchko القيم التنظيمية بأنها مجموعة معينة من الإعتقادات أو المفاهيم المنصوصة عموماً والتي يتوقع أن يلتزم بها كل فرد داخل المنظمة من خلال المديرين والإداريين والمشرفين العاملين في المنظمة أو من في حكمهم.⁽³⁾

ويعرفها كارلي Karli وزميله بأنها تفضيلات واسعة تهتم بطرق العمل المناسبة أو النتائج، فهي تعكس احساس الشخص بالخطأ والصواب أو بما يجب أن يكون.⁽⁴⁾

يلاحظ من التعاريف السابقة أن القيم التنظيمية تمثل نسقاً تنظيمياً من المعتقدات والمبادئ سواء للفرد أو الجماعة داخل التنظيم الواحد، والتي يلتزم بها الجميع رؤسين ورؤساء، وتكون لهم بمثابة المرجع الأساسي لكل قراراتهم الشخصية أو التنظيمية.

5- الإدارة بالقيم: Managing by Values

تعرف بأنها ممارسة إدارية قيادية تتسم بالحدثة، تركز على تطوير وتحفيز القيم والاتجاهات الإيجابية لتكون هي المحرك والمدير للمنظمة.⁽⁵⁾

وتعرف أيضاً بأنها أداة محفزة بمجموعة من القادة الفعليين الذين يهدفون إلى تمكين الآخرين بهدف استخراج أفضل ما في العنصر البشري من قدرات وطاقات، حيث يقدم هذا المدخل للعاملين الفرصة للمشاركة باعتبارهم من عناصر رأس المال، حيث تهتم المنظمة وفق هذا المدخل بإمداد العامل بكل ما يمكن أن يجعله أحد مالكي المكان الذي يعمل فيه، كما أنهم الداعم الرئيس للعمليات التي تزيد من معدلات الربحية السنوية.⁽⁶⁾

ويعرفها كل من بلانكارد وأوكونور بأنها مجموعة من القيم المؤثرة في جماعة من الناس، فهي بمثابة المغناطيس التي يلتقي حولها الأفراد وهي السلطة التي يدين لها الجميع بالولاء والإلتزام، وتدفعهم للعمل معاً بغية الوصول إلى أهداف مشتركة.⁽⁷⁾ تشير التعريفات السابقة إلى أن الإدارة بالقيم هي مجموعة من الأفكار والتصورات يتفق عليها مجموعة من الناس لتكون لهم المرجع في كل تصرفاتهم.

(1) يرجى النظر في:

- موسى الوزني، التنظيم وإجراءات العمل، الطبعة الأولى، (الأردن: دار وائل للنشر، 2002)، ص 232.
- ديف فرانسيس ومابك وودكوك، القيم التنظيمية، ترجمة عبدالرحمن هيجان، (المملكة العربية السعودية: معهد الإدارة العامة، 1995، ص 17.

(2) رفعت عبد الحليم الفاعوري، مرجع سابق، ص 154.

(3) Aaron A. Buchko, Op.Cit., p.38

(4) Karli Udovic and Matjaz Mulej, "Manager's requisite holism between personal and Organizational values", Kybernetes Vol. 35 No. 7/8, 2006 .p. 1002.

(5) محمد، فايل العربي. مرجع سابق، 2002، ص، 216.

(6) أمل مصطفى عصفور، قيم ومعتقدات الأفراد وأثرها على فاعلية التطوير التنظيمي، (القاهرة: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 2008)، ص، 177.

(7) كينيث بلانكارد، الأخلاق الحديثة للإدارة: الإدارة بالقيم، دمشق، (دار الرضاء للنشر، 2000)، ص، 55.

ويرى كل من دولان وجارسيا (Garcia and Dolan,2002) بأنها أداة قيادية استراتيجية جديدة، فهي أكثر من مجرد كونها طريقاً جديداً لإدارة المؤسسة، فهي أسلوب جديد لفهم وتطبيق المعرفة المتعلقة بالأفكار المطروحة من قبل العلوم السلوكية. كما يرى كل منهما أنها تعتبر إدارة معتمدة على القيم وأن القيادة الحقيقية في أساسها حوار حول القيم. وأن الإدارة بالقيم تميل لتصبح إطار عام لإعادة التصميم المستمر لتقافة المنظمة عن طريق الإلتزام الجماعي.⁽¹⁾

ويلاحظ من هذا التعريف على أنه يركز على الإدارة بالقيم باعتبارها أداة حديثة تستخدم في العلوم السلوكية وأهم الجانب التطبيقي والمعنوي للقيم باعتبارها منظومة قيمية تقوم على أساس علمي.

ويعرفها صدام(2004) بأنها أداة جديدة للقيادة الإستراتيجية أكثر من كونها طريقة جديدة في إدارة المنظمة.⁽²⁾ كما توصف بأنها القائد الرئيس لإعادة هندسة الاستقلال الجديد والثقافة التنافسية.⁽³⁾

كما يعرفها العتيبي بأنها " الإدارة التي تتبنى وتطبق القيم الإنسانية الأصيلة التي دعت إليها الشرائع السماوية في الأديان السماوية الثلاثة وخاصة الإسلام أثناء ممارسة العملية الإدارية وعلى كافة المستويات التنظيمية ومستويات التعامل والمعاملة سواء أكان ذلك داخل المنظمة أو خارجها والتي تجعل من هذه القيم المرجعية العليا في سياسة المنظمة الإدارية وفي ثقافتها التنظيمية.⁽⁴⁾ يلاحظ من التعريف السابق أنه يركز على القيم المرتبطة بالأديان السماوية وخاصة الدين الإسلامي التي حث على القيم الفضيلة في جميع المعاملات سواء الفردية أو الجماعية داخل أو خارج المنظمة.

وفي ضوء ما تقدم يمكن تعريف الإدارة بالقيم إجرائياً في إطار البحث الراهن على النحو

التالي:

هي مجموعة من الأفكار والتصورات تقوم بتوجيه أهداف العمل في الجامعة وفق نظام قيمى يتفق عليه الجميع كإجماعهم على بعض القيم البحثية الخاصة بالبحث العلمي مثل : الأمانة العلمية، الإيمان بقيمة الإتقان في العمل – العدل- تقبل النقد – الإبداع والابتكار والإيمان بالتغيير- الإيمان بقيمة الوقت وأهميته – التعاون - الطموح، حرية التعبير، والموضوعية وتكون هذه القيم مرتبطة برؤية ورسالة وأهداف الجامعة، وذلك بغرض زيادة مقدره الجامعة على الأداء الفعال والتميز.

يعتمد الفصل الحالي على المنهج الوصفي "الذي يقرب الباحث من الواقع، حيث يدرس الظاهرة كما هي على أرض الواقع ويصفها بشكل دقيق إما بتعبير كمي حول خصائص وسمات

(1) Shimon L. Dolan and et-al "Managing by Values Cultural redesign for strategic Organizational change at the dawn of the twenty-first century", *Journal of Management Development*, Vol. 21. No.2. 2002, pp.103

(2) محمد صدام، مرجع سابق، ص، 27.

(3) Simon L.Dolan and Bonnie, A.Richley.*Management by Values (MBV): a new philosophy for a new economic order*, Hand book of Business. Emerald group publishing Limited, ISSN 0894-4318.DOI.2006.p.235.

(4) جبر صبحي العتيبي، تطور الفكر والأساليب في الإدارة، الطبعة الأولى (عمان: دار الحامد، 2005)، ص 125.

الواقعة أو بأسلوب كمي" (1). وذلك من أجل الوقوف على واقع الأداء البحثي للجامعات اليمنية ودور الإدارة بالقيم في تطويره.

كما يستعين الكاتب بأسلوب التحليل الاستراتيجي Swot Analysis والذي يركز هذا الأسلوب على بعدين هما الوصف والتشخيص Descriptive وذلك لأجل إبراز جوانب القوة Strength والضعف Weakness في البيئة الداخلية، والوقوف على الفرص Opportunities المتاحة والتهديدات Threats في البيئة الخارجية (2) بغرض تقييم البيئة الداخلية والخارجية للجامعة. ويستفيد من التحليل المستقبلي Prospective Analysis (3) بغرض الوصول إلى تخطيط استراتيجي للجامعة.

يسير الكاتب وفقاً للخطوات التالية:

الخطوة الأولى: تحديد الإطار العام للبحث ويشمل: مقدمة – مشكلة – حدود – أهداف – أهمية - مصادر وأدواته- مصطلحات - الدراسات السابقة- منهج وخطواته.

الخطوة الثانية: وضع إطار نظري يدور حول الإدارة بالقيم ودورها في تطوير الأداء البحثي للجامعات.

الخطوة الثالثة: وصف وتشخيص الواقع الراهن للأداء البحثي للجامعات اليمنية من حيث الأداء البحثي للقسم والأداء البحثي للكلية أو الجامعة وذلك على المستوى النظري.

الخطوة الرابعة: تحليل أبعاد البيئة الداخلية والخارجية المؤثرة على تطوير الأداء البحثي في الجامعات اليمنية.

الخطوة الخامسة: رصد وتحليل الواقع الراهن للأداء البحثي في الجامعات اليمنية لمعرفة نقاط القوة والضعف في البيئة الداخلية للأداء البحثي، ومعرفة الفرص والتهديدات في بيئته الخارجية، وذلك على المستوى الميداني.

الخطوة السادسة: وضع مخطط مستقبلي وعرضه على الخبراء بالجامعات لتطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية في ضوء الإدارة بالقيم.

الخطوة السابعة: بناء تصور مقترح لتطوير الأداء البحثي للجامعات اليمنية في ضوء الإدارة بالقيم.

(1) أحمد حسين الرفاعي، مرجع سابق، ص، 122.

(2) يرجى النظر في التالي:

- Milorad M. Novicevic & Others, "Dual perspective SWOT: a synthesis of marketing intelligence and planning", Marketing Intelligence And Planning, Vol. 22, No.1, 2004, Pp. 86-87.
- Robert G. Dyson, "Strategic development and SWOT analysis at the University of Warwick", European Journal of Operational Research 152, 2004, p.632.

(3) Mats Lindgren, Hans Bandhold, Scenario Planning: The Link Between Future and Strategy (New York: Palgrave Macmillan, 2003), P. 166.