

كيفية تعزيز التأثير العلمي : توصيات لمسؤولي الجامعات والباحثين والمعلمين

تأليف : هيرمان أجوينيس، ولاري يو، وسيفات توسون

قسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال بجامعة جورج واشنطن،

واشنطن، مقاطعة كولومبيا، الولايات المتحدة الأمريكية

تم قبول الورقة العلمية للنشر في 26 نوفمبر 2020

How to enhance scholarly impact: recommendations for university administrators, researchers and educators

Herman Aguinis, Larry Yu and Cevat Tosun

Department of Management, The George Washington University School of Business, Washington, District of Columbia, USA

Accepted 26 November 2020

© Herman Aguinis, Larry Yu and Cevat Tosun. Published in International Journal of Contemporary Hospitality Management. Published by Emerald Publishing Limited. <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJCHM-10-2020-1189>

ترجمة : محمد حرب البجة

قسم علوم الأدلة الجنائية، كلية العدالة الجنائية

جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية

الملخص

الغرض: الغرض من هذه الورقة العلمية هو دراسة التأثير العلمي الذي يعتبر حاسماً للجامعات في تطلعاتها لإنتاج ونشر وتطبيق المعرفة. ومع ذلك، فإن التأثير العلمي هو مفهوم بعيد المنال من ناحية معرفة أبعاده وطرق تقييمه. أولاً، قدم المؤلفون نموذجاً مفاهيمياً لتوضيح الأبعاد المختلفة للتأثير العلمي (أي النظرية والبحث والتعليم والهيئات والمجتمع) وأربعة من أصحاب المصلحة الرئيسيين (أي الباحثين الآخرين والطلاب والممارسين وصانعي السياسات). ثانياً، قدم المؤلفون توصيات قابلة للتنفيذ لمسؤولي الجامعات والباحثين والمعلمين حول كيفية تعزيز التأثير. نموذج التأثير العلمي مرن وقابل للتوسع وقابل للتطوير وقابل للتكيف مع الجامعات في مناطق مختلفة من العالم بالرغم من اختلاف أولوياتهم الإستراتيجية. التصميم / المنهجية / النهج: أجرى المؤلفون مراجعة عامة للأدبيات، وقدموا

نموذجاً متعدد الأبعاد ومتعدد أصحاب المصلحة للتأثير العلمي بغرض توجيه الإجراءات المستقبلية التي تهدف إلى تعزيز التأثير العلمي. النتائج: وصف المؤلفون الطبيعة متعددة الأبعاد ومتعددة أصحاب المصلحة للتأثير العلمي والمفهوم الدقيق والمراوغ للتأثير العلمي. كما حدد المؤلفون أبعاداً متعددة للتأثير، وبيّنوا مختلف أصحاب المصلحة المعنيين، وقدموا توصيات لتعزيز التأثير العلمي في المستقبل. الآثار العملية: قدم المؤلفون توصيات عملية وقابلة للتنفيذ حول كيفية تعزيز التأثير العلمي. بالنسبة لمسؤولي الجامعات، أوصى المؤلفون بمواءمة أهداف التأثير العلمي مع الإجراءات وقرارات تخصيص الموارد؛ والتأكد من أن إدارة الأداء وأنظمة المكافآت متوافقة مع أهداف التأثير؛ وأن تكون إستراتيجياً في اختيار قائمة الدوريات؛ وكذلك تطوير برنامج دكتوراه قوي، وتعزيز المعرفة العملية والتطبيقات. للباحثين والمعلمين، من ناحية أخرى أوصى المؤلفون بتطوير خطة تأثير علمي شخصية للباحثين والمعلمين؛ وأن يصبح باحثاً متنوع المهارات؛ وأن يسعى لإيجاد طرق للتأثير على أبعاد التأثير المتعددة في وقت واحد، والاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي لتوسيع دائرة التأثير على أصحاب المصلحة الخارجيين. ويرى المؤلفون أن تنفيذ هذه التوصيات سيعود بالفائدة على الباحثين الآخرين والطلاب والممارسين (مثل المديرين والاستشاريين) وصناع السياسات أو متخذي القرار.

الأصالة / القيمة: قدم المؤلفون طريقة مبتكرة لتصور التأثير العلمي. ومن جهة أخرى، نتج عن التحليل المفاهيمي للتأثير العلمي توصيات قابلة للتنفيذ لمسؤولي الجامعات والباحثين والمعلمين من أجل تعزيز التأثير.

الكلمات المفتاحية: التأثير العلمي، أصحاب المصلحة الخارجيون، التطبيق العملي للبحث، أصحاب المصلحة الداخليين.

نوع الورقة العلمية: مراجعة عامة

1. مقدمة

الغرض الذي تأسست من أجله الجامعات هو إنتاج ونشر وتطبيق المعرفة. فإذا ما حققوا هذه التطلعات النبيلة، عندها نستطيع أن نقول بكل ثقة: إن الجامعات لديها تأثير علمي: "تأثير مهم أو على الأقل تأثير كبير" (قاموس ميريام ويبستر، 2020). ففي الوقت الحاضر، أن يكون للجامعات تأثير ليس مجرد بيان طموح تطلعه تلك المؤسسات، بل إنه شيء تطالب به وتتطلع إليه المجتمعات في جميع أنحاء العالم (باكلي، 2019؛ رايان، 2015). ومن المفارقات أن المعنى الذي يشير إليه مصطلح التأثير العلمي ليس واضحاً تماماً (باكلي، 2019). تأمل الجامعات بأن تحافظ على علاقات مع الفئات المختلفة من أصحاب المصلحة بموضوع التأثير العلمي، وتطمح أن يكون لها تأثير علمي عليهم، ومن تلك الفئات الطلاب والخريجون والباحثون خارجها والمؤسسات التجارية والحكومة، وجهات التمويل والمجتمع ككل.

ولكن بسبب عدم وجود تعريف واضح، فإن المبادرات التي تهدف إلى زيادة التأثير العلمي لا تحقق دائماً التأثير المقصود (أندرسون وآخرون، 2017؛ بينفيلد وآخرون، 2014). وبالمثل، لم يتم تحديد التأثير العلمي للباحثين والمعلمين بشكل واضح. على سبيل المثال، على الرغم من أن التأثير يوصف عادة على نطاق واسع، فإن الأدبيات المتعلقة بتأثير العلماء بشكل فردي ركزت حصرياً على

كيفية تأثيرهم على الباحثين الآخرين - وفقاً للقياسات المستندة إلى الاقتباس (أجوينيس وآخرون، 2012، 2020c؛ ديف وآخرون، 2015؛ أوكوموس وآخرون، 2019؛ بارك وآخرون، 2011).

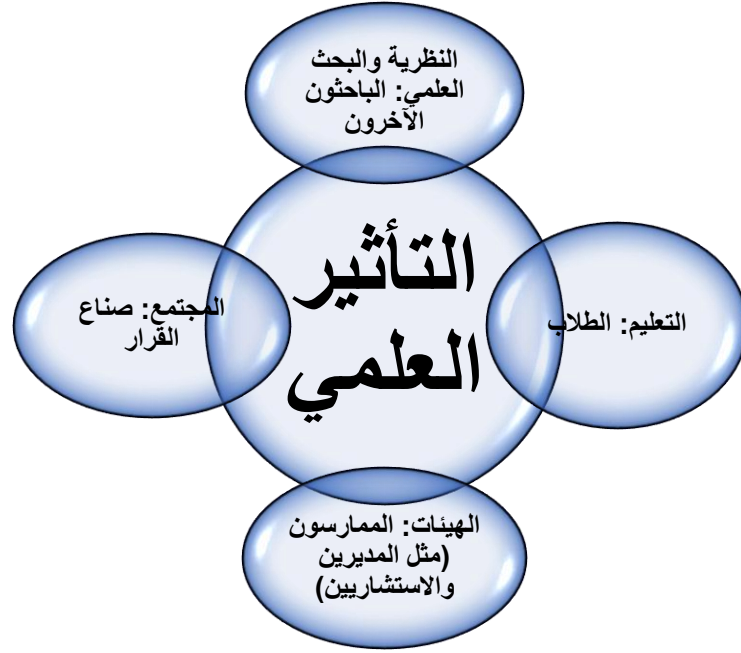
ومن الواضح أننا لسنا أول من تناول موضوع التأثير العلمي. على سبيل المثال، باستخدام إطار إدارة المعرفة، قام مودي وزملاؤه (2018) بتحديد العوامل المؤسسية التي كانت بمثابة أصول لثقافة داعمة وبنية تحتية فعّالة لرعاية الباحثين المؤثرين. أيضاً، اعتمد تشين ولووه (2020) نهجاً بنائياً لتحديد العادات البحثية التي أدت للحصول على منحة دراسية مؤثرة من خلال إجراء مقابلات مع عينة من 36 باحثاً في هونغ كونغ. بالإضافة إلى ذلك، قام فيليبس وزملاؤه (2018) بدراسة لفهم تأثير المسائل أو القضايا التجارية على المجتمع من منظور الممارسين والمجتمع والباحثين.

الغرض من هذه المقالة هو البناء على الأبحاث الموجودة، ولكن الذهاب أبعد من ذلك من خلال تقديم حل لتوضيح معنى التأثير العلمي. وبنفس القدر من الأهمية، نقدم توصيات حول كيفية تعزيز التأثير العلمي. وللقيام بذلك، نقدم أولاً نموذجاً لتأثير تعدد أصحاب المصلحة وتعدد الأبعاد. بعد ذلك، نقدم توصيات قابلة للتنفيذ لمسؤولي الجامعات وكذلك الباحثون والمعلمين حول كيفية تعزيز التأثير العلمي.

2. الأثر العلمي: نموذج لتعدد الأبعاد وتعدد أصحاب المصلحة

معظم الباحثين والمعلمين في إدارة الضيافة والسياحة، وغيرهم الكثير في المجالات الأخرى، يريدون وأيضاً يحتاجون إلى أن يكون لهم تأثير علمي (وولش، 2011). وهذا يعني أننا نرغب في الحصول على تأثير مهم أو تأثير كبير على أنواع مختلفة من أصحاب المصلحة؛ لأن إحداث فرق هو سبب اختيار معظم المعلمين للعمل بمهنة أكاديمية (وولش، 2011).

يلخص الشكل رقم 1 نموذجنا الذي يبين تعدد الأبعاد وتعدد أصحاب المصلحة للتأثير العلمي. يوضح هذا الشكل أن الأبعاد المختلفة للتأثير مرتبطة بشكل مباشر بأصحاب المصلحة المحددين والفريدين. بالنسبة للبعد النظري والبحثي، فإن أصحاب المصلحة الرئيسيين هم باحثون آخرون، وعادة ما يتم قياس التأثير باستخدام الاستشهادات - إلى أي مدى يؤثر الباحث على تفكير وعمل العلماء الآخرين. بالنسبة للبعد التعليمي، فإن الطموح هو أن يكون لها تأثير طويل الأمد على تطوير الطلاب من خلال نشر المعرفة ذات الصلة وتطبيقاتها. بالنسبة للبعد المنظمات، فإن الطموح هو أن يكون لها تأثير على الممارسين: المديرين والاستشاريين الذين يستخدمون المعرفة الناتجة عن البحث. أخيراً، بالنسبة للبعد المجتمعي، يتمثل الهدف في التأثير على صانعي السياسات (مثل المشرعين والمسؤولين الحكوميين).



الشكل 1. التأثير العلمي: الأبعاد وأصحاب المصلحة

أحد الجوانب المهمة في النموذج المفاهيمي في الشكل رقم 1 يتمثل في أن التأثير العلمي على أحد الأبعاد لا يرتبط بالضرورة بالتأثير على الأبعاد الأخرى. فمثلاً، أجوينيس وزملاؤه (2012) وجدوا أن الاستشهادات (أي قياس التأثير على النظرية والبحث) تعكس أقل من 3% في التفاوت في العدد المشار إليه في غير صفحات Google -edu (هي التي تقيس التأثير على المنظمات والمجتمع). لذلك فإن حقيقة أن الباحث لديه درجة عالية من التأثير على الباحثين الآخرين، بناءً على عدد الاستشهادات العالية، لا يعني بالضرورة أن لديه نفس الدرجة العالية من التأثير على أصحاب المصلحة الآخرين بما في ذلك الطلاب والمنظمات والمجتمع.

يعتمد النموذج في الشكل رقم 1 على التصور الذي أشار إليه أجوينيس وزملاؤه (2014) من تعدد اتجاهات التأثير العلمي. نظرًا لأن المفهوم يشير إلى تعدد أبعاد التأثير وتعدد أصحاب المصلحة، لذلك فإن النموذج الوارد في الشكل رقم 1 يبين أن هناك حاجة إلى:

- استخدام مقاييس مختلفة للتأثير بناءً على البعد وأصحاب المصلحة الذين يُراد للتأثير العلمي أن يستهدفهم.
- أن يكون هناك تحسس على المستوى المحلي؛ لأن الأولويات الإستراتيجية للمؤسسات تختلف مع مرور الوقت بالنسبة لأبعاد التأثير وكذلك أصحاب المصلحة الذين تستهدفهم.
- فهم أن أبعاد التأثير يمكن أن تكون متكاملة ولا ينبغي اعتبار أنها لا تعتمد على بعضها البعض.
- ضع في اعتبارك إمكانية أن تؤثر بعض الإجراءات على أكثر من بُعد واحد، وعلى أكثر من فئة من أصحاب المصلحة في وقت واحد.

كتوضيح للتطبيق الواسع لنموذجنا على وجه التحديد في مجال الضيافة والسياحة، نريد أن نضع في اعتبار القارئ دراستين فحصتا آراء رؤساء برامج الجامعات لتقييم تأثير أعضاء هيئة التدريس (كوهين ولووه، 2007؛ تونغ وآخرون، 2018). على وجه التحديد، كشفت هذه الدراسات أن هناك تحولاً واضحاً في التركيز نحو البعد النظري والبحثي؛ لأن العديد من الجامعات تركز على الأوراق العلمية في المجالات ذات المستوى الأعلى ومؤشر الاقتباس في العلوم الاجتماعية (SSCI) Social Sciences Citation Index، نظراً لموقعها في التصنيف ومؤشرات التأثير (على سبيل المثال، متوسط عدد الاقتباسات الواردة من المقالات المنشورة في تلك المجالات). كشفت هذه الدراسات أيضاً عن القيمة المتزايدة للتأثير على المنظمات (أي الممارسين بما في ذلك المديرين والمستشارين) من خلال تسليط الضوء مثلاً على أهمية تنظيم المؤتمرات لكل من الباحثين والممارسين. فيما يتعلق بالتأثير على التعليم، هناك أيضاً توقع بأن أعضاء هيئة التدريس سيشفرون على طلاب الدكتوراه والماجستير، ويكون لهم تأثير واضح على حياتهم المهنية (تونغ وآخرون، 2018).

يتيح نموذجنا أيضاً الكشف عن التحولات المحتملة لدى أبعاد معينة ولدى أصحاب المصلحة مثل التحول من المنظمات والممارسين إلى أصحاب مصلحة آخرين مثل النظرية والبحث والباحثين الآخرين، وتوضيح تلك التي تحظى بأهمية أكبر أو أقل (مثل الأوراق العلمية المنشورة في المجالات عالية المستوى التي تُمنح قيمة أكبر من الأوراق العلمية المنشورة في المجالات التي تستهدف الممارسين). ميزة أخرى لنموذجنا هي أنه يجعل هذه الاختيارات صريحة، والتي قد تكون أحياناً ضمنية. بعبارة أخرى، يسمح لنا النموذج بفهم إجراءات الجامعة وقرارات تخصيص الموارد حول التأثير العملي من خلال تصنيفها من حيث الأبعاد المستهدفة وأصحاب المصلحة (على سبيل المثال، تخصيص المزيد من الموارد والمكافآت على بُعد النظرية والبحث العلمي مقارنةً ببُعد آخر مثل بُعد المنظمات أو المؤسسات). أخيراً، يعتبر النموذج غير موجه لاتجاه معين بمعنى أنه لا يملئ أي بُعد ونوع من أصحاب المصلحة يجب أن يكون أكثر صلة – ولكنه يتيح لنا أن نفهم بسرعة، استناداً إلى الإجراءات المشاهدة وطريقة تخصيص الموارد، القيم الضمنية فيما يخص الأبعاد وأصحاب المصلحة التي تم منحهم قيمة ووزناً أكبر.

3. تعزيز التأثير العلمي

هناك نوعان من العوامل الرئيسية للتأثير العلمي. أولاً، يؤدي مديرو الجامعات (مثل رؤساء الأقسام والعمداء ومديري مراكز البحوث ونواب الرؤساء للبحث) دوراً قيادياً مهماً؛ لأن لديهم سلطة اتخاذ القرار بشأن إدارة الأداء وأنظمة المكافآت التي تؤثر على أولويات أعضاء هيئة التدريس وجهودهم (تريسي، 2018). لذلك، يؤدي مسؤولو الجامعات دوراً مركزياً فيما يتعلق بأبعاد التأثير الخاصة التي يمكن استهدافها للتحسين. على سبيل المثال، كما ذكرنا سابقاً، أقرت الدراسة الاستقصائية الأخيرة لرؤساء برامج الجامعات في مجال الضيافة والسياحة بالدور المتزايد للمجلات ذات المستوى الأعلى الم فهرسة SSCI باعتبارها مساهمات ذات قيمة عالية ومؤثرة (تونغ وآخرون، 2018).

ثانياً، الباحثون والمعلمون هم العملاء الذين يوجدون التأثير العلمي من خلال أنشطتهم البحثية والتدريسية والخدمات التعليمية التي يقدمونها. يتسم سوق العمل الأكاديمي اليوم بالمنافسة الشديدة، وتهتم الجامعات بشكل متزايد بتعيين وتعزيز أعضاء هيئة التدريس المؤثرين. بالإضافة إلى ذلك، وبغض النظر عن المكافآت الخارجية المرتبطة بالتأثير العلمي (مثل زيادة الرواتب، والترقية، والبحث العلمي، ودعم التدريس، والدعم الصيفي)، فإن معظم الأكاديميين لديهم دوافع ذاتية وجوهرية للقيام بعمل له تأثير علمي (أجوينس وآخرون، 2013).

ما الذي يمكن لمسؤولي الجامعات والباحثين والمعلمين القيام به لتعزيز التأثير العلمي؟ أولاً، نقدم توصيات لمسؤولي الجامعة. للاطلاع عليها، يتضمن الجدول رقم 1 ملخصاً للتوصيات جنباً إلى جنب مع إرشادات التنفيذ.

الجدول 1. تعزيز الأثر العلمي: توصيات لمديري الجامعات

إرشادات التنفيذ	التوصيات
<p>كمثال تنفيذي، إذا كانت أولوية التأثير العلمي الإستراتيجي للجامعة هي النظرية والبحث العلمي، إذن يجب:</p> <ul style="list-style-type: none"> - تعيين أعضاء هيئة تدريس من ذوي السجلات البحثية المعروفة لملء الكراسي البحثية والأستاذية. - الانخراط في جمع التبرعات الخارجية لدعم البحث. - إنشاء برامج توجيه رسمية لأعضاء هيئة التدريس الذين هم في بداية حياتهم المهنية. - تقديم تدريب منهجي حتى يتم تحديث مهارات الباحثين بشكل مستمر. - تقديم إرشادات واضحة للمسؤولين في جميع المستويات حول كيفية قياس التأثير على النظرية والبحث (على سبيل المثال، تضمين زيادة في عدد الكراسي المنوحة والمعلمين من خلال جهود جمع الأموال من خلال العمدات، وزيادة الإنفاق البحثي من مصادر التمويل العامة والخاصة، وزيادة عدد الأوراق العلمية الدورية مع الرؤية المرغوبة والتأثير، بالإضافة إلى المقاييس المستندة إلى الاقتباس). 	<p>1. يجب أن تتوافق أهداف التأثير العلمي مع الإجراءات وقرارات تخصيص الموارد</p>
<ul style="list-style-type: none"> - تنفيذ نهج المحفظة لإدارة الأداء؛ لأنه لا يستطيع جميع أعضاء هيئة التدريس عادةً التأثير على جميع الأبعاد بمستوى عالٍ مماثل. - يجب ندرك أن بعض أعضاء هيئة التدريس قد يتفوقون في أحد أبعاد التأثير، بينما يتفوق آخرون في بُعد آخر. - تخصيص أوزان مختلفة لأبعاد التأثير المختلفة. - ضبط الأوزان لكل بُعد بمرور الوقت مع تغير اهتمامات أعضاء هيئة التدريس ومساوهم. - تقدير ومكافأة أبعاد التأثير المهمة للجامعة. 	<p>2. التأكد من أن إدارة الأداء وأنظمة المكافآت متوافقة مع أهداف التأثير</p>

إرشادات التنفيذ	التوصيات
<p>– أعد فحص قائمة المجالات العلمية لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانخراط في الأبحاث التي لا يمكن أن تؤثر فقط على الباحثين الآخرين، ولكن أيضاً على أصحاب المصلحة الآخرين مثل التعليم والمنظمات وأبعاد المجتمع.</p> <p>– استخدم قائمة المجالات كأداة إدارية لقياس الأداء وتخصيص المكافآت، وبالتالي تعزيز التأثير، ولكن اختيار المجالات يجب أن يكون متسقاً مع نوع التأثير الذي ترغب فيه الجامعة.</p> <p>– بالإضافة إلى النظرية والبحث، إذا كان الهدف هو التأثير على أبعاد أخرى، فقم بتضمين المجالات المخصصة لها مثل تلك التي تركز على منحة التدريس (أي التأثير على بُعد التعليم والطلاب كأصحاب مصلحة).</p>	<p>3. كن إستراتيجياً في اختيار قائمة المجالات</p>
<p>– أن تضع في اعتبارك أن الاستثمار في برنامج الدكتوراه هو التزام طويل الأجل وبالغ الأهمية للعديد من أبعاد التأثير؛ لأن الفوائد تشمل الأوراق العلمية (أي البعد النظري والبحث) وكذلك السُّمعة.</p> <p>– توفير فرص التدريس حتى يطور طلاب الدكتوراه مهاراتهم التربوية.</p> <p>– إرشاد وتدريب الطلاب على كتابة مقالات موجهة للممارس وتعلم كيفية ربط النظرية والممارسة في وقت مبكر من تدريبهم.</p> <p>– تدريب طلاب الدكتوراه على كتابة مقالات تركز على الممارسين.</p> <p>– أن تضع في اعتبارك تطوير برنامج دكتوراه تنفيذي للممارسين للتأثير على أبعاد المنظمات والمجتمع (مثل دكتوراه في إدارة الفنادق والسياحة في مدرسة إدارة الفنادق والسياحة، جامعة هونغ كونغ للفنون التطبيقية).</p>	<p>4. تطوير برنامج دكتوراه قوي</p>
<p>– التنسيق مع مكتب التطوير ومركز التوظيف ومكتب الخريجين لصياغة إستراتيجية لسد الفجوة بين التعليم والبحث العلمي من جهة والصناعة من جهة أخرى، بحيث يمكن لأعضاء هيئة التدريس أن يكون لديهم خبرة صناعية أوسع.</p> <p>– قم بتكوين شراكة مع المنظمات الخاصة المحلية والوكالات العامة لتأمين عملية الوصول إلى أعضاء هيئة التدريس والطلاب من أجل التعلم التجريبي والبحث التطبيقي.</p> <p>– إضفاء الطابع المؤسسي على ممارسة استشارات أعضاء هيئة التدريس التي تتحد مع مشاريع – التعلم التجريبي؛ لأن مشاركة الطلاب في المشاريع الاستشارية تعزز أيضاً التأثير على البعد التعليمي.</p> <p>– تقديم حوافز لأعضاء هيئة التدريس لاختيار قضاء جزء من إجازاتهم الدراسية في إجراء البحوث التطبيقية في مؤسسة بدلاً من جامعة أخرى.</p>	<p>5. تعزيز المعرفة العملية والتطبيقات</p>

3.1 توصيات لمديري الجامعات

3.1.1 التوصية رقم 1: موازنة أهداف التأثير العلمي مع الإجراءات وقرارات تخصيص الموارد.

يحتاج مسؤولو الجامعة إلى التأكد من وجود توافق بين أولويات التأثير العلمي الإستراتيجي والإجراءات المعتمدة بهذا الخصوص وقرارات تخصيص الموارد. على سبيل المثال، إذا كانت الأولوية الإستراتيجية للجامعة هي أن يكون لها تأثير علمي كبير على النظرية والبحث، فقد تتضمن الإجراءات تعيين أعضاء هيئة تدريس لديهم خبرة عالية وسجلات بحثية معروفة لملء الكراسي البحثية والأستاذية، والمشاركة مع أصحاب المصلحة الخارجيين لجذب الأموال لاستخدامها في البحث، ويشرفون على إنشاء برامج توجيه نظامية لأعضاء هيئة التدريس الجدد الذين في بداية حياتهم المهنية وتقديم التدريب المنهجي لهم، بحيث يتم تحديث مهارات الباحثين بشكل مستمر.

على الجامعة أن توفر إرشادات واضحة للمسؤولين على جميع المستويات حول كيفية قياس التأثير العلمي على مستوى النظرية والبحث؛ وذلك بغرض إعطاء توضيح محدد، ولضمان التوافق الإستراتيجي مع متطلباتها.

يمكن أن تشمل هذه الإجراءات زيادة في عدد الكراسي البحثية والأستاذية الممنوحة من خلال جهود التمويل التي تقوم على توفيرها العمادات، وزيادة الإنفاق البحثي من مصادر التمويل العامة والخاصة، وزيادة عدد المقالات العلمية المحكمة ذات الرؤية والتأثير المرغوبين؛ بالإضافة إلى زيادة الاستشهادات بأشكالها المختلفة (على سبيل المثال، إجمالي الاستشهادات، مؤشر الاقتباس h-index، كما يتم قياسه بواسطة قواعد بيانات مختلفة بما في ذلك Clarivate Web of Science و Google Scholar و Scopus).

ومن ناحية أخرى، فإن الافتقار إلى التوافق الإستراتيجي بين ما يعتبر أهم أبعاد التأثير الحيوية المستهدفة من الجامعات والجهات البحثية، والإجراءات المتخذة من ناحية، وقرارات تخصيص الموارد من ناحية أخرى، يؤدي بالضرورة إلى حدوث ارتباك في المنظومة وحدوث تأثيرات غير مرغوبة. واستكمالاً لهذا النهج التوضيحي، يرى المؤلفون أنه إذا كانت هذه الجامعة تطمح إلى أن يكون لها تأثير على مستوى النظرية والبحث العلمي، ولكنها لا تقدم الموارد اللازمة (على سبيل المثال، تقليل عبء التدريس لكبار الباحثين، والدعم الصيفي حتى يتمكن أعضاء هيئة التدريس من تخصيص وقت للبحث)، فإن من المرجح أن أكثر الباحثين تأثيراً سيغادرون (أجوينيس وأوبويل، 2014).

وإجمالاً، فإنه ليس من الضروري التوصية باستثمار الموارد في هذا البعد أو ذاك. ولكن تكمن الفكرة في أنه يجب تخصيص الموارد بطريقة ترتبط ارتباطاً مباشراً بالأولويات الإستراتيجية للمركز البحثي أو الجامعة فيما يتعلق بالتأثير العلمي المطلوب.

3.1.2 التوصية رقم 2: تأكد من أن إدارة الأداء وأنظمة المكافآت متوافقة مع أهداف التأثير

يحتاج مديرو الجامعات إلى تطبيق أنظمة إدارة أداء تكون شفافة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على التركيز على أبعاد التأثير المستهدفة وعلى أصحاب المصلحة (أجوينيس، 2019). يعرف مسؤولو الجامعة تمامًا المواهب المميزة لأعضاء هيئة التدريس ولذلك يجب عليهم الاستفادة من مهاراتهم ومواهبهم وفقاً لذلك، مع النظر إلى أنه ليس كل أعضاء هيئة التدريس قادرين عادةً على التأثير على جميع الأبعاد بمستوى عالٍ مماثل. لذلك، قد يتفوق بعض أعضاء هيئة التدريس في البعد النظري والبحثي - كما يتضح من استشهاداتهم. من ناحية أخرى، قد يتفوق الآخرون في البعد الاجتماعي - كما يتضح من مشاركاتهم في أداء دورهم كشاهد خبير في قضايا المحاكم، وما لذلك من آثار متوقعة على صنع السياسات. ومع ذلك، قد يُظهر آخرون أكبر تأثير لهم من خلال التعليم أو التدريس، على سبيل المثال، كتابة كتاب مدرسي أو قضية تعليمية تكون الأكثر مبيعاً في الأسواق.

التوصية هي تنفيذ نهج المحفظة لإدارة الأداء، بحيث يتم الاعتراف بجميع أبعاد التأثير المهمة للجامعة ومكافأتها. علمًا بأنه في واقع الأمر، يسمح نموذج التأثير العلمي الخاص بنا والموجود في الشكل رقم 1 للجامعات بتخصيص أوزان مختلفة لأبعاد مختلفة من التأثير. أيضاً، يمكن تعديل هذه الأوزان بمرور الوقت حسب اهتمامات أعضاء هيئة التدريس وتغيير المسار الوظيفي. على سبيل المثال، إذا كان أحد أعضاء هيئة التدريس يركز على النظرية والبحث والتعليم بالتساوي، فقد يتم ترجيح درجة أدائه الإجمالية بنسبة 50% لكل من بعدي التأثير هذين. لكن نموذجنا مرن من حيث إنه على سبيل المثال، قد يكون لعضو هيئة تدريس آخر وزن 30% للنظرية والبحث و70% للتعليم. يمكن أن يتغير توزيع الوزن هذا عبر الأفراد وداخل عمل الفرد الواحد بمرور الوقت، وذلك نظراً لأن جهود الناس واهتماماتهم قد تتغير مع تقدمهم في الرتب الأكاديمية. وفقاً لذلك، يمكن التعرف على المساهمة القيمة لكل عضو من أعضاء هيئة التدريس في الأبعاد المختلفة للتأثير ومكافأتها بناءً على مهاراتهم واهتماماتهم.

3.1.3 التوصية رقم 3: كن إستراتيجياً في اختيار قائمة المجالات العلمية

يواجه مسؤولو الجامعات ضغوطاً متزايدة من المؤسسات التنافسية لتوظيف أعضاء هيئة التدريس الذين ينشرون في "المجلات الأولى" والاحتفاظ بهم (أجوينيس وآخرون، 2020b، 2020c). تحدد قوائم المجالات ما هو أعلى المجالات وما هو غير ذلك، وعادة ما يؤثر عدد المقالات المنشورة في تلك المجالات العليا على تصنيفات الجامعات (أجوينيس وآخرون، 2020b)، مثل التصنيف العالمي الشهير QS World University Rankings لتصنيف الجامعات (تونج وآخرون، 2018). وعليه، فليس من المستغرب أن يدفع العديد من مديري الجامعات أعضاء هيئة التدريس للنشر في تلك المجالات؛ لأن ذلك يساعد على تحسين الترتيب وفق تصنيفات الجامعات العالمية. وبالمثل، ليس من المستغرب أيضاً أن ينظر العمداء ومديرو الجامعات الآخرون إلى الأنشطة العلمية الأخرى مثل تأليف الكتب وفصول الكتب والكتب المدرسية، على أنها أقل أهمية (تونج وآخرون، 2018).

قدم أجوينيس وزملاؤه (2020b) مناقشة حول مزايا وعيوب الاعتماد على قائمة للمجلات المعتمدة للنشر في المؤسسات. حيث تتضمن بعض هذه المزايا النقاط التالية:

- وضع معايير لتحديد قيمة البحث ؛
 - إظهار الشفافية والعدالة في تقييم الأداء وأنظمة المكافآت.
 - الحد من التحيز المحتمل لدى الباحثين من المجالات الأخرى.
 - حماية صغار أعضاء هيئة التدريس من القرارات المتحيزة.
 - وضع مبادئ توجيهية لتدريب طلاب الدكتوراه والتطوير الوظيفي المبكر لأعضاء هيئة التدريس الجدد.
- ومع ذلك ، فإن الاعتماد بشكل أساسي على المجالات المصنفة A للحكم على تأثير البحث يتضمن العيوب التالية ، والتي ذكرها لووه وزملاؤه أيضاً مرة أخرى في دراستهم المنشورة سنة (2019):
- تعميم الآثار السلبية على أساليب البحث الميداني وإنتاج المعرفة والديناميكية الاجتماعية.
 - زيادة استخدام ممارسات البحث المشكوك فيها (Questionable Research Practices (QRPs)؛
 - التحفيز فقط على إحصاء وتيرة الأوراق العلمية في المجالات ذات التصنيف A دون النظر في التكرار أو المساهمات في الرسائل الأوسع التي تشرك مختلف أصحاب المصلحة (على سبيل المثال الآثار الإدارية أو السياسات).
 - زيادة التأليف المتعدد الذي يؤدي إلى شيوع أساليب التأليف التبادلي ورصيد النشر الوهمي.
 - تضيق التركيز على التأثير العلمي على الباحثين الآخرين بشكل حصري.
 - خلق الاستكشاف المبتكر لظواهر جديدة والتنظير بسبب الاستخدام المفضل لمنهجيات معينة.
 - تثبيط تواصل الباحثين مع أصحاب المصلحة الخارجيين.
 - تحفيز أعضاء هيئة التدريس للتركيز بشكل أساسي على الأموال التي يمكن تحقيق الدخل منها على الفور (مثل الأوراق العلمية المنشورة في المجالات المصنفة A المرتبطة بالدعم الصيفي) مقابل الأنشطة غير القابلة للنقود (مثل توجيه عضو هيئة تدريس مبتدئ يعاني من صعوبات أو بناء مؤسسة).
 - إدراكاً منهم للآثار الإيجابية والسلبية لاستخدام المجالات المصنفة A ولتقييم التأثير العلمي لأعضاء هيئة التدريس وتحديد المكافآت ، يحتاج مديرو الجامعات إلى إعادة فحص قائمة المجالات الخاصة بهم لتحفيز أعضاء هيئة التدريس على الانخراط في الأبحاث التي يمكن أن تؤثر على الباحثين الآخرين ، وكذلك أصحاب المصلحة الآخرين - التعليم والمنظمات والمجتمع كأبعاد للتأثير العلمي. لذلك نوصي باستخدام قائمة المجالات كأداة إدارية لقياس الأداء وتخصيص المكافآت ، وبالتالي تعزيز التأثير العلمي. ولكن ، مثل أي أداة

أخرى، هناك حاجة إلى أن نستخدم تلك الأداة بشكل إستراتيجي. وعلى وجه التحديد، يجب أن يكون اختيار المجالات متنسقا مع نوع التأثير العلمي أو الأدبي الذي ترغب فيه الجامعة. على سبيل المثال، تسعى مدارس الضيافة والسياحة جاهدة لتحقيق التميز في التدريس من خلال ربط النظرية والممارسة في التعليمات المستخدمة في داخل الفصل الدراسي. لذلك، يقوم العديد من أعضاء هيئة التدريس بإجراء أبحاث تربوية لتعزيز المنح الدراسية للتدريس (مثل فعالية الأساليب التعليمية المختلفة وسلوكيات تعلم الطلاب والتعليم والتعلم عبر الإنترنت). وفقاً لذلك، إذا كانت هناك رغبة في التأثير على تعليم الضيافة والسياحة (أي الطلاب كأصحاب مصلحة أساسيين)، فسيتم تضمين المجالات المخصصة للمنح الدراسية التربوية مثل **Journal of Hospitality and Tourism Education**، ومجلة الضيافة والترفيه والرياضة والتعليم السياحي في قائمة المجالات التي تعزز الأثر العلمي.

3.1.4 التوصية رقم 4: تطوير برنامج دكتوراه قوي

يواجه مسؤولو الجامعات ضغوطاً متزايدة في إدارة برامج الدكتوراه بسبب قيود الميزانية. والخبر السار هو أن الاستثمار في برنامج الدكتوراه هو التزام طويل الأمد ومهم لأبعاد التأثير المتعددة. الفوائد من برنامج الدكتوراه ليست مجرد أوراق علمية منشورة (أي البعد النظري والبحث)، ولكن السمعة أيضاً. الجامعات التي لديها برامج الدكتوراه تنتج خريجين أوفياء لها. يصبح هؤلاء الخريجون أساتذة في جامعات أخرى، وينشرون السمعة الجيدة عن جامعتهم الأم، والتي تُترجم في النهاية إلى تقييمات جيدة تستند إلى السمعة؛ نظراً لأن تقييمات الخريجين تتأثر بالأقسام والبرامج التي التحقوا بها (بيديان وآخرون، 2010؛ ريزانوف ومكنمارا، 2016). أيضاً، يصبح طلاب الدكتوراه المدربون جيداً في نهاية المطاف قادة في هذا المجال (مثل محرري المجلات والموظفين في المنظمات المهنية والإداريين رفيعي المستوى في جامعاتهم). كل هذه المخرجات تسهم في تأثير الجامعة عموماً في أبعاد التعليم والمنظمات والمجتمع، إضافة إلى النظرية والبحث.

لذلك يحتاج مسؤولو الجامعة إلى اتخاذ وجهة نظر إستراتيجية طويلة الأجل لتمويل ودعم برنامج الدكتوراه. بالإضافة إلى الأنشطة البحثية، ويحتاج مديرو الجامعات وأعضاء هيئة التدريس إلى توفير فرص التدريس، حتى يطور طلاب الدكتوراه مهاراتهم التربوية. علاوة على ذلك، يجب توجيه وتدريب طلاب الدكتوراه لكتابة مقالات موجهة للممارس وتعلم كيفية ربط النظرية والممارسة في وقت مبكر من تدريبهم (فيشر، 2020). إذا فعلوا ذلك، فسيكون لديهم ميل لتوسيع نطاق تأثيرهم العلمي من بداية حياتهم المهنية.

أخيراً، يمكن لمسؤولي الجامعات أيضاً التفكير في تطوير برنامج دكتوراه يهتم بالتطبيق والممارسة (تنفيذي) (بانيرجي ومورلي، 2013). يمكن أن يكون مثل هذا البرنامج مفيداً للغاية من حيث التأثير الخارجي؛ لأن الخريجين من هذا البرنامج هم ممارسون مؤثرون في المنظمات. وهناك العديد من هذه البرامج في جميع أنحاء العالم، ومن بينها دكتوراه في إدارة الفنادق والسياحة التي تقدمها كلية إدارة الفنادق والسياحة في جامعة هونغ كونغ للفنون التطبيقية.

3.1.5 التوصية رقم 5: تعزيز المعرفة العملية والتطبيقات

أخيراً، لتعزيز التأثير العلمي على المنظمات والمجتمع، يجب على مسؤولي الجامعات تعزيز تكامل أفضل للتعليم والبحث في مجال الضيافة والسياحة مع الممارسات الصناعية. على الرغم من أن تعليم الضيافة والسياحة قد قطع شوطاً طويلاً في التأسيس باعتبارها مجالاً أكاديمياً ذا سمعة طيبة، على غرار مجال الإدارة (أجوينيسيس وكاسيو، 2008)، وهناك فجوة بين التعليم والبحث في مجال الضيافة والسياحة فيما يتعلق باحتياجات الصناعة (والترز وآخرون، 2015). هذه الفجوات بين البحث والتعليم من جهة والبحث والممارسة من جهة أخرى أوسع حتى في البلدان النامية.

هناك نوعان من التحديات التي يجب على المسؤولين معالجتها من حيث تعزيز المعرفة العملية والتطبيقات التي ستؤدي إلى تعزيز التأثير فيما يتعلق بأبعاد المنظمات والمجتمع. أولاً، تقوم العديد من مدارس الضيافة والسياحة بتعيين أساتذة يركزون على الممارسة. ولكن نظراً لأن المهارات العملية في الصناعة لا تحظى عادةً بتقدير كبير مقارنة بالأوراق العلمية المنشورة في المجلات العليا، فإن هؤلاء الأفراد ذوي المهارات العملية يواجهون حاجزاً عندما يريدون متابعة مسار وظيفي أكاديمي. التحدي الآخر هو عدم وجود فرص لأعضاء هيئة التدريس للمشاركة في الخبرة العملية في الصناعة مثل الأنشطة الاستشارية.

يجب على مسؤولي الجامعة التنسيق مع مكتب التطوير ومراكز التوظيف ومكتب الخريجين لصياغة إستراتيجية لسد الفجوات بين البحث والتعليم، وكذلك بين البحث والممارسة، بحيث يمكن لأعضاء هيئة التدريس أن يكون لديهم خبرة صناعية أوسع. على سبيل المثال، يتمثل أحد الاحتمالات في إقامة شراكة مع المنظمات الخاصة المحلية والوكالات العامة لتوفير الوصول إلى أعضاء هيئة التدريس والطلاب من أجل التعلم التجريبي والبحث التطبيقي. فيما يتعلق بهذه النقطة، يمكن لمسؤولي الجامعات إضفاء الطابع المؤسسي على ممارسة استشارات أعضاء هيئة التدريس التي تتحد مع مشاريع التعلم التجريبي. والسبب هو أن مشاركة الطلاب في المشاريع الاستشارية ستعزز أيضاً التأثير على البعد التعليمي.

أخيراً، يمكن للمسؤولين تقديم حوافز لأعضاء هيئة التدريس لاختيار قضاء جزء من إجازاتهم الدراسية في إجراء البحوث التطبيقية في مؤسسة بدلاً من جامعة أخرى. وهذا من شأنه أيضاً أن يساعد أعضاء هيئة التدريس على تعزيز تأثيرهم على بُعد المؤسسات.

3.2 توصيات للباحثين والعلميين

كمعينة سريعة لهذا القسم، يتضمن الجدول رقم 2 ملخصاً للتوصيات وإرشادات التنفيذ.

الجدول رقم 2: تعزيز الأثر العلمي: توصيات للباحثين والمعلمين

إرشادات التنفيذ	التوصية
<p>اسأل نفسك الأسئلة التالية:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ما خطتي الشخصية للتأثير العلمي على المدى القريب (من عام إلى عامين)، ومتوسط المدى (3 إلى 6 سنوات) ومدى أطول (6 سنوات ونصف)؟ - متى أريد أن يكون لي تأثير على أي من الأبعاد وأصحاب المصلحة، وكيف سأفعل ذلك بالضبط؟ - احصل على تدريب بحثي من الدرجة الأولى لا غنى عنه لإنتاج أبحاث عالية الجودة وصحيحة جديدة بالثقة وذات مصداقية. - ضع في اعتبارك أن التأثير يبدأ بتقليل ممارسات البحث المشكوك فيها وصقل مهاراتك لمواكبة المتطلبات التنظيرية والمنهجية للبحث عالي التأثير. 	<p>1. تطوير خطة التأثير العلمي الشخصية الخاصة بالباحثين والمعلمين</p>
<ul style="list-style-type: none"> - لا يكفي أن يكون لك تأثير كبير على بُعد واحد فقط. - اطمح في أن تصبح أكاديمياً متعدد المهارات ذات التأثير العلمي، على الرغم من أنه ليس من الضروري التفوق في جميع أبعاد التأثير، ولكن على الأقل بعضها. - قبل أن تتولى أي منصب إداري، الأفضل أن يركز عضو هيئة التدريس على التأثير على بُعد النظرية والبحث والتعليم، ولكن قد تتغير أولويات التأثير بمرور الوقت. - كنموذج ملهم، ضع في اعتبارك حالة الأستاذ توم لي متعدد التأثير من جامعة واشنطن. 	<p>2. كن أكاديمياً متعدد المهارات والتأثير</p>
<ul style="list-style-type: none"> - ابدأ ببحث دقيق وعالي الجودة. - لا تنتظر حتى انتهاء المدة للنظر في التأثير على أبعاد أخرى غير النظرية والبحث؛ لأنه قد يكون الوقت قد فات لتعديل عقلية التأثير. - اكتب مقالات انتقالية تستهدف الطلاب والممارسين. - اكتب كتاباً دراسياً يدمج المصادر الأكاديمية والتطبيقية. - اكتب حالات للاستخدام التعليمي تؤثر على الأكاديميين الآخرين والطلاب وأصحاب المصلحة الخارجيين. - كنماذج ملهمة، فكر في حالات البروفيسور جو جولدبلات من جامعة كوين مارغريت، والبروفيسور مايكل هيت من جامعة تكساس، والبروفيسور سوزان جاكسون من جامعة روتجرز. 	<p>3. البحث عن طرق للتأثير على أبعاد تأثير متعددة في وقت واحد</p>

التوصية	إرشادات التنفيذ
4. الاستفادة من وسائل التواصل الاجتماعي لتوسيع التأثير على أصحاب المصلحة الخارجيين	<p>- تجاوز التفاعلات التي تقتصر فقط على الباحثين والمعلمين الآخرين بما في ذلك قوائم البريد والرسائل الإخبارية الإلكترونية والمجلات الإلكترونية والمؤتمرات السنوية</p> <p>- استفد من القنوات الجديدة لمشاركة خبرتك عبر LinkedIn و Twitter و Facebook.</p> <p>- كنموذج ملهم، ضع في اعتبارك حالة الأستاذ جيفري بيفير من جامعة ستانفورد.</p>

3.2.1 التوصية رقم 1: قم بتطوير خطة التأثير العلمي الخاصة بك

سؤال مهم يجب أن نطرحه علينا جميعاً كأعضاء هيئة تدريس عموماً، وكأعضاء هيئة تدريس طموحين، وهو: ما خطة التأثير العلمي الشخصية الخاصة بي على المدى القريب (من عام إلى عامين)، ومتوسط المدى (من 3 إلى 6 سنوات)؟ وعلى المدى الأطول (6 سنوات ونصف)؟ متى أريد أن يكون لي تأثير علمي على أي من الأبعاد المختلفة وأصحاب المصلحة، وكيف سأفعل ذلك بالضبط؟

قبل الإجابة عن هذه الأسئلة، فإن الخطوة الأولى، وهي مهمة بشكل خاص لطلاب الدكتوراه والباحثين المبتدئين، هي تلقي تدريب بحثي من الدرجة الأولى لا غنى عنه لإنتاج بحث عالي الجودة وقابل للتطبيق (أجوينيس، 2020a). من الواضح والمرجح أن البحث الجدير بالثقة والمصادقية سيكون له تأثير علمي على مستوى النظرية والبحث. بالإضافة إلى ذلك، من الواضح أنه سيكون من الصعب للغاية التأثير على أي من الأبعاد الأربعة من خلال المنح الدراسية غير الموثوقة وغير القابلة للتكرار.

نظراً للضغط الهائل للنشر في المجالات المرموقة (أي البعد النظري والبحثي)، فليس من المستغرب أن نلاحظ وجود زيادة استخدام لممارسات البحث المشكوك فيها (QRPs)؛ في العديد من الجوانب المختلفة لممارسات البحث التي تتعامل مع البيانات وتقارير الفرضيات وبناء النماذج والتقارير الإحصائية (أجوينيس وآخرون، 2020a؛ توريش وكريج، 2020؛ مورفي وأجوينيس، 2019).

لذلك، يجب على الباحثين أن يضعوا في اعتبارهم أن التأثير يبدأ بتقليل استخدام ممارسات البحث المشكوك فيها (QRPs)؛ وشحن مهاراتهم لمواكبة المتطلبات التنظيرية والمنهجية للبحوث عالية التأثير.

3.2.2 التوصية رقم 2: كن أكاديمياً متعدد المهارات ومتعدد المساهمات ومتعدد الأدوار.

يواجه أعضاء هيئة التدريس توقعات أعلى وأعلى للتمييز في أدوار متعددة كأساتذة وباحثين - بالإضافة إلى أدوار خارج أسوار الجامعة. وهكذا، وصلنا إلى النقطة التي يتوقع عندها أعضاء هيئة التدريس أن يصبحوا "عشاريين أكاديميين" (كوفور-ميسرا، 2012). تماماً كما يجب أن يتفوق الرياضيون العشاريون في أحداث مختلفة (مثل الوثب الطويل، ورمي الرمح، والجري لـ 100 متر)، لا يكفي أن

يكون لأعضاء هيئة التدريس تأثير كبير على بُعد واحد فقط. وفقاً لذلك، يتولى أعضاء هيئة التدريس أدواراً ومسؤوليات مختلفة بما في ذلك تدريس أنواع مختلفة من الطلاب (مثل المرحلة الجامعية، والخريجين، والدكتوراه، والتنفيذيين)، والمشاركة في كل من البحث الأكاديمي والبحث التطبيقي، وتولي أدوار إدارية في الجامعة، والانضمام إلى مجالس تحرير المجلات وأيضاً كمحررين مشاركين أو محرر مجلة وكذلك الانخراط في الممارسة الاستشارية.

هل يمكننا أن نفعل كل شيء؟ أن تصبح أكاديمياً متعدد الأدوار، من الواضح أن هذا التوجه يبدو طموحاً مخيفاً لجميع أعضاء هيئة التدريس وخاصةً الذين في بداية حياتهم المهنية. ومع ذلك، نعتقد أن هذا هو التوجه الإستراتيجي الذي يجب على هيئة التدريس التفكير فيه، على الرغم من أن هذا لا ينطوي بالضرورة على التميز في جميع الأبعاد، ولكن على الأقل في بعضها (كوفور-ميسرا، 2012). على سبيل المثال، قبل تولي المنصب، قد يركز عضو هيئة التدريس على التأثير على بُعد نظرية والبحث والتعليم. بعد ذلك، قد تتغير أولويات التأثير بمرور الوقت. في وقت لاحق من المهنة، يمكن للمرء أن يختار أصحاب المصلحة الآخرين كأهداف رئيسية للتأثير (مثل الممارسين). في ذلك الوقت، يمكن أن تشمل الأنشطة الأخرى عالية التأثير دوراً قيادياً في الجامعة أو الأكاديمية، لتصبح عضواً في مجلس تحرير المجلات (وفي النهاية محرر ومحرر مشارك)، مع التركيز على التعليم التنفيذي، والاستمرار في التميز البحثي في كل من الأوراق العلمية الأكاديمية والتطبيقية وتخصيص الوقت للأنشطة الاستشارية لنشر المعرفة لأصحاب المصلحة الخارجيين. هناك العديد من العُشاريين الأكاديميين المثاليين. نود تسليط الضوء على البروفيسور توم لي، كما ورد في دراسة الحالة التي أجراها كوفور-ميسرا (2012). البروفيسور توماس وليام لي، حاصل على أستاذ في الإدارة من كلية مايكل جي فوستر للأعمال بجامعة واشنطن. شغل البروفيسور لي منصب العميد المساعد للشؤون الأكاديمية وشؤون أعضاء هيئة التدريس. شغل عدة مناصب قيادية في الجمعيات الأكاديمية، بما في ذلك منصب رئيس أكاديمية الإدارة ومحرر مجلة أكاديمية الإدارة. قام بتدريس طلاب البكالوريوس وماجستير إدارة الأعمال وماجستير إدارة الأعمال التنفيذي وقام بتوجيه أكثر من 30 طالب دكتوراه، وهو زميل أكاديمية الإدارة وجمعية علم النفس الصناعي والتنظيمي (كوفور-ميسرا، 2012، ص 280). حتى وقت كتابة هذا المقال، تلقى بحثه أكثر من 24000 اقتباس وفق الباحث العلمي في Google Scholar في Google وكان مؤشر الاقتباس h-index الخاص به 51 (أي إن 51 من منشوراته قد تلقت 51 اقتباساً على الأقل لكل منها). يوضح هذا المثال للأكاديمي العُشاري متعدد المشاركات الذي يستهدف أبعاداً متعددة للباحث عالي التأثير والذي كان له تأثير مهم على مجموعة واسعة من أصحاب المصلحة.

3.2.3 التوصية رقم 3: إيجاد طرق للتأثير على أبعاد تأثير متعددة في وقت واحد

يشير نموذج التأثير العلمي الخاص بنا إلى أن الأبعاد المتعددة ليست متعارضة. في الواقع، نوصي أعضاء هيئة التدريس بإيجاد طرق للتأثير العلمي على أكثر من بُعد تأثير واحد في وقت واحد. أولاً، يجب أن يبدأ أعضاء هيئة التدريس ببحوث دقيقة وعالية الجودة. هذه هي الخطوة الأولى في العملية التي يمكن من خلالها لأعضاء هيئة التدريس إنشاء هوية بحثية مرئية وبناء شبكة من الزملاء

والمعاونين. ولكن، لا ينبغي لأعضاء هيئة التدريس الانتظار حتى انتهاء المنصب للنظر في الأنشطة التي تؤثر على أبعاد أخرى غير النظرية والبحث لأنه قد يكون الوقت قد فات لتعديل عقلية التأثير.

قدم فيشر (2020) حجة مقنعة مفادها أنه يجب على أعضاء هيئة التدريس كتابة مقالات في مجال الممارسة العملية موجهة تستهدف الطلاب والممارسين. تعد كتابة الأوراق التكميلية فرصة طبيعية لمقالات علمية أكثر تقليدية وتؤدي إلى ثلاث فوائد: جعل البحث وثيق الصلة وإحداث فرق وتحسين التدريس لدينا لأن الطلاب يستمتعون بقراءة المقالات العملية لأساتذتهم (فيشر، 2020، ص 417-418).

في ملاحظة ذات صلة، هناك نشاط تآزري آخر هو كتابة كتاب مدرسي كوسيلة للتأثير على الطلاب (أجوينيس وآخرون، 2019). يدمج الكتاب المدرسي المصادر الأكاديمية والتطبيقية ويقدم للطلاب معرفة متوازنة بالممارسة العلمية لتعليمهم. إن الكتاب المدرسي الذي تم بحثه جيداً والمنظم سيكون له تأثير طويل الأمد على الطلاب بعد أن يصبحوا ممارسين.

كنموذج ملهم، البروفيسور جو جولدبلات (جامعة كوين مارغريت)، أحد المعلمين الرائدة في إدارة الأحداث، قام بتأليف 39 كتاباً والمشاركة في تأليفها وتحريرها. كتابه الأول عن إدارة الأحداث الخاصة، الأحداث الخاصة: فن وعلم الاحتفال، في نسخته الثامنة (شارك في تأليفه الآن مع سيونجون لبي Seungwon Lee) تُرجم إلى الكورية والصينية واليابانية والبلغارية والإسبانية. تم الرجوع إلى هذا الكتاب أيضاً من قبل الباحثين واستخدامه من قبل الممارسين للتدريب والتطوير. يوضح هذا تأثير البروفيسور جولدبلات على مجال معين من تعليم إدارة الأحداث والبحث والممارسة وعبر العديد من أصحاب المصلحة.

تعد كتابة دراسات الحالة **Case studies** للاستخدام التعليمي طريقة أخرى للتأثير على عدة أبعاد في وقت واحد. توفر القائمة السنوية لدراسات الحالة الأكثر شيوعاً، والتي تم تجميعها بواسطة فريق البحث والتطوير التابع لكلية **Yale School of Management**، استناداً إلى المبيعات ونشر البيانات وتحليلات **Google** ومعلومات التنبؤ، رؤى حول أصحاب المصلحة المتعددين المتأثرين بشكل إيجابي. استناداً إلى قاعدة بيانات تضم أكثر من 300000 مستخدم في 161 دولة، جاء ثلثا حالات تبني الحالات من خارج الولايات المتحدة الأمريكية (مدرسة بييل للإدارة، 2020). تسمح دراسات الحالة لأعضاء هيئة التدريس أن يصفوا التحديات الحرجة التي تواجهها المنظمات والتأثير أيضاً على أعضاء هيئة التدريس والطلاب من حيث التدريس والتعلم. على وجه التحديد، في مجال الضيافة والسياحة، تم إطلاق مجلة **Journal of Hospitality and Tourism Cases** التي كُرسَتْ لأوراق دراسة الحالة.

من خلال فحص وتحليل عينة من كبار علماء الإدارة من أجل التعرف على التأثير العلمي، نفذ أجوينيس وزملاؤه (2012) نهجاً جديداً لقياس التأثير على أصحاب المصلحة الخارجيين: عدد صفحات الويب المفهرسة وغير التعليمية من **Google**. ذكرنا سابقاً أن هذه الدراسة وجدت ارتباطاً بسيطاً بين استشهادات **Web of Science** وصفحات الويب غير التعليمية على **Google**. ولكن من المثير للاهتمام أن هذه الدراسة كشفت أيضاً عن نماذج من العلماء الذين كان لهم تأثير كبير على كل من أصحاب المصلحة

الداخليين والخارجيين. على سبيل المثال، احتل الأستاذ مايكل هيت من جامعة تكساس المرتبة 16 فيما يتعلق بالاقتباسات والمرتبة التاسعة بناءً على 1,454,925 صفحة غير مفهرسة من Google. مثال آخر هو الأستاذة سوزان جاكسون من جامعة روتجرز، حيث احتلت المرتبة 33 في عدد الاقتباسات والمرتبة 10 في الصفحات غير المفهرسة في Google والتي يبلغ عددها 1,205,200. يوضح هذان المثالان الدرجة العالية والتأثير الواسع لبعض العلماء فيما يتعلق بأبعاد التأثير المتعددة ويضعان أمثلة ملهمة لنا جميعاً لمحاكاتها.

3.2.4 التوصية رقم 4 الاستفادة من وسائل الإعلام والتواصل الاجتماعية لتوسيع التأثير على أصحاب المصلحة الخارجيين

يستخدم الباحثون والمعلمون قوائم البريد الإلكتروني والرسائل الإخبارية الإلكترونية والمجلات الإلكترونية وحضور المؤتمرات السنوية لنشر نتائج الأبحاث وممارسات التدريس بما فيها جميع التفاعلات التي تشمل في الأساس باحثين وأساتذة داخليين آخرين. هذه إستراتيجيات فعالة لإشراك الباحثين الآخرين. لكن وسائل التواصل الاجتماعي تمكن الباحثين والمعلمين من التفاعل والتأثير على جمهور أوسع وعالمي (داوينهاوير، 2020). على سبيل المثال، يشارك العديد من أعضاء هيئة التدريس خبراتهم عبر LinkedIn و Twitter و Facebook. كنموذج ملهم، الأستاذ جيفري بيفير (جامعة ستانفورد) هو مستخدم نشط لوسائل التواصل الاجتماعي ويشارك بانتظام أبحاثه ومقاطع الفيديو الخاصة بالعناوين الرئيسية والتحليلات المستندة إلى الأدلة للأحداث الجارية. اجتذب استخدامه الفعال لمنصات التواصل الاجتماعي ومشاركته النشطة في المجتمعات عددًا كبيراً من المتابعين من العلماء والممارسين على حد سواء على Twitter (12600) و LinkedIn (80000). من الواضح أن الاستخدام الفعال لوسائل التواصل الاجتماعي يمكن أن يزيد من وصول البحث وتأثيره، لا سيما على أصحاب المصلحة الخارجيين.

4 - نتائج

التأثير العلمي يشبه الكأس المقدسة للجامعات ومديري الجامعات والباحثين والمعلمين في جميع أنحاء العالم: الجميع يبحث عنها بسبب قواها الخارقة التي توفر السعادة بوفرة غير محدودة. توضح تصريحات المهام الخاصة بالجامعات التالية كيف أن التأثير العلمي هو بالفعل طموح عالمي على سبيل المثال: مهمة جامعة أكسفورد Oxford University هي توفير بحث وتعليم على مستوى عالمي. سنفعل ذلك بطرق تفيد المجتمع على المستوى المحلي والإقليمي والوطني والعالمي (جامعة أكسفورد، 2018). تلتزم جامعة ييل Yale University بتحسين العالم اليوم وللأجيال القادمة من خلال البحوث المتميزة والمنح الدراسية وكذلك التعليم والحماية والممارسة (جامعة ييل، 2020). تأمل جامعة بكين Peking University في تقديم مساهمات علمية للمجتمع، وتنمية عقول شابة قادرة ومبتكرة، وفي نهاية المطاف مجتمع صيني أفضل داخلياً وعلى الصعيد العالمي (جامعة بكين، 2020).

ومع ذلك، هناك غياب للوضوح حول معنى المفهوم الماروغ للتأثير العلمي. تمامًا مثل الكأس المقدسة، الكل يريدتها، لكننا لا نعرف حقاً ما هي، ولا نعرف حقاً كيفية الحصول عليها. وفقاً لذلك، قدمنا نموذجاً للتأثير العلمي يعتمد على إدراك أن هناك أبعاداً متعددة للتأثير

العلمي وأنواع مختلفة من أصحاب المصلحة يتأثرون بكل منها (الشكل 1). قدمنا أيضاً توصيات قابلة للتنفيذ يمكن لمسؤولي الجامعات (الجدول 1) والباحثين والمعلمين (الجدول 2) تنفيذها لتعزيز التأثير العلمي.

نحن ندرك جيداً الطبيعة المختلفة للظروف البحثية والأكاديمية والتعليمية والإدارية والثقافية والسياسية في البلدان حول العالم. حيث تختلف الأولويات المتعلقة بالتأثير العلمي داخل البلدان والجامعات وأولويات أعضاء هيئة التدريس على المستوى الفردي مع مرور الوقت. هذا هو السبب في أن نموذجنا مرن وقابل للتوسع وللتطوير وكذلك قابل للتكيف مع الجامعات والأفراد في مناطق مختلفة من العالم، ومع أولويات شخصية ومؤسسية إستراتيجية مختلفة. وبالتالي، يمكن أن يكون النموذج مفيداً بنفس القدر مثلاً مع جامعة بحثية شاملة وجامعة ذات توجه تعليمي. تسمح مرونة النموذج بإضافة المزيد من الأبعاد أو حتى أبعاد بديلة وأصحاب المصلحة الآخرين حسب ما تقتضيه الحاجة. على سبيل المثال، إذا كانت إحدى الجامعات مهتمة بشكل أساسي بالتأثير على صناعة معينة، فيمكن توسيع نموذجنا بسهولة ليشمل دائرة أخرى واستيعاب بُعد التأثير الجديد هذا. إجمالاً، نأمل أن ينتج عن نموذجنا وتوصياتنا المزيد من المنح الدراسية المجزية والمرضية من الخارج ومن الداخل، تلك المنح الدراسية التي تهتم كلاً من أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين.

المراجع

Aguinis, H. (2019), *Performance Management for Dummies*, Wiley, Hoboken, NJ.

Aguinis, H. and O'Boyle, E. (2014), "Star performers in twenty-first century organizations", *Personnel Psychology*, Vol. 67 No. 2, pp. 313-350, doi: [10.1111/peps.12054](https://doi.org/10.1111/peps.12054).

Aguinis, H., Joo, H. and Gottfredson, R.K. (2013), "What monetary rewards can and cannot do: how to show employees the money", *Business Horizons*, Vol. 56 No. 2, pp. 241-249, doi: [10.1016/j.bushor.2012.11.007](https://doi.org/10.1016/j.bushor.2012.11.007).

Aguinis, H., Banks, G.C., Rogelberg, S.G. and Cascio, W.F. (2020a), "Actionable recommendations for narrowing the science-practice gap in open science", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 158, pp. 27-35, doi: [10.1016/j.obhdp.2020.02.007](https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.02.007).

Aguinis, H., Cummings, C., Ramani, R.S. and Cummings, T.G. (2020b), "An a is an A: the new bottom line for valuing academic research", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 34 No. 1, pp. 135-154, doi: [10.5465/amp.2017.0193](https://doi.org/10.5465/amp.2017.0193).

Aguinis, H., Cummings, C., Ramani, R.S. and Cummings, T.G. (2020c), "An a is an A: the new bottom line for valuing academic research", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 34 No. 1, pp. 170-172, doi: [10.5465/amp.2019.0110](https://doi.org/10.5465/amp.2019.0110).

Aguinis, H., Shapiro, D.L., Antonacopoulou, E.P. and Cummings, T.G. (2014), "Scholarly impact: a pluralist conceptualization", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 13 No. 4, pp. 623-639, doi: [10.5465/amle.2014.0121](https://doi.org/10.5465/amle.2014.0121).

Aguinis, H., Suarez-Gonzalez, I., Lannelongue, G. and Joo, H. (2012), "Scholarly impact revisited", *Academy of Management Perspectives*, Vol. 26 No. 2, pp. 105-132, doi: [10.5465/amp.2011.0088](https://doi.org/10.5465/amp.2011.0088).

Aguinis, H., Ramani, R.S., Alabduljader, N., Bailey, J.R. and Lee, J. (2019), "A pluralist conceptualization of scholarly impact in management education: students as stakeholders", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 18 No. 1, pp. 11-42, doi: [10.5465/amle.2017.0488](https://doi.org/10.5465/amle.2017.0488).

Anderson, L., Ellwood, P. and Coleman, C. (2017), "The impactful academic: relational management education as an intervention for impact", *British Journal of Management*, Vol. 28 No. 1, pp. 14-28, doi: [10.1111/1467-8551.12202](https://doi.org/10.1111/1467-8551.12202).

Banerjee, S. and Morley, C. (2013), "Professional doctorates in management: toward a practice-based approach to doctoral education", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 12 No. 2, pp. 173-193, doi: [10.5465/amle.2012.0159](https://doi.org/10.5465/amle.2012.0159).

Bedeian, A.G., Cavazos, D.E., Hunt, J.G. and Jauch, L.R. (2010), "Doctoral degree prestige and the academic marketplace: a study of career mobility within the management discipline", *Academy of Management Learning and Education*, Vol. 9 No. 1, pp. 11-25, doi: [10.5465/amle.9.1.zqr11](https://doi.org/10.5465/amle.9.1.zqr11).

Buckley, R. (2019), "Tourism publications as newly tradeable commodities: academic performance, prestige, power, competition, constrains and consents", *Annals of Tourism Research*, Vol. 74, pp. 121-133, doi: [10.1016/j.annals.2018.11.004](https://doi.org/10.1016/j.annals.2018.11.004).

Cascio, W.F. and Aguinis, H. (2008), "Research in industrial and organizational psychology from 1963 to 2007: changes, choices, and trends", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 93 No. 5, pp. 1062-1081, doi: [10.1037/0021-9010.93.5.1062](https://doi.org/10.1037/0021-9010.93.5.1062).

Chin, D.C.W. and Law, R. (2020), "Back to basics: academic research in tourism and hospitality management – the case of Hong Kong", *Tourism and Hospitality Research*, Vol. 20 No. 3, pp. 379-383, doi: [10.1177/1467358419863157](https://doi.org/10.1177/1467358419863157).

Dauenhauer, P.J. (2020), "Expand your academic impact with social media best practices", *Matter*, Vol. 2 No. 4, pp. 789-793, doi: [doi:10.1016/j.matt.2020.02.017](https://doi.org/10.1016/j.matt.2020.02.017).

Dev, C.S., Parsa, H.G., Parsa, R.A. and Bujisic, M. (2015), "Assessing faculty productivity by research impact: introducing Dp2 index", *Journal of Teaching in Travel and Tourism*, Vol. 15 No. 2, pp. 93-124, doi: [10.1080/15313220.2015.1026471](https://doi.org/10.1080/15313220.2015.1026471).

Fisher, G. (2020), "Why every business professor should write practitioner-focused articles", *Business Horizons*, Vol. 63 No. 4, pp. 417-419, doi: [10.1016/j.bushor.2020.03.004](https://doi.org/10.1016/j.bushor.2020.03.004).

Kovoor-Misra, S. (2012), "Academic decathletes: insights from the metaphor and an exemplar", *Journal of Management Inquiry*, Vol. 21 No. 3, pp. 279-286, doi: [10.1177/1056492611428749](https://doi.org/10.1177/1056492611428749).

Law, R. and Chon, K. (2007), "Evaluating research performance in tourism and hospitality: the perspective of university program heads", *Tourism Management*, Vol. 28 No. 5, pp. 1203-1211, doi: [10.1016/j.tourman.2006.09.022](https://doi.org/10.1016/j.tourman.2006.09.022).

Law, R., Chan, I.C.C. and Zhao, X. (2019), "Ranking hospitality and tourism journals", *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 43 No. 5, pp. 754-761, doi: [10.1177/1096348019828028](https://doi.org/10.1177/1096348019828028).

Merriam Webster Dictionary (2020), "Impact", available at: Merriam Webster Dictionary, 2020 (accessed 12 September 2020).

Mody, M., Tang, C., Gaulke, C. and Gordon, S. (2018), "Examining the personal and institutional determinants of research productivity in hospitality and tourism management", *Journal of Hospitality and Tourism Education*, Vol. 30 No. 1, pp. 36-51, doi: [10.1080/10963758.2017.1413378](https://doi.org/10.1080/10963758.2017.1413378).

Murphy, K.R. and Aguinis, H. (2019), "HARKing: how badly can cherry picking and question trolling produce bias in published results?", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 34 No. 1, pp. 1-17.

Okumus, F., Köseoglu, M.A., Putra, E.D., Dogan, I.C. and Yildiz, M. (2019), "A bibliometric analysis of lodging-context research from 1990 to 2016", *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 43 No. 2, pp. 210-225, doi: [10.1177/1096348018765321](https://doi.org/10.1177/1096348018765321).

Park, K., Phillips, W.J., Canter, D.D. and Abbott, J. (2011), "Hospitality and tourism research rankings by author, university, and country using six major journals: the first decade of the new millennium", *Journal of Hospitality and Tourism Research*, Vol. 35 No. 3, pp. 381-416, doi: [10.1177/1096348011400743](https://doi.org/10.1177/1096348011400743).

Peking University (2020), "Mission statement", available at: <https://roundranking.com/universities/peking-university.html?sort=O&year=2020&subject=SO> (accessed 3 October 2020).

Penfield, T., Baker, M.J., Scoble, R. and Wykes, M.C. (2014), "Assessment, evaluations, and definitions of research impact: a review", *Research Evaluation*, Vol. 23 No. 1, pp. 21-32, doi: [10.1093/reseval/rvt021](https://doi.org/10.1093/reseval/rvt021).

Phillips, P., Moutinho, L. and Godinho, P. (2018), "Developing and testing a method to measure academic societal impact", *Higher Education Quarterly*, Vol. 72 No. 2, pp. 121-140, doi: [10.1111/hequ.12154](https://doi.org/10.1111/hequ.12154).

Ryan, C. (2015), "Trends in hospitality management research: a personal reflection", *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, Vol. 27 No. 3, pp. 340-361, doi: [10.1108/IJCHM-12-2013-0544](https://doi.org/10.1108/IJCHM-12-2013-0544).

Ryazanova, O. and McNamara, P. (2016), "Socialization and proactive behavior: multilevel exploration of research productivity drivers in US

business schools”, Academy of Management Learning and Education, Vol. 15 No. 3, pp. 525-548, doi: [10.5465/amle.2015.0084](https://doi.org/10.5465/amle.2015.0084).

Tourish, D. and Craig, R. (2020), “Research misconduct in business and management studies: causes, consequences, and possible remedies”, Journal of Management Inquiry, Vol. 29 No. 2, pp. 174-187, doi: [10.1177/1056492618792621](https://doi.org/10.1177/1056492618792621).

Tracey, J.B. (2018), “Moving the impact dial”, Cornell Hospitality Quarterly, Vol. 59 No. 3, p. 200, doi: [10.1177/1938965518784676](https://doi.org/10.1177/1938965518784676).

Tung, V.W.S., Law, R. and Chon, K. (2018), “Changing proxies for evaluating research performance: matters to university program heads?”, Tourism Recreation Research, Vol. 43 No. 3, pp. 346-355, doi: [10.1080/02508281.2017.1415654](https://doi.org/10.1080/02508281.2017.1415654).

University of Oxford (2018), “Strategic plan 2018-2023”, available at: www.ox.ac.uk/about/organisation/strategic-plan-2018-23 (accessed 3 October 2020).

Walsh, J.P. (2011), “2010 Presidential address: embracing the sacred in our secular scholarly world”, Academy of Management Review, Vol. 36 No. 2, pp. 215-234, doi: [10.5465/amr.36.2.zok215](https://doi.org/10.5465/amr.36.2.zok215).

Walters, G., Burns, P. and Stettler, J. (2015), “Fostering collaboration between academia and the tourism sector”, Tourism Planning and Development, Vol. 12 No. 4, pp. 489-494, doi: [10.1080/21568316.2015.1076596](https://doi.org/10.1080/21568316.2015.1076596).

Yale School of Management (2020), “Top 40 most popular case studies of 2019”, available at: [https:// som.yale.edu/news/2020/02/top-40-most-popular-case-studies-of-2019](https://som.yale.edu/news/2020/02/top-40-most-popular-case-studies-of-2019) (accessed 9 October 2020).

Yale University (2020), “Mission statement”, available at: www.yale.edu/about-yale/mission-statement (accessed 3 October 2020).

عن المؤلفين

هيرمان أجوينيس هو عالم متميز، وأستاذ الإدارة ورئيس قسم الإدارة في كلية الأعمال بجامعة جورج واشنطن. تتناول أبحاثه اكتساب المواهب العلمية ونشرها في المنظمات وأساليب البحث والتحليل. جدول أعماله المهني والحياتي هو أن يكون له تأثير على المجتمع الأكاديمي والمجتمع ككل. وقد نشر أكثر من 170 مقالة صحفية و 9 كتب، وصنفه *Clarivate Analytics / Web of Science* ضمن أكثر 100 باحث تأثيراً في الاقتصاد والأعمال في العالم في الأعوام 2018 و 2019 و 2020. وهو حالياً يشغل منصب الرئيس المنتخب لأكاديمية الإدارة. هيرمان أجوينيس هو المؤلف المسؤول لهذا المقال ويمكن الاتصال به على العنوان التالي : haguinis@gwu.edu

لاري يو هو أستاذ إدارة الضيافة في قسم الإدارة في كلية إدارة الأعمال بجامعة جورج واشنطن. تُركز اهتماماته التعليمية والبحثية على الجوانب التنظيمية والإستراتيجية والعالمية لأعمال السياحة والضيافة، لا سيما على القيادة والابتكار الإداري وإبداع الموظفين وتنمية رأس المال البشري. يقدم استشارات للوكالات الحكومية ومنظمات المعونة الدولية ومنظمات الأعمال في آسيا والشرق الأوسط.

سيفات توسون هو أستاذ كرسي أيزنهاور وأستاذ الدراسات السياحية والإدارة، ومدير برنامج ماجستير إدارة السياحة في قسم الإدارة، كلية إدارة الأعمال بجامعة جورج واشنطن. عمل مستشاراً لتطوير الأعمال في كبرى الشركات الاستشارية الدولية في أوروبا. تشمل اهتماماته البحثية التأثيرات السياحية، وتنمية السياحة المستدامة، وسياسة السياحة والتخطيط، والمشاركة المجتمعية، وتطوير الوجهات، وتسويق الوجهات.