

المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود

ماجدة بنت إبراهيم الجارودي**

عزة بنت عبد العزيز بن عبدالله الغامدي*

الملخص_ هدفت الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس (إناث)، وكذلك التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في اختلاف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس للمعوقات التي تحول دون التقدم لجائزة التميز العلمي تبعاً للمتغيرات التالية (الخبرة، الدرجة العلمية، الدورات التدريبية)، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثتان المنهج الوصفي التحليلي، مستخدمةً الاستبانة كأداة الدراسة لجمع البيانات والمعلومات، والتي تم تطبيقها على (50) عضو هيئة تدريس من الإناث، وقد توصلت الدراسة للنتائج التالية:- أبرز المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس تمثلت في غياب ورش العمل التي تشرح كيفية التقدم للجائزة، وقصور التعريف برؤية الجائزة ورسالتها إعلامياً، وعدم توفر الوقت الكافي لتعبئة النماذج بسبب عبء التدريس، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الدراسة (معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود) باختلاف متغير الكلية، الدرجة العلمية، متغير سنوات الخبرة، الدورات التدريبية، الجائزة، وبناءً على نتائج الدراسة قدمت الدراسة عدداً من التوصيات المقترحة لتسهيل تقدم الأعضاء لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود.

الكلمات المفتاحية: المعوقات، أعضاء هيئة التدريس، جائزة التميز العلمي، جامعة الملك سعود.

* مشرف إداري _ جامعة الملك سعود.

** أستاذ مساعد _ قسم الإدارة التربوية بجامعة الملك سعود.

المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود

1. المقدمة

تعتبر الجامعات من مؤسسات التعليم المهمة والتي لها دور كبير وفعال في تنمية المجتمع ورفع مستوى الطلبة لتبنيهم وتلبية احتياجاتهم، وذلك من خلال العمل على رفع المستوى التعليمي والأكاديمي، ومن هذا المنطلق بدأ الاهتمام بأعضاء هيئة التدريس لما لهم من دور كبير في رفع مستوى التعليم.

لذلك يعتبر التميز العلمي من الأمور التي تسعى إليها مؤسسات التعليم العالي والجامعات على وجه الخصوص، فنظراً لتغيرات العصر والمجتمع أصبح هناك حاجة ماسة للوصول إلى مستوى عالٍ من الجودة والتميز، حيث إن التعليم العالي من المؤسسات التي تحتاج إلى استخدام أساليب حديثة لضمان الاستمرارية والريادة والتحسين المستمر في الأداء.

فنجدها جامعة الملك سعود من الجامعات التي تعمل على تحقيق التميز على كافة الأصعدة، لاسيما على صعيد أعضاء هيئة التدريس، فأوجدت جائزة التميز العلمي على مستوى الجامعة لتعمل على زيادة الكفاءة وخلق روح التنافس للوصول لأعلى المستويات بالرغم من بعض المعوقات التي قد تحول دون الوصول للغاية من هذه الجائزة، وهذا ما سوف يتم التطرق إليه في هذه الدراسة وهو معرفة تلك المعوقات ومحاولة التغلب عليها وإيجاد أفضل الحلول التي تساهم في تحقيق الهدف وصولاً إلى أعلى مستوى من التميز والجودة في الأداء.

2. مشكلة الدراسة

تسعى جامعة الملك سعود للوصول إلى التميز العلمي في كافة المجالات العلمية من خلال رفع المستوى الأكاديمي لأعضاء هيئة التدريس وتحقيق الإبداع الذي يخدم المجتمع وصولاً إلى التميز العلمي الذي يحقق الريادة العالمية، وفي هذا السياق تؤكد دراسة الفقهاء [1] على دور تبني استراتيجيات التميز في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات التعليمية وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج كان من أهمها أن هناك ارتباطاً قوياً بين تبني استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم وبين تحقيق مؤسسات التعليم العالي الميزة التنافسية المستدامة من خلال دعم أعضاء الهيئة الأكاديمية بما يمكنهم من الأداء وفق معايير الجودة المرجوة وتوفير البيئة الدراسية الداعمة للتنوع والإبداع.

وانطلاقاً من حرص الجامعة على تكريم المتميزين من منسوبيها من أعضاء هيئة تدريس وباحثين وطلبة، وفي إطار دعم روح التنافسية وتوجيهها نحو البحث العلمي، ومن أجل مزيد من الارتقاء بمستوى التميز العلمي، أنشأت الجامعة "جائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي"، وهي جائزة سنوية تسعى إلى تهيئة مناخ فاعل للبحث العلمي المتميز والإبداع والابتكار [2].

ولأهمية هذه الجائزة في تفعيل الارتقاء بأعضاء هيئة التدريس من حيث تميز أعمالهم فقد حثت الكليات الأعضاء على التقدم لهذه

الجائزة ووضعت لها موقع مخصص يتم عبره تعبئة نماذج معدة لغرض الحصول عليها، ولكن وطبقاً للإحصاءات الواردة عن عدد الحاصلات من الإناث على هذه الجائزة، حيث بلغ عدد المتقدمات لجائزة التميز لسنة 1435-1436هـ (26) عضو هيئة تدريس، بينما يبلغ عدد أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، إناث (2812) عضو هيئة تدريس، وهذا العدد القليل يثير تساؤلات عديدة عن سبب عزوف أعضاء هيئة التدريس من الإناث عن التقدم لهذه الجائزة، لذا فإن الدراسة الحالية تسعى للتعرف على أهم المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس (الإناث) في التقدم لجائزة التميز العلمي.

أ. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

1. تحديد المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظرهن.
2. التعرف على الفروق ذات الدلالة الإحصائية في اختلاف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس للمعوقات التي تحول دون التقدم للجائزة تبعاً للمتغيرات التالية (الخبرة، الدرجة العلمية، الدورات التدريبية).

ب. أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العملية والتطبيقية للدراسة

- 1- الاهتمام العالمي والمحلي المتزايد بالبحث العلمي.
- 2- إفادة القائمين على جامعة الملك سعود بأهم معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي التي قد تحول دون تحقيق الأهداف المنشودة.
- 3- تزويد المسؤولين والقائمين على جامعة الملك سعود بحلول يمكن من خلالها التحسين والتطوير.

ثانياً: الأهمية النظرية للدراسة

- 1- تعتبر هذه الدراسة على حد علم الدارسة هي الأولى من نوعها والتي تدرس معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود.
- 2- قد تفتح هذه الدراسة مجالاً لإجراء دراسات مشابهة لها في باقي جامعات المملكة.

ج. أسئلة الدراسة

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظرهن؟
2. هل هناك فروق ذات الدلالة الإحصائية في اختلاف وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس للمعوقات التي تحول دون التقدم للجائزة تبعاً للمتغيرات التالية (الخبرة، الدرجة العلمية، الدورات التدريبية).

د. مصطلحات الدراسة

المعوقات: المعوقات وضع صعب يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الأهداف بكفاءة وفاعلية، ويُمكن النظر إليها على أنها المسبب للفقوة بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي أو على أنها الانحراف في الأداء عن معيار محدد مسبقاً درويش [3]. وتعرف إجرائياً في هذه

عزة الغامدي وماجدة الجارودي

المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي

والمنافسة إلا من خلال إدارة التميز.
3- المحافظة على المكان والمكانة للمؤسسة: حيث إن الأداء غير المتميز يفقد المؤسسة قدرتها على السيطرة على المكان الذي تعمل فيه ونفوذها ومكانتها في سوق العمل.

4- لا بديل عن الجودة: أصبحت الجودة هي الأساس الذي يبني عليه المستهلكين خياراتهم في ظل تنوع البدائل والمنافسة العالمية بالنسبة لهم.

5- ثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال: لا تستطيع المؤسسة ألا تواكب التقدم الحاصل في تكنولوجيا المعلومات والاتصال الحاصل والذي يؤثر بشكل كبير على بيئة الأعمال، حيث أصبحت المؤسسات تسعى لتطوير قدراتها التنافسية من خلال تطوير قدراتها التكنولوجية والاتصالية وهذا بدوره لا يتأتى إلا من خلال إدارة التميز [6].

ثالثاً: الأهداف والمزايا التي تحققها إدارة التميز للمنظمة:

1- التفوق التنافسي على المنافسين في بيئة الأعمال المحلية والدولية.
2- يأتي هذا التفوق من خلال تحقيق الجودة، الكفاءة، الإبداع، سرعة الاستجابة للعملاء.

3- إن إدارة التميز تعني الاستخدام الأمثل للموارد المتاحة وبما يؤدي إلى تخفيض التكاليف وتحسين الجودة.

4- إن إدارة التميز تبحث عن الاختلاف عن المنافسين من خلال تركيزها على العناصر ذات القيمة أو التي لها فيها ميزة نسبية عن غيرها من المنافسين.

5- تهدف إدارة التميز إلى بقاء ونمو المنظمة في عالم الأعمال والانتقال من المحلية إلى العالمية المنافسة في السوق العالمي الواسع [5].

المحور الثاني: جائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي:

نبعت فكرة هذه الجائزة من سعي الجامعة إلى التميز في كافة مكوناتها وكوادرها التعليمية والإدارية والطلابية على جميع الأصعدة، وذلك من أجل رفع مستوى وشأن البحث العلمي للوصول للتميز والتطور العلمي، فقامت الجامعة بالعمل على تنفيذ وتطبيق الفكرة تحت مسمى "جائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي"، وتقوم الفكرة على تطبيقها كل عام بهدف توفير بيئة مناسبة لتفعيل البحث العلمي وتميزه [7].

وتتمثل مسوغات استحداث هذه الجائزة في الآتي:

1- خدمة الهدف الأول من الخطة الاستراتيجية لجامعة الملك سعود 2030 KSU المتعلق بالإجادة والتميز البحثي، من خلال رفع المستوى الأكاديمي والبحث العلمي الإبداعي الذي يخدم المجتمع، ويسهم في تحقيق التميز في مختلف المجالات العلمية، وقد تصدّر هدف التميز أهداف الخطة الاستراتيجية للجامعة، ليعكس بوضوح أهميته.

2- خدمة المبادرات المختلفة في برامج الخطة الاستراتيجية للجامعة، وتحديدًا المبادرة التي تخص أعضاء هيئة التدريس، التي تنص على زيادة المكافآت وتحسين مستوى الدعم المقدم لهم، ومن أهداف هذه المبادرة أيضاً توفير بيئة داعمة ومشجعة لأداء أعضاء هيئة التدريس وزيادة الناتج البحثي.

3- تجسيد القيم المعتمدة في تطوير الجامعة، التي منها: "الجودة والتميز"، و"الإبداع والابتكار".

4- خدمة الخطة الاستراتيجية لعمادة البحث العلمي التي تضم ثمانية

الدراسة بأنها الصعوبات والتحديات التي تحول دون تقدم أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود لجائزة التميز العلمي.

عضو هيئة التدريس: مصطلح عام يطلق على كل من عضو وعضوة هيئة التدريس في جامعة الملك سعود عمادة البحث العلمي [4]. ويعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنه الكادر الأكاديمي من منسوبات جامعة الملك سعود.

جائزة التميز العلمي: وهي جائزة سنوية تسعى إلى تهيئة مناخ فاعل للبحث العلمي المتميز والإبداع والابتكار عمادة البحث العلمي [2]. وتعرف إجرائياً في هذه الدراسة بأنها جائزة تسعى جامعة الملك سعود من خلالها إلى خلق روح من التنافس والإبداع للارتقاء بمستوى البحث العلمي.

هـ. حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: اقتصرته هذه الدراسة على تحديد المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس (إناث) في التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود.

الحدود المكانية: تم تطبيق هذه الدراسة على أعضاء هيئة التدريس (إناث) في جامعة الملك سعود.

الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي 1436-1437هـ.

3. الإطار النظري

المحور الأول: إدارة التميز:

أولاً: مفهوم إدارة التميز: تعرف إدارة التميز بأنها هي من ممارسات واهتمامات قادة الغد والذين يبحثون عن التميز التشغيلي في مختلف العمليات والأعمال التجارية وبما يحقق التوافق بين حاجات أصحاب المصالح [5].

كما أن إدارة التميز هي مدخل أو منهج شامل يحاول جمع وإدارة مختلف العناصر والمقومات اللازمة لبناء منظمات على أسس متفوقة وبما يحقق لها قدرات عالية في مواجهة المتغيرات الخارجية كما تكفل إدارة التميز للمنظمة تحقيق التكامل والانسجام الكامل بين مختلف عناصر المنظمة وقدراتها الذاتية واستثمار قدراتها المحورية أو الأساسية وكل ذلك يحقق الفوائد والمنافع لأصحاب المصالح ذوي الصلة بالمنظمة.

ثانياً: أهمية إدارة التميز:

تعتبر إدارة التميز الاختيار المهم الذي لا بد منه لمواجهة تحديات البيئة الراهنة، ومن أجل توضيح هذه الأهمية فلا بد من توضيح مظاهر هذه البيئة وهي كالتالي:

1- التغيرات ثابتة وسريعة: لا يمكن لأي مؤسسة أن تتمكن من الاستمرار في تحقيق نجاحات وفق نفس النهج دونما البحث عن طرق جديدة، وذلك كون البيئة التي تعمل فيها ذات طابع يتسم بالتغيير والتطوير السريع، بالتالي لا بد للمؤسسة التخطيط للمستقبل من أجل الاستمرارية والمنافسة من خلال إدارة التميز.

2- المنافسة المستمرة: حيث فرضت العولمة وثورة تكنولوجيا المعلومات والاتصال أن يكون السوق مفتوح وبدون حدود وهذا يعني منافسة مفتوحة وبلا حدود أيضاً، بالتالي لا تستطيع المؤسسة الاستمرار

4. الدراسات السابقة

الدراسات العربية:

أجرى سهومود [6] دراسة هدفت التعرف إلى واقع إدارة التميز في جامعة الأقصى وسبل تطويرها وفق النموذج الأوروبي للتميز EFQM حيث تم ذلك من وجهات نظر أصحاب الوظائف الإشراقية (أعضاء مجلس الجامعة، مدراء الدوائر والوحدات، رؤساء الأقسام أكاديمية/إدارية) وتم اجراء الدراسة الميدانية في العام الجامعي 2013/2012م واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم استخدام اسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة الذي بلغ (116) مفردة واستخدمت الاستبانة في جمع البيانات الأولية كأداة للدراسة وقد تم توزيعها على (98) فردًا. وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها أن مستوى تطبيق جامعة الأقصى لعناصر إدارة التميز المتمثلة في (القيادة، السياسات والاستراتيجيات، العاملين (الموارد البشرية)، العمليات (الاجراءات)، الشركات والموارد، رضا الفئة المستهدفة، رضا العاملين، خدمة المجتمع، نتائج الأداء الرئيسية) في ضوء النموذج الأوروبي EFQM يقل عن 60%.

وأجرى الفقهاء [1] دراسة هدفت إلى البحث في دور تبني استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمؤسسات التعليم العالي واعتبرت الدراسة أن الميزة التنافسية للمؤسسات التعليمية تنبع من الأثر الذي تحدثه على مستوى الطالب والموظف والمؤسسة استندت الدراسة على فرضية أن تطوير استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم وتنفيذها يعتبر متطلبًا سابقًا مهمًا حيويًا لتحقيق مؤسسات التعليم العالي الميزة التنافسية المستدامة واتبعت الدراسة المنهجية الاستطلاعية والوصفية من خلال مراجعة الأدب النظري واعتماد تجربة جامعة النجاح الوطنية حالة دراسية لكونها صاحبة تجربة فريدة في مجال التميز في التعلم والتعليم. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج منها أن هناك ارتباطًا قويًا بين تبني استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم وبين تحقيق مؤسسات التعليم العالي الميزة التنافسية المستدامة من خلال تزويد الطلبة بتجربة تعليمية متميزة ودعم أعضاء الهيئة الأكاديمية بما يمكنهم من الأداء وفق معايير الجودة المرجوة وتوفير البيئة الدراسية الداعمة للتنوع والإبداع وتصميم الأنشطة التعليمية التي تعزز الإبداع والتفكير الناقد لدى جميع أطراف العملية التعليمية وقدمت الدراسة عدد من التوصيات منها ضرورة تبني استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم ومكافأة التميز على المستوى الوطني وأن تتابع مؤسسات التعليم العالي المعايير الخاصة بالمزايا التنافسية لمؤسساتها وقياسها دائمًا.

الدراسات الأجنبية:

كما أجرى كيتونين [9] دراسة هدفت إلى وضع تقييم لمراكز التميز في التعليم العالي وهذا النهج هو مثال على تعزيز القيادة الهادفة إلى تحسين التنمية طويلة الأجل للتعليم وعرض الدراسة لبرنامج البكالوريوس في الهندسة المدنية من جامعة توركو للعلوم التطبيقية، والتي حصلت على جائزة التميز كمركز للتميز وأن تطوير البرامج أمر مهم وضروري لتحقيق جودة عالية في التشغيل والنتائج، أساليب التعلم النشط وهي فعالة في إشراك الطلاب في الحياة العملية وتحسين نتائج

أهداف، منها:

- التميز البحثي بما يحقق الريادة العالمية.
- تطوير الموارد البشرية بالجامعة وتعزيزها للبرقي بمخرجات البحث العلمي.
- المساهمة في بناء مجتمع المعرفة وخدمة أولويات الصناعة والتنمية في المملكة.
- توفير بيئة بحثية محفزة للباحثين وللعملية البحثية في الجامعة. تتكون الجائزة من سبعة فروع هي:
- المسيرة العلمية المتميزة، جودة البحث العلمي، غزارة البحث العلمي، الاكتشافات والابتكارات وترخيص التقنية، التميز في الشراكة البحثية المجتمعية، أفضل كتاب مؤلف، التميز البحثي لطلاب الجامعة والمبتعثين.
- تشرف هيئة الجائزة واللجنة التنفيذية على إجراءات الترشيح والتقييم ضمن المعايير والضوابط المحددة لكل فرع من فروع الجائزة، وتُشكل اللجنة التنفيذية للجائزة لجان تحكيم فرعية متخصصة للمفاضلة بين المتقدمين.
- أهداف الجائزة:
- تشجيع منسوبي الجامعة من الباحثين والطلاب وتحفيزهم على مزيد من التميز والإبداع والتنافس العلمي.
- الارتقاء بمستوى مخرجات البحث العلمي بالجامعة كمًا ونوعًا.
- تشجيع النشر في المجالات والدوريات العلمية المرموقة.
- تشجيع منسوبي الجامعة على تحقيق الانتشار المعرفي العالمي.
- الإسهام في الإشعاع العلمي للجامعة محليًا ودوليًا.
- المحور الثالث: أعضاء هيئة التدريس ونشاطهم في البحث العلمي: أولاً: الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس:
- يمكن تصنيف الإنتاج العلمي لأعضاء هيئة التدريس إلى نوعين هما: الدراسات والبحوث الحرة، والدراسات والبحوث الممولة فمثلاً على ضوء التمويل الذي تقدمه الجامعات لعمادات البحث العلمي وللجهات البحثية يقوم بعض أعضاء هيئة التدريس بمختلف الجامعات بإجراء البحوث المختلفة حسب تخصصاتهم العلمية، ويلاحظ أنه يتزايد سنة بعد أخرى.
- ثانياً: المؤتمرات العلمية ومشاركات أعضاء هيئة التدريس:
- يعد حضور أعضاء هيئة التدريس المؤتمرات العلمية التي تقيمها الجامعات أو الجمعيات السعودية وتقديم الأوراق البحثية من خلالها علامة على واقع البحث العلمي في الجامعات، وإشارة إلى الإنتاج العلمي فيها، ويشارك أعضاء هيئة التدريس في جامعات المملكة في المئات من المؤتمرات وورش العمل المحلية أو الإقليمية أو العالمية، وذلك في ظل ما توفره الجامعات من دعم لهذا التوجه الذي يعكس بوضوح مستوى البحث العلمي في الجامعات السعودية.
- ثالثاً: النشر العلمي في مؤسسات التعليم العالي:
- يظهر النشر العلمي الصورة الحقيقية للجهود العلمية لأعضاء هيئة التدريس في مختلف مؤسسات التعليم العالي، حيث يمثل النشر العلمي في الوعاء الذي يتم من خلاله إبراز تلك الجهود وتوثيقها وتقديمها لجميع العاملين في القطاعات التعليمية داخل المملكة وخارجها [8].

المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي

عزة الغامدي وماجدة الجارودي

إلى تحسين التنمية طويلة الأجل للتعليم، ومع دراسة شارما وتالور [10] التي هدفت إلى تحديد آراء قيادات المنظمات في مختلف أنحاء العالم حول أهم معايير التميز الصالحة للتطبيق على المنظمات كافة.

2. من حيث المنهجية:

- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة سهمود [6]، ودراسة الجعبري [11] اللتان اعتمدتا المنهج الوصفي التحليلي، ومع دراسة الفقهاء [1] التي اعتمدت على المنهج الاستطلاعي والوصفي، ومع دراسة شارما وتالور [10] التي اعتمدت مدخل المسح الاجتماعي من المنهج الوصفي.

3. من حيث أدوات الدراسة

- اتفقت الدراسة الحالية مع دراسة سهمود [6]، ودراسة الجعبري [11] في استخدام الاستبانة كأداة للدراسة.

4. من حيث عينة الدراسة

- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة سهمود [6]، ودراسة الفقهاء [1] التي تنوعت فيها العينة بين طاب وهيئة تدريسية وغيرهم، ومع دراسة الجعبري [11] التي تم إجرائها على عينة مكونة من الإدارة العليا (رؤساء ونواب ومسؤولي وحدات الجودة أو التخطيط والتطوير) في مؤسسات التعليم العالي، ومع دراسة شارما وتالور [10] التي تكونت عينة الدراسة فيها من مختلف القيادات العليا للمنظمات في مختلف أنحاء العالم أثناء اجتماعهم في المؤتمر الدولي للجودة الذي عقد في اليابان.

4. الطريقة والإجراءات

أ. منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي المسحي، والذي تقوم فيه الباحثة بوصف الدراسة وصفاً دقيقاً، ونظراً لنوع الدراسة وأهدافها فإن الباحثة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، ويعرف المنهج الوصفي التحليلي بأنه طريقة لجمع بيانات من أعداد كبيرة من المبحوثين عن طريق الاتصال بمفردات مجتمع البحث، سواء كان الاتصال مباشراً وجهاً لوجه، أو عبر الهاتف أو بريدياً، من خلال استمارات تحتوي على أسئلة مقننه [12].

ب. مجتمع الدراسة

اشتمل مجتمع الدراسة على جميع أعضاء هيئة التدريس من الإناث في جامعة الملك سعود في مدينة الرياض والبالغ عددهم (2812).

ج. عينة الدراسة

تكونت عينة الدراسة من (50) من أعضاء هيئة التدريس (إناث) بجامعة الملك سعود، وتم اختيار هذا العدد كعينة وذلك من أجل حصر الدراسة على فئة متنوعة تضمن فيها نتائج واقعية جداً وكأنه تم إجراء الدراسة على طابع كافة أعضاء الهيئة التدريسية، وكما أنه عدد أعضاء الهيئة التدريسية كبير جداً مما يشتمل تركيز الدراسة إذا تم إجرائها عليهم كافة.

د. أدوات الدراسة

اعتمدت الباحثتان في جمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة على أداة جمع البيانات من المبحوثين وهي (استبانة) والتي تعرف بأنها: "مجموعة من الأسئلة المكتوبة بغرض استطلاع الرأي أو جمع المعلومات حول موضوع معين" [13].

وقد تكونت الاستبانة من جزأين، الجزء الأول يتعلق بالمغفريات

التعلم. ومن أهم نتائج الدراسة: أن تقييم مراكز التميز هو وسيلة قوية لتطوير التعليم العالي، وأن التقييم يقر تطوير التعليم ويبرز ارتفاع ممارسات الجودة للتعليم، وأن التطوير التعليمي مهم لتحقيق جودة عالية وأن للبرنامج درجة عالية وتعاون وثيق مع الشبكات خارج وداخل المؤسسة كما أن لها دور هاماً في الاتحادات الدولية في هذا المجال كما يساعد برنامج الربط الشبكي بدرجة في البحث والتعليم والتنمية، إن تقييم مراكز التميز من قبل وكالة ضمان الجودة FINHEEC هي على العملية والنتائج لوحدة التعليم، وأن التقييم يكمل عمليات مراجعة نظام ضمان الجودة للمؤسسة والتقييمات من قبل وزارة التربية والتعليم، وإن تقييم مراكز التميز يشجع المؤسسات على القيام على المدى الطويل لتطوير التعليم، حيث أن إجراءات التقييم يمكن أن تستخدم أيضاً في بلدان أخرى.

وأجرى شارما وتالور [10] دراسة هدفت إلى تحديد آراء قيادات المنظمات في مختلف أنحاء العالم حول أهم معايير التميز الصالحة للتطبيق على المنظمات كافة واستخدمت الدراسة مدخل المسح الاجتماعي من المنهج الوصفي، حيث طبقت الدراسة أسلوب المقابلة واستبانة وفق مقياس ليكرت الخماسي على عينة قوامها (66) مفردة من مختلف القيادات العليا للمنظمات في مختلف أنحاء العالم أثناء اجتماعهم في المؤتمر الدولي للجودة الذي عقد في اليابان. وتوصلت الدراسة إلى نتائج عدة، من أبرزها أن الدراسة توصلت لنموذج تميز يتكون من تسعة معايير هي «القيادة، والثقافة والقيم، والتخطيط الاستراتيجي، والعمليات، وقيم الشركاء، وقيم العملاء، ونتائج الأعمال، وحسن التوجه، والتحسين المستمر، وتأكيد النجاح، والقيم والبيئة الخارجية»، ويوضح النموذج أن البيئة الخارجية تتكامل مع الثقافة وبيئة العمل، ويعتمد تأكيد النجاح على القيادة والثقافة والقيم المشتركة التي تسهل إزالة العقبات وتسهل تدفق المعرفة والمعلومات والخدمات للمعنيين ورضا الأطراف المختلفة، كما تسهم المعرفة في الحد من المشكلات.

التعقيب على الدراسات السابقة:

استفادت الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في توثيق مشكلة الدراسة وإثراء الإطار الفكري للدراسة الحالية من خلال الاستفادة من الأطر النظرية وأدبيات هذه الدراسات، واتضح نقاط الاتفاق والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من خلال النقاط التالية:

1. من حيث الأهداف:

- اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة سهمود [6] التي هدفت إلى الكشف عن واقع إدارة التميز في جامعة الأقصى وسبل تطويرها وفق النموذج الأوروبي للتميز EFQM، ومع دراسة الجعبري [11] التي هدفت إلى التعرف على مدى فاعلية إدارة التميز ومساهمتها في إحداث تطوير لأداء مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية، ومع دراسة الفقهاء [1] التي هدفت إلى البحث في دور تبني استراتيجيات التميز في التعليم والتعليم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة لمؤسسات التعليم العالي، ومع دراسة كيتونين [9] التي هدفت إلى تقديم تقييم لمراكز التميز في التعليم العالي وهذا النهج هو مثال على تعزيز القيادة الهادفة

1- الصدق الظاهري:

بعد الانتهاء من بناء أداة الدراسة وظهورها في صورتها الأولية، تم عرضها على عدد من المحكمين من أعضاء هيئة التدريس في الجامعة، وذلك للاسترشاد بأرائهم، وقد طلب من المحكمين مشكورين إبداء الرأي حول مدى وضوح العبارات ومدى ملاءمتها لما وضعت لأجله، ومدى مناسبة العبارات للمحور الذي تنتمي إليه، مع وضع التعديلات والاقتراحات التي يمكن من خلالها تطوير الاستبانة، ومن ثم تم إجراء التعديلات اللازمة بإشراف مشرفة الدراسة حتى أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية.

2- صدق الاتساق الداخلي:

بعد التأكد من الصدق الظاهري لأداة البحث قامت الباحثتان بتطبيقها وتم حساب معامل الارتباط بيرسون لمعرفة الصدق الداخلي للاستبانة حيث تم حساب معامل الارتباط بيرسون بين درجة كل عبارة من عبارات الاستبانة بالدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه العبارة كما يوضح ذلك الجدول التالي:

جدول 1

معاملات ارتباط بيرسون لعبارات المحور الأول الخاص (المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي) بالدرجة الكلية للمقياس

رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمقياس
1	**0.727	11	**0.660
2	**0.531	12	**0.523
3	**0.653	13	**0.528
4	**0.584	14	**0.681
5	**0.758	15	**0.583
6	**0.688	16	**0.673
7	**0.641	17	**0.581
8	**0.595	18	**0.519
9	**0.677	19	**0.577
10	**0.530	20	**0.618

**دالة عند مستوى الدلالة 0.01.

• ثبات أداة الدراسة:

لقياس مدى ثبات أداة الدراسة (الاستبانة) استخدمت الباحثتان معادلة ألفا كرونباخ Cronbach's Alpha للتأكد من ثبات أداة الدراسة، حيث طبقت المعادلة لقياس الصدق البنائي والجدول رقم (2) يوضح معاملات ثبات أداة الدراسة:

يتضح من الجدول السابق فإن قيم معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للمقياس الذي تنتمي إليه الفقرة (المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي) جميعها قيم متوسطة وعالية، حيث تتراوح ما بين (0.519) و(0.758) وجميعها موجبة، مما يعني وجود درجة عالية من

جدول 2

معامل ألفا كرونباخ لقياس ثبات أداة الدراسة

المقياس	عدد الفقرات	معامل ثبات ألفا كرونباخ
المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي	20	0.866
بلغ معامل الثبات العام (0.866) وهذا يدل على أن الاستبانة تتمتع بدرجة عالية من الثبات يمكن الاعتماد عليها في التطبيق الميداني للدراسة.		
ألساليب الإحصائية: لتحقيق أهداف البحث وتحليل البيانات التي تم جمعها، تم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية المناسبة		
باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية، والتي يرمز لها اختصارًا بالرمز (SPSS) ولتحديد طول خلايا المقياس الخماسي (الحدود الدنيا والعليا) المستخدم في محاور الدراسة، تم حساب المدى (5-1=4) ثم تقسيمه على عدد خلايا المقياس للحصول على طول الخلية الصحيح أي		

(0.80=5/4) بعد ذلك تم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في المقياس لهذه الخلية، وهكذا أصبح طول الخلايا كما في الجدول التالي: (أو بداية المقياس وهي الواحد الصحيح)، وذلك لتحديد الحد الأعلى

جدول 3

تحليل المدى الإحصائي لنتائج الاستبانة

الدلالة	المدى للتعبير
مرتفعة جداً	1- 1.80
مرتفعة	1.81- 2.60
متوسطة	2.61- 3.40
منخفضة	3.41- 4.20
منخفضة جداً	4.21- 5

(5) اختبار تحليل التباين الأحادي (ONE WAY ANOVA) لمعرفة ما إذا كانت هنالك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0,05) في إجابات أفراد عينة الدراسة نحو محور الدراسة وفقاً لخصائصهم الشخصية (الديموغرافية)، ويستخدم في هذه الدراسة لقياس الفروق الاحصائية بين استجابات أفراد العينة تبعاً لمتغيرات (الكلية -الدرجة العلمية – سنوات الخبرة -الدورات التدريبية).

5. النتائج ومناقشتها

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس للتقدم لجائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي: أولاً: النتائج المتعلقة بأسئلة الدراسة: السؤال الأول: ما المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجوائز التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظرهم؟ وللإجابة على ماهية المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجوائز التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظرهم، فقد تم حساب التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد الدراسة على عبارات محور المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجوائز التميز العلمي في جامعة الملك سعود وجاءت النتائج كما يوضحها الجدول التالي:

حيث تم حساب التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الشخصية والوظيفية لمفردات عينة البحث، وتحديد استجابات مفرداتها تجاه عبارات المحاور الرئيسية التي تتضمنها أداة الدراسة. وبعد ذلك تم حساب المقاييس الإحصائية التالية: (1) المتوسط الحسابي الموزون (المرجح "Weighted Mean")، وذلك لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات مفردات عينة البحث على كل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة الأساسية، مع العلم بأنه يفيد في ترتيب العبارات حسب أعلى متوسط حسابي موزون. (2) تم استخدام الانحراف المعياري "Standard Deviation" للتعرف على مدى انحراف استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، ولكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي، ويلاحظ أن الانحراف المعياري يوضح التشتت في استجابات مفردات عينة الدراسة لكل عبارة من عبارات متغيرات الدراسة، إلى جانب المحاور الرئيسية، فكلما اقتربت قيمته من الصفر تركزت الاستجابات وانخفض تشتتها بين المقياس. (3) معامل الارتباط بيرسون Person Correlation لمعرفة درجة الارتباط بين عبارات الاستبانة والمحور الذي تنتهي إليه كل عبارة من عباراتها وبين الدرجة الكلية للاستبانة. (4) معامل ألفا كرونباخ (Cronch' lph) لاختبار مدى ثبات أداة الدراسة.

جدول 4

أراء عينة الدراسة على عبارات محور (المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجوائز التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظرهم)

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	العبارة	م
18	0.85	2.63	صعوبة التعامل مع النظام الذي تستخدمه عمادة البحث العلمي.	1
10	0.88	3.44	المدة المحددة لإنجاز العمل غير كافية.	2
5	0.78	3.72	كثرة المتطلبات الورقية للتقدم للجائزة.	3
13	0.82	2.94	المدة التي تستغرقها عملية تحكيم الأبحاث طويلة جداً.	4
11	0.84	3.22	وقت الإعلان عن فتح باب التقدم للجائزة غير مناسب للجميع.	5
8	0.91	3.50	عدم توفر بعض المعلومات المطلوب تقديمها.	6
15	0.89	2.76	النماذج المطلوب تعبئتها غير واضحة.	7
19	0.75	2.62	الشروط التي وضعها عمادة البحث العلمي للتقدم للجائزة غير منطقية.	8
7	0.94	3.64	صعوبة توثيق بعض الأعمال في النماذج المطلوبة.	9
20	0.65	2.50	إحساس أعضاء هيئة التدريس بتحيز العمادة لبعض الأبحاث.	10
17	0.85	2.63	المعلومات المتوفرة في الموقع الإلكتروني غير واضحة.	11
14	0.88	2.92	الدعم المالي الذي تقدمه الجائزة للأبحاث غير كافٍ.	12
2	0.54	4.10	قصور التعريف برؤية الجائزة ورسالتها إعلامياً	13

9	0.95	3.48	عدم الإفصاح عن أسباب استبعاد الجائزة لبعض المشاركات.	14
6	0.82	3.66	صعوبة تعبئة الجدول الزمني.	15
12	1.06	2.98	يوجد شعور لدى البعض بأن مقاييس الجائزة لا تقيس التميز الفعلي لعضو هيئة التدريس.	16
3	0.79	4.08	عدم توفر الوقت الكافي لتعبئة النماذج بسبب عبء التدريس.	17
16	0.83	2.64	المحفزات المقدمة للجائزة غير مشجعة لأعضاء هيئة التدريس.	18
4	1.10	3.76	قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجائزة.	19
1	0.49	4.40	غياب ورش العمل التي تشرح كيفية التقدم للجائزة.	20
		0.50		
			3.28	المتوسط العام للمقياس

التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائز التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس) هي بدرجة (محايد) وبمتوسط (3.28 من 5)، وهو متوسط يقع في الفئة الثالثة من فئات مقياس ليكارت الخماسي (من 2.60 إلى أقل من 3.40) وهي الفئة التي تشير إلى خيار (محايد) على أداة الدراسة، ومن أبرز المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائز التميز العلمي في جامعة الملك سعود من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس هي على الترتيب:

- غياب ورش العمل التي تشرح كيفية التقدم للجائزة.
- قصور التعريف برؤية الجائزة ورسالتها إعلامياً.
- عدم توفر الوقت الكافي لتعبئة النماذج بسبب عبء التدريس.
- قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجائزة.
- كثرة المتطلبات الورقية للتقدم للجائزة.
- صعوبة تعبئة الجدول الزمني.
- صعوبة توثيق بعض الأعمال في النماذج المطلوبة.
- عدم توفر بعض المعلومات المطلوب تقديمها.
- عدم الإفصاح عن أسباب استبعاد الجائزة لبعض المشاركات.
- المدة المحددة لإنجاز العمل غير كافية.

نتائج السؤال الثاني: ما الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس لمعوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود تبعاً للمتغيرات التالية: (الكلية، الدرجة العلمية، الخبرة، الدورات التدريبية)؟

1- الفروق حسب الكلية:

جدول 5

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الكلية "

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	الدلالة الإحصائية
معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود	بين المجموعات	.391	5	.078	.215	.954
	داخل المجموعات	16.037	44	364.		
	المجموع	16.482	49			

في إجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف كلياتهم فيما يتعلق بمعوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود.

2- الفروق حسب الدرجة العلمية:

يتبين من الجدول رقم (3) والذي اشتمل على (20) فقرة أن استجابات أفراد الدراسة على فقرة واحدة من فقرات المحور وهي الفقرة رقم (20) بدرجة موافقة بشدة بمتوسط حسابي (4.40) وهذا المتوسط يقع بالفئة الخامسة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح متوسطاتها ما بين (4.21 إلى 5) والتي تشير إلى خيار موافق بشدة. في حين جاءت استجابات أفراد الدراسة على (9) فقرات من فقرات المحور وهي الفقرات رقم (4-2-15-9-3-17-13) على الترتيب بدرجة موافق بالنسبة إلى متوسطاتها الحسابية حيث هذه المتوسطات الحسابية تتراوح من (3.44، 4.10) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح متوسطاتها ما بين (3.40 إلى أقل من 4.20) والتي تشير إلى خيار موافق على أداة الدراسة، في حين جاءت استجابات أفراد الدراسة على (9) فقرات من فقرات المحور بدرجة محايد وتلك الفقرات هي رقم (5-16-412-7-18-11-8) على الترتيب حيث هذه المتوسطات الحسابية تتراوح من (2.66، 3.22) وهذه المتوسطات تقع بالفئة الثالثة من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح متوسطاتها ما بين (2.61 إلى 3.40) والتي تشير إلى خيار محايد على أداة الدراسة، بينما جاءت استجابات أفراد الدراسة على فقرة واحدة من فقرات هذا المحور بدرجة غير موافق وتلك الفقرة هي رقم (10) حيث المتوسط الحسابي لها من (2.50) وهذا المتوسط يقع بالفئة الثانية من فئات المقياس المتدرج الخماسي والتي تتراوح متوسطاتها ما بين (1.81 إلى 2.60) والتي تشير إلى خيار غير موافق على أداة الدراسة.

نستخلص من الجدول السابق أن آراء عينة الدراسة حول (المعوقات

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الدراسة (معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود) باختلاف متغير الكلية، أي أنه لا توجد فروق

المعوقات التي تواجه أعضاء هيئة التدريس في التقدم لجائزة التميز العلمي

عزة الغامدي وماجدة الجارودي

جدول 6

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدرجة العلمية "

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	الدلالة الإحصائية
معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود	بين المجموعات	1.612	2	.806	2.557	.088
	داخل المجموعات	14.816	47	.315		
	المجموع	16.428	49			

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الدراسة (معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود) باختلاف متغير الدرجة العلمية، أي أنه لا توجد فروق في إجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف درجاتهم العلمية فيما يتعلق بمعوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود.

3- الفروق حسب سنوات الخبرة:

جدول 7

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير سنوات الخبرة "

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	الدلالة الإحصائية
معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود	بين المجموعات	.051	2	.026	.074	.929
	داخل المجموعات	16.377	47	.348		
	المجموع	16.428	49			

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الدراسة (معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود) باختلاف متغير سنوات الخبرة، أي أنه لا توجد فروق في إجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف خبراتهم فيما يتعلق بمعوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود.

4- الفروق حسب الدورات التدريبية:

جدول 8

نتائج "تحليل التباين الأحادي" (one way ANOVA) للفروق في متوسطات إجابات أفراد عينة الدراسة طبقاً إلى اختلاف متغير الدورات التدريبية "

المحور	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف (F)	الدلالة الإحصائية
معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود	بين المجموعات	1.393	2	.696	2.177	.125
	داخل المجموعات	15.035	47	.320		
	المجموع	16.428	49			

يتضح من خلال النتائج الموضحة أعلاه عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0,05 فأقل في إجابات أفراد عينة الدراسة حول محور الدراسة (معوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود) باختلاف متغير الدورات التدريبية، أي أنه لا توجد فروق في إجابات أعضاء هيئة التدريس باختلاف دوراتهم التدريبية فيما يتعلق بمعوقات التقدم لجائزة التميز العلمي في جامعة الملك سعود.

6. مناقشة النتائج

تفسير النتائج من وجهة نظر الباحثان:

1. أن هناك إجماع من الهيئة التدريسية في جامعة الملك سعود عن وجود معوقات للتقدم والحصول على جائزة التميز العلمي كما جاءت به نتائج دراسة الفقهاء [1]، ودراسة شارما وتالور [10] اللتان أوضحتا الصعوبات والعقبات التي تواجه عملية أو مرحلة التميز.
2. أن جوانب المعوقات التي تواجه الهيئة التدريسية في جامعة الملك سعود في الحصول على جائزة التميز العلمي تأخذ توجهات متعددة كالكلية التي يصنف فيها، ومدة الخبرة، والدورات التدريبية التي أهلكته وساعدته في الحصول على الدرجة العلمية.
3. تنوعت المعوقات التي قد تواجه الهيئة التدريسية من اعتقاد ووجهة نظر المتقدمين للجائزة كوجود قصور إعلامي، وعدم اختيار مدة مناسبة لتعبئة النموذج، وإهمال وتقصير من أعضاء الهيئة، وتعدد المتطلبات للتقدم للحصول على الجائزة كما في دراسة كيتونين [9].

المعوقات التي تواجه الهيئة التدريسية في جامعة الملك سعود في الحصول على جائزة التميز العلمي:

من خلال نتائج الدراسة توصلت الباحثة إلى وجود مجموعة من المعوقات تمثلت في الآتي:

1. إن المدة المحددة لإنجاز العمل غير كافية.

2. كثرة المتطلبات الورقية للتقدم للجائزة.
 3. عدم توفر بعض المعلومات المطلوب تقديمها.
 4. صعوبة توثيق بعض الأعمال في النماذج المطلوبة.
 5. قصور التعريف برؤية الجائزة ورسالتها إعلامياً.
 6. صعوبة تعبئة الجدول الزمني.
 7. عدم توفر الوقت الكافي لتعبئة النماذج بسبب عبء التدريس.
 8. قلة اهتمام أعضاء هيئة التدريس بالجائزة.
7. التوصيات
- من خلال نتائج الدراسة توصلت الباحثتان إلى مجموعة من التوصيات تمثلت في الآتي:
- 1- أن تقوم العمادة بوضع خطة فعالة لعقد دورات وورش عمل وندوات علمية من شأنها توضيح شروط ومتطلبات وكفاءات الحصول على تلك الجائزة.
 - 2- تقديم نشرات معتمدة من جانب العمادة للتعريف برسالة ورؤية وأهداف الجائزة، وأن يتم ذلك إعلامياً على مستوى الجامعات كلها وفي وسائل الإعلام المرئية والمسموعة.
 - 3- العمل بنظام التفرغ للبحث العلمي لأعضاء هيئة التدريس المعمول به في جامعات العالم والذي يتيح لأعضاء هيئة التدريس فرصة التفاعل مع المؤسسات البحثية والجامعية ويعزز انطلاقتهم للبحث العلمي.
 - 4- أن يتم تعديل شروط ومتطلبات الجائزة، بحيث تركز على الجوانب الفنية والبحثية أكثر من الجوانب الروتينية والورقية والإدارية، وتحريز الجائزة من الإجراءات الروتينية المبالغ فيها، وترسيخ أهمية البحث العلمي وأنه أكثر أنواع الاستثمار ربحاً.
 - 5- أن تكون الإجابة على تلك الحقول اختياري وليس إجباري عند تعبئة النماذج، حتى لا يحجم عدد كبير من أعضاء هيئة التدريس عن الجائزة لمجرد أنه لا يمتلك معلومات للإجابة عن بعض الأسئلة.
- المراجع
- أ. المراجع العربية
- [1] الفقهاء، سام عبد القادر. (2012). تبني استراتيجيات التميز في التعلم والتعليم ودورها في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسات التعليمية العالي - جامعة النجاح الوطنية حالة دراسية. ورقة علمية مقدمة إلى المؤتمر العربي الأول "استراتيجيات التعليم العالي وتخطيط الموارد البشرية"، المنظمة العربية للتنمية الإدارية بالتعاون مع الجامعة الهاشمية وجامعة القاهرة، الأردن.
 - [2] عمادة البحث العلمي، جائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي. تم استرجاعه بتاريخ 1436/7/27 هـ على الرابط: <http://dsrs.ksu.edu.sa/ar/node/487>
 - [3] درويش، علي محمد. (2005). تطبيقات الحكومة الإلكترونية. دراسة ميدانية على إدارة الجنسية والإقامة بدبي، رسالة ماجستير غير منشورة، الرياض: جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
 - [4] عمادة البحث العلمي. (2009). لائحة معايير جائزة التميز في التدريس وأحكامها. الرياض: جامعة الملك سعود.
 - [5] جاد الرب، سيد محمد. (2012). إدارة الإبداع والتميز التنافسي. مصر: دار الكتب المصرية.
 - [6] سهمود، ماجد محمد. (2013). واقع إدارة التميز في جامعة الأقصى وسبل تطويرها في ضوء النموذج الأوروبي EFQM. بحث ماجستير غير منشور.
 - [7] جائزة جامعة الملك سعود للتميز العلمي. (2014). اللائحة المنظمة. الإصدار (5-6)، الرياض: جامعة الملك سعود.
 - [8] وزارة التعليم العالي. (2012). السجل الوطني للتعليم العالي. المجلد الثالث، الإصدار الثاني.
 - [11] الجعري 2009
 - [12] غريب، عبد الكريم. (2012). منهج البحث العلمي في علوم التربية والعلوم الإنسانية. الطبعة الأولى، المغرب: منشورات عالم التربية، مطبعة النجاح الجديدة.
 - [13] العساف، صالح حمد. (1431). مدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الطبعة الأولى، الرياض: دار الزهراء.
- ب. المراجع الأجنبية
- [9] KETTUNEN, J. (2010). Evaluation Of The Centers Of Excellence In Higher Education. Paper Presented In Track 3at The Eair 32ND, Annual Forum In Valencia, Spain. 1 To 4 September.
 - [10] Sharma, Anilk, & Talwar, Balvir. (2007). Evolution of Universal Business Excellence Model in Comporting. Vedic Philosophy, Measuring Business Excellence, Vol 11, No 3, Emerald Group Publishing Limited.

THE CONSTRAINTS FACED BY MEMBERS OF THE TEACHING STAFF IN PROGRESS AWARD FOR SCIENTIFIC EXCELLENCE IN KING SAUD UNIVERSITY

AZZAH A. ALGHAMDI

**Administrative Supervisor
King Saud University**

MAJDA ALJAROUDI

**Assistant Professor
King Saud University**

***ABSTRACT_** The purpose of this study is to identify the obstacles confronting the faculty at King Saud University in attaining scientific distinction Award from their point of view. As well as identifying the statistical significant differences regarding the different viewpoints of faculty for obstacles that prevent attaining scientific distinction Award in depending on the following variables (experience, scientific Degree, training courses), In order to achieve the objectives of this study, the researcher has used the descriptive analytical method using a questionnaire tool in the study to collect data and information. It has been applied on (50) members of female staff. In addition, the results have been analyzed; data has been interpreted and treated statistically with (SPSS), Study results: -The main obstacles confronting the faculty at King Saud University in attaining scientific distinction Award from the female faculty point of view are represented in the lack of workshops that explain how to attain the award , identifying the award mass perspective and mission, and lack of enough time to fill out because of the teaching burden, there are no statistical significant differences at 0.05 level or less in the study sample responses about the axis (obstacles preventing attaining scientific distinction Award at King Saud University) depending on the different variables (college, scientific degree, years of experience, training courses, award), Consequently, the results of the study have recommended a number of proposed recommendations in order to facilitate for the staff at King Saud University attaining scientific distinction Award.*

***KEY WORDS:** Obstacles, faculty, King Saud University, scientific distinction.*