

مدى توفر مهارات البحث المهنية حسب إطار تطوير الباحث البريطاني لدى طالبات الدراسات العليا بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود من وجهة نظرهن^(*) ^(*)

د. إقبال زين العابدين درندري

أستاذ مشارك، قسم علم النفس، كلية التربية
جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية

المخلص

يهدف هذا البحث لدراسة مدى مناسبة بنود إطار تطوير الباحث البريطاني للبيئة السعودية، من خلال تطوير أداة للتقييم الذاتي لمهارات البحث المهنية لطالبة الدراسات العليا بناء على هذا الإطار المكون من أربعة أبعاد رئيسية، واثني عشر بُعداً فرعياً، تحت كل منها عدد من البنود. وتُحقّق من مؤشرات الصدق والثبات لدرجات هذه الأداة. كما طبقت الأداة على عينة من ١٤٤ طالبة في مرحلة الماجستير بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود بالمملكة العربية السعودية. وأظهرت النتائج مناسبة الأداة للتطبيق وتوفير دلالات صدق وثبات جيدة لها، وأن مهارات البحث المهنية لدى الطالبات متوسطة بشكل عام، وارتفعت في بعض البنود وانخفضت في بعضها الآخر. كما أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً لدى الطالبات على الدرجة الكلية لمهارات البحث المهنية، والدرجات الفرعية لكل من المعرفة والقدرات الفكرية البحثية، ومهارات المشاركة والنفوذ والتأثير، تبعاً لمتغير الكلية (تربية، آداب، سياحة وأثار)، حيث ارتفع أداء طالبات كلية السياحة والآثار عن غيرهن. واتضح وجود فروق دالة إحصائياً على الدرجة الكلية لمهارات البحث المهنية، والدرجات الفرعية لكل من المعرفة والقدرات الفكرية البحثية، ومهارات الفعالية الشخصية، ومهارات المشاركة والنفوذ والتأثير، تبعاً لمتغير نوع البرنامج (مقررات برسالة أو بمقررات دراسية فقط)، حيث ارتفع أداء طالبات برامج المقررات برسالة مقارنة بأداء طالبات البرامج بدون رسالة.

^(*) هذا البحث مدعوم من عمادة البحث العلمي بجامعة الملك سعود.

^(*) مجلة كلية الآداب جامعة القاهرة المجلد (٧٨) العدد (١) يناير ٢٠١٨

Abstract

The Extent of Availability of Professional Research Skills Based on British Researcher Development Framework among Graduate Students in Colleges of Humanitarian at King Saud University from Their Perspective

This research aims to study the suitability of the items of the British Researcher Development Framework to Saudi culture, through the development of a self-assessment tool for professional research skills of graduate students based on this framework. This framework consists of four dimensions, twelve sub-dimensions, with items under each. The validity and reliability indicators of the scores of this tool were verified. The tool was applied to a sample of 144 master degree female students at the colleges of humanities at King Saud University, in Saudi Arabia.

The results showed that the tool was appropriate for application, and that there were good reliability and validity indications for the tool, and that female students' professional research skills were at medium level in general, with increase and decrease on some items. There were statistically significant differences among female students on the total score of professional research skills, and the sub-scores of knowledge and intellectual abilities; and engagement, influence and impact, based on college (Education, Arts, Tourism and Archaeology), favoring Archaeology students. In addition, results showed statistically significant differences among female students on the total score of professional research skills; and the sub-scores of knowledge and intellectual abilities; personal effectiveness; engagement, influence and impact, based on program type (courses and thesis or courses only) favoring programs with courses and thesis.

المقدمة:

تعتمد الدول في تحقيق تنميتها وحل مشكلاتها على البحث العلمي، حيث يعد الركيزة الأولى في اقتصاد الدول وتطورها ونهضتها، وتحقيق الرفاهية لها. والبحث العلمي أحد المعايير التي تحدد مستوى الجامعات عالمياً في القرن الحادي والعشرين (Zakri, 2006). وتعتمد الجامعات بشكل كبير على الدراسات العليا، بوصفها أهم المرتكزات الأساسية التي تستند عليها في عملية إنتاج المعرفة التي أصبحت في عصرنا هذا عاملاً رئيساً من عوامل النمو الإقتصادي والتقدم الاجتماعي، والقدرة على التنافس. وتركز دول العالم المهتمة بالتنافس الإقتصادي بتطوير قدرات طلبة الدراسات العليا والباحثين، ونقل البحث من المجال الأكاديمي إلى المجال المهني، وتحديد معايير ومواصفات للباحثين تضمن إعدادهم للعمل البحثي المنتج داخل وخارج الجامعات. ومع زيادة توظيف الباحثين في المجالات غير الأكاديمية، لاحظ عدد من جهات التوظيف محدودية مهارات الخريجين البحثية، فأصبح الكثير من الجامعات يقدم دورات تدريبية أثناء الدراسة على مهارات البحث العامة والشخصية والمهنية حسب احتياجات الطلبة (Australian Council of Learned Academies, 2015). كما قام عدد من الدول المتقدمة بوضع أطر تطوير بحثية لتنمية مهارات البحث المهنية لدى طلبة البكالوريوس والدراسات العليا من خلال مقررات محددة (Willison, 2010).

ومن أهم ما وضع لتطوير مهارات البحث بشكل مهني الإطار البريطاني المسمى "إطار عمل تطوير الباحث" Researcher Development "Framework" (RDF)، والذي نشر في عام ٢٠١٠م وبدأت الجامعات البريطانية في تطبيقه، وبناء برامج تطوير بحثية بناءً عليه (Vitae, 2010). أما في عالمنا العربي، فرغم عناية الجامعات مؤخراً بالبحث العلمي، فإنها لم تصل بعد لمستوى الدول المتقدمة في هذا المجال (المنهراوي،

٢٠١٥م). والاهتمام بالبحث العلمي وبشكل منهجي هو الطريق الوحيد لردم الفجوة بين الدول العربية ودول العالم المتقدمة في هذا المجال، خاصة مع محدودية مهارات خريجي الدراسات العليا البحثية، وافتقار الجامعات إلى محددات وخصائص متفق عليها للباحث الجيد ولكيفية تطوير مهارات الباحثين أثناء دراستهم بالجامعة وخاصة في مرحلة الدراسات العليا.

مشكلة البحث:

رغم وجود أطر فكرية للتطوير البحثي، ومعايير محددة لها عالمياً، فإن العالم العربي لم يطور أي إطار خاص به للتطوير البحثي، ولم يُتَبَنَّ أي واحد من هذه الأطر المتقدمة رغم حاجة الباحثين وطلبة الدراسات العليا لها مهنيًا. ويشير عدد من الدراسات إلى ضعف نسبي في مهارات الباحثين وبخاصة طلبة الدراسات العليا (عجيز، ١٩٩٦؛ الحارثي، ١٤٢٩؛ الوديناني، ٢٠٠٧؛ AL- Saleem, Badah, Al Awamleh, Ismail & Meerah, 2012؛ Al- Ali, 2013؛ الزيّلعي، ٢٠١٤؛ حسن والرياشي، ٢٠١٤). وتظهر المشكلة بشكل أكبر لدى الدراسات الإنسانية، حيث لا تتاح للباحثين نفس الفرص البحثية، مع ضعف الروح الجماعية في الأبحاث نظراً لطبيعة التخصص. وهناك تخوف من النقص في المهارات البحثية لدى الجيل الجديد من الباحثين في العلوم الاجتماعية (Economic and Social Research Council, 2001؛ Evans, 2007).

ولم توضح الدراسات ما إذا كانت هناك فروق بين الكليات المختلفة، وخاصة الإنسانية، في مهارات البحث المهنية. ومما قد يزيد من حجم المشكلة ظهور برامج للدراسات العليا (ماجستير) تعتمد على المقررات والمشاريع البحثية فقط دون رسالة، في مقابل البرامج التي تعتمد على المقررات والرسالة. وبالرغم من وجود مقررات تُعنى بالتحليل ومناهج البحث ضمن هذه البرامج، فإن معظمها نظرية ولا تستمر مع دراسة الطالب،

ولا تغطي سوى المهارات العامة ولا تهتم بالمهارات الخاصة والمهنية والشخصية التي أصبحت مهمة للباحث. إضافة إلى أنها تقدّم في شكل مقرر أو مقررين ولا تستمر مع الطالب طوال فترة دراسته. وما يُقدّم من برامج تدريب إضافية لمهارات البحث للطلبة يعد قليلاً جداً وغير مبني على معايير محددة وكفاءات منهجية منتظمة تضمن تطور الباحث التدريجي من خلالها، كما أنها لا ترتبط بأدلة تؤكد تحقيق الباحث للمهارات المطلوبة. ولا توجد أداة لتشخيص مهارات البحث المهنية، مبنية على إطار منهجي لتطوير مهارات بحث مناسبة للبيئة العربية والمحلية، يمكن أن يستخدمها الباحثون وطلبة الدراسات العليا والمشرفون عليهم في تطوير مهارات البحث.

ونظراً لعدم وجود أداة موثوق بها لتقييم مهارات البحث المهنية للباحثين وطلبة الدراسات العليا، مبنية على إطار تطوير منهجي وباللغة العربية، وعدم وجود دراسات تطبيقية عليها، خاصة في المجالات الإنسانية؛ فقد بدت الحاجة إلى بحث يعالج هذا الموضوع. وتعد جامعة الملك سعود من أكبر الجامعات بالمملكة العربية السعودية، التي تضم عددًا كبيراً من برامج الدراسات العليا للطالبات، وعلى الأخص في الكليات الإنسانية؛ لذا فإن تطوير أداة لتقييم مهارات البحث المهنية، وتطبيقها على طالبات الجامعة للتأكد من مناسبة الأداة، وتحديد مدى توفر هذه المهارات لديهن من وجهة نظرهن، والفروق بينهن تبعاً لنوع الكلية والبرنامج؛ يعد ضرورة ملحة.

أسئلة البحث:

يسعى هذا البحث للإجابة عن التساؤلات التالية:

(١) ما مدى مناسبة بنود إطار تطوير الباحث البريطاني للبيئة السعودية؟ وهل يمكن عمل أداة للتقييم الذاتي لمهارات البحث المهنية لطالبة الدراسات العليا باستخدام هذه البنود؟ وما مدى الصدق والثبات للدرجات المشتقة من هذه الأداة؟

(٢) ما مدى توفر مهارات البحث المهنية لدى طالبات الدراسات العليا

بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود؟

٣) هل تختلف مهارات البحث المهنية (المهارة الكلية والمهارات الفرعية) لدى طالبات الدراسات العليا بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود حسب الكلية (تربية، آداب، سياحة وآثار)؟

٤) هل تختلف مهارات البحث المهنية (المهارة الكلية والمهارات الفرعية) لدى طالبات الدراسات العليا بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود حسب نوع البرنامج (مقررات برسالة أو بمقررات دراسية فقط)؟

أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث الحالي في توفيره للقارئ العربي إطاراً نظرياً متكاملاً حول أحدث ما توصل إليه المختصون عالمياً في مجال تطوير الباحثين بشكل مهني وبالذات طلبة الدراسات العليا، حيث إن تطوير المهارات البحثية بشكل مهني، يضمن توفير باحثين لديهم مهارات شاملة تمكنهم من إجراء ما يحتاج إليه المجتمع من بحوث تفيد المجتمع معرفياً واقتصادياً. كما يوفر البحث أداة للتقييم الذاتي تمكن طلبة الدراسات العليا والباحثين من تحديد قدراتهم البحثية المهنية، والتخطيط المستقبلي بناءً على هذا التشخيص، كما تمكن المشرفين على برامج الدراسات العليا من تحديد ما يلزم من مهارات بحثية للطلبة، وتصميم برامج تطوير بحثي مؤسسة على إطار علمي ومنهجي شامل وحديث ومنتج.

أهداف البحث:

يهدف هذا البحث إلى: (١) تعريف الباحثين وطلبة الدراسات العليا والمهتمين بالبحث العلمي في السعودية والعالم العربي بالمهارات البحثية المهنية التي يحتاجها الباحثون اليوم لتطوير مجتمع المعرفة، ومن ثم الوصول إلى مستوى عالمي ينافس الدول التي وضعت لها خطاً واضحة للمنافسة في مجال البحث والابتكار؛ (٢) تبني أداة تقييم لمهارات البحث

المهنية لدى الباحثين المختصين وطلبة الدراسات العليا، وتسهيل وضع خطة وبرنامج تنمية مهنية لديهم في مهارات البحث العلمي بشكل منهجي سليم؛ (٣) الكشف عن المهارات البحثية المهنية لدى طالبات الدراسات العليا (الماجستير) بالكليات الإنسانية، وتأثير نوع البرنامج (سواء أكان برسالة أم لا)، ونوع الكلية، على مهارات الطالبات البحثية حسب إطار التطوير البحثي البريطاني.

محددات البحث:

يتحدد هذا البحث بالكليات الإنسانية التي تم طُبِّق وهي: التربية، والآداب، والسياحة والآثار بجامعة الملك سعود، حيث إنها الكليات التي تتوفر بها برامج دراسات عليا للطالبات بالجامعة. كما يتحدد البحث بالطالبات اللاتي طُبِّق عليهن، وبحدود زمنية، وهي العام الجامعي ١٤٣٦هـ، ١٤٣٧هـ، الذي تم فيه التطبيق.

مصطلحات البحث:

مهارات البحث المهنية: هي المهارات التي تضمنها إطار تطوير الباحث في بريطانيا عام ٢٠١٠م. وتعرّف إجرائياً بالمهارات التي تقيسها أداة تقييم مهارات البحث المهنية التي بُنيت في هذا البحث.

طلبة الدراسات العليا: هن الطالبات المسجلات ببرامج الماجستير بكلية التربية والآداب والسياحة والآثار بجامعة الملك سعود، عام ١٤٣٦/١٤٣٧هـ، واللاتي أمضين ثلاثة فصول دراسية على الأقل واجتزن المقررات الخاصة بالبحث وقت تطبيق أداة الدراسة.

الكليات الإنسانية: هي الكليات التي تدرّس المواد الأدبية والعلوم الإنسانية. وفي جامعة الملك سعود تطلق على كليات التربية والآداب والسياحة والآثار، واللغات والترجمة، والسياسة والحقوق، في مقابل الكليات العلمية والصحية. ويقصد بالكليات الإنسانية في هذا البحث: كليات التربية، والآداب، والسياحة والآثار، نظراً لاقتصار الدراسات العليا للطالبات على هذه الكليات.

منهجية البحث:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث إنه يناسب أسئلة الدراسة، وطبيعتها.

مجتمع البحث والعينة: يتكون مجتمع البحث من جميع طالبات الماجستير بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود للعام الجامعي ١٤٣٦ هـ / ١٤٣٦ هـ. وكانت عينة البحث عشوائية بسيطة (random sample)، حيث حُدِّت الثلاث كليات التي بها دراسات عليا للطالبات، ثم حُدِّت برامج الدراسات العليا الصباحية لمرحلة الماجستير بكل كلية وكانت نوعين: (١) برامج بمقررات دراسية ورسالة، و(٢) برامج بمقررات دراسية ومشروع بحثي، ولكن دون رسالة. وبعد ذلك وزعت ٣٣ استبانة عشوائياً على طالبات كل نوع من البرامج بكل كلية، بحيث تشمل العينة التخصصات المختلفة بكل كلية وبكل نوع من البرامج. وبلغت الاستبانات المستردة ومكتملة البيانات ١٤٤ (أي ٧٣٪ من العدد الذي وُزِعَ وهو ١٩٨ استبانة). والجدول التالي يوضح مواصفات العينة التي حُلِّت استجاباتها.

الجدول رقم (١) توزيع أفراد عينة البحث حسب الكلية ونوع البرنامج

| الكلية/ نوع البرنامج | ماجستير بمقررات فقط | ماجستير بمقررات ورسالة | العدد الكلي |
|----------------------|---------------------|------------------------|-------------|
| كلية التربية | ٢٥ | ٢٥ | ٥٠ |
| كلية الآداب | ٢٤ | ٢٦ | ٥٠ |
| كلية السياحة والآثار | ٢١ | ٢٣ | ٤٤ |
| الإجمالي | ٧٠ | ٧٤ | ١٤٤ |

أداة البحث:

التصميم: قامت الباحثة بترجمة الإطار البريطاني لتطوير الباحث (RDF) بجميع أبعاده وبنوده (موصفات descriptors) إلى اللغة العربية، ثم صممت استبانة مهارات البحث المهنية وتحتوي على نفس الأبعاد الرئيسة

(أربعة) والأبعاد الفرعية (اثني عشر) في هذا الإطار؛ بحيث كان تحت كل مجال رئيس ثلاثة مجالات فرعية، وتفاصيلها كما يلي: **المجال الرئيس الأول (أ) المعرفة والقدرات الفكرية، ويشمل: (أ-١) القاعدة المعرفية، (أ-٢) القدرات الإدراكية، (أ-٣) الإبداع؛ المجال الرئيس الثاني (ب) الفعالية الشخصية، ويشمل: (ب-١) الصفات الشخصية، (ب-٢) الإدارة الذاتية، (ب-٣) التطوير المهني والوظيفي؛ المجال الرئيس الثالث (ج) إدارة البحث وتنظيمه، ويشمل: (ج-١) السلوك المهني، (ج-٢) إدارة الأبحاث، (ج-٣) المالية والتمويل والموارد؛ المجال الرئيس الرابع (د) المشاركة والنفوذ والتأثير، ويشمل: (د-١) العمل مع الآخرين، (د-٢) التواصل ونشر المعلومات، (د-٣) المشاركة والتأثير.**

ووضعت العبارات التي يشملها كل بعد على شكل بند. وكان المجموع الكلي للبنود ٥٩ بنداً. ووضعت أمام كل بند خمسة مستويات للتقييم (منخفض جداً، منخفض، متوسط، مرتفع، مرتفع جداً) والدرجة عليها تتراوح من ١ إلى ٥ درجات.

الصدق والثبات: تم التأكد من صدق المحتوى (Content validity) بعرض الأداة على ثمانية محكمين في مجال القياس ومناهج البحث والدراسات العليا، وطلب منهم تحديد مدى مناسبة موصفات إطار التطوير البحثي البريطاني المعدل، ومناسبة الفقرات لقياس كل بعد، ومناسبته للبيئة المحلية، مع اقتراح ما يلزم من تعديلات. وعُمل ما يلزم من تعديلات وحذف بعض الفقرات غير المناسبة. وأبقيَ على الفقرات التي حصلت على نسبة موافقة ٨٠٪ فأكثر من المحكمين. كما تم التأكد من الصدق البنائي (Construct validity)، باستخراج معاملات الارتباط للبنود مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية، وللأبعاد مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية. وقد تراوحت معاملات الارتباط للبنود بين ٠,٤٦٧ و ٠,٨١٤ وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $0,001 > \alpha = 0,01$. كما تراوحت

معاملات الارتباط للمجالات الرئيسة مع بعضها البعض بين ٠,٥٢٨ و ٠,٧٧٥ ومع الدرجة الكلية بين ٠,٨١٩ و ٠,٩٠٥. وهي معاملات ارتباط مرتفعة، وكانت جميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة $> 0,001$ (α) = ٠,٠١)، كما هو موضح بالجدول رقم (٢). وهذه الدلالات تدعم الصق البنائي للأداة على البيئة العربية، وإمكانية استخدام نفس الإطار النظري والأبعاد في تفسير الدرجات.

الجدول رقم (٢) معاملات الارتباط بين الدرجة الكلية والمجالات الرئيسة لأداة تقييم "مهارات البحث المهنية"

| مجالات مهارات البحث المهنية | (أ) المعرفة والقدرات الفكرية | (ب) الفعالية الشخصية | (ج) إدارة البحث وتنظيمه | (د) المشاركة والنفوذ والتأثير |
|-------------------------------|------------------------------|-----------------------|-------------------------|-------------------------------|
| (أ) المعرفة والقدرات الفكرية | ١ | | | |
| (ب) الفعالية الشخصية | $> 0,001$ ٠,٦٣٧ ** | ١ | | |
| (ج) إدارة البحث وتنظيمه | $> 0,001$ ٠,٦١١ ** | $> 0,001$ ٠,٧٧٥ ** | ١ | |
| (د) المشاركة والنفوذ والتأثير | $> 0,001$ ٠,٥٢٨ ** | $> 0,001$ ٠,٦٣٧ ** | $> 0,001$ ٠,٧٠٥ ** | ١ |
| الدرجة الكلية | $> 0,001$ ٠,٨٢١ ** | $> 0,001$ ٠,٨٨٦ ** | $> 0,001$ ٠,٩٠٥ ** | $> 0,001$ ٠,٨١٩ ** |

متوسط الفرق (مستوى الدلالة)؛ ** القيمة دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = 0,01$

وللتأكد من ثبات درجات الأداة الداخلي، استخرج معامل ألفا كرونباخ للدرجة الكلية (α Chronbach)، ودرجات كل من المجالات الرئيسة والفرعية. وبلغ معامل الثبات للدرجة الكلية (٠,٩٦٩) وتراوح للمجالات الرئيسة بين ٠,٨٨٨ و ٠,٩٤٦ كما هو بالجدول رقم (٣)، وتراوح للمجالات الفرعية بين ٠,٨٤٣ و ٠,٩٣٩ كما هو بالجدول رقم (٤). وجميعها مرتفعة جداً مما يدل على اتساق داخلي عال للدرجات لجميع المجالات وللدرجة الكلية لأداة تقييم "مهارات البحث المهنية".

الجدول رقم (٣) معاملات ثبات ألفا كرونباخ للدرجة الكلية والمجالات الرئيسية لأداة تقييم "مهارات البحث المهنية"

| معامل ألفا كرونباخ | عدد البنود | مجالات مهارات البحث المهنية |
|--------------------|------------|-------------------------------|
| ٠,٩٣٤ | ١٦ | (أ) المعرفة والقدرات الفكرية |
| ٠,٩٠٧ | ١٦ | (ب) الفعالية الشخصية |
| ٠,٨٨٨ | ١٢ | (ج) إدارة البحث وتنظيمه |
| ٠,٩٤٦ | ١٥ | (د) المشاركة والنفوذ والتأثير |
| ٠,٩٦٩ | ٥٩ | الدرجة الكلية |

الجدول رقم (٤) معاملات ثبات ألفا كرونباخ للمجالات الفرعية لأداة تقييم "مهارات البحث المهنية"

| معامل ألفا كرونباخ | عدد البنود | مجالات مهارات البحث المهنية |
|--------------------|------------|--------------------------------|
| | ١٦ | (أ) المعرفة والقدرات الفكرية |
| ٠,٨٤٣ | ٦ | أ-١: القاعدة المعرفية |
| ٠,٨٩٨ | ٥ | أ-٢: القدرات الإدراكية |
| ٠,٩٠٣ | ٥ | أ-٣: الإبداع |
| | ١٦ | (ب) الفعالية الشخصية |
| ٠,٩٠٦ | ٦ | ب-١: الصفات الشخصية |
| ٠,٨٨٧ | ٥ | ب-٢: الإدارة الذاتية |
| ٠,٨٦٢ | ٥ | ب-٣: التطوير المهني والوظيفي |
| | ١٢ | (ج) إدارة البحث وتنظيمه |
| ٠,٨٧٦ | ٦ | ج-١: السلوك المهني |
| ٠,٩٠١ | ٣ | ج-٢: إدارة البحث |
| ٠,٩٣٩ | ٣ | ج-٣: المالية والتمويل والموارد |
| | ١٥ | (د) المشاركة والنفوذ والتأثير |
| ٠,٩١٧ | ٦ | د-١: العمل مع الآخرين |
| ٠,٩٠٤ | ٣ | د-٢: التواصل ونشر المعلومات |
| ٠,٩١٨ | ٦ | د-٣: المشاركة والنفوذ والتأثير |
| | ٥٩ | العدد الكلي للبنود |

الأساليب الإحصائية: أُستخدِم الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، والانحراف المعياري، والنسب المئوية والتكرارات) في هذا البحث لوصف استجابات العينة على بنود الأداة وللإجابة عن السؤال الثاني. كما استخدم الإحصاء الاستدلالي للإجابة عن السؤال الأول، وفرضيات البحث (الخاصة بالسؤالين الثالث والرابع)، حيث استخدم معامل ارتباط بيرسون (Pearson) للتأكد من دلالات صدق الاختبار ومدى ارتباط كل بند من بنود الاختبار وأبعاده بالاختبار ككل. كما طبق تحليل التباين أحادي الاتجاه (One Way ANOVA)، لاختبار فرضية البحث الأولى المتعلقة بالدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات مجموعات أفراد العينة في مهارات البحث المهنية (الكلية الفرعية)، تبعاً لمتغير الكلية (التربية، الآداب، السياحة والآثار). كما استخدم اختبار شيفيه (Scheffe) لإجراء المقارنات البعدية. وقد طبق اختبار "ت" للعينات المستقلة (Independent Samples T-Test) للإجابة عن فرضية البحث الثانية المتعلقة بالدلالة الإحصائية للفروق بين متوسطات درجات مجموعات أفراد العينة في مهارات البحث المهنية (الكلية الفرعية)، تبعاً لمتغير نوع البرنامج (ماجستير بمقررات فقط، وماجستير بمقررات ورسالة). وتم التأكد من استيفاء افتراضات كل أسلوب إحصائي. وطبق مربع إيتا (η^2) لتحديد الدلالة العملية لنتائج تحليل التباين واختبار "ت". وقد حُدِّت قيمة ($\alpha = 0,05$) في تصميم البحث لاختبار الفرضيات وذلك لمناسبتها للبحوث الإنسانية ومجال البحث.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

نظراً لانخفاض مهارات البحث لدى بعض الباحثين وخريجي الدراسات العليا، والتوجه للتعامل مع البحث على أنه مهنة وأنه يجب إعداد الباحثين بشكل مهني يؤهلهم للمهن الأكاديمية وغير الأكاديمية، وضعت العديد من الدول، مثل المملكة المتحدة وأستراليا وكندا، لجامعاتها أطر تطوير

بحثي لاستخدامه في تطوير مهارات البحث المهنية لطلبة البكالوريوس والدراسات العليا من خلال مقررات محددة لذلك (Willison, 2010). وهناك عدد من الجامعات أصبحت تضع مقررات مع برامجها تركز على المهارات العامة والمنقولة بالذات من أستراليا والمملكة المتحدة (Australian Council of Learned Academies, 2015).

إطار عمل تطوير الباحث (RDF) والدراسات حوله:

في عام ٢٠٠١م شعرت الحكومة البريطانية بقلق بشأن حالات النقص في المهارات القابلة للنقل لدى طلاب الدكتوراه، وإمكانية تأثيرها على القدرة التنافسية لبريطانيا. وقد قامت مجالس البحث في المملكة المتحدة بتحديد المعايير والمهارات التي ينبغي على الباحثين الإلمام بها. وفي بيانهم عن متطلبات تدريب الباحثين (Research Councils' Joint Skills Statement-JSS, 2001) حددت مجالس البحث سبع مهارات، وهي: مهارات البحث العلمي، معرفة البيئة البحثية وفهمها، إدارة البحث العلمي، الفعالية الشخصية للباحث، مهارات الاتصال، الشبكات والعمل الجماعي، إدارة المهنة. وفي عام (٢٠٠٩م) بدأت منظمة فيتا "Vitae"، مدعومة من مجالس البحث وغيرها للتطوير المهني والشخصي، في وضع نموذج للتطوير المهني البحثي ليدعم بنود (JSS)، نظراً لوجود خصائص أخرى مهمة مثل القيادة والإبداع والصفات المطلوبة في موظف اليوم التي يحتاجها الاقتصاد المعرفي والإبداع. وأطلقت فيتا عليه اسم "إطار عمل تطوير الباحث" (RDF)، ونشرته في عام ٢٠١٠م (Vitae, 2010). وتعمل منظمة "فيتا" لتضمين التطور المهني والوظيفي في هذا الإطار، وتعزيز قدرات قطاع التعليم العالي لتوفير التطور المهني والتدريب للباحثين، وتحسين فرص الباحثين داخل القطاع الأكاديمي وخارجه. وقد وُضع الإطار من خلال مقابلات مع الباحثين وبيانات ميدانية. كما وُضع ليكون أداة لتوثيق وتحليل مهارات البحث. وهو نهج جديد لتطوير

الباحث، ويهدف إلى تعزيز قدرات الباحثين والقوى العاملة في المملكة المتحدة. كما أنه يعد إطاراً يحدد المعرفة والسلوكيات والصفات للباحثين ذوي المهارات العالية. ويمكن استخدامه لدى أي منظمة تهتم بتقديم التطوير المهني والوظيفي والشخصي للباحثين. فهو يشجع الباحثين على التطلع إلى التميز من خلال تحقيق مستويات أعلى من التطوير، ويساعد الباحث على تخطيط تطويره المهني، ويساعد المشرف على تحديد دوره في دعم تطور الباحثين. كما يساعد المدربين في تخطيط ودعم الباحثين، وصانعي السياسة في وضع الاستراتيجيات، ويساعد جهات التوظيف في معرفة مهارات الباحثين وكيفية الاستفادة منها.

وبُني إطار عمل تطوير الباحث (RDF) على شكل أربعة مجالات رئيسية و١٢ مجالاً فرعياً، بداخلها ٦٣ موصفاً، وحددت تحت كل منها المعارف والقدرات المعرفية والمعايير المهنية والصفات والمهارات الشخصية التي يحتاجها الباحث. ويمكن أن تظهر بنود الإطار على شكل مستويات، تصل إلى ٥ مستويات تطوير، وضعت للباحثين لتحديد خطتهم لتطوير مهاراتهم البحثية. وفي عام ٢٠١١م نشرت "فيتا" مخطط إطار تطوير الباحث التفاعلي (eRDF Planner) نتيجة لطلبات بعض الجهات، وذلك لإدارة تطوير الباحثين المهني باستخدام الإطار، وتمت مصادقته في البيئة البريطانية. ووجد المشاركون المخطط مفيداً لتخطيط أنشطة التطوير لتلبية احتياجاتهم. وهو يساعد الباحث على تحديد قدراته والتخطيط لوظيفته وتحديد احتياجاته للتطوير، ومراقبة تطوره، والاحتفاظ بسجل لأنشطة التطوير المهنية التي قام بها، وتسجيل إنجازاته وانطباعاته عنها، وطباعة تقارير عما أنجز ومناقشتها مع المشرفين. كما يعطي فرصة لجهات التوظيف والشركات للنظر في خصائص الباحثين. ونظراً لوجود تساؤلات حول مدى ملاءمة هذا الإطار للبيئة الأوروبية، قامت "فيتا" في عام ٢٠١١م باختباره في ست دول أوروبية (أستونيا، وفرنسا، وألمانيا، وإيطاليا، ولكسمبرج، والنرويج)، وهي

ذات بيانات بحثية وثقافية وسياسية اجتماعية مختلفة. وأظهرت النتائج إمكانية تطبيقه على أوروبًا (Scholz, 2012).

ويتكون إطار تطوير الباحث مما يلي: المجال الرئيس الأول: (أ) المعرفة والقدرات الفكرية (Knowledge and intellectual abilities): يتعلق هذا المجال بالمعرفة والقدرات الفكرية اللازمة لإجراء الأبحاث بشكل متميز. ويتضمن ثلاثة مجالات فرعية، وهي: (أ-١) القاعدة المعرفية (Knowledge base): وتتضمن المعرفة بالموضوع، وطرق البحث: النظرية والتطبيق، والبحث عن المعلومات، ومحو وإدارة الأمية المعلوماتية، واللغات، والمعرفة بالقراءة والكتابة الأكاديمية والحساب؛ (أ-٢) القدرات الإدراكية (Cognitive abilities): التحليل، والتركيب، والتفكير الناقد، والنقويم، وحل المشكلات؛ (أ-٣) الإبداع (Creativity): العقل الباحث، والبصيرة الفكرية، والابتكار، وبناء وتنظيم الحجة، والجرأة الفكرية.

المجال الرئيس الثاني: (ب) الفعالية الشخصية (Personal effectiveness): ويتعلق هذا المجال بالصفات الشخصية والمهارات المهنية ومهارات الإدارة الذاتية لاتخاذ المبادرات اللازمة للتطوير المهني. ويتضمن ثلاثة مجالات فرعية: (ب-١) الصفات الشخصية (Personal qualities): وتشمل الحماس، والمثابرة، والنزاهة، والثقة في النفس، والتأمل الذاتي، والمسؤولية؛ (ب-٢) الإدارة الذاتية (Self management): ويتضمن إعداد وتحديد الأولويات، والالتزام بروح البحث، وإدارة الوقت، والاستجابة للتغيرات، والموازنة بين العمل والحياة؛ (ب-٣) التطوير المهني والوظيفي (Professional and career development): ويتضمن إدارة الوظيفة، والتطوير المهني المستمر، والاستفادة من الفرص، وإنشاء العلاقات الترابطية، والسمعة والتقدير.

المجال الرئيس الثالث: (ج) إدارة البحث وتنظيمه (Research

(governance and organisation): ويتعلق هذا المجال بالإلمام بالمعايير والمتطلبات والسلوك المهني اللازمة لإجراء البحوث الجيدة. ويتضمن ثلاثة مجالات فرعية: (ج-١) السلوك المهني (Professional conduct): ويشمل الصحة والسلامة، والأخلاق، والمبادئ والاستدامة، والمتطلبات القانونية، وحقوق الملكية الفكرية وحقوق الطبع والنشر، والاحترام والسرية، ومعرفة حقوق المشاركين في التأليف، والممارسات المناسبة؛ (ج-٢) إدارة الأبحاث (Research management): ويتضمن استراتيجية البحث، وتخطيط المشروع وتسليمه، وإدارة المخاطر؛ (ج-٣) المالية والتمويل والموارد (Finance, funding and resources): ويتضمن إيجاد الدخل والتمويل، والإدارة المالية، والبنية التحتية والموارد.

المجال الرئيس الرابع: (د) المشاركة والنفوذ والتأثير

(Engagement, influence and impact): ويتعلق بالإلمام والفهم والمهارات اللازمة للتعامل مع البيئة الأكاديمية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية، والتأثير عليها. ويتضمن ثلاثة مجالات فرعية: (د-١) العمل مع الآخرين (Working with others): ويشمل الزمالة، والعمل الجماعي، وإدارة الآخرين، والإشراف، والتوجيه، والتأثير والقيادة، والتعاون، وأساليب المساواة والتنوع؛ (د-٢) التواصل ونشر المعلومات (Communication and dissemination): ويتضمن طرق التواصل، ووسائل الإعلام، والنشر؛ (د-٣) المشاركة والتأثير (Engagement and impact): ويتضمن التدريس، والمشاركة الاجتماعية العامة، والمشاريع الاستثمارية، والسياسة والمجتمع والثقافة.

ويعد إطار عمل تطوير الباحث (RDF) أداة للتخطيط ولتطوير ودعم التطوير الشخصي والمهني والوظيفي للباحثين من الجوانب المعرفية

والسلوكية والاتجاهات. وينمي هذا الإطار المهارات المهنية للباحثين، وصُمم لمساعدة كل من: (١) الباحثين في التعليم العالي، لتقويم وتخطيط تطويرهم الشخصي والمهني والوظيفي؛ و(٢) المشرفين ومديري الباحثين، لدعم تطوير الباحثين؛ و(٣) المدربين والموارد البشرية، لتقديم التوجيه للتطوير؛ و(٤) المؤسسات، لصنع قرارات خاصة باستراتيجياتهم لتطوير البحث.

وقد طبقت العديد من الجامعات في المملكة المتحدة هذا الإطار. وأجريت عدة دراسات أثبتت فعاليته. وقد أورد بروملي (Bromley, 2013) عدة دراسات وحالات لتأثير تنمية مهارات البحث العلمي المهنية وكانت فعالة للطلبة ووفرت لكل منهم سجلاً بحثياً. ومن هذه الدراسات دراسة ألباي وولش (Alpay & Walsh, 2008) حيث وضعا تقييماً للتطوير الوظيفي والشخصي. ويريان أن مخطط (RDF) يقع في نقطة وسط بين الطرق الوضعية التقليدية وطرق ما بعد الحداثة، حيث يتماشى مع منظور البنائية الاجتماعية؛ لأن المستخدمين يضعون الأحكام الخاصة بهم. وأجرى براي وبون (Bray & Boon, 2011) تقييماً باستخدام إطار عمل ومخطط تطوير الباحث. وقد أشارت النتائج إلى أن المخطط ساعد في التطوير الوظيفي.

إطار تطوير مهارات البحث (Research Skill Development -RSD) والدراسات حوله:

تم في أستراليا وضع إطار تطوير مهارات البحث (RSD) لتطوير مهارات البحث لطلبة البكالوريوس والدراسات العليا، مع التركيز على طلبة الماجستير الأجانب الذين لم يُؤسَّسوا بشكل جيد في مجال البحث. وأجريت عدة دراسات (Willison, 2012; Willison & O'Regan, 2013;) (Abdurrahman, Willison, Sabir, 2015) على كليات، منها كليات تربية، وأخذ فيها آراء الطلبة. وأظهرت النتائج أن الإطار أداة مفيدة لتعميق التجربة التعليمية الموجهة للبحوث.

وقد طبق كل من إنجي والسراوي (Ng & Al-Sarawi, 2010) إطار تطوير مهارات البحث بأستراليا على طلبة الماجستير، بغرض تقييم التطوير المهني للإشراف على المشاريع البحثية ورسائل الطلبة، ودعمه. وأوضحا أن الإطار كان فعالاً في تطوير المهارات، خاصة للطلبة الأجانب والطلبة المهنيين، كما أنه قلل من نسبة الغش. كما أشارا إلى أن إطار تطوير مهارات البحث وفر تغذية راجعة وتشخيصاً جيداً للطلبة، وأنه عالج أهم التحديات التي تواجه المشرفين، وهي كيفية تطوير مهارات البحث لدى الطلبة.

الدراسات حول تقييم مهارات البحث لدى طلبة الدراسات العليا:

بالاطلاع على الدراسات في هذا المجال نجد أنها قليلة، ومن أهمها دراسة عجيز (١٩٩٦هـ) حول مدى تمكن طلاب الدراسات العليا بكليات التربية من المهارات الأساسية للبحث التربوي. وأجريت دراسته على عينة مكونة من (٥٠) طالباً وطالبة من كلية التربية باستخدام استبانة وضعت لهذا الغرض. وأظهرت النتائج أن نسبة التمكن كانت ١٩٪، مع تفوق الذكور على الإناث في ثمانى مهارات.

وأجرى الحارثي (١٤٢٩هـ) دراسة عن مدى تمكن طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أم القرى من المعارف الأساسية في إعداد خطة البحث التربوية. وأجريت الدراسة على عينة من (٢٦٨) من طلبة الماجستير، واستخدمت اختباراً تشخيصياً محكي المرجع، ونموذج راش. وأظهرت النتائج أن نسبة التمكن لدى الطلبة كانت متدنية ٣,٤٪.

وقام الوديناني (٢٠٠٧م) بدراسة اهتمت بمهارات البحث لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا بجامعة أم القرى. وتوصلت الدراسة لنتائج منها: أن درجة اكتساب الطلاب للمهارات البحثية متوسطة، وأن هناك ندرة في استخدام الطلاب للبرامج الإحصائية لإدخال البيانات ومعالجتها.

كما هدفت دراسة السليم والبداح والعوامله والعلي (AL- Saleem, Badah, Al Awamleh, and Al- Ali, 2013) إلى معرفة مدى قدرة طلاب الدراسات العليا في الكليات التربوية في الأردن على عمل البحوث التربوية، من وجهة نظرهم، ومعرفة مدى وجود اختلافات تعزى لمتغير الجنس، أو الجامعة، أو درجة التعليم. وتكونت عينة الدراسة من (٢٨١) من طلاب الدراسات العليا. وقد وضع الباحثون استبانة مكونة من (٦٢) فقرة. وخلصت الدراسة إلى انخفاض مهارات البحوث التربوية لدى الطلبة، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين أفراد عينة الدراسة تعزى للجنس أو الجامعة، أو الدرجة التعليمية.

وأجرى الزيلعي (٢٠١٤م) دراسة لبناء اختبار تشخيصي محكي المرجع لقياس مهارات البحث العلمي لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة الباحة. وهدفت الدراسة لبناء اختبار محكي المرجع لقياس مهارات البحث العلمي لدى الطلاب، ومعرفة الفروق في التمكن حسب متغير الجنس والتخصص والمقررات التي تمت دراستها. وكانت العينة مكونة من (٤٧٦) طالباً وطالبة في مرحلة الماجستير. وأظهرت النتائج انخفاضاً واضحاً في مدى التمكن لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا؛ حيث كانت نسبة التمكن (١١,٤٪). كما أظهرت وجود فروق دالة إحصائية تبعاً لمتغير الجنس في متوسط الدرجات على مهارات تحديد وصياغة مشكلة البحث وتفسير النتائج، لصالح الإناث.

أما دراسة حسن والرياشي (٢٠١٤م) فهذهت إلى التعرف على أثر برنامج مقترح لتدريب طلاب الدراسات العليا بجامعة الملك خالد على تنمية بعض مهارات البحث العلمي. وطُبِّقَت استبانة على عينة من طلاب الدراسات العليا بالجامعة، بلغت (٦٤) طالباً. وبناءً على ذلك، أُعِدَّ برنامج تدريبي، طبق على عينة مكونة من (٢٤) طالباً. وأظهرت النتائج استفادة الطلاب بدرجة كبيرة من البرنامج التدريبي في تنمية مهاراتهم في مجال البحث العلمي (٩٤٪).

فرضيات البحث:

للإجابة عن السؤالين الثالث والرابع، وُضعت فرضيتان بناء على نتائج الدراسات السابقة:

(١) لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط درجات مهارات البحث المهنية (الكلية والدرجات الفرعية)، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير الكلية (التربية، والآداب، والسياحة والآثار).

(٢) لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط درجات مهارات البحث المهنية (الدرجة الكلية والدرجات الفرعية) لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود تبعاً لمتغير نوع البرنامج (ماجستير بمقررات فقط، وماجستير بمقررات ورسالة).

عرض النتائج:

فيما يلي عرض لنتائج الدراسة:

بالنسبة للسؤال الأول: "ما مدى مناسبة بنود إطار تطوير الباحث البريطاني للبيئة السعودية؟ وهل يمكن عمل أداة للتقييم الذاتي لمهارات البحث المهنية لطلبة الدراسات العليا باستخدام هذه البنود؟ وما مدى الصدق والثبات للدرجات المشتقة من هذه الأداة؟"، فقد أوضحت النتائج أن معظم بنود "الإطار البريطاني لتطوير الباحث" مناسبة للبيئة السعودية، ما عدا أربعة بنود فقط أُستبعدت، مع تعديلات طفيفة على بعض البنود الأخرى المتعلقة بأمور اقتصادية وأنظمة لا تتعلق بظروف البيئة المحلية. وقد أمكن تحويل هذه البنود لتكون ضمن أداة للتقييم الذاتي للمهارات البحثية المهنية؛ بحيث استطاع الطلبة تقييم مهاراتهم من خمسة مستويات، تتدرج من المستوى الضعيف جداً إلى المستوى العالي جداً. وكما اتضح سابقاً في معرض الحديث عن أداة البحث، فإن الأداة توفر لها دلالات صدق المحتوى،

حيث لاقت معظم البنود موافقة بنسبة ٨٠٪ من المحكمين. كما توفر لها دلالات على الصدق البنائي، حيث ارتبطت درجات البنود بشكل مرتفع مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية. كما ارتبطت الأبعاد (المجالات الرئيسية) مع بعضها البعض ومع الدرجة الكلية بقيم تراوحت ما بين المتوسط إلى المرتفع. وكانت جميع معاملات الارتباط دالة إحصائياً عند $(\alpha = 0,01)$. وهذا يشير إلى أن بنود الأداة تقيس بناءً واحداً، يتفرع إلى أربعة أبعاد، يمكن تفسير الدرجات في ضوءها. وقد توفرت للأداة مؤشرات ثبات جيدة؛ حيث كانت معاملات "ألفا كرونباخ" للاتساق الداخلي بين بنود الأبعاد الفرعية والأداة ككل مرتفعة، مما يدل على اتساق عالٍ بينها.

أما بالنسبة للسؤال الثاني: "ما مدى توفر مهارات البحث المهنية لدى طالبات الدراسات العليا بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود؟"، فقد أُستخرجت التكرارات، والنسب المئوية، والمتوسط، والانحراف المعياري للاستجابات على كل بند، وذلك لكل مستوى من مستويات توفر المهارة. والجدول رقم (٥) يوضح النتائج.

الجدول رقم (٥)

التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لاستجابات أفراد طالبات الدراسات العليا على بنود أداة تقييم "مهارات
البحث المهنية" حسب المجالات الرئيسية والفرعية

| مجموع الانحراف المعياري | المتوسط | مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | منخفض | منخفض جدا | التكرار والنسب المئوية | مجالات وبنود مهارات البحث المهنية |
|-------------------------------|---------|-----------|-------|-------|-------|--------------|------------------------------|---|
| (أ) المعرفة والقدرات الفكرية | | | | | | | | |
| أ-١: القاعدة المعرفية | | | | | | | | |
| ١,١٤ | ٣,٤٠ | ٢٩ | ٣٦ | ٥١ | ١٩ | ٩ | ت | المعرفة بمجال البحث والمواضيع الجديدة فيه وعلاقتها بالمجالات البحثية الأخرى |
| | | ٢٠,١ | ٢٥,٠ | ٣٥,٤ | ١٣,٢ | ٦,٣ | % | |
| ١,٠٩ | ٣,٣١ | ٢٤ | ٣٦ | ٥٥ | ٢٢ | ٨ | ت | المعرفة بالطرق البحثية والتجريبية المناسبة لتصميم البحث |
| | | ١٦,٧ | ٢٤,٣ | ٣٨,٢ | ١٥,٣ | ٥,٦ | % | |
| ٠,٩٥ | ٣,٦٥ | ٣٢ | ٤٤ | ٥٤ | ١٣ | ١ | ت | المعرفة بمصادر المعلومات وطرق البحث عن المعلومات |
| | | ٢٢,٢ | ٣٠,٦ | ٣٧,٥ | ٩,٠ | ٠,٧ | % | |
| ١,٢٠ | ٣,٠١ | ٢٠ | ٢٨ | ٤٦ | ٣٤ | ١٦ | ت | المعرفة بطرق استخدام تقنية المعلومات الضرورية لجمع وإدارة المعلومات |
| | | ١٣,٩ | ١٩,٤ | ٣١,٩ | ٢٣,٦ | ١١,١ | % | |
| ١,٠٠ | ٣,٣٨ | ١٨ | ٤٧ | ٥٧ | ١٥ | ٧ | ت | المعرفة اللغوية المناسبة لإجراء البحوث |
| | | ١٢,٥ | ٣٢,٦ | ٣٩,٦ | ١٠,٤ | ٤,٩ | % | |
| ١,١٩ | ٢,٨٢ | ١٤ | ٢٥ | ٥٠ | ٣١ | ٢٤ | ت | المعرفة بالعمليات الحسابية والإحصائية المناسبة لإجراء البحوث |
| | | ٩,٧ | ١٧,٤ | ٣٤,٧ | ٢١,٥ | ١٦,٧ | % | |

د. إقبال زين العابدين درندري: مدى توفر مهارات البحث المهنية _____ ١٢١

| مجالات وينود مهارات البحث المهنية | التكرار والنسب المئوية | منخفض جدا | منخفض | متوسط | مرتفع | مرتفع جدا | المتوسط | التعرف المعياري |
|-----------------------------------|------------------------|-----------|-------|-------|-------|-----------|---------|-----------------|
| أ-٢: القدرات الإدراكية | | | | | | | | |
| ٧ | % | ٧ | ٢٥ | ٥٤ | ٣١ | ٢٧ | ٣,٣٢ | ١,١١ |
| | | ٤,٩ | ١٧,٤ | ٣٧,٥ | ٢١,٥ | ١٨,٨ | | |
| ٨ | % | ٣ | ٣١ | ٤٤ | ٣٩ | ٢٧ | ٣,٣٩ | ١,٠٨ |
| | | ٢,١ | ٢١,٥ | ٣٠,٦ | ٢٧,١ | ١٨,٨ | | |
| ٩ | % | ٢ | ١٩ | ٥٠ | ٤٩ | ٢٤ | ٣,٥١ | ٠,٩٧ |
| | | ١,٤ | ١٣,٢ | ٣٤,٧ | ٣٤,٠ | ١٦,٧ | | |
| ١٠ | % | ٥ | ١٩ | ٤٨ | ٤٦ | ٢٦ | ٣,٤٨ | ١,٠٤ |
| | | ٣,٥ | ١٣,٢ | ٣٣,٣ | ٣١,٩ | ١٨,١ | | |
| ١١ | % | ٥ | ١٣ | ٥٦ | ٣٦ | ٣٤ | ٣,٥٦ | ١,٠٦ |
| | | ٣,٥ | ٩,٠ | ٣٨,٩ | ٢٥,٠ | ٢٣,٦ | | |
| أ-٣: الإبداع | | | | | | | | |
| ١٢ | % | ٥ | ١٥ | ٣٧ | ٥٥ | ٣٢ | ٣,٦٥ | ١,٠٥ |
| | | ٣,٥ | ١٠,٤ | ٢٥,٧ | ٢٣,٢ | ٢٢,٢ | | |
| ١٣ | % | ٥ | ٢١ | ٣٩ | ٥٥ | ٢٢ | ٣,٤٤ | ١,٠٧ |
| | | ٤,٩ | ١٤,٦ | ٢٧,١ | ٣٨,٢ | ١٥,٣ | | |
| ١٤ | % | ٣ | ١٠ | ٥٥ | ٥٤ | ٢٢ | ٣,٥٧ | ٠,٩١ |
| | | ٢,١ | ٦,٩ | ٣٨,٢ | ٣٧,٥ | ١٥,٣ | | |
| ١٥ | % | ٥ | ١٥ | ٤٩ | ٥٧ | ١٨ | ٣,٤٧ | ٠,٩٦ |
| | | ٣,٥ | ١٠,٤ | ٣٤,٠ | ٣٩,٦ | ١٢,٥ | | |
| ١٦ | ت | ٦ | ١٦ | ٥٣ | ٥١ | ١٨ | ٣,٤١ | ٠,٩٩ |

| مجلات وبنود مهارات البحث المهنية | التكرار والنسب المئوية | منخفض جدا | منخفض | متوسط | مرتفع | مرتفع جدا | المتوسط | التصنيف الهيكلي |
|----------------------------------|---|-----------|-------|-------|-------|-----------|---------|-----------------|
| البحثية وتحدي الوضع الراهن | % | ٤,٢ | ١١,١ | ٣٦,٨ | ٣٥,٤ | ١٢,٥ | | |
| (ب) الفعالية الشخصية | | | | | | | | |
| ب-١: الصفات الشخصية | | | | | | | | |
| ١٧ | القدرة على التعامل مع البحث بحماس وثقة بالنفس | ٢ | ٩ | ٣٥ | ٥٠ | ٤٨ | ٣,٩٢ | ٠,٩٨ |
| | % | ١,٤ | ٦,٣ | ٢٤,٣ | ٣٤,٧ | ٣٣,٣ | | |
| ١٨ | القدرة على المثابرة والمرونة في مواجهة العقبات | ٢ | ٩ | ٣٢ | ٦٣ | ٣٨ | ٣,٨٨ | ٠,٩٢ |
| | % | ١,٤ | ٦,٣ | ٢٢,٢ | ٤٣,٨ | ٢٦,٤ | | |
| ١٩ | الاتصاف بالأمانة العلمية | ٢ | ٧ | ٢٣ | ٤٨ | ٦٤ | ٤,١٥ | ٠,٩٥ |
| | % | ١,٤ | ٤,٩ | ١٦,٠ | ٣٣,٣ | ٤٤,٤ | | |
| ٢٠ | الثقة والمبادرة والاعتماد على النفس | ١ | ٧ | ٢٣ | ٦٢ | ٥١ | ٤,٠٨ | ٠,٨٨ |
| | % | ٠,٧ | ٤,٩ | ١٦,٠ | ٤٣,١ | ٣٥,٤ | | |
| ٢١ | القدرة على التأمل الذاتي والسعي الجاهد للتحسين والتميز البحثي | ٠ | ٨ | ٢٦ | ٦٢ | ٤٨ | ٤,٠٤ | ٠,٨٦ |
| | % | ٠ | ٥,٦ | ١٨,١ | ٤٣,١ | ٣٣,٣ | | |
| ٢٢ | القدرة على التعامل بمسؤولية مع الذات ومع الآخرين | ١ | ٥ | ٢٣ | ٥٩ | ٥٦ | ٤,١٤ | ٠,٨٦ |
| | % | ٠,٧ | ٣,٥ | ١٦,٠ | ٤١,٠ | ٣٨,٩ | | |
| ب-٢: الإدارة الذاتية | | | | | | | | |
| ٢٣ | القدرة على التخطيط للأبحاث وتحديد أولوياتها بشكل استراتيجي | ٤ | ١٠ | ٤٠ | ٥٢ | ٣٨ | ٣,٧٦ | ١,٠١ |
| | % | ٢,٨ | ٦,٩ | ٢٧,٨ | ٣٦,١ | ٢٦,٤ | | |
| ٢٤ | القدرة على المبادرة بإجراء الأبحاث والالتزام بمتطلباتها بحماس وفعالية | ١ | ١٣ | ٤١ | ٤٧ | ٤٢ | ٣,٨١ | ٠,٩٨ |
| | % | ٠,٧ | ٩,٠ | ٢٨,٥ | ٣٢,٦ | ٢٩,٢ | | |
| ٢٥ | القدرة على إدارة الوقت وتسليم مشاريع الأبحاث في الوقت المحدد لها. | ٥ | ١٧ | ٣٣ | ٤٣ | ٤٦ | ٣,٧٥ | ١,١٣ |
| | % | ٣,٥ | ١١,٨ | ٢٢,٩ | ٢٩,٩ | ٣١,٩ | | |
| ٢٦ | القدرة على توقع | ٢ | ١٩ | ٤١ | ٤٧ | ٣٥ | ٣,٦٥ | ١,٠٣ |

د. إقبال زين العابدين درندري: مدى توفر مهارات البحث المهنية ١٢٣

| مهارات وينود مهارات البحث المهنية | التكرار والنسب المئوية | منخفض جدا | منخفض | متوسط | مرتفع | مرتفع جدا | المتوسط | التصنيف المهاري |
|-----------------------------------|------------------------|-----------|-------|-------|-------|-----------|---------|-----------------|
| ٢٧ | % | ١,٤ | ١٣,٢ | ٢٨,٥ | ٣٢,٦ | ٢٤,٣ | | |
| | ت | ٠ | ١٩ | ٣٠ | ٥٨ | ٣٧ | | ٠,٩٨ |
| ٢٨ | % | ٨,٣ | ١٣,٩ | ٣١,٣ | ٢٥,٧ | ٢٠,٨ | ٣,٣٧ | |
| | ت | ١٢ | ٢٠ | ٤٥ | ٣٧ | ٣٠ | | ١,٢٠ |
| ٢٩ | % | ٥,٦ | ١١,٨ | ٢٢,٢ | ٣٨,٩ | ٢١,٥ | ٣,٥٩ | |
| | ت | ٨ | ١٧ | ٣٢ | ٥٦ | ٣١ | | ١,١٢ |
| ٣٠ | % | ٢,٨ | ٦,٣ | ٢٩,٢ | ٣٦,٨ | ٢٥,٠ | ٣,٧٥ | |
| | ت | ٤ | ٩ | ٤٢ | ٥٣ | ٣٦ | | ٠,٩٩ |
| ٣١ | % | ٤,٢ | ٦,٣ | ٢٠,١ | ٣٩,٦ | ٢٩,٩ | ٣,٨٥ | |
| | ت | ٦ | ٩ | ٢٩ | ٥٧ | ٤٣ | | ١,٠٥ |
| ٣٢ | % | ٤,٩ | ٧,٩ | ٢٧,٨ | ٣٤,٧ | ٢٥,٠ | ٣,٦٧ | |
| | ت | ٧ | ١١ | ٤٠ | ٥٠ | ٣٦ | | ١,٠٨ |

ب-٣ : التطوير المهني والوظيفي

| التصنيف المهني | المتوسط | مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | منخفض | منخفض جدا | التكرار والنسب المئوية | مجالات وينود مهارات البحث المهنية |
|--------------------------------|---------|-----------|-------|-------|-------|-----------|------------------------|--|
| (ج) إدارة البحث وتنظيمه | | | | | | | | |
| ج-١: السلوك المهني | | | | | | | | |
| ١,١٧ | ٣,٣٩ | ٣٠ | ٣٤ | ٥٤ | ١٤ | ١٢ | ت | المعرفة أساسيات |
| | | ٢٠,٨ | ٢٣,٦ | ٣٧,٥ | ٩,٧ | ٨,٣ | % | الصحة والسلامة المتصلة بالبحث |
| ١,٠٤ | ٣,٧٧ | ٣٨ | ٥٦ | ٣٥ | ٩ | ٦ | ت | المعرفة بالمتطلبات الأخلاقية في مجال البحث والتصرف |
| | | ٢٦,٤ | ٣٨,٩ | ٢٤,٣ | ٦,٣ | ٤,٢ | % | بنزاهة ومهنية في كل ما يتصل بإدارة البحث، والعمل على استمرارية العمل البحثي |
| ١,٢٧ | ٣,٣٠ | ٣١ | ٣٤ | ٤٢ | ٢١ | ١٦ | ت | المعرفة بالمتطلبات واللوائح القانونية المتعلقة بمجال |
| | | ٢١,٥ | ٢٣,٦ | ٢٩,٢ | ١٤,٦ | ١١,١ | % | البحوث والبيئة البحثية |
| ١,٣٠ | ٣,١١ | ٢٦ | ٢٧ | ٥٢ | ١٥ | ٢٤ | ت | المعرفة بمبادئ حقوق الملكية الفكرية (IPR) |
| | | ١٨,١ | ١٨,٨ | ٣٦,١ | ١٠,٤ | ١٦,٧ | % | وقضايا حقوق المؤلف، المتصلة بالبحوث وتسويقها ونشرها، والعمل على حماية الأصول الفكرية للأبحاث والاستفادة من نتائجها |
| ١,٢٥ | ٣,٤٧ | ٣٤ | ٤٥ | ٣٥ | ١٥ | ١٥ | ت | المعرفة بمفهوم المسؤولية الاجتماعية نحو |
| | | ٢٣,٦ | ٣١,٣ | ٢٤,٣ | ١٠,٤ | ١٠,٤ | % | المؤسسة، ومراعاة سرية المعلومات وتطبيق المعايير والمتطلبات المهنية |
| ١,٢٢ | ٣,٣٨ | ٣١ | ٣٧ | ٤٤ | ١٩ | ١٣ | ت | استخدام الموارد |
| | | ٢١,٥ | ٢٥,٧ | ٣٠,٦ | ١٣,٢ | ٩,٠ | % | المؤسسية بمسؤولية وبشكل مناسب |

| التصنيف المهاري | المتوسط | مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | منخفض | منخفض جدا | التكرار والنسب المئوية | مجالات وينود مهارات البحث المهنية |
|---------------------------------------|---------|-----------|-------|-------|-------|-----------|------------------------|---|
| ج-٢: إدارة البحث | | | | | | | | |
| ١,٠٣ | ٣,٨٠ | ٤٤ | ٤٣ | ٤٥ | ٨ | ٤ | ت | المعرفة بمساهمة البحث في المجال وتحقيقه لرسالة المؤسسة التعليمية |
| | | ٣٠,٦ | ٢٩,٩ | ٣١,٣ | ٥,٦ | ٢,٨ | % | |
| ١,٠٧ | ٣,٤٠ | ٢٩ | ٢٨ | ٦٤ | ١٧ | ٦ | ت | المعرفة بأدوات وأساليب إدارة المشاريع البحثية والقدرة على الاستخدام المناسب منها، ووضع أهداف وخطط للمشاريع البحثية وإدارة الموارد، وتقويم فعالية المشاريع البحثية |
| | | ٢٠,١ | ١٩,٤ | ٤٤,٤ | ١١,٨ | ٤,٢ | % | |
| ١,١٣ | ٣,٣١ | ٢٧ | ٢٩ | ٦١ | ١٦ | ١١ | ت | القدرة على تقييم وإدارة مخاطر المشاريع البحثية. |
| | | ١٨,٨ | ٢٠,١ | ٤٢,٤ | ١١,١ | ٧,٦ | % | |
| ج-٣: المالية والتمويل والموارد | | | | | | | | |
| ١,٢٠ | ٢,٧٣ | ١٣ | ٢١ | ٥٣ | ٢٨ | ٢٩ | ت | المعرفة بمتطلبات الحصول على التمويل ومصادره والتقديم لها |
| | | ٩,٠ | ١٤,٦ | ٣٦,٨ | ١٩,٤ | ٢٠,١ | % | |
| ١,٢٠ | ٢,٧٤ | ١٣ | ٢١ | ٥٥ | ٢٦ | ٢٩ | ت | المعرفة بالإدارة المالية للبحوث وتنفيذها بمسؤولية |
| | | ٩,٠ | ١٤,٦ | ٣٨,٢ | ١٨,١ | ٢٠,١ | % | |
| ١,١٠ | ٣,٧٧ | ٨ | ٢٦ | ٥٩ | ٢٧ | ٢٤ | ت | المعرفة بـنظم الإدارة المحلية للأبحاث وإجراءات تقديم التقارير البحثية ومتطلبات التجهيزات المتصلة بالبحث وتنفيذها بمسؤولية |
| | | ٥,٦ | ١٨,١ | ٤١,٠ | ١٨,٨ | ١٦,٧ | % | |

| الانصراف المهاري | المتوسط | مرتفع جدا | مرتفع | متوسط | منخفض | منخفض جدا | التكرار والنسب النسبية | مجالات وبنود مهارات البحث المنهية |
|------------------------------|---------|-----------|-------|-------|-------|--------------|------------------------------|---|
| (د) المشاركة والتأثير | | | | | | | | |
| د-١: العمل مع الآخرين | | | | | | | | |
| ١,٠٥ | ٣,٩٨ | ٥٦ | ٤٧ | ٢٧ | ١٠ | ٤ | ت | القدرة على التعامل مع الزملاء والمستفيدين من الأبحاث بطريقة محترمة وبناءة ، والالتزام بالطرق العامة للتعامل مع الباحثين داخل وخارج المجتمع الأكاديمي. |
| | | ٣٨,٩ | ٣٢,٦ | ١٨,٨ | ٦,٩ | ٢,٨ | % | |
| ٠,٩٥ | ٣,٨٨ | ٤١ | ٥٨ | ٣٥ | ٧ | ٣ | ت | القدرة على العمل التشاركي المستدام مع مجموعة متنوعة من المستفيدين لإيجاد أفكار ورؤى جديدة، والتأثير على المجتمع والاقتصاد، والاعتراف بمساهمة الآخرين. |
| | | ٢٨,٥ | ٤٠,٣ | ٢٤,٣ | ٤,٩ | ٢,١ | % | |
| ٠,٩٩ | ٣,٨٨ | ٤٥ | ٥٠ | ٣٨ | ٨ | ٣ | ت | القدرة على بناء علاقات بناءة وتفاعلية مع الآخرين في المجالات الأكاديمية والتجارية؛ وإدارة التوقعات وحل الخلافات. |
| | | ٣١,٣ | ٣٤,٧ | ٢٦,٤ | ٥,٦ | ٢,١ | % | |
| ١,٠٤ | ٣,٧٨ | ٤٣ | ٤٦ | ٣٧ | ١٦ | ٢ | ت | القدرة على توجيه الباحثين والزملاء الواعدين بتقديم الدعم والمشورة لهم |
| | | ٢٩,٩ | ٣١,٩ | ٢٥,٧ | ١١,١ | ١,٤ | % | |
| ١,٠٤ | ٣,٧٧ | ٤٢ | ٤٧ | ٣٧ | ١٦ | ٢ | ت | القدرة على القيادة والتحفيز والتأثير على الآخرين والإقناع من خلال الاستماع والمناقشة |
| | | ٢٩,٢ | ٣٢,٦ | ٢٥,٧ | ١١,١ | ١,٤ | % | |
| ١,٠٤ | ٣,٧٩ | ٤٢ | ٥٠ | ٣٥ | ١٤ | ٣ | ت | القدرة على بناء علاقات تعاونية والمحافظة عليها والعمل بشكل نشط |
| | | ٢٩,٢ | ٣٤,٧ | ٢٤,٣ | ٩,٧ | ٢,١ | % | |

| مجلات وبنود مهارات البحث المهنية | التكرار والنسب المئوية | منخفض جدا | منخفض | متوسط | مرتفع | مرتفع جدا | المتوسط | التصنيف المعياري |
|---|------------------------|-----------|-------|-------|-------|-----------|---------|------------------|
| لتطوير المعرفة مع المستفيدين، بما في ذلك الباحثين والممولين والمستخدمين للأبحاث | | | | | | | | |
| د-٢: التواصل ونشر المعلومات | | | | | | | | |
| ٥١ | ت | ١٣ | ١٠ | ٥٧ | ٣٨ | ٢٦ | ٣,٣٨ | ١,١٣ |
| | % | ٩,٠ | ٦,٩ | ٣٩,٦ | ٢٦,٤ | ١٨,١ | | |
| ٥٢ | ت | ٨ | ١٤ | ٥٢ | ٤٠ | ٣٠ | ٣,٤٩ | ١,١٠ |
| | % | ٥,٩ | ٩,٧ | ٣٦,١ | ٢٧,٨ | ٢٠,٨ | | |
| ٥٣ | ت | ١٠ | ١٣ | ٥١ | ٤٤ | ٢٦ | ٣,٤٤ | ١,١٠ |
| | % | ٦,٩ | ٩,٠ | ٣٥,٤ | ٣٠,٦ | ١٨,١ | | |
| د-٣: المشاركة والنفوذ والتأثير | | | | | | | | |
| ٥٤ | ت | ٨ | ١٨ | ٤٤ | ٤٨ | ٢٦ | ٣,٤٦ | ١,١١ |
| | % | ٥,٦ | ١٢,٥ | ٣٠,٦ | ٣٣,٣ | ١٨,١ | | |
| ٥٥ | ت | ٦ | ١٥ | ٤٠ | ٥٤ | ٢٩ | ٣,٥٩ | ١,٠٥ |
| | % | ٤,٢ | ١٠,٤ | ٢٧,٨ | ٣٧,٥ | ٢٠,١ | | |

| مجالات وبنود مهارات البحث المهنية | التكرار والنسب المئوية | منخفض جدا | منخفض | متوسط | مرتفع | مرتفع جدا | المتوسط | التصنيف المهاري |
|--|------------------------|-----------|-------|-------|-------|-----------|---------|-----------------|
| في زيادة الوعي العام بالبحوث | ت | | | | | | | |
| المعرفة باليات دعم نقل المعرفة وزيادة تأثير البحوث في جميع المجالات، والقدرة على تحديد الأفكار المبتكرة؛ وتسويقها وتحويلها لمشاريع داخل وخارج المجال الأكاديمي | % | ٢٠ | ٥٦ | ٤٠ | ٢١ | ٧ | ٣,٤٢ | ١,٠٧ |
| القدرة على العمل بالتعاون مع المستفيدين لتطوير وتبادل المعرفة البحثية التي تؤثر في وضع وتطوير السياسات | ت | | | | | | | |
| المعرفة باليات دعم نقل المعرفة وزيادة تأثير البحوث في جميع المجالات، والقدرة على تحديد الأفكار المبتكرة؛ وتسويقها وتحويلها لمشاريع داخل وخارج المجال الأكاديمي | % | ٣٢ | ٣٩ | ٤١ | ٢٢ | ١٠ | ٣,٤٢ | ١,١٩ |
| القدرة على إجراء الأبحاث التعاونية التي تؤثر على المجتمع والاقتصاد؛ والسعي لإيجاد منافذ جديدة لها، وتقدير مسؤولية الأبحاث وتأثيراتها. | ت | | | | | | | |
| القدرة على العمل مع مجموعات متنوعة في مجال البحوث والتعليم، وتقدير الفروق في إجراء الأبحاث والمواطنة العالمية | % | ٢٦ | ٤٧ | ٤٤ | ٢٢ | ٥ | ٣,٤٧ | ١,٠٦ |
| القدرة على العمل مع مجموعات متنوعة في مجال البحوث والتعليم، وتقدير الفروق في إجراء الأبحاث والمواطنة العالمية | ت | | | | | | | |
| القدرة على العمل مع مجموعات متنوعة في مجال البحوث والتعليم، وتقدير الفروق في إجراء الأبحاث والمواطنة العالمية | % | ٣٥ | ٤٦ | ٣٨ | ١٩ | ٦ | ٣,٥٩ | ١,١٢ |

وبالاعتماد على مستويات توفر المهارات (١=منخفض جدا، ٢=منخفض، ٣=متوسط، ٤=مرتفع، ٥=مرتفع جدا) أظهرت نتائج متوسطات الدرجات على البنود أن المهارات المنخفضة في المجال الرئيس الأول (أ) المعرفة والقدرات الفكرية هي: المعرفة بالعمليات الحسابية

والإحصائية المناسبة لإجراء البحوث (بند رقم ٦) التي تقع في المجال الفرعي (أ-١) القاعدة المعرفية، فقد بلغ متوسطها (٢,٨٢)، وقد أفاد ٣٨٪ من أفراد العينة بأنها منخفضة لديهم. وأظهرت النتائج ضعفاً في المهارات في المجال الرئيس الثالث (ج) إدارة البحث وتنظيمه: المجال الفرعي (ج-٣) المالية والتمويل والمصادر. وشملت المهارات المتدنية جميع مهارات هذا المجال وهي: المعرفة بمتطلبات الحصول على التمويل ومصادره والتقديم لها؛ والمعرفة بمتطلبات الإدارة المالية للبحوث وتنفيذها بمسؤولية؛ والمعرفة بنظم الإدارة المحلية للأبحاث وإجراءات تقديم التقارير البحثية ومتطلبات التجهيزات المتصلة بالبحث وتنفيذها بمسؤولية (البند رقم ٤٢ إلى ٤٤). حيث أفاد ما يقارب من ٣٨٪ من أفراد العينة بأنها منخفضة لديهم. وبلغت متوسطاتها على التوالي (٢,٧٣، ٢,٧٤، ٢,٧٧).

كما أوضحت نتائج متوسطات الدرجات على البنود أن المهارات المرتفعة جداً كانت في المجال الرئيس الثاني (ب) الفعالية الشخصية، وهي: الاتصاف بالأمانة العلمية، الثقة والمبادرة والاعتماد على النفس؛ والقدرة على التأمل الذاتي والسعي الجاهد للتحسين والتميز البحثي؛ والقدرة على التعامل بمسؤولية مع الذات ومع الآخرين (البند رقم ١٩ إلى ٢٢)، في المجال الفرعي (ب-١) الصفات الشخصية. حيث أفاد ما يقارب ٧٧٪ من أفراد العينة بأنها مرتفعة لديهم. وبلغت متوسطاتها على التوالي (٤,١٥، ٤,٠٨، ٤,٠٤). أما بقية المهارات فكانت في المتوسط، وتراوحت متوسطاتها بين ٣ و ٤ من ٥.

وللإجابة عن السؤال الثالث: "هل تختلف مهارات البحث المهنية (المهارة الكلية والمهارات الفرعية) لدى طالبات الدراسات العليا بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود حسب الكلية (تربوية، آداب، سياحة وآثار)؟"

والتحقق من الفرضية الأولى: "لا توجد فروق دالة إحصائية في متوسط درجات مهارات البحث المهنية (الكلية والفرعية)، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير الكلية (التربوية، والآداب، والسياحة والآثار)"، فقد حُلَّت الدرجات الكلية والدرجات الفرعية للطالبات على أداة تقييم مهارات البحث المهنية، باستخدام تحليل التباين أحادي الاتجاه، لمعرفة دلالة الفروق. والجدول رقم (٦) يوضح المتوسطات والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية والفرعية لمهارات البحث المهنية حسب الكلية.

الجدول رقم (٦)

المتوسطات والانحرافات المعيارية للدرجات الكلية والفرعية لمهارات البحث المهنية حسب الكلية

| الكلية/ المجال | الدرجة الكلية | | (أ) المعرفة والقدرات الفكرية | | (ب) الفعالية الشخصية | | (ج) إدارة البحث وتنظيمه | | (د) المشاركة والنفوذ والتأثير | |
|--------------------|---------------|--------|------------------------------------|-------|-------------------------|-------|----------------------------|-------|----------------------------------|-------|
| | ع | م | ع | م | ع | م | ع | م | ع | م |
| التربوية | ٣٠,٧٣ | ٢٠٦,٢٦ | ١٠,٣٧ | ٦١,٧٠ | ٩,٠٠ | ٦١,٧٠ | ٧,٥٨ | ٣٩,١٠ | ٥٤,١٠ | ٩,٢١ |
| الآداب | ٣٠,٠٣ | ٢٠٠,٩٠ | ١٠,٤٢ | ٥٩,١٨ | ١١,٣٢ | ٥٩,١٨ | ١٠,٠٤ | ٣٧,٥٢ | ٥١,١٠ | ١٢,٩٤ |
| السياحة والآثار | ٤١,٧٩ | ٢٢١,٥٠ | ١٣,٨٨ | ٦٢,٨٩ | ١٠,٦٣ | ٦٢,٨٩ | ١٠,٢٤ | ٤١,١١ | ٥٨,٢٥ | ١٣,١٠ |

م = المتوسط الحسابي؛ ع = الإنحراف المعياري

ويظهر مما سبق ارتفاع درجات كلية السياحة والآثار على بقية الكليات.

كما يُظهر الجدول رقم (٧) نتائج تحليل التباين.

الجدول رقم (٧) نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات الدرجات الكلية والفرعية لمهارات البحث المهنية، تبعا لمتغير الكلية، لطالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود

| مستوى الدلالة | ف | متوسط المربعات | درجات الحرية | مجموع المربعات | مصدر التباين | مجالات مهارات البحث المهنية |
|---------------|------|----------------|--------------|----------------|----------------|-------------------------------|
| ٠,٠٠٣ | ٥,٩١ | ٧٩٠,٧٤ | ٢ | ١٥٨١,٤٨ | عن المجموعات | (أ) المعرفة والقدرات المعرفية |
| | | ١٣٣,٩٠ | ١٤١ | ١٨٨٨٠,٢٧ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٤٣ | ٢٠٤٦١,٧٥ | الكلية | |
| ٠,٢٠٧ | ١,٥٩ | ١٧٠,٨١ | ٢ | ٣٤١,٦٣ | عن المجموعات | (ب) الفعالية الشخصية |
| | | ١٠٧,١٧ | ١٤١ | ١٥١١٠,٣١ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٤٣ | ١٥٤٥١,٩٣ | الكلية | |
| ٠,١٧٩ | ١,٧٤ | ١٥١,٢٩ | ٢ | ٣٠٢,٥٩ | عن المجموعات | (ج) إدارة البحث وتنظيمه |
| | | ٨٦,٩٣ | ١٤١ | ١٢٢٥٧,٤١ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٤٣ | ١٢٥٦٠,٠٠ | الكلية | |
| ٠,٠١٦ | ٤,٢٩ | ٦٠٠,٢٠ | ٢ | ١٢٠٠,٤١ | عن المجموعات | (د) المشاركة والنفوذ والتأثير |
| | | ١٣٩,٩٧ | ١٤١ | ١٩٧٣٥,٢٥ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٤٣ | ٢٠٩٣٥,٦٦ | الكلية | |
| ٠,٠٢٣ | ٣,٨٦ | ٥٢٦٥,٢٢ | ٢ | ١٠٥٣٠,٤٤ | عن المجموعات | الدرجة الكلية |
| | | ١٦٣٦,٤٣ | ١٤١ | ١٩٢٢٤٣,١٢ | داخل المجموعات | |
| | | | ١٤٣ | ٢٠٢٧٧٣,٥٦ | الكلية | |

وقد أوضحت نتائج تحليل التباين للدرجة الكلية لمهارات البحث المهنية أن قيمة "ف" (٣,٨٦)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٢٣، $(\alpha = 0,05)$. لذا رُفِضَ الفرض الصفري وقُبِلَ الفرض البديل الذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات مهارات البحث المهنية (الكلية)، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير الكلية (التربية، الآداب، السياحة والآثار)".

وفيما يختص بالدرجات الفرعية، فبالنسبة للمجال الأول: (أ) المعرفة والقدرات الفكرية، فقد بلغت قيمة "ف" (٥,٩١)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠٣ $(\alpha = 0,05)$. لذا رُفِضَ الفرض الصفري وقُبِلَ الفرض البديل الذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات المعرفة والقدرات الفكرية، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير الكلية (التربية، الآداب، السياحة والآثار)". وبالنسبة للمجال الثاني: (ب) الفعالية الشخصية، فقد بلغت قيمة "ف" (١,٩٥)، وهي غير دالة إحصائياً $(\alpha = 0,05)$. لذا لا يمكن رفض الفرض الصفري الذي ينص على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات الفعالية الشخصية، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير الكلية (التربية، والآداب، والسياحة والآثار)". وأما بالنسبة للمجال الثالث: (ج) إدارة البحث وتنظيمه، فقد بلغت قيمة "ف" (١,٧٤)، وهي غير دالة إحصائياً $(\alpha = 0,05)$. لذا لا يمكن رفض الفرض الصفري الذي ينص على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات إدارة البحث وتنظيمه، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير الكلية (التربية، الآداب، السياحة والآثار)". وفيما يخص المجال الرابع: (د) المشاركة والنفوذ والتأثير، فقد بلغت قيمة "ف" (٤,٢٩)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠١٦ $(\alpha = 0,05)$. لذا رُفِضَ الفرض الصفري وقُبِلَ الفرض البديل الذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط

درجات المشاركة والنفوذ والتأثير، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير الكلية (التربية، الآداب، السياحة والآثار)."

ولمعرفة الكليات التي ترجع لها الفروق طُبِّقَ اختبار شيفيه. والجدول رقم (٨) يوضح النتائج بالنسبة للدرجة الكلية، كما توضح الجداول (٩) و(١٠) النتائج بالنسبة للدرجات الفرعية.

الجدول رقم (٨)

نتائج اختبار شيفيه للفروق في الدرجة الكلية لمهارات البحث المهنية بين الكليات

| الكلية | كلية التربية (ن = ٥٠) | كلية الآداب (ن = ٥٠) | كلية الآثار (ن = ٤٤) |
|-----------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| كلية التربية (م = ٢٠٦,٢٦) | | | |
| كلية الآداب (م = ٢٠٠,٩٠) | -٥,٣٦ (٠,٧٦٩) | | |
| كلية السياحة والآثار (م = ٢٢١,٥٠) | ١٥,٢٤ (٠,١٤٠) | *٢٠,٦* (٠,٠٢٩) | |

متوسط الفرق (مستوى الدلالة)؛ م = المتوسط الحسابي، * القيمة دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = ٠,٠٥$

ويتضح من الجدول السابق (رقم ٨) أن الفروق في الدرجة الكلية لمهارات البحث المهنية ترجع لكلية السياحة والآثار (م = ٢٢١,٥٠) مقارنة بكلية الآداب (م = ٢٠٠,٩٠)، حيث كانت الفروق دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = ٠,٠٥$. بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً بين بقية المقارنات.

الجدول رقم (٩)

نتائج اختبار شيفيه للفروق في درجة المعرفة والقدرات الفكرية بين الكليات

| الكلية | كلية التربية (ن = ٥٠) | كلية الآداب (ن = ٥٠) | كلية الآثار (ن = ٤٤) |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| كلية التربية (م = ٥١,٣٦) | | | |
| كلية الآداب (م = ٥٣,١٠) | ١,٧٤ (٠,٧٥٤) | | |
| كلية السياحة والآثار (م = ٥٩,٢٥) | **٧,٨٩* (٠,٠٠٥) | *٦,١٥* (٠,٠٤٠) | |

متوسط الفرق (مستوى الدلالة)؛ م = المتوسط الحسابي؛ ** القيمة دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = ٠,٠١$ ؛ * القيمة دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = ٠,٠٥$

يوضح الجدول رقم (٩) النتائج بالنسبة لدرجة المجال الأول: (أ)

المعرفة والقدرات الفكرية، حيث اتضح أن الفروق ترجع لكلية السياحة والآثار، فقد بلغ متوسطها (٥٩,٢٥) مقارنة بكلية الآداب (٥٣,١٠)، وكانت الفروق دالة إحصائياً بين الكليتين عند مستوى $٠,٠٤٠$ ($\alpha = ٠,٠٥$). كما كانت الفروق دالة إحصائياً عند مستوى $٠,٠٠٥$ ($\alpha = ٠,٠٥$) بين كلية السياحة والآثار وكلية التربية (التي بلغ متوسطها ٥١,٣٦). بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً ($\alpha = ٠,٠٥$) بين كلية التربية وكلية الآداب.

الجدول رقم (١٠)

نتائج اختبار شيفيه للفروق في درجة المشاركة والتأثير بين الكليات

| الكليات | كلية التربية (ن = ٥٠) | كلية الآداب (ن = ٥٠) | كلية الآثار (ن = ٤٤) |
|----------------------------------|--------------------------|-------------------------|-------------------------|
| كلية التربية (م = ٥٤,١٠) | | | |
| كلية الآداب (م = ٥١,١٠) | - ٣,٠ (٠,٤٥٠) | | |
| كلية السياحة والآثار (م = ٥٨,٢٥) | ٠,٢٤ (٠,١٥) | * ٧,١٥ (٠,٠١٦) | |

متوسط الفرق (مستوى الدلالة)؛ م = المتوسط الحسابي؛ * القيمة دالة إحصائياً عند مستوى $\alpha = ٠,٠٥$

يوضح الجدول رقم (١٠) النتائج بالنسبة لدرجة المجال الرابع: (د) المشاركة والنفوذ والتأثير، حيث اتضح أن الفروق ترجع لكلية السياحة والآثار، فقد بلغ متوسطها (٥٨,٢٥) مقارنة بكلية الآداب (٥١,١٠)، وكانت الفروق بين الكليتين دالة إحصائياً عند مستوى $٠,٠١٦$ ($\alpha = ٠,٠٥$). بينما لم توجد فروق دالة إحصائياً بين بقية المقارنات.

ولإجابة عن السؤال الرابع: "هل تختلف مهارات البحث المهنية (المهارة الكلية والمهارات الفرعية) لدى طالبات الدراسات العليا بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود حسب نوع البرنامج (مقررات برسالة أو بمقررات دراسية فقط)؟"، والتحقق من الفرضية الثانية: "لا توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات مهارات البحث المهنية (الكلية والفرعية)

لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود تبعاً لمتغير نوع البرنامج (ماجستير بمقررات فقط، وماجستير بمقررات ورسالة)، فقد حُلَّت درجات الطالبات الكلية والدرجات الفرعية على أداة تقييم مهارات البحث المهنية باستخدام اختبار "ت" للعينات المستقلة، لمعرفة دلالة الفروق، وذلك لكل من الطالبات بكلية التربية والطالبات بكلية الآداب، حيث لا يوجد برنامج بالمقررات في كلية السياحة والآثار. وكانت النتائج كما هو موضح بالجدول رقم (١١) .

الجدول رقم (١١)

نتائج تحليل التباين أحادي الاتجاه لدلالة الفروق بين متوسطات الدرجات الكلية والفرعية لمهارات البحث المهنية، تبعا لمتغير نوع البرنامج، لطالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود

| مستوى الدلالة | درجة الحرية | ت | الخطأ المعياري للفرق | متوسط الفرق | الخطأ المعياري | الانحراف المعياري | متوسط | ن | البرنامج | مجالات مهارات البحث المهنية |
|---------------|-------------|-------|----------------------|-------------|----------------|-------------------|--------|----|------------------------|-------------------------------|
| ٠,٠٢٦ | ٩٨ | ٢,٢٧- | ٢,٠٤ | ٤,٦١- | ١,٥٨ | ١١,٠٢ | ٤٩,٨٨ | ٤٩ | ماجستير بمقررات فقط | (أ) المعرفة والقدرات الفكرية |
| | | | | | ١,٣٠ | ٩,٢٨ | ٥٤,٤٩ | ٥١ | ماجستير بمقررات ورسالة | |
| ٠,٠٠٥ | ٩٨ | ٢,٩- | ١,٩٨ | ٥,٧٥- | ١,٤٨ | ١٠,٣٣ | ٥٧,٥١ | ٤٩ | ماجستير بمقررات فقط | (ب) الفعالية الشخصية |
| | | | | | ١,٣٢ | ٩,٤٥ | ٦٣,٢٥ | ٥١ | ماجستير بمقررات ورسالة | |
| ٠,٩٦٨ | ٩٨ | ٠,٠٤ | ١,٧٩ | ٠,٠٧ | ١,٢٠ | ٨,٤٢ | ٣٨,٢٥ | ٤٩ | ماجستير بمقررات فقط | (ج) إدارة البحث وتنظيمه |
| | | | | | ١,٣١ | ٩,٣٩ | ٣٨,٢٧ | ٥١ | ماجستير بمقررات ورسالة | |
| ٠,٠٤٢ | ٩٨ | ٢,٠٦- | ٢,٢٢ | ٤,٥٨- | ١,٦٣ | ١١,٤٤ | ٥٠,٢٧ | ٤٩ | ماجستير بمقررات فقط | (د) المشاركة والنفوذ والتأثير |
| | | | | | ١,٥١ | ١٠,٧٥ | ٥٤,٨٤ | ٥١ | ماجستير بمقررات ورسالة | |
| ٠,٠٣١ | ٩٨ | ٢,١٩- | ٦,٧٧ | ١٤,٨٦- | ٤,٩٢ | ٣٤,٤٦ | ١٩٦,٠٠ | ٤٩ | ماجستير بمقررات فقط | الدرجة الكلية |
| | | | | | ٤,٦٦ | ٣٣,٢٧ | ٢١٠,٨٦ | ٥١ | ماجستير بمقررات ورسالة | |

أوضحت النتائج بالنسبة للدرجة الكلية لمهارات البحث المهنية أن قيمة "ت" قد بلغت (-٢,١٩)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٣١ ($\alpha = 0,05$)، لذا رُفِضَ الفرض الصفري وقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط الدرجات الكلية لمهارات البحث المهنية، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير نوع البرنامج"، وذلك لصالح برنامج الماجستير بمقررات ورسالة. فقد كان متوسط الدرجات للطالبات ببرنامج الماجستير بمقررات ورسالة (٢١٠,٨٦) أعلى من متوسط الدرجات للطالبات ببرنامج الماجستير بمقررات فقط (١٩٦)، وبمتوسط فرق (-١٤,٨٦) درجة.

أما بالنسبة للدرجات الفرعية، ففي المجال الأول: (أ) المعرفة والقدرات الفكرية، فقد بلغت قيمة "ت" (-٢,٢٧)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٢٦ ($\alpha = 0,05$). لذا رفض الفرض الصفري وقبل الفرض البديل الذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات المعرفة والقدرات الفكرية، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير الكلية البرنامج"، وذلك لصالح الطالبات في برنامج الماجستير بمقررات ورسالة. فقد كان متوسط الدرجات للطالبات ببرنامج الماجستير بمقررات ورسالة على هذا المجال (٥٤,٤٩) أعلى من متوسط الدرجات للطالبات ببرنامج المقررات فقط (٤٩,٨٨)، وبمتوسط فرق (-٤,٦١) درجة.

وفي المجال الثاني: (ب) الفعالية الشخصية، بلغت قيمة "ت" (-٢,٩٠)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة ٠,٠٠٥ ($\alpha = 0,05$). لذا رُفِضَ الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات الفعالية الشخصية، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير نوع البرنامج"، وذلك

لصالح برنامج الماجستير بمقررات ورسالة. فقد كان متوسط الدرجات للطلبات ببرنامج الماجستير بمقررات ورسالة على هذا المجال (٦٣,٢٥) أعلى من متوسط الدرجات للطلبات ببرنامج الماجستير بمقررات فقط (٥٧,٥١)، وبمتوسط فرق (-٥,٧٥) درجة.

وبالنسبة للمجال الثالث: (ج) إدارة البحث وتنظيمه، بلغت قيمة "ت" (٠,٠٤)، وهي غير دالة إحصائياً ($\alpha = ٠,٠٥$). لذا لم يُرفض الفرض الصفري الذي ينص على أنه: "لا توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات إدارة البحث وتنظيمه، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير نوع البرنامج". وقد بلغ متوسط الدرجات للطلبات في برنامج الماجستير بمقررات ورسالة على هذا المجال (٣٨,٢٧) مقارنة ببرنامج الماجستير بمقررات (٣٨,٣٥)، وبمتوسط فرق (٠,٠٧).

وفي المجال الرابع: (د) المشاركة والنفوذ والتأثير، بلغت قيمة ت (-٢,٠٦)، وهي دالة إحصائياً عند مستوى ٠,٠٤٢ ($\alpha = ٠,٠٥$). لذا رُفِضَ الفرض الصفري وقبول الفرض البديل الذي ينص على أنه: "توجد فروق دالة إحصائياً في متوسط درجات المشاركة والنفوذ والتأثير، لدى طالبات الدراسات العليا بجامعة الملك سعود، تبعاً لمتغير نوع البرنامج"، لصالح برنامج الماجستير بمقررات ورسالة، حيث كان متوسط الدرجات على هذا المجال (٥٤,٨٤) أعلى من برنامج الماجستير بمقررات (٥٠,٢٧)، وبمتوسط فرق (-٤,٥٨).

ولمعرفة الدلالة العملية للنتائج، حُسِبَ مربع إيتا (η^2) لنتائج تحليل التباين واختبار "ت"، وتراوح قيمتها بين ٠,٠٢ و ٠,٠٨، وهي تدل على أهمية متوسطة حسب تفسير كوهين (Cohen, 1988).

مناقشة النتائج:

أوضحت نتائج البحث أن بنود الإطار البريطاني لتطوير الباحث مناسبة للبيئة السعودية. وقد أمكن صياغة هذه البنود لتكون ضمن أداة لتقييم

مهارات البحثية المهنية لطلبة الدراسات العليا. كما أظهرت نتائج البحث أن لهذه الأداة خصائص سيكومترية جيدة. فهناك دلالات جيدة على صدق المحتوى، والصدق البنائي. وقد توفرت للأداة مؤشرات ثبات جيدة أيضاً، مما يدل على إمكانية استخدام هذه الأداة مع طلبة الدراسات العليا والباحثين. وقد أوضحت النتائج توفر مهارات البحث المهنية بمستوى متوسط لدى طالبات الدراسات العليا اللاتي طُبِّقَ عليهن في هذا البحث، حيث بلغ المتوسط العام للدرجة الكلية (٢٠٦,٥)، أي ما يعادل (٣,٥ من ٥) من مستويات التقييم الخماسية للأداة، ماعدا بعض المهارات التي أظهرن فيها ضعفاً أو تميزاً. والجدول رقم (١٢) يوضح المتوسطات على المجالات الرئيسية والفرعية والدرجة الكلية بحسب هذه المستويات.

الجدول رقم (١٢) متوسط التقييم على المجالات الفرعية والرئيسة والكلية

لأداة تقييم "مهارات البحث المهنية"

| المتوسط (من ٥) | مجالات مهارات البحث المهنية | المتوسط (من ٥) | مجالات مهارات البحث المهنية |
|----------------|-------------------------------------|----------------|--|
| ٤,٠٤ | ب-١: الصفات الشخصية | ٣,٢٦ | أ-١: القاعدة المعرفية |
| ٣,٧٥ | ب-٢: الإدارة الذاتية | ٣,٤٥ | أ-٢: القدرات الإدراكية |
| ٣,٦٥ | ب-٣: التطوير المهني والوظيفي | ٣,٥١ | أ-٣: الإبداع |
| ٣,٨١ | المجال الرئيس (ب) الفعالية الشخصية | ٣,٤٠ | المجال الرئيس (أ) المعرفة والقدرات الفكرية |
| ٣,٧٩ | د-١: العمل مع الآخرين | ٣,٤٠ | ج-١: السلوك المهني |
| ٣,٤٤ | د-٢: التواصل ونشر المعلومات | ٣,٥٠ | ج-٢: إدارة البحث |
| ٣,٤٩ | د-٣: المشاركة والنفوذ والتأثير | ٢,٧٥ | ج-٣: المالية والتمويل والموارد |
| ٣,٥٧ | المجال الرئيس (د) المشاركة والتأثير | ٣,٢٢ | المجال الرئيس (ج) إدارة البحث وتنظيمه |
| | | ٣,٥٠ | متوسط الدرجة الكلية |

واتضح من النتائج أن الضعف لدى الطالبات كان بشكل عام في مهارات المعرفة بالعمليات الحسابية والإحصائية المناسبة لإجراء البحوث، والتي تقع في المجال الفرعي (أ-١) القاعدة المعرفية، وذلك رغم المقررات التي يأخذنها في الإحصاء ومناهج البحث. وقد بلغ متوسط التقييم العام لهذا البعد الفرعي (٣,٢٦). وقد يرجع ذلك إلى ضعف المكون التطبيقي في الدراسة والذي يدرّب الباحثات على كيفية اختيار وتطبيق ما يناسب من التحليلات الإحصائية، وهو الجزء الذي يحتاجه الطلبة مهنيًا. كذلك ظهر ضعف في مهارات البعد الفرعي (ج-٣) المالية والتمويل والمصادر، حيث كان هناك انخفاض في جميع مهارات هذا المجال المتعلقة بالمعرفة بمتطلبات الحصول على التمويل ومصادره والتقديم لها، والمعرفة بمتطلبات الإدارة المالية للبحوث وتنفيذها بمسؤولية، والمعرفة بنظم الإدارة المحلية للأبحاث وإجراءات تقديم التقارير البحثية ومتطلبات التجهيزات المتصلة بالبحث وتنفيذها بمسؤولية. وقد بلغ متوسط التقييم العام لهذا البعد الفرعي (٢,٧٥). ويبدو أن ذلك يرجع إلى عدم تخصيص مقررات أو ورش عمل للطالبات تُعنى بهذا الجانب المهني الذي يركز على كيفية الحصول على الدعم المالي للبحوث، والإدارة المالية لها ومتابعة تنفيذها والإنجازات فيها وإدارتها.

أما الجوانب التي أظهرت تميزًا فكانت في البعد الفرعي (ب-١) الصفات الشخصية، وهي مهارات الاتصاف بالأمانة العلمية والثقة والمبادرة والاعتماد على النفس، والقدرة على التأمل الذاتي والسعي الجاهد للتحسين والتميز البحثي، والقدرة على التعامل بمسؤولية مع الذات ومع الآخرين. وقد بلغ متوسط التقييم العام لهذا البعد الفرعي (٤,٠٤). وقد يفسر هذه النتيجة أن جميع هذه الجوانب تُدعّم بالجامعة بشكل كبير حيث إنها من متطلبات الجودة. وبالرغم من اختلاف الأداء بين الكليات، إلا أن الأداء بشكل عام لم يكن مرتفعاً لدى جميع الكليات (متوسط التقييم على الدرجة الكلية ٣,٥٠ من ٥).

وتؤيد النتائج العامة لهذا البحث نتائج الدراسات السابقة التي أوضحت انخفاض المهارات البحثية لدى طلبة الدراسات العليا بشكل عام، ومنها دراسة عجيز (١٩٩٦م)، ودراسة الحارثي (٥١٤٢٩) ودراسة الزيبي (٢٠١٤م) ودراسة السليم وزملائه (٢٠١٣م) التي أظهرت أن نسبة التمكن من المعارف والمهارات الأساسية في إعداد البحوث لدى طلبة الدراسات العليا كانت منخفضة.

أما بالنسبة للفروق، فقد أوضحت نتائج هذا البحث فروقاً دالة إحصائياً بين الكليات الإنسانية في الدرجة الكلية لمهارات البحث المهني، والدرجات الفرعية لكل من مهارات المعرفة والقدرات الفكرية البحثية، ومهارات المشاركة والنفوذ والتأثير، تبعاً للكليات، وذلك لصالح كلية السياحة والآثار. فقد بلغ متوسط الدرجة الكلية لكلية السياحة والآثار (٢٢١،٥٠)، (وهو يساوي مستوى تقييم ٣،٧٥ من ٥ في الأداة)، بينما بلغ متوسط كلية التربية (٢٠٦،٢٦)، (يساوي ٣،٥٠ من ٥)، وكلية الآداب (٢٠٠،٩٠)، (يساوي ٣،٤١ من ٥). وبالنظر للمجالات التي كانت فيها فروق بين الكليات، نجد أنها في المجال الأول: (أ) المعرفة والقدرات الفكرية، حيث كان متوسط كلية السياحة والآثار (٥٩،٢٥)، (يساوي ٣،٧٠ من ٥)، مقارنة بكلية الآداب (٥٣،١٠)، (٣،٣٢ من ٥)، وكلية التربية (٥١،٣٦)، (٣،٢١ من ٥). وكذلك في المجال الرابع: (د) المشاركة والنفوذ والتأثير، حيث كان متوسط كلية السياحة والآثار (٥٨،٢٥)، (٣،٨٨ من ٥)، مقارنة بكلية الآداب (٥١،١٠)، (٣،٤١ من ٥)، وكلية التربية (٥٤،١٠)، (٣،٦١ من ٥).

كما أظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً في الدرجة الكلية لمهارات البحث المهني، والدرجات الفرعية لكل من المعرفة والقدرات الفكرية البحثية، ومهارات الفعالية الشخصية، ومهارات المشاركة والنفوذ والتأثير، تبعاً لنوع البرنامج (مقررات برسالة أو بمقررات دراسية فقط)، وذلك لصالح الطالبات في برنامج المقررات برسالة. وانخفضت درجات الطالبات في

برنامج الماجستير بالمقررات، خاصة في كلية الآداب عن الكليتين الأخرتين. ويبدو أن الانخفاض يرجع لقلة وضعف المقررات المطروحة التي تتناول مهارات البحث والتعاون البحثي في هذا النوع من البرامج. فقد بلغ متوسط الدرجات الكلية للطالبات ببرنامج الماجستير بمقررات ورسالة (٢١٠,٨٦)، (يساوي ٣,٩٥ من ٥)، مقارنة ببرنامج المقررات فقط الذي بلغ متوسط درجات الطالبات فيه (١٩٦)، (٣,٣٢). كما ظهرت فروق في المجالات بين البرنامجين. ففي المجال الأول: (أ) المعرفة والقدرات الفكرية، بلغ متوسط الدرجات للطالبات ببرنامج الماجستير بمقررات ورسالة (٥٤,٤٩)، (٣,٤٠)، مقارنة ببرنامج المقررات فقط الذي بلغ متوسط درجات الطالبات فيه (٤٩,٨٨)، (٣,١٢). وفي المجال الثاني: (ب) الفعالية الشخصية، بلغ متوسط الدرجات للطالبات ببرنامج الماجستير بمقررات ورسالة (٦٣,٢٥)، (٣,٩٥)، مقارنة ببرنامج المقررات فقط الذي بلغ متوسط درجات الطالبات فيه (٥٧,٥١)، (٣,٥٩). وفي المجال الرابع: (د) المشاركة والنفوذ والتأثير، بلغ متوسط الدرجات (٥٤,٨٤)، (٣,٦٦) مقارنة ببرنامج الماجستير بمقررات (٥٠,٢٧)، (٣,٣٥).

الخلاصة والتوصيات:

قدم هذا البحث أداة لتشخيص مهارات البحث المهنية، المبنية على الإطار المنهجي البريطاني لتطوير الباحث (RDF)، ليستخدمها الباحثون وطلبة الدراسات العليا والمشرفون عليهم في تطوير مهارات البحث بشكل مهني. وأوضحت النتائج أنها مناسبة للبيئة السعودية. وقد توفرت لها دلالات جيدة للصدق والثبات. كما أوضحت نتائج البحث أن مهارات طالبات الماجستير بالكليات الإنسانية بجامعة الملك سعود متوسطة بشكل عام، من وجهة نظرهن. وهناك بعض المهارات المنخفضة تتعلق بالمعرفة بالعمليات الحسابية والإحصائية المناسبة لإجراء البحوث، وبالجوانب الخاصة بكيفية الحصول على الدعم المالي للبحوث، والإدارة المالية لها ومتابعة تنفيذها

والإنجازات فيها وإدارتها. كما كانت هناك مهارات مرتفعة تتعلق بجوانب الشخصية.

وأظهرت النتائج فروقاً دالة إحصائياً لدى الطالبات في الدرجة الكلية لمهارات البحث المهنية، والدرجات الفرعية لكل من المعرفة والقدرات الفكرية البحثية، ومهارات المشاركة والتأثير، تبعاً للكلية (تربية، وآداب، وسياحة وآثار)، وذلك لصالح كلية السياحة والآثار. واتضح وجود فروق دالة إحصائياً في الدرجة الكلية لمهارات البحث المهنية، والدرجات الفرعية لكل من المعرفة والقدرات الفكرية البحثية، ومهارات الفعالية الشخصية، ومهارات المشاركة والتأثير، لدى الطالبات تبعاً لنوع البرنامج (مقررات برسالة أو بمقررات دراسية فقط)، وذلك لصالح برنامج المقررات برسالة.

وتوصي الباحثة بما يلي:

- ضرورة الاستفادة من تجارب الدول التي تفوقت في تطوير مهارات الباحثين، وعلى الأخص تجربة المملكة المتحدة، والتعامل مع البحث على أنه مهنة لا تقتصر على المجال الأكاديمي، وأنه أساس لمجتمع المعرفة.
- ضرورة العمل على إيجاد إطار عمل ومعايير موحدة تحدد مواصفات الباحثين الجيدين حتى يمكن تطوير الباحثين بناءً عليها، والتأكد من قدراتهم على التعامل مع متطلبات العصر والعولمة.
- ضرورة تطبيق أداة تقييم مهارات البحث المهنية المستخدمة في هذا البحث لتشخيص مهارات طلبة الدراسات العليا عند قبولهم، ووضع برامج تطوير بحثي بناءً عليها، واستخدامها في خطط التطوير والمتابعة للمهارات البحثية لطلبة الدراسات العليا بشكل مستمر على مدى دراستهم، وبخاصة طلبة الماجستير بمقررات فقط دون رسالة في الكليات الإنسانية، حيث قد لا يجدون الوقت الكافي للتدريب على مهارات البحث.
- عند استخدام أداة تقييم مهارات البحث المهنية، ينبغي أن يؤخذ التقييم الذاتي للطلاب، موثقاً بأدلة تثبت إتقان كل مهارة، إضافة إلى تقييم المشرف.

- ضرورة أن يهتم المشرفون والقائمون على برامج الدراسات العليا برفع مهارات البحث المهنية لدى طالبات الدراسات العليا في الكليات الإنسانية بشكل عام، ولدى كليتي الآداب والتربية بجامعة الملك سعود بشكل خاص، عن طريق طرح برامج تدريبية، وتغيير المنهج والمقررات بحيث تركز على المهارات المطلوبة، وعلى التطبيق المهني والمتدرج لجميع مهارات البحث المهنية.
- ضرورة الاهتمام برفع مهارات البحث المهنية المرتبطة بالمعرفة والقدرات الفكرية البحثية، ومهارات المشاركة والنفوذ والتأثير، لدى طالبات الدراسات العليا في الكليات الإنسانية بشكل عام، ولدى كليتي الآداب والتربية بجامعة الملك سعود، وطلبة البرامج بدون رسالة بشكل خاص.
- العمل على رفع مهارات الفعالية الشخصية، لدى طالبات الدراسات العليا في الكليات الإنسانية بشكل عام، وعلى الأخص البرامج بدون رسالة بجامعة الملك سعود.
- أهمية العمل على تعريف طلبة الدراسات العليا بمتطلبات الحصول على التمويل ومصادره والتقديم لها، ومتطلبات الإدارة المالية للبحوث، ونظم الإدارة المحلية للأبحاث وإجراءات تقديم التقارير البحثية ومتطلبات التجهيزات المتصلة بالبحث وتنفيذها بمسؤولية، لتأهيلهم للبحث بشكل مهني.
- ضرورة التركيز على مهارات المعرفة بالعمليات الحسابية والإحصائية المناسبة لإجراء البحوث، وتدريب الباحثات وطالبات الدراسات العليا على كيفية اختيار وتطبيق ما يناسب من التحليلات الإحصائية.
- عمل مزيد من الأبحاث عن مدى فعالية أداة تقييم مهارات البحث المهنية والإطار الخاص بها في تطوير مهارات الباحثين وطلبة الدراسات العليا من مختلف التخصصات في البيئة العربية.

المراجع

المراجع باللغة العربية

١. الحارثي، فيصل خضران (٢٠٠٨م). مدى تمكن طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أم القرى من المعارف الأساسية في إعداد البحوث التربوية. رسالة غير منشورة، كلية التربية بجامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٢. حسن، علي الصغير عبد العال، الرياشي، حمزة عبد الحكم (٢٠١٤م). برنامج تدريبي مقترح لتنمية مهارات البحث العلمي لدى طلاب الدراسات العليا بجامعة الملك خالد. المجلة التربوية الدولية المتخصصة، ٣ (١)، ١١٩-١٤١.
٣. الزيلعي، محمد (٢٠١٤م). بناء اختبار تشخيصي محكي الرجوع لقياس مهارات البحث العلمي لدى طلاب الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة الباحة. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
٤. عجيز، عادل أحمد (١٩٩٦م). مدى تمكن طلاب الدراسات العليا بكلية التربية من المهارات الأساسية اللازمة للبحث التربوي. بحث قدم للمؤتمر القومي السنوي الثالث لمركز تطوير التعليم الجامعي، القاهرة، جمهورية مصر العربية.
٥. المنهراوي، داليا محمد نبيل (٢٠١٥م). السياسات العامة للبحث العلمي والتطوير التكنولوجي في مؤسسات التعليم العالي في الوطن العربي. مجلة البحوث، ٤، ١٠٦-١١٨.
٦. الوديناني، محمد بن معيض (٢٠٠٧م). المهارات البحثية المكتسبة لدى طلاب وطالبات الدراسات العليا بكلية التربية بجامعة أم القرى بمكة المكرمة. مجلة كلية التربية بالإسماعيلية، ٣ (٩)، ٩٧-٢٤.

المراجع باللغة الإنجليزية

7. Abdurrahman, D., Willison, J., & Sabir, F. (2015). *International masters students' perception of the Research Skill Development Framework*. Paper presented at the Society for Research into Higher Education Annual Research Conference, UK.
8. Alpay, E. & Walsh, E. (2008). A skills perception inventory for evaluating postgraduate transferable skills development. *Assessment and Evaluation in Higher Education*, 33(6), 581-98.
9. AL- Saleem, B., Badah, A., Al Awamleh, H., & Al- Ali, Y. (2013). Post graduate students and their ability of processing educational research skills from their perspective in Jordanian educational faculties. *International Journal of Education*, 5(2), 115-128.
10. Australian Council of Learned Academies. (2015). *Securing Australia's Future Project 13: Review of Australia's research training system*. Australia, Melbourne Victoria: Author.
11. Bray, R. & Boon, S. (2011). Research and theory towards a framework for research career development: An evaluation of the UK's Vitae Researcher Development Framework. *International Journal for Researcher Development*, 2(2), 99-116.
12. Bromley, T. (2013). *The impact of researcher development*. A collection of papers based on workshops at the Vitae Researcher Development International Conference. Manchester, UK.
13. Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2nd ed.). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
14. Economic and Social Research Council. (2001). *Information on research methods program: Introduction and summary*. Swindon, UK: Author.
15. Evans, L. (2007). *Researcher Development in the social sciences: An 'extended'- 'restricted' professionalism-based model*. Paper presented at the annual conference of the Society for Research into Higher Education, Brighton, UK.

16. Ismail, I. & T. Meerah, S. (2012). Evaluating the research competencies of doctoral students. *Social and Behavioral Sciences*, 59, 244 – 247.
17. Ng, B. & Al-Sarawi, S. (2010). *Feedback on research skill assessment of honours and postgraduate education using research skill development framework*. Paper presented at Quality in Postgraduate Research Conference: Educating Researchers for 21st century, Adelaide, Australia.
18. UK GRAD Program. (2001). *Joint Statement of the UK Research Councils' training requirements for research students*. Retrived from: www.vitae.ac.uk/cms/files/RCUK-Joint-Skills-Statement-2001.pdf.
19. Vitae. (2010). *Researcher Development Framework*. Retrived from: www.vitae.ac.uk/
20. Willison, J. (2010). *The Researcher Skill Development Framework*. Paper presented at Quality in Postgraduate Research Conference: Educating Researchers for 21 century, Adelaide, Australia.
21. Willison, J. (2012). When academics integrate research skill development in the curriculum. *Higher Education Research & Development*, 31(6), 905-919.
22. Willison, J. & O'Regan, K. (2013). *Researcher Development Framework*. Retrieved from: <http://www.adelaide.edu.au/rsd>.
23. Zakri, A. (2006). *Research universities in the 21st century: Global challenges and local implications*. Paper presented at The UNESCO Forum Global Colloquium, Paris, France.