

**THE CONTRIBUTION OF SCIENTIFIC RESEARCH TO ENHANCING CHANGE
LEADERSHIP AMONG ACADEMIC LEADERS AT YARMOUK UNIVERSITY FROM
THEIR POINT OF VIEW**

Suheir YAQOUP¹

Researcher, Yarmouk University, Jordan

Abstract

This study aimed to identify the extent to which scientific research contributes to enhancing change leadership among academic leaders at Yarmouk University from their point of view. The study used the descriptive analytical method. The study tool consisted of a questionnaire consisting of 22 items distributed over three areas; It was applied to a random sample of (65) academic leaders at Yarmouk University. The results indicated that the degree of scientific research's contribution to promoting change leadership among academic leaders at Yarmouk University came with a total average of (3.74) high degree, and at the level of sub-fields; The field of "administrative and technical affairs" got the highest arithmetic average (3.81), then the field of "administrative legislation" with a mean of (3.77), and thirdly the field of "academic and teaching affairs" with a mean of (3.67).

The results also showed that there were no statistically significant differences at the level ($\alpha \leq 0.05$) about the estimations of the sample members due to the variable of occupational rank, and the presence of statistically significant differences due to the variable of college and in favor of scientific colleges, and the variable of years of experience in favor of a category less than 10 years.

Key words: Contribution of Scientific Research, Scientific Research, Change Leadership, Academic Leaders, Yarmouk University.

 <http://dx.doi.org/10.47832/2717-8293.21.19>

¹  suheiryagoup@yahoo.com, <https://orcid.org/0000-0002-4685-8729>

إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم

سهير يعقوب

الباحثة، جامعة اليرموك، الأردن

الملخص

هدفت هذه الدراسة التعرف إلى مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وقد تمثلت أداة الدراسة في استبانة مكونة من 22 فقرة موزعة على ثلاثة مجالات؛ تم تطبيقها على عينة عشوائية مكونة من (65) فردًا من القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك جاءت بمتوسط كلي (3.74) أي بدرجة مرتفعة، وعلى مستوى المجالات الفرعية؛ حصل مجال "الشؤون الإدارية والفنية" على أعلى متوسط حسابي (3.81)، ثم مجال "التشريعات الإدارية" بمتوسط حسابي (3.77)، وثالثا مجال "الشؤون الأكاديمية والتدريسية" بمتوسط حسابي (3.67). كما أظهرت النتائج عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \geq 0.05$) حول تقديرات أفراد العينة تعزى لمتغير الرتبة الوظيفية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية تعزى لمتغير الكلية ولصالح الكليات العلمية، ومتغير سنوات الخبرة ولصالح فئة أقل من 10 سنوات.

الكلمات المفتاحية: إسهام البحث العلمي، البحث العلمي، قيادة التغيير، القادة الأكاديميين، جامعة اليرموك.

المقدمة

يعدّ البحث العلمي الأرضية والأساس التي يعتمد عليها أي مجتمع يسعى للتطور والتقدم في شتى مجالات الحياة؛ خاصة في ظل ما يشهده العالم كل يوم من تغيرات وتحديات وتسارعات هائلة وما أدى إليه ذلك من بروز عصر جديد يتمثل بعصر المعرفة والمعلومات، لذلك أصبح من الضروري استيعاب جميع هذه التغيرات ومواكبتها، بل التنبؤ أيضًا بالتغيرات المستقبلية، واستشراف المستقبل وفق منظور علمي مستقبلي يفهم الحاضر بأفق شامل يعي أبعاد التغيير.

ولكي يتم تحقيق ذلك فإن أولى الخطوات تتمثل في الاهتمام بالتعليم الجامعي باعتباره العامل الإستراتيجي الهام الذي يقوم بتأكيد هوية أي مجتمع، والحفاظ على مستقبله في ظل التحديات والمستجدات الهائلة (السلطاني، 2015)، وهذا الأمر يفرض على الجامعات أن تحدّث في بنيتها وبرامجها وبحوثها العلمية وتجعلها من أولويات اهتمامها خاصة البحوث التربوية (شرقي، 2008)، والتي تشكل دورا حيويًا في علاج المشكلات التربوية، وتوفّر معلومات قيّمة تبدّد الصورة الضبابية لدى صنّاع القرارات التعليمية، وترفع معدل الثقة في الخيارات المُنتخبة والقرارات المُتخذة من قبلهم والتي تساعد على تشكيل السياسة التعليمية ورسمها، كما تسهم في تجويد العمل التربوي ودفع عجلة التغيير والتنمية في مجتمعاتهم (الغفيلي، 2019).

ومن هذا المنطلق أصبح التغيير في المجتمعات الجامعية أمراً مفروضاً، فالتحول في حفظ المعارف من خلال القوى البشرية والتي تنفذ مهامها فقط إلى تطوير للثقافة العلمية من خلال الإبداع في إطار المعلوماتية، والتحول من ثقافة الاحتكار والتملك إلى ثقافة التشارك في المعلومات، كل هذه التغيرات تؤكد بأن التغيير أمر ملح وبالغ الأهمية، وهذا ما يدعو المجتمعات الجامعية للاستجابة للتغيير وتأثير التكنولوجيا المعلوماتية والعمل في بيئة جامعية منفتحة على العالم، وأن يتم تأهيل الإداريين والأكاديميين وتزويدهم بالمهارات المطلوبة للتعامل مع هذه التغيرات المتسارعة في شتى مجالات الحياة، بالإضافة لوجود قيادة تغيير فاعلة استشرافية قادرة على قيادة عملية التغيير بكل كفاءة وفاعلية، والعمل المخطط (Bresnahan; Brynjolfsson; Hitt , 2002) وفق ما يلي آمال وتطلعات تلك المجتمعات واحتياجاتها.

ويؤكد الفرجاني (2020) على أن أهمية البحوث العلمية هي أهمية مستمرة ودائمة للدول والجامعات؛ وذلك لأن المعرفة متراكمة وأدوات البحث والمناهج متجددة، وترتبط بعنصر مهم وهو التطور والتغيير المجتمعي، لذلك فالمجتمعات بحاجة دائماً إلى حركة من الدراسة والبحث المنهجي والأكاديمي وخاصة في المجال التعليمي والقيادي والإداري، لذلك يأتي تطوير البحث العلمي والاهتمام به على قائمة الاستراتيجيات الأهم كون ذلك مرتبط بالتنمية الشاملة إلى جانب توظيفه لحل المشكلات المطروحة أمام المؤسسات التربوية، ويعتبر أحد المفاتيح التي تجد الجامعات اليوم نفسها على مفترق الطرق عنده ولا سيما في السنوات الأخيرة، وبالتالي فإن مشاركة البحث العلمي في مواجهة المشكلات الخاصة بعملية التنمية والتغيير أصبحت أولوية قصوى لدى صناعات القرار (الدحودح، 2021).

وبالرغم من الاهتمام المتزايد بأهمية البحث العلمي في وقتنا الحاضر وخاصة في الدول المتقدمة التي تولي البحث العلمي أولوية كبيرة في خططها التنموية، وتخصص نسبة كبيرة من دخلها القومي لتمويله في الجامعات ومراكز الأبحاث، إلا أنّ البحث العلمي في جامعاتنا العربية ومنها الأردنية مازال يفتقد لوضوح السياسات والاستراتيجيات ومن ثم هناك انفصال بين ما تريده الدول أو تنهض به مؤسساتها العاملة، وبين ما تقوم به الجامعات من بحوث لها أغراضها الخاصة بها قد لا تلتقي بالضرورة مع أهداف التنمية وحاجات المجتمع (الجادري، 2021). ويشير التقرير الصادر عن المجلس الاقتصادي والاجتماعي (2021) في محور البحث العلمي والابتكار أن ثمة عدم وضوح في تحديد الأولويات الوطنية للبحث العلمي، بسبب المبالغة في الطموحات عند وضع تلك الأولويات، ويشير إلى ضعف الإمكانيات وعدم جدية الجهات المعنية في القيام بدورها، مؤكداً أنه لا بد من تحديد الغاية من تنفيذ البحث العلمي في الأردن، ورسم استراتيجية وخطة تنفيذية واضحة، مع توفير البيئة المناسبة له ضمن الإطار الواقعي.

مفهوم البحث العلمي

يعرف المعاينة (2011،96) البحث العلمي بأنه: "جهد فكري يتسم بمنهجية منظمة مدروسة، ويمكن توظيف نتائجها في حل مشكلات الحياة".

ويرى خضر (2011، 5) أن البحث العلمي هو "كل نشاط ذي منهج يهدف إلى إنتاج معارف جديدة ترتبط بفهم الإنسان للظواهر الطبيعية التي تحيط به، ويؤدي في النهاية إلى رفع قدرات الإنسان على التحكم في هذه الظواهر والسيطرة على الطبيعة".

مفهوم قيادة التغيير

تعرف قيادة التغيير بأنها: "إدارة عمليات متعددة، متسلسلة تنتهي بإحداث التغيير المطلوب بمعنى أن إدارة التغيير ترتبط بشكل رئيس بمن يدير التغيير وبمنهجية العمل التغييرية، ومراحلها ابتداءً من تحديد الرؤية وانتهاءً إلى إحداث التغيير على أرض المؤسسة بغض النظر عن مستوى تحقيقه" (مساد، 21، 2012).

مجالات قيادة التغيير

1- تطوير رؤية مشتركة: ويتحقق ذلك من خلال البحث عن رؤية مستقبلية للمؤسسة ونشرها على العاملين، فيستخدم القائد أساليب لدمج العاملين في المؤسسة في عملية بناء الرؤية المستقبلية ويساعدهم على إدراك أهداف المؤسسة، ويستثمر القائد الفرص المتاحة لينقل الرؤية المشتركة للعاملين مع مراعاته للقيم الاجتماعية عند تطوير الرؤية العامة المشتركة (عماد الدين، 2010).

2- هيكل التغيير: وذلك بإعادة بناء تنظيم المؤسسات بشكل أقل هرمية، وإعطاء العاملين مزيداً من الصلاحيات والمشاركة بمرونة وتنمية روح الفريق وزيادة مستوى التعاون والثقة بين المؤسسة والإدارة في المؤسسة (جلاب، 2011).

3- القيادة التشاركية: وهي أسلوب قيادة يشرك به القائد العاملين في المؤسسة في صياغة القرارات وتحديد الأهداف واقتراح الخطط المناسبة، وذلك من خلال تمكين العاملين من حل مشكلاتهم بأنفسهم وتعاون القائد مع العاملين في وضع الاستراتيجيات والتوصيات المناسبة، وتشجيع القائد العاملين على التغيير والتطور دون الحاجة إلى الإكثار من التوجيه، ويتقبل القائد الاقتراحات ويناقشها مع العاملين ويعزز المشاركات البناءة في جو من المحبة والود (Reeves, 2011).

4- التحفيز الذهني والاستثارة الفكرية: يتطلب التغيير شعور القائد والعاملين بالتحفيز المادي والمعنوي لدفعهم لبذل قصارى جهدهم في تحقيق التغيير، وذلك بدعم آراء العاملين في المؤسسة وأفكارهم وربطها بمبررات علمية، وتقبل الاختلاف البناء في وجهات النظر مما يساهم في التطوير وتحقيق التغيير، وتوفير المراجع والدراسات المختلفة التي من شأنها مساعدة العاملين في الاطلاع على المستجدات والدراسات الحديثة (عماد الدين، 2010).

علاقة البحث العلمي بقيادة التغيير

يعتبر البحث العلمي أحد العناصر الأساسية والمهمة في التعليم الجامعي، والعمود الفقري لإنشاء الجامعات ومراكز البحث العلمي، وكذلك العامل المهم في رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس في مجالات تخصصهم، بالإضافة إلى أنه الأساس الذي تستند عليه انطلاقة الجامعة نحو تحقيق الأهداف التي يتطلع إليها المجتمع في عصر يتسم بالمعرفة والتغيرات المتسارعة. فلا بد من العمل على تمكين البحث العلمي من أداء دوره في تطوير التعليم العالي وخاصة في المجالات القيادية والإدارية والتنموية. كما يتوجب على الجامعات أن تتعامل مع التطورات العلمية الحديثة من خلال برامج البحث والتطوير ويتم بالتخطيط العلمي الجيد مما يفرض مشاركة فعالة بين مختلف القطاعات الحكومية بما في ذلك التعليم العالي لإثراء عملية البحث العلمي في الجامعات مما ينعكس بشكل ايجابي على قيادة الجامعات والتعليم الجامعي بشكل

عام، وذلك لإحداث تطور شامل في جميع مجالاتها البحثية والمعرفية والقيادية، وتعزيز ثقافة الجودة والتميز، والتركيز على وضع الاستراتيجيات وتحديث الهياكل التنظيمية، وتغيير النظم التقليدية وتطوير المهارات الحالية والأنماط القيادية الفاعلة (الهادي، 2013).

وقد تناولت العديد من الدراسات دور البحث العلمي في إحداث التغيير في التعليم الجامعي بشكل عام، وواقع قيادة التغيير في الجامعات ودور القيادات الأكاديمية في تطوير البحث العلمي؛ فقد أجرى جبريتساديك (Gebretsadik, 2022) دراسة هدفت إلى تقييم مساهمة القادة الأكاديميين من المستوى المتوسط والدنيا في إحداث الاستعداد للتغيير في إحدى الجامعات الأثيوبية. استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي. وتمثلت أداة الدراسة باستخدام نموذج معدل لمقياس معتقدات متلقي التغيير التنظيمي، ومقياس تقييم موقف التغيير المعدل تم تطبيقهما على عينة مكونة من 180 عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة. وقد أظهرت النتائج أن الجاهزية للتغيير في الجامعة منخفضة وتواجه عادة مقاومة من أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. كما أظهرت الدراسة وجود علاقة بين قيادة التغيير والاستعداد للتغيير لدى أعضاء هيئة التدريس.

كما أجرت فافا (Vaba, 2020) دراسة هدفت التعرف إلى تأثير القيادة التحويلية والأنماط القيادية السائدة في المنظمة كعنصر رئيس يدفع من أداء البحث العلمي فيها، كهيئة للابتكار العلمي والإنتاجية وانعكاس ذلك على الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي. اعتمدت الباحثة المنهج الاستقرائي من خلال الدراسات والأدبيات السابقة. حيث أظهرت النتائج أن للقيادة دور مهم في بيئات البحث والتطوير، وأن لهم تأثير على الأداء كمساهمين مباشرين في مشاريع البحث العلمي وأداء الفريق البحثي، كذلك دورهم كداعمين وتحديد المهام والتوقيت الزمني والتركيز على المهارات والمهام.

وأجرت أبوشاور (2018) دراسة هدفت إلى معرفة درجة تأثير البحث العلمي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس أكاديمياً ومهنياً في جامعة حائل فرع الإناث. حيث اتبعت الباحثة المنهج الوصفي، وتمثلت أداة الدراسة باستبانة تم تطبيقها على عينة طبقية عشوائية مكونة من (100) عضو من أعضاء هيئة التدريس الإناث في الجامعة. وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير للبحث العلمي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس لكنه تأثير منخفض، كما توصلت الدراسة إلى أن التأثير في المحور المهني هو أعلى منه في المحور الأكاديمي، وأن هناك فروق ذات دلالة إحصائية لدرجة تأثير البحث العلمي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس ولصالح متغيري الخبرة والجنسية غير السعودية.

كذلك أجرى طناش والكبيسي (2018) دراسة هدفت إلى معرفة واقع قيادة التغيير في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين والأكاديميين. اتبع الباحثان المنهج الوصفي. وتمثلت أداة الدراسة بتطوير استبانة تم تطبيقها على عينة عنقودية عشوائية مكونة من (500) عضواً من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الخاصة. وقد أشارت النتائج إلى أن درجة توافر متطلبات قيادة التغيير في الجامعات الأردنية الخاصة كانت متوسطة في جميع المجالات. كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) تعزى لمتغير الجنس والمسمى الوظيفي، ووجود فروق تعزى لمتغير الخبرة لصالح فئة أقل من 6 سنوات.

وفي ضوء ما سبق عن أهمية البحث العلمي ودوره في تطوير التعليم الجامعي والقيادة الجامعية لقيادة التغيير كانت هذه الدراسة للكشف عن مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم.

مشكلة الدراسة وأسئلتها

بات يمثل البحث العلمي وللأسف الشديد نشاطا ليس له آثارا اقتصادية واجتماعية وتعليمية في جامعاتنا، وذلك لأن معظم البحوث التي ينتجها أعضاء هيئات التدريس هي بحوث تلبى أغراضهم الشخصية للحصول على الترقيات العلمية، وكذلك بحوث طلبة الدراسات العليا فقط لتلبية متطلبات الحصول على شهادة (الماجستير والدكتوراه)، وأصبحت معظم هذه النتائج البحثية ليست ذات صلة بالجوانب التطبيقية وبعيدة عن رؤية المجتمع وحاجاته ومشكلاته، ويغلب عليها الطابع الفردي والشخصي. لذلك تتحدد مشكلة هذه الدراسة من خلال الكشف عن مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم من خلال الإجابة عن الأسئلة الآتية:

أسئلة الدراسة

- 1- ما مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم ؟
- 2- هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية ($\alpha \leq 0.05$) بين استجابات أفراد العينة حول تقديرهم لمدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم تعزى إلى متغيرات الكلية، وسنوات الخبرة، والرتبة الوظيفية؟

أهداف الدراسة: هدفت هذه الدراسة إلى تحقيق الآتي:

- التعرف إلى مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك، وذلك لتسليط الضوء على الجوانب التي تحتاج إلى مزيد من التطوير والتحسين
- الكشف عن وجود فروقات ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة حول مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك وذلك للوصول إلى فهم أفضل وأعمق للنتائج، والتوصية في ضوء هذه النتائج .

أهمية الدراسة

الأهمية النظرية: إن هذه الدراسة في- حدود علم الباحثة- الدراسة الأولى من نوعها التي بحثت في إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك، كما تنبع أهمية الدراسة فيما قد تضيفه من أدب تربوي في المجال التربوي والمكتبة العلمية العربية.

الأهمية التطبيقية: تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من خلال ما توصلت إليه من نتائج يؤمل أن يستفيد منها أصحاب القرار من القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك في اتخاذ القرارات المتعلقة من أجل تعزيز وتطوير البحث العلمي وتبني نتائجه، وربما تفتح هذه الدراسة الآفاق لباحثين آخرين لإجراء المزيد من الدراسات المشابهة في مواضيع تربوية أخرى ذات صلة بالدراسة الحالية.

التعريفات الاصطلاحية والإجرائية

يقصد بمدى إسهام في هذه الدراسة (إجرائيًا): بأنها الدرجة التي يسجلها المستجيبون على أداة الدراسة التي أعدتها الباحثة.

يعرّف البحث العلمي (اصطلاحًا) بأنه: "الجهود المنظمة التي يقوم بها الإنسان مستخدمًا الأسلوب العلمي، وقواعد الطريقة العلمية لاكتشاف ظواهر البيئة لزيادة سيطرته عليها، ولتحديد العلاقة بين هذه الظواهر لمواجهة مشاكلها، والقدرة على اكتشاف الحلول المناسبة لها" (الصوص، 2010، 671).

ويعرّف البحث العلمي (إجرائيًا): هي الممارسات والإجراءات البحثية التي يقوم بها مجموعة من الباحثين (أعضاء هيئة تدريس، طلبة دراسات عليا- إداريين) في جامعة اليرموك وفق خطة علمية منظمة ومتسلسلة، بهدف الوصول لحل مشكلة أو إثبات فرضية بالاعتماد على الأدلة والبراهين.

تعرف قيادة التغيير (اصطلاحًا) بأنها: "الاستخدام الأمثل للإمكانات المادية والبشرية للتحويل من واقع معين إلى واقع أفضل، وبأقل ضرر ممكن على الأفراد والمنظمة وبأقصر وقت وجهد". (أبو كريمة، 2020، 139)

يمكن تعريف قيادة التغيير إجرائيًا بأنها: الخطط والاستراتيجيات التي تضعها القيادات في جامعة اليرموك (رئيس، عمداء، رؤساء أقسام) في إطار رؤية تصورية مستقبلية للتحويل بالجامعة من الواقع الحالي إلى الواقع المنشود، لإحداث التغيير الإيجابي من خلال الاستغلال الأمثل للموارد البشرية والمادية، واستيعاب مستجدات العصر وتحدياته، ومواكبة التطورات التكنولوجية العلمية والإدارية، وتحقيق التنمية الشاملة للمجتمع.

القادة الأكاديميين: هو كل من يقوم بتقلد منصب إداري في عمادات وكليات جامعة اليرموك (عميد كلية، نائب عميد، رئيس قسم) للعام الدراسي 2021-2022.

حدود الدراسة

حدود موضوعية: يتحدد موضوع هذه الدراسة بقياس مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم.

حدود بشرية: طبقت هذه الدراسة على القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك.

حدود مكانية: جامعة اليرموك في مدينة اربد في المملكة الأردنية الهاشمية.

حدود زمنية: تم تطبيق هذه الدراسة زمنيًا في العام الدراسي (2021/2022).

الطريقة والإجراءات

منهج الدراسة: استخدمت الباحثة في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي لوصف وتحليل وتفسير نتائج استجابات العينة، إذ يُعد الأكثر ملاءمة لهذا النوع من الدراسات.

مجتمع الدراسة: تكون مُجتمع الدراسة من جميع القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك والبالغ عددهم (141) عضوًا، وذلك وفقًا لإحصاءات جامعة اليرموك للعام الدراسي (2021/2022).

عينة الدراسة: تكونت عينة الدراسة من 65 عضوًا من القادة الاكاديميين (عميد كلية، ونائب العميد، رئيس قسم) في جامعة اليرموك، حيث تم استخدام طريقة (العينات العشوائية البسيطة) بشكل الكتروني. والجدول (1) يُبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المتغيرات:

الجدول (1) توزيع أفراد العينة حسب متغيرات الكلية وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي

متغيرات الدراسة	الفئات	التكرار	النسبة
الكلية	علمية	34	52.3%
	إنسانية	31	47.7%
	المجموع	65	100.0%
الرتبة الوظيفية	عميد كلية	11	16.9%
	نائب العميد	22	33.8%
	رئيس قسم	22	49.2%
	المجموع	65	100.0%
سنوات الخبرة	أقل من 10 سنوات	38	58.5%
	10 سنوات فأكثر	27	41.5%
	المجموع	65	100.0%

أداة الدراسة: قامت الباحثة وبعد الاطلاع على الأدب النظري ذا الصلة بالموضوع، بتطوير أداة الدراسة (استبانة) والتي تكونت بصورتها الأولية من (24) فقرة موزعةً على ثلاث مجالات رئيسية: مجال التشريعات الإدارية، ومجال الشؤون الأكاديمية والتدريسية، ومجال الشؤون الإدارية والفنية. ولتقدير علامات المستجيبين على الأداة، تم استخدام مقياس ليكرت خماسي التدرج وهي: بدرجة كبيرة جدًا، بدرجة كبيرة، بدرجة متوسطة، بدرجة قليلة، بدرجة قليلة جدًا.

صدق أداة الدراسة:

الصدق الظاهري (صدق المحكمين): قامت الباحثة بعرض الأداة على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية ذوي الخبرة والاختصاص في كليات التربية وعددهم (10) محكمين؛ للتحقق من صحة ودقة محتوى الفقرات، وإبداء آرائهم من حيث وضوحها، وصياغتها اللغوية، ومدى انتمائها للمجالات وبناءً على الملاحظات تم إجراء بعض التعديلات على الفقرات، حيث تكونت الاستبانة بصورتها النهائية من (22) فقرة موزعة على ثلاث مجالات رئيسية.

صدق البناء: للتحقق من صدق البناء تم تطبيق أداة الدراسة على عينة استطلاعية من خارج عينة الدراسة المستهدفة والمكونة من (25) عضوًا من القادة الأكاديميين، إذ تم استخراج معاملات الارتباط بين الفقرات والدرجة الكلية للمجال المنتمية إليه، وبين الفقرة والدرجة الكلية للأداة وكانت النتائج كما في الجدول (2):

الجدول (2) معاملات الارتباط بين الفقرات مع الدرجة الكلية للمجال والدرجة الكلية للأداة

مجال الشؤون الإدارية والفنية			مجال الشؤون الأكاديمية والتدريسية			مجال التشريعات الإدارية		
معامل الارتباط الفقرة مع			معامل الارتباط الفقرة مع			معامل الارتباط الفقرة مع		
الأداة	المجال	الدرجة	الأداة	المجال	الدرجة	الأداة	المجال	الدرجة
**0.802	**0.850	17	**0.654	**0.753	9	**0.696	**0.789	1
**0.785	**0.811	18	**0.522	**0.582	10	**0.796	**0.801	2
**0.812	**0.824	19	**0.633	**0.723	11	**0.759	**0.797	3
**0.779	**0.872	20	**0.690	**0.703	12	**0.693	**0.774	4
**0.663	**0.778	21	**0.687	**0.731	13	**0.741	**0.883	5
**0.651	**0.797	22	**0.559	**0.698	14	**0.598	**0.676	6
			**0.651	**0.765	15	**0.694	**0.733	7
			**0.638	**0.669	16	**0.669	**0.776	8

** دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.01$)

كما تم استخراج قيم معاملات الارتباط بيرسون (Pearson)؛ بين مجالات أداة الدراسة والدرجة الكلية للأداة كما هو مبين في الجدول (3):

الجدول (3) قيم معاملات الارتباط بين المجالات والدرجة الكلية للأداة

المجالات	التشريعات الإدارية	الشؤون الأكاديمية والتدريسية	الشؤون الإدارية والفنية	الدرجة الكلية
التشريعات الإدارية	1	**0.698	**0.759	**0.898
الشؤون الأكاديمية والتدريسية	1		**0.778	**0.911
الشؤون الإدارية والفنية	1			**0.902
الدرجة الكلية	1			

** دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.01$)

ثبات أداة الدراسة: تم تطبيق الأداة على عينة استطلاعية من خارج العينة المستهدفة مكونة من (25) عضوًا من القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك، ثم تم حساب قيم معاملات ثبات الاتساق الداخلي لفقرات الأداة باستخدام معادلة كرونباخ ألفا (Cronbach–Alpha) لاستجابات أفراد العينة على الفقرات، والجدول (4) يبين قيم معاملات الثبات لأداة الدراسة.

الجدول (4) معاملات الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا لأداة الدراسة

مجال الأداة	كرونباخ ألفا	عدد الفقرات
التشريعات الإدارية	0.877	8
الشؤون الأكاديمية والتدريسية	0.869	8
الشؤون الإدارية والفنية	0.791	6
الأداة ككل	0.901	22

متغيرات الدراسة

أولاً: المتغيرات المستقلة (التصنيفية):

متغير الكلية، وله فئتان: (علمية، إنسانية).

متغير سنوات الخبرة، وله مستويان: (أقل من 10 سنوات ، 10 سنوات فأكثر).

متغير الرتبة الوظيفية، وله ثلاث مستويات: (عميد كلية، نائب العميد، رئيس قسم).

ثانياً: المتغيرات التابعة: مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين .

المعالجة الإحصائية

للإجابة عن السؤال الأول، تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لفقرات الأداة.

للإجابة عن السؤال الثاني، تم استخدام اختبار تحليل التباين المتعدد المتغيرات (MANOVA)

لمتوسطات استجابات أفراد العينة على الأداة ووفقاً لمتغيرات الدراسة.

تم تحديد الدرجة على الأداة في ثلاثة مستويات. من خلال المعادلة الآتية:

طول الفئة = القيمة الأعلى للبدل - القيمة الأدنى للبدل / عدد الدرجات.

$$= (1-5) / 3 = 1.33 \text{ طول الفئة للفقرة}$$

وعليه أصبحت الدرجات: 1 - 2.33 منخفضة، 2.34-3.67 متوسطة، 3.68-5.00 مرتفعة

نتائج الدراسة ومناقشتها

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول والذي نصَّ على: ما مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم؟ تم حساب المُتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والرتب، والدرجة، لكل مجال من مجالات الأداة، وللدرجة الكلية للأداة. والجدول (5) يُبيِّن نتائج ذلك:

الجدول (5) المُتوسطات الحسابية والانحرافات والرتب لمدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير مرتبة تنازلياً

الدرجة	الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجالات	الفقرة
مرتفعة	2	0.77	3.77	التشريعات الإدارية	1.
متوسطة	3	0.87	3.67	الأكاديمية والتدريسية	2.
مرتفعة	1	0.72	3.81	الشؤون الإدارية والفنية	3.
مرتفعة		0.76	3.74	الدرجة الكلية	

يتبين من الجدول أن درجة إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم ككل قد جاءت بدرجة (مرتفعة)، وبمتوسط حسابي (3.74) وانحراف معياري (0.76) كما أن المجالات جاءت وفقاً للترتيب الآتي: بالمرتبة الأولى جاء مجال " الشؤون الإدارية والفنية " بدرجة (مرتفعة)، وبمتوسط حسابي (3.81) وفي المرتبة الثانية مجال " التشريعات الإدارية " بدرجة (مرتفعة)، وبمتوسط حسابي (3.77) ، أما في المرتبة الثالثة جاء مجال " الشؤون الأكاديمية والتدريسية " بدرجة (متوسطة)، وبمتوسط حسابي (3.67). وقد تعزى هذه النتيجة في تقديرات أفراد العينة نظراً للتوجهات المستقبلية التي تنتهجها جامعة اليرموك من إحداث تغييرات وتحسينات مستقبلية في سياساتها التعليمية والإدارية، وتحديثاً لمنظومتها التعليمية الالكترونية كإستراتيجية تعليمية وفق أحدث التقنيات المعاصرة، وكذلك إعدادها للخطط الاستراتيجية حسب معايير ضمان الجودة التي أقرتها هيئة اعتماد مؤسسات التعليم العالي الأردنية وبما يتوافق مع التغييرات والتحديات، ومواكبة التقدم العلمي في ظل تداعيات اقتصاد المعرفة وتدويل التعليم، لذلك أصبحت الجامعة الآن أمام تحدٍ وبحاجة إلى أن تكون أكثر تطوراً وتنافسية في سوق التعليم المحلي والعالمي خاصة بعد ظهور التصنيفات العالمية للجامعات التي فرضت على كل جامعة العمل على صياغة استراتيجيات تنافسية لبناء واستدامة ميزة تنافسية في قطاع التعليم. ولا شك أن البحوث الجامعية ومخرجاتها تعدّ أحد أهم مؤشرات الجودة والتميز في سلم تصنيف الجامعات. وقد تعزو الباحثة الأسباب أيضاً إلى ما سببته جائحة كورونا من تغيير جذري في عملية التعليم وإخراج مشروع التعلم عن بعد من الأدراج إلى التطبيق الفعلي العملي، حيث أصبح جزءاً من المنظومة التعليمية للجامعات، وتجربة القادة الأكاديميين أنفسهم الشخصية في استخدام التقنيات الحديثة فترة كورونا، وتفعيل الخطط التعليمية والإدارية في حالات الطوارئ، لذلك أصبح التغيير أمراً حتمياً في سياسات الجامعات التعليمية والقيادية والفنية. وقد تعزو الباحثة النتيجة أيضاً

ربما لما يحدث حالياً من تغييرات جذرية في سياسة التعليم العالي في الأردن فتحت الآفاق أمام الجامعات الأردنية كافة لتطوير بنيتها التعليمية الأكاديمية والإدارية، وتجاربها الخاصة باستحداث مشاريع تعدّ الأولى من نوعها على مستوى المملكة. وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة (Gebretsadik, 2022) في وجود علاقة بين قيادة التغيير والاستعداد للتغيير، واختلفت معها في الجاهزية للتغيير. واتفقت كذلك مع دراسة أبو شاور (2018) في أن تأثير البحث العلمي في المحور المهني أكثر منه في المحور الأكاديمي.

ثانياً. النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني الذي نصّ على: " هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) في مدى إسهام مخرجات البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك من وجهة نظرهم تُعزى لمتغيرات: الكلية، الرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة؟" تمّ حساب المُتوسّطات الحسابية، والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد الدراسة في مدى إسهام مخرجات البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك وفقاً لمتغيرات (الكلية، الرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة)، كما يُبيّن الجدول (6).

جدول (6) المُتوسّطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة في مدى إسهام البحث العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين وفقاً لمتغيرات الدراسة

المتغير	مستويات	التشريعات	الشؤون	الشؤون	الدرجة
		الإدارية	الأكاديمية والتدريسية	الإدارية والفنية	الكلية
الكلية	علمية	الوسط الحسابي	3.33	3.53	3.44
	34N=	الانحراف المعياري	0.73	0.60	0.62
	إنسانية	الوسط الحسابي	4.03	4.11	4.07
	31N=	الانحراف المعياري	0.88	0.73	0.77
	المجموع	الوسط الحسابي	3.67	3.81	3.74
	65N=	الانحراف المعياري	0.87	0.72	0.76
الرتبة الوظيفية	عميد كلية	الوسط الحسابي	3.82	3.89	3.89
	11N=	الانحراف المعياري	0.71	0.75	0.69
	نائب العميد	الوسط الحسابي	3.57	3.80	3.68

الدرجة الكلية	الشؤون الإدارية والفنية	الشؤون الأكاديمية والتدريسية	التشريعات الإدارية	مستويات	المتغير
0.68	0.59	0.85	0.67	الانحراف المعياري	22 N=
3.73	3.79	3.68	3.74	الوسط الحسابي	رئيس قسم
0.85	0.81	0.95	0.85	الانحراف المعياري	32 N=
3.74	3.81	3.67	3.77	الوسط الحسابي	المجموع
0.76	0.72	0.87	0.77	الانحراف المعياري	65N=
3.98	4.07	3.93	3.96	الوسط الحسابي	أقل من 10 سنوات
0.66	0.60	0.76	0.70	الانحراف المعياري	38N=
3.41	3.44	3.29	3.50	الوسط الحسابي	10 سنوات فأكثر
0.77	0.74	0.89	0.79	الانحراف المعياري	27 N=
3.74	3.81	3.67	3.77	الوسط الحسابي	المجموع
0.76	0.72	0.87	0.77	الانحراف المعياري	65N=

يظهر الجدول (6) وجود فروق ظاهرية بين المتوسطات الحسابية لاستجابات أفراد الدراسة وفقاً لمتغيرات (الكلية، الرتبة الوظيفية، سنوات الخبرة)، ولبيان الفروق الإحصائية بين المتوسطات تم استخدام تحليل التباين متعدد المتغيرات التابعة (MANOVA) لاستجابات أفراد عينة الدراسة على المجالات والدرجة الكلية وفقاً لمتغيرات الدراسة، والجدول (7) يوضح نتائج ذلك.

جدول (7): نتائج تحليل تباين المتعدد المتغيرات (MANOVA) في استجابات الأفراد في مدى إسهام البحث

العلمي في تعزيز قيادة التغيير لدى القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك تُعزى لمتغيرات الدراسة

مصدر التباين / المجالات	مجموع درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
الكلية	6.250	6.250	13.704	0.000
Hotelling's	7.790	7.790	13.992	0.000
0.278=	5.568	5.568	15.380	0.000
5.365F =	6.592	6.592	16.017	0.000
002.0Sig =	0.610	0.305	0.669	0.516
الرتبة الوظيفية	0.763	0.382	0.685	0.508
Wilks' Lambda	0.140	0.070	0.194	0.824
951.0=	0.469	0.235	0.570	0.569
=	3.437	3.437	7.535	0.008
488.0F =	7.027	7.027	12.622	0.001
810.0Sig =	6.177	6.177	17.061	0.000
سنوات الخبرة	5.363	5.363	13.031	0.001
Hotelling's	27.366	0.456		
317.0=	33.403	0.557		
124.6F =	21.724	0.362		
001.0Sig =				
الخطأ				

مصدر المتغير	التباين / المجالات	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة F	مستوى الدلالة
المجموع المعدل	الدرجة الكلية	24.695	60	0.412		
	التشريعات الإدارية	37.610	64			
	الشؤون الأكاديمية والتدريسية	48.691	64			
	الشؤون الإدارية والفنية	33.568	64			
	الدرجة الكلية	36.995	64			

*دالة عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

1- متغير الكلية: يتبين من الجدول وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات أفراد الدراسة على جميع المجالات تُعزى لمتغير الكلية، إذ تراوحت القيم الإحصائية لاختبار (f) على المجالات بين (13.704 - 15.380) وبمستوى الدلالة أقل من (0.05)، وتعتبر هذه القيم دالة إحصائية. وكما يتبين وجود فروق دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) على الدرجة الكلية للأداة تعزى للكلية، إذ بلغت القيمة الإحصائية لاختبار (F) على الأداة ككل (16.017) وبمستوى دلالة (0.000) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية. حيث جاءت الفروق لصالح فئة الكليات العلمية بمتوسط حسابي أعلى مقارنة بالكليات الإنسانية على جميع المجالات والدرجة الكلية للأداة. وقد يعزى السبب في تقديرات أفراد العينة نظراً لما يشهده التعليم الجامعي في الأردن حالياً من تغييرات في سياسات التعليم وتقنياته الحديثة خاصة بعد جائحة كورونا التي فتحت الآفاق أمام الجامعات الأردنية لإعادة النظر في سياساتها وبرامجها وخططها المتمثلة في إقرار سياسة التعليم المدمج، وخطط الطوارئ، وكذلك التوجهات المستقبلية لجميع الجامعات حالياً لتحديث منظومتها التعليمية الإلكترونية بما يتوافق مع خطة وزارة التعليم العالي ومستجدات العصر، والحاجة الضرورية لوجود وسائل وقنوات تكنولوجية حديثة مساندة لطلبة الكليات العلمية والهندسية في عملية التعلم، وبوجهة نظرهم إنه يمكن مع هذه التوجهات وتحديث السياسات أن تطبق هذه التقنيات أو احتمالية تطبيقها في جامعة اليرموك في ضوء إمكانيات الجامعة المتاحة، ومن خلال تطوير بنيتها التحتية، ومواردها وكوادرها البشرية، وتشريعاتها، وتحديث المختبرات والتجهيزات ومواد البحث العلمي بخلاف الكليات الإنسانية، التي تعتمد أغلب مساقاتها على التدريس النظري والاختبارات وتكليف الطالبة بإعداد المواد كمشروعات وأبحاث علمية بأنفسهم وتقومهم بناءً على ذلك.

2- متغير الرتبة الوظيفية: يتبين عدم وجود فروق دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) بين تقديرات العينة على جميع المجالات تُعزى لمتغير الرتبة الوظيفية، إذ تراوحت القيم الإحصائية لاختبار (f) على المجالات بين (0.194 - 0.685) وبمستوى الدلالة أكبر من (0.05)، وتعتبر هذه القيم غير دالة إحصائية. كما يتبين عدم وجود فروق دالة إحصائية عند ($\alpha \leq 0.05$) على الدرجة الكلية للأداة تعزى للرتبة الوظيفية، إذ بلغت القيمة الإحصائية لاختبار (F) على الأداة ككل (0.570) وبمستوى دلالة (0.569) وتعد هذه القيمة غير دالة إحصائية. وقد تعزى هذه النتيجة إلى أن القادة الأكاديميين من جميع الكليات والأقسام وبغض النظر عن نوع الرتبة والمسمى الوظيفي لهم يعملون في نفس الجامعة ويطبّقون سياسات واحدة،

ويلتزمون بنفس التشريعات وقوانين الجامعة الموحدّة للجامعة، وعلى دراية بواقع الجامعة الإداري والأكاديمي. وقد تعزو الباحثة السبب لما طرأ مؤخرًا من تغيير على سياسة التعليم العالي من إقرار التعليم المدمج كسياسة وطنية تعليمية في جميع الجامعات، والتشجيع على تبني الأساليب التكنولوجية الحديثة في التعليم، وتأكيد الجامعة نيتها في التوجه لتحديث منظومتها التعليمية وفق أحدث التطورات التكنولوجية وبما ينسجم مع المعايير العالمية لضمان جودة التعليم، وبما يتناسب مع التحديات، في كافة برامجها التعليمية قدمت مؤشرا إيجابيا عن إمكانية التحديث والتغيير مستقبلاً فيما يخص العملية التعليمية والإدارية، وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة طناش والكبيسي (2018) في عدم وجود فروق لمتغير الرتبة الوظيفية.

3- متغير سنوات الخبرة: يتبين وجود فروق دالة إحصائية بين تقديرات أفراد العينة على جميع المجالات تُعزى لمتغير سنوات الخبرة، إذ تراوحت القيم الإحصائية لاختبار (f) على المجالات بين (7.535-17.061) وبمستوى الدلالة أقل من (0.05)، وتعتبر هذه القيم دالة إحصائية عند $(\alpha \leq 0.05)$ ، كما يتبين وجود فروق دالة إحصائية على الدرجة الكلية للأداة تعزى لمتغير سنوات الخبرة، إذ بلغت القيمة الإحصائية لاختبار (F) على الأداة ككل (13.031) وبمستوى دلالة (0.001) وتعد هذه القيمة دالة إحصائية. حيث جاءت الفروق لصالح فئة (أقل من 10 سنوات) بمتوسط حسابي أعلى مقارنة بفئة (10 سنوات فأكثر) على جميع المجالات والدرجة الكلية للأداة. وقد تعزى هذه النتيجة في تقديرات أفراد العينة أن القادة الأكاديميين في جامعة اليرموك حديثي الخبرة خاصة من هم مدرسي في الكليات العلمية والهندسية قائمين باستمرار على تجريب أو تطبيق الأبحاث العلمية التقنية الحديثة، أو ابتكار مشاريع علمية وهم على دراية بمتطلبات تطبيق هذه الأبحاث، والمعوقات التي قد تواجه تطبيقها من حيث الإنفاق المالي أو توفير أغراض البحث العلمي. وبوجهة نظرهم إنه نظرا لما يحدث حاليا من تغييرات جذرية في سياسة التعليم العالي في الأردن قد تفتح المجال والآفاق أمام الجامعة لتبني نتائج الأبحاث العلمية أو احتمالية تطبيقها وتطوير البنية التحتية اللازمة لتطبيقها وتفعيلها وتعديل تشريعاتها مما يسهم في إحداث التغيير والتطوير. وقد اتفقت هذه النتيجة مع دراسة طناش والكبيسي (2018) في وجود فرق لصالح فئة أقل من 10 سنوات.

التوصيات:

- في ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فإن الباحثة توصي بـ:
- تعزيز ثقافة البحث العلمي لدى الباحثين وإبراز أهمية العمل بأسلوب الفرق البحثية وإجراء البحوث المتعددة التخصصات لمعالجة المشكلات والقضايا العلمية المرتبطة بمشكلات حقيقية.
 - عقد اتفاقيات ثقافية مع جامعات أجنبية لتدريب الباحثين من أعضاء هيئة التدريس وطلبة الدراسات العليا على تنمية مهارات البحث العلمي وخاصة البحوث التطبيقية والنوعية من خلال عقد دورات وورش تدريبية متخصصة وفق خطط علمية ومدروسة وذلك للارتقاء بمعايير البحث العلمي وتحسين جودته.
 - تعزيز التفاعل والتشاركية مع مؤسسات الدولة والقطاع الخاص لكي تسهم في دعم وتطوير البحوث العلمية وتبني نتائجها بالتنسيق مع الجامعة وعمادة البحث العلمي .

- تذليل الاجراءات البيروقراطية المرتبطة بتشريعات البحث العلمي وتوسيع المقدرات والمخصصات المالية للإنفاق على البحث العلمي في جامعة اليرموك.
- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في المستقبل في مراحل أخرى.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- أبو شاور، ازدهار(2018). درجة تأثير البحث العلمي في تطوير أداء أعضاء هيئة التدريس أكاديميًا ومهنيًا في جامعة حائل/ فرع الإناث. *مجلة المشكاة للعلوم الإنسانية والاجتماعية*، جامعة العلوم الإسلامية العلمية، 5(2)، 309-336.
- أبو كريم، أحمد. (2020). قيادة التغيير لدى مديري المدارس الخاصة في محافظة العاصمة عمان من وجهة نظر مساعديهم. *مجلة الثقافة والتنمية*، 20 (154)، 132-176.
- الجداري، عدنان (2021). *المنطلقات الأساسية لتطوير البحث العلمي في الجامعات العربية*. جامعة عمان العربية، الأردن، عمان.
- جلاّب، إحسان. (2011). *إدارة السلوك التنظيمي في عصر التغيير ط1*. الأردن، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الحوالدة، رضا. (2012). *تحديات تطور البحث العلمي في الأردن جهل بثقافة البحث العلمي أم شح في الموارد والدعم المالي؟*، استرجع في 22 أيار 2022 من المصدر <http://ujnews2.ju.edu.jo/>.
- الدحوح، فادي. (2021). *البحث العلمي جوهر التنمية وصانع النهضة*. استرجع في 24 حزيران 2022 من المصدر <https://al-sabeel.net>.
- السلطاني، نسرین. (2015). فضاءات العولمة وجودة التعليم العالي. *مجلة كلية التربية الأساسية للعلوم التربوية والإنسانية/ جامعة بابل*، 22 (12)، 400-404.
- شرقي، ساجد. (2008). دور الجامعات في تطوير وتنمية المجتمع. *مجلة دراسات مركز الكوفة*، 1(10)، 169-182.
- الصويص، خالد. (2010). المعوقات الاقتصادية للباحث في جامعة فلسطين التقنية- خضوري. *مجلة جامعة الأزهر: سلسلة العلوم الإنسانية*، 12(2)، 667-702.
- طناش، سلامة؛ الكبيسي، أريج (2018). واقع قيادة التغيير في الجامعات الأردنية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس والإداريين والأكاديميين. *دراسات، العلوم التربوية، الجامعة الأردنية*، 45(4)، 662-681.
- عماد الدين، منى. (2011). *آفاق تطوير الإدارة والقيادة التربوية في البلاد العربية*. الأردن، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
- الغفيلي، عبد العزيز. (2019). *البحث العلمي والواقع التربوي... تحديات وطموحات*. استرجع في 18 حزيران 2022 من المصدر <https://www.new-educ.com>.
- الفرجاني، أكرم. (2020). دور مهم للبحث العلمي في معالجة الظواهر. استرجع في 21 حزيران 2022 من المصدر <https://www.al-watan.com>.
- المعاينة، عبد العزيز. (2011). *اتجاهات حديثة في البحث العلمي*. الكويت: مكتبة الفلاح.
- الهادي، شرف. (2013). *إدارة تغيير مؤسسات التعليم العالي العربي نحو جودة النوعية وتميز الأداء*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم العالي*، 6(11)، 243-305.

المراجع الأجنبية

- Bresnahan, Timothy; Brynjolfsson, Erik & Hitt ,Lorin.(2002) .Information Technology, Workplace Organization, and the Demand for Skilled Labor: Firm-Level Evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 117(1), 339-376.
- Gebretsadik, Daniel. (2022). An Exploration of Change Leadership at Public Higher Education Institutions in Ethiopia. *SAGE open MONOGRAPHS journals*. 12(2),1-11.
- Reeves, Douglas.((2011. *Leading change in schools- How to Conquer Myths, Build Commitment, and Get Results*. Retrieved June 25, 2022 from <https://my-ecoach.com>.
- Vava ,Akhona (2020). *Science as an environment for leadership development and the exploration of contextual leadership styles in the scientific research environment*. University of Cape Town,South Africa. Retrieved June 17,2022 from <https://researchgate.net/publication>