

## جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال وأثرها في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات «دراسة نظرية تطبيقية»

د. شيرين شريف عبد اللطيف

استاذ مساعد - قسم الإدارة  
كلية إدارة الأعمال - جامعة الطائف  
المملكة العربية السعودية

### الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر جودة البحوث العلمية الإدارية في تحقيق التطور الإداري للموارد البشرية، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لإتمام الدراسة، وتم استخدام قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وتم استخدام العينة العشوائية الطبقية في تحديد مفردات العينة التي بلغت 300 مفردة، وتم توزيعها بشكل الكتروني، وكانت نسبة الردود 90%، وتم التحليل الإحصائي باستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة لطبيعة وأهداف وبيانات الدراسة، وأظهرت النتائج أن هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة إحصائيًا بين معايير جودة البحث العلمي (المصدقية، الاعتمادية، قابلية التحقق، الانعكاسية، قابلية التحويل) والتطوير الإداري للموارد البشرية بأبعاده المختلفة، وفي الأخير قدمت الدراسة مجموعة من التوصيات والمقترحات البحثية المستقبلية.

الكلمات المفتاحية: البحوث العلمية الإدارية، جودة البحوث العلمية الإدارية، التطوير الإداري للموارد البشرية.

### المقدمة

تحظى مؤسسات التعليم العالي بأهمية كبرى وبدرجات متباينة في معظم دول العالم، وتُعد البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال أداة قوية تساهم في تحسين أداء الشركات وتنفيذ استراتيجياتها، فمن خلالها يمكن لأصحاب الأعمال ومتخذي القرار أن يحققوا المنافسة المستدامة لمنظمتهم، ويُعتبر البحث العلمي أحد العناصر الأساسية والمهمة في التعليم الجامعي والعمود الفقري بالجامعات ومراكز البحث العلمي، والعامل المهم في رفع مستوى أعضاء هيئة التدريس في مجالات تخصصاتهم، فهو الأساس الذي تستند عليه انطلاقاً الجامعة نحو تحقيق الأهداف التي يتطلع إليها المجتمع، لذا من الضروري العمل على تمكين مؤسسات البحث العلمي من أداء دورها في خدمة المجتمع وتنميته (ماضي وآخرون، 2019).

وفي الحقيقة لم يُعد البحث العلمي رفاهية أكاديمية تمارسه مجموعة من الباحثين للحصول على الترقية الأكاديمية، بل أصبح ضرورة حياتية تتطلبها حركة التنمية في جميع جوانبها للمجتمعات (موسي، 2023)، وقد أدركت المجتمعات المتطورة والنامية على السواء عظم الدور الذي يقع على مؤسسات البحث العلمي في التكيف مع البيئة الداخلية والتنبؤ بالبيئة الخارجية.

وتُعد الجامعات ومراكز البحث العلمي المكان الأمثل لإنتاج البحوث العلمية، لما توفره من تعليم جامعي عالي، وإنتاج رسائل وأبحاث علمية، وإصدار دوريات علمية وطنية ودولية (رحيل وآخرون، 2017)، هذا من ناحية، ومن ناحية أخرى فإن تحقيق معايير الجودة في البحوث العلمية مطلب ضروري ومهم، فالجودة عرفت بأنها المطابقة لمتطلبات أو مواصفات معينة، أو جملة السمات والخصائص للمنتج أو الخدمة التي تجعله قادرًا على الوفاء باحتياجات معينة، وعلى صعيد آخر يُعد تطوير وصقل مهارات الموارد البشرية في منظمات البحث العلمي مطلب ضروري ومهم، حيث المنافسة الشديدة والعولمة بكل مجالاتها (Shaye, 2023)، ومن هنا برزت فكرة الدراسة الحالية والتي تهدف إلى معرفة أثر جودة البحوث العلمية الإدارية في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات على اختلاف أشكالها وأحجامها.



## الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بأجراء دراسة استطلاعية (ميدانية ومكتبية)، تمثلت الأولى في توجيه مجموعة من الأسئلة إلى عينة من منسوبي كليات إدارة الأعمال من أعضاء هيئة التدريس والكادر الإداري بالجامعات محل الدراسة بالمنطقة الغربية في المملكة العربية السعودية، والمذكورة في متن الدراسة، وبلغ حجم العينة 30 مفردة. بينما تمثلت الثانية في الاطلاع على البحوث والأطروحات العلمية والنشرات المرتبطة بالموضوع، سواء بشكل مباشر أو غير مباشر، وأظهرت النتائج ما يلي:

- 1- أصبحت الحاجة إلى البحوث العلمية أكبر من أي وقت مضى؛ فالعالم في سباق للوصول إلى أكبر قدر ممكن من المعرفة الدقيقة المثمرة لتحقيق الرفاهية للإنسان، وضمان التفوق على الغير.
  - 2- تسهم البحوث العلمية في حل المشكلات التي تعاني منها المجتمعات، والمساعدة في تحسين جودة الحياة، وتحقيق نهضتها من خلال الإبداع والارتقاء بالقدرات العلمية والبشرية، وتحسين كفاءة استخدام الإمكانيات المادية المتاحة.
  - 3- هناك تقصير في جهود البحث والتطوير في المؤسسات الصناعية والخدمية الخاصة، إذ يُلاحظ غياب دور القطاع الخاص في عمليات البحث والتطوير بالمقارنة بالقطاع الحكومي في الدول الأقل نموًا بالمقارنة مع الدول المتقدمة والأخذة في النمو.
  - 4- عدم وجود قاعدة معلومات كاملة، وتحديداً في المنظمات والمؤسسات الإنتاجية والخدمية العامة والخاصة على السواء، وإذا تم توافرها تكون قديمة وغير دقيقة، ولا تتماشى مع التحديث والتطوير الذي يشهده مجال البحث العلمي.
  - 5- عدم توافر المناخ الجامعي بالمستوى الذي يحقق معايير الجودة المطلوبة في البحوث العلمية، حيث يُنظر إلى وظيفة الجامعة في عدد من الجامعات العربية على أنها جامعات تعليمية، والبحث العلمي لا يأخذ الاهتمام مثل العملية التدريسية، ناهيك عن الأعمال الإدارية لأعضاء هيئة التدريس، مما يصعب عليهم التفرغ العلمي إلا في أوقات ضيقة.
  - 6- غياب ارتباط البحوث العلمية بمشكلات المجتمع وقضاياها، فالكثير من الباحثين يقومون بإجراء بحوث ليس لها علاقة بمشكلات مجتمعاتهم الواقعية، فيتولد لدى الباحث إحساساً بأنه لا فائدة من هذا البحث لأنه يصعب تطبيقه.
  - 7- مازالت الجامعات ومراكز البحوث العلمية محدودة التأثير في إحداث النمو الاجتماعي والاقتصادي، فمعظم الأساتذة لا يشاركون في القرارات الحاسمة أو يُستشاروا في مسائل الإبداع العلمي، وهو ما يمكن أن يسبب بظاهرة بطالة الكفاءات.
  - 8- لقد اعتمدت بعض الجامعات سياسة السهولة، فعمدت إلى نقل التقنيات والمعارف العلمية الجاهزة بعيداً عن منظومة العلم والتقنيات المحلية، ولم تأخذ في الاعتبار أن العلم واتقانه لا يمكن شراؤه ويمكن فقط إنتاجه.
- شكلت تلك الظواهر السابقة دافعاً قوياً لدى الباحثة للقيام بتنفيذ فكرة الدراسة الحالية، والتي تدور حول دراسة مدى توافر معايير جودة البحوث العلمية وأثرها في التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات الصناعية والخدمية على السواء.

## الإطار النظري والدراسات السابقة

### الإطار النظري

#### جودة البحوث العلمية (Quality of Scientific Research)

يُعد البحث العلمي المصدر الأساسي في تحقيق الإبداع والابتكار ومن ثم التطوير على صعيد كل المجالات، فقد أدركت المجتمعات المتقدمة وبعض الدول الأخذة في النمو والأقل نمواً أهمية البحث العلمي ودوره في التنمية، فسعت إلى جعله في مقدمة أولوياتها لمعالجة كل أشكال الخلل وطرح الخطط المستقبلية خاصة مع التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع (العابد، 2024)، وتسعى العديد من المؤسسات والمراكز البحثية إلى تحقيق التميز من خلال استيفاء معايير

الجودة العالية في البحوث العلمية التي تقوم بإجرائها (Yokus, 2019)، من منطلق أن البحث العلمي يُعتبر من الركائز الأساسية للتنمية المستدامة في المجتمع في الوقت الحالي، لذلك يجب أن يتسم البحث العلمي بالجودة وأن يتضمن جميع المعايير اللازمة لضمان جودته (أحمد، 2020).

وتهدف كل جامعة إلى خلق بيئة بحثية مثالية تدعم وتحافظ على التميز والإبداع للباحثين في جميع مجالات المعرفة لتحقيق الريادة العالمية وتشجيع وتعزيز أنشطة البحث، وللحاق بمصاف الجامعات الرائدة (محمود، 2022)، والبحث العلمي هو عمل منظم وجهد وفكر علمي ذو طبيعة منهجية محددة، حيث يقوم البحث العلمي على طلب المعرفة، والوصول إليها عن طريق الكشف عن الحقائق، واستخلاص المبادئ العامة والقوانين التفسيرية (أل مداوي، 2024).

وفيما يخص ضمان الجودة في قطاع التعليم العالي والتي يُعد النشاط البحثي أحد برامجها الرئيسية على أنها القوة الموجهة والمرشدة وراء نجاح أي برنامج أو نظام أو مقرر دراسي (Ash, 2020)، فلم يُعد البحث العلمي ترفاً أكاديمياً تقوم به الجامعات والمعاهد، بل أصبح ضرورة مُلحة لتحقيق التنمية المستدامة في مجتمعاتنا (الحبيب، 2024). إن الاهتمام الكبير بالبحث العلمي والعمل على تشجيع العمل البحثي المتميز من خلال خلق بيئة تدعم وتحافظ على التميز والإبداع للباحثين في جميع مجالات المعرفة هو الذي يولد جودة البحوث العلمية. وتنبع أهمية البحث العلمي في مجال إدارة الأعمال من خلال الآتي (ماضي وآخرون، 2019):

- والتعرف على كل جديد في مجال إدارة الأعمال.
- مواجهة المشكلات اليومية في مجال التطوير الإداري سواء على المستوى الفردي أو التنظيمي.
- تزويد المجتمع والأفراد بالوسائل العلمية التي تنعكس بشكل مباشر على تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية في المنظمات.
- رفع كفاءة الباحثين وإتقان العمل وزيادة الإنتاج البحثي وتقديم الخدمات البحثية.
- تحقيق الطموحات والمنافع لكافة الأفراد العاملين في مجال البحوث العلمية، وبالتالي تحقيق التطوير الإداري للأفراد في المنظمة.
- استخدام نتائج البحث والرغبة في مواجهة التحدي، والرغبة في اكتشاف مدى جدية هذه الأبحاث.

ولقد تنوعت تصنيفات البحوث العلمية؛ حيث تُصنف البحوث إلى (حسن، 2017):

- البحوث الأساسية (البحثية)، البحوث التطبيقية، البحوث التقييمية، البحوث العملية الإجرائية، البحوث النوعية، البحوث الكمية. ويمكن للباحث أن يستخدم منهجاً أو أكثر من المناهج العلمية حسب طبيعة البحث الذي يقوم به، فهناك المنهج التجريبي، والمنهج التاريخي، والمنهج الفلسفي، والمنهج البنائي (القحطاني، 2019)، وتحقق الجودة في البحوث العلمية من خلال امتلاك تلك البحوث لعدد من الصفات منها (عبد الحميد وآخرون، 2021):
- الأصالة: بمعنى أن يكون البحث العلمي أصيل وجديد غير مستهلك ومكرر.
- الطريقة العلمية: بمعنى أن يتبع الباحث جميع الخطوات العلمية الأكاديمية المتعارف بها على الصعيد العالمي.
- النتائج السليمة: بمعنى أن تكون مثبتة بالأدلة والبراهين.

وتشير جودة البحث العلمي إلى المؤشرات والمقاييس المعتمدة من الجهات المعنية بالبحث العلمي والتي نستطيع من خلالها تمييز البحوث الجيدة من غيرها.

وتتمثل معايير جودة البحث العلمي التي تركز عليها الدراسة الحالية في المعايير الآتية، والتي تعتبر أبعاد المتغير المستقل (القحطاني، 2019) (Ameera, 2020):

- المصدقية: نتائج البحث يجب أن تكون معقولة وموثوقة.
- الاعتمادية: يجب أن يستطيع غير الباحث تكرار البحث إذا توفرت له الظروف نفسها.
- قابلية التحقق: هناك ارتباط واضح بين البيانات والنتائج.
- قابلية التحويل: من الممكن استخدام النتائج في مكان آخر أو مع مجموعة أخرى.
- الانعكاسية: كيفية تأقلم البحث مع سياق البحث العلمي ومكانه.

## التطوير الإداري للموارد البشرية في المنظمات

يمثل التطوير الإداري للموارد البشرية في المنظمات عملية استراتيجية تستهدف تحسين كفاءة وفعالية الموارد البشرية العاملة، ورفع مستوى أدائها، وتحقيق التوافق بين احتياجات الموظفين وأهداف المنظمة (حبان، 2022)، ويتضمن هذا التطوير مجموعة واسعة من الأنشطة المخططة مسبقاً، مثل التدريب والتطوير المهني، وتقييم الأداء، وتقديم فرص التعلم المستمر، وتطوير الخطة الوظيفية، وعلى جانب آخر يمكن القول إن التطوير الإداري هو عملية منهجية للتدريب والنمو الإداري (بكري، 2015).

وبما لا يخفى على أحدٍ منا أن العالم يشهد ثورة تكنولوجية تلقي بظلالها على كافة مجالات الحياة، مما يلقي على عاتق المنظمات البحثية مسؤولية التكيف والتطور لمواكبة هذه التغيرات وفي الواقع برز اهتمام واسع بمفهوم التطوير في القطاع الإداري منذ خمسينيات القرن الماضي، خاصة لدى الجهات التنفيذية في الشركات آنذاك كانت مسؤولية تنفيذ برامج التطوير الإداري تقع على عاتق إدارة شؤون الموظفين، أو ما يعرف حالياً باسم إدارة الموارد البشرية (Shaye, 2023)، وأصبح التطوير الإداري يمثل ثروة حقيقية تساهم في تحقيق قفزات نوعية في مجال إدارة الأعمال؛ فالمدير الفعال هو الذي يمتلك مجموعة من المهارات الإشرافية والإدارية التي تمكنه من أداء مهامه بكفاءة، ومن المهارات اللازمة لتطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمات هي (Pham at el., 202):

1- مهارة حل المشكلات: تُعد مهارة اتخاذ القرارات من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها أي مدير ناجح، وتتمثل هذه المهارة في قدرة المدير على تحليل كافة الخيارات المتاحة بشكل دقيق، ودراسة إيجابيات وسلبيات كل خيار منها، واختيار الحل الأمثل الذي يحقق مصلحة المنظمة على المدى الطويل.

2- مهارة التواصل الفعال: لا يقتصر عمل المدير على اتخاذ القرارات فقط، بل إنه مسؤول أيضاً عن إيصال أفكاره وتوجيهاته إلى مرؤوسيه بشكل واضح ومقنع، ولذلك فإن مهارة التواصل الفعال تُعد من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها أي مدير ناجح، وتتمثل هذه المهارة في قدرة المدير على التعبير عن أفكاره بوضوح، اختيار الكلمات المناسبة لمخاطبة جمهوره، قدرته على الاستماع بإنصات إلى مرؤوسيه وفهم احتياجاتهم ومشاعرهم.

3- مهارة فن اتخاذ القرارات الحاسمة: تُعد مهارة حل المشكلات من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها أي مدير ناجح، وتتمثل هذه المهارة في قدرة المدير على تحليل المشكلات وتحديد أسبابها، ابتكار الحلول المبدعة لمعالجتها.

ويمثل التطوير الإداري حجر الزاوية في مسيرة أي منظمة تسعى إلى التميز والارتقاء بقدراتها، فهو عملية مستمرة تهدف إلى صقل مهارات وقدرات الإداريين والموظفين على حد سواء، وهو ما يثمر عن تحقيق جملة من الأهداف الاستراتيجية التي تصب في مصلحة المنظمة ككل (ماهر والعربي، 2019) (الغامدي وشمس، 2022) منها تعزيز الكفاءة وتحسين الأداء، الإبداع كمحرك للتميز، بيئة عمل إيجابية محفزة، رضا العملاء، استثمار محفز، ويتكون برنامج التطوير الإداري الشامل من خطوات أساسية تضمن فعاليته وتحقيق أهدافه المرجوة، وتشمل هذه الخطوات ما يلي (العمرى، 2020):

- **تحديد أهداف المنظمة** - تقييم احتياجات التطوير - إعداد قائمة جرد بالموارد البشرية الإدارية - تصميم برامج تنمية فردية - إنشاء برامج التدريب والتطوير - تقييم برامج التدريب، وتتمثل خصائص التطوير الإداري في الآتي (النيادي، 2023):

- **زيادة المعرفة**: يعمل التطوير الإداري على توعية الأفراد بفوائد الإدارة ومختلف جوانبها، والتي قد لا يكونون على دراية بها بناءً على دورهم الأولي وخلفيتهم التعليمية.

- **كفاءة عالية**: تعتمد كفاءة المنظمة بشكل كبير على قدرة مديرها، حيث ينجزون الأعمال عبر التعامل والتنسيق مع الموظفين. الموظف الذي يخضع للتطوير الإداري يصبح أكثر كفاءة في التعامل مع هذه المهام.

- **منح دور جاهز جديد**: يُعد التطوير الإداري الأفراد لتحمل مسؤوليات وأدوار جديدة، عبر تحديث معرفتهم ومهاراتهم العملية والشخصية.

- **معالجة الشكوك**: يجعل التطوير الإداري الأفراد جاهزين لمواجهة حالات عدم اليقين المتعلقة بالعمل، من خلال المحاكاة ودراسات الحالة والتوجيه والملاحظات الميدانية.

- **الترقيات**: يعمل التطوير الإداري على ملء الشواغر الناتجة عن الترقيات أو التقاعد، ويساهم في تقليل الحاجة للتوظيف من الخارج، مما يوفر تكاليف ووقت الشركة.

- رفع **المعنويات**: يعزز التطوير الإداري معنويات الموظفين، مما يزيد من ثقتهم ورضاهم عن العمل، ويشعرهم بأنهم أصول لا غنى عنها للشركة.
  - **الابتكار**: يجعل التطوير الإداري الموظف أكثر ابتكارًا ويوسع معرفته، مما يؤهله للتفكير خارج الصندوق.
  - **تحسين صنع القرار**: يتضمن برنامج التطوير الإداري أيضًا طرقًا لتطوير التفكير التحليلي والنقدي، مما يجعل من صانعي القرار أشخاصًا أفضل.
  - **الاحتفاظ**: يساهم التطوير الإداري في الاحتفاظ بالموظفين بسبب زيادة الرضا والأمال في النمو.
  - **التنوع**: يُدرب التطوير الإداري الموظفين على التعامل مع التنوع الناتج عن العولمة، مما يعزز حساسيتهم تجاه الشخصيات المتنوعة.
  - **التحديث التكنولوجي**: يأخذ التطوير الإداري بعين الاعتبار التطورات التكنولوجية ويدرب الموظفين على استخدام التكنولوجيا لنمو الشركة.
  - **الموظف الطموح**: يتيح التطوير الإداري للمنظمة تدريب الموظفين وفقًا لاحتياجاتهم وتطلعاتهم الخاصة.
  - **سهولة الموارد البشرية**: يبسط التطوير الإداري وظائف الموارد البشرية من خلال تعزيز رضا الموظفين وإدارة المواهب والأداء.
  - **صنع القادة**: يعمل التطوير الإداري على تكوين قادة جدد قادرين على قيادة المنظمة نحو النجاح في المستقبل.
- وتتمثل عناصر التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات والتي تعتبر أبعاد المتغير التابع للدراسة الحالية في الآتي: زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والابتكار والإبداع، وصنع القادة.

## الدراسات السابقة:

### دراسات سابقة عن جودة البحوث العلمية

دراسة (ماضي وصنع الله، 2019)، وهدفت إلى التعرف على مدى جودة البحوث العلمية الإدارية ودعم إدارة الجامعات لتحقيقها من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية، حيث تم استخدام المنهج الوصفي والتحليلي، وقد تم استخدام قائمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، حيث بلغ حجم المجتمع 43 أكاديميًا، كما تم استخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وأظهرت النتائج وجود موافقة كبيرة على جودة البحوث الإدارية، ووجود موافقة بدرجة منخفضة على دعم الإدارة العليا للجامعات لتحقيق جودة في البحوث العلمية، وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات أداء المشرفين الأكاديميين بالجامعات الفلسطينية حول مجالات البحث تُعزى إلى سنوات الخدمة.

دراسة (Yokus, 2019)، وهدفت إلى تقديم وجهة نظر واقعية تستند إلى آراء الأكاديميين حول معنى جودة النشر العلمي وتقديم معايير وتوصيات لتحديد جودة البحث العلمي، شملت العينة 22 مشاركًا أكاديميًا يعملون في مؤسسة للتعليم العالي، وتم استخدام نموذج المقابلة شبه المنظمة لجمع البيانات النوعية، وأظهرت أن الأكاديميين يرون أن المعايير التالية تمثل مؤشر على جودة بحث علمي (ملائمة الملخص، والمساهمة في أدبيات الموضوع، والأصالة، وتحديد نطاق البحث، والشمولية، والتفاعل والأخلاقيات).

دراسة (Ash et al., 2020)، وهدفت إلى دراسة جودة البحث العلمي في جامعة بغداد في ظاهرة القرصنة العلمية وانتحال البحوث والنتائج ونسبها للغير بقصد أو غير قصد، وتحديد الأثر السلبي للقرصنة على البحث العلمي، وتكون مجتمع البحث من أساتذة الكليات العلمية والإنسانية التابعة لجامعة بغداد حيث تم توزيع 230 قائمة استقصاء، وتوصلت إلى نتائج مهمة تؤدي إلى إضعاف الشمول العلمي، وانخفاض مستويات رأس المال الفكري للمنظمة التعليمية.

دراسة (أحمد، 2020)، وهدفت إلى الكشف عن معايير جودة البحوث العلمية ومتطلباتها ومعوقاتهما والإجراءات التطويرية لمستوى جودة البحوث من وجهة نظر الباحثين، استخدمت الباحثة المنهج النوعي لتحليل البيانات النوعية التي جمعت من خلال مقابلة (20) باحث بدرجة أستاذ مساعد وما أعلاه، أسفرت نتائج التحليل النوعي للبيانات التي جمعت من خلال المقابلة المتعمقة للمشاركين في البحث عن الآتي:

- تحديد معايير (معياريين، 27 مؤشر) لجودة البحث العلمي تقع في موضوعين: معايير تتعلق بالباحث، تشتمل على (9) مؤشرات، ومعايير تتعلق بالبحث، تتضمن (18) مؤشر.

- وجود (12) مطلب لجودة البحوث العلمية تقع في موضوعين: متطلبات البنية التحتية، تتضمن (3) متطلبات، ومتطلبات اللوائح والسياسات والأنظمة تقع في (9) متطلبات.
- وجود عدد من معوقات البحث العلمي تقع في محورين: معوقات تتعلق بالباحثين، تضمنت (6) معوقات، ومعوقات تتعلق بمؤسسات البحث العلمي اشتملت على (10) معوقات، ومعوقات تتعلق بهيئات النشر والمجلات العلمية، تضمنت (7) معوقات.
- وجود دليل إجرائي يتضمن الخطوات اللازمة لتحسين مستوى جودة البحوث في الوطن العربي، صنفت هذه الإجراءات في ثلاثة موضوعات: الموضوع الأول إجراءات يلزم أن يقوم بها الباحثين، واشتمل على (5) أفعال إجرائية، والموضوع الثاني: إجراءات يلزم أن تقوم بها مؤسسات البحث العلمي، تضمن (11) إجراء، أما الموضوع الثالث: إجراءات يلزم أن تقوم بها هيئات النشر والمجلات العلمية، واشتمل على (7) إجراءات لتحسين مستوى جودة البحث العلمي.

دراسة (عبد الرحيم، 2021)، وهدفت إلى وصف وتحليل أطروحات الماجستير والدكتوراه بمجالات الخدمة الاجتماعية للمساهمة في تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة لمصر 2030 بكلية الخدمة الاجتماعية بأسوان. واعتمدت الدراسة على منهج المسح الاجتماعي واستخدمت تحليل المحتوى، وتوصلت إلى خطة بحثية مقترحة لتجويد البحث العلمي في مجال الخدمة الاجتماعية وعناصرها هي (رؤية الخطة، ورسالة الخطة، والمنطلقات النظرية التي تعتمد عليها الخطة، والمستهدفون والمنفذون للخطة، والمؤسسة التي تنفذ الخطة، وتحليل البيئة الداخلية والخارجية لقسم مجالات الخدمة المجتمعية SOWOT، والإطار الزمني للخطة البحثية.

دراسة (أبو طاقية، 2021)، وهدفت إلى وضع تصور استراتيجي لتفعيل دور البحث العلمي في سوريا من خلال جودته، وذلك من خلال دراسة واقع البحث العلمي في سوريا والوقوف على مفهوم البحث العلمي وخصائصه، والتعرف على مدى تطبيق معايير الجودة في البحث العلمي، وتوصلت إلى مجموعة مقترحات تشدد على الاهتمام بتطبيق معايير ومؤشرات جودة البحث العلمي، واعتماد الإجراءات والتدابير التي من شأنها رفع مستوى البحث العلمي في سوريا.

دراسة (الطائي، 2021)، وهدفت إلى توفير فكرة سليمة عن طبيعة نظام البحث العلمي المعتمد حالياً في الوطن العربي لضمان جودة البحوث العلمية، حيث قامت بتحليل الطريقة التي يتم بها إعداد البحوث العلمية الأكاديمية وتقييمها في الوطن العربي، وأظهرت أن البحث العلمي يعاني من نقاط الضعف في بُعدين أساسيين هما إعداد البحث العلمي وتقييمه من أهمها الخلل الكبير في سياسيات التعليم العالي، وزيادة درجة تعقيد ضمان الجودة، وإساءة تفسير طبيعة العلاقة المركبة بين منظومة البحث العلمي وعملية صنع القرار السياسي، والدور المثبط للقطاع الخاص، ووجود الكثير من التقييمات غير الموحدة والمتداخلة جزئياً.

دراسة (موسى، 2023)، وهدفت إلى معرفة واقع البحث العلمي والتنمية المستدامة، وبيان الفروق الدالة إحصائياً لدور البحث العلمي في التنمية المستدامة من وجهة نظر الباحثين في المراكز العلمية والبحثية بصنعاء، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتكون مجتمع الدراسة من المراكز العلمية والبحثية بصنعاء، حيث بلغ قوامها 23 مركز، ووزعت الاستبانة على عينة غير عشوائية (غرضية) بلغت 160 باحثاً، وأظهرت النتائج أن دافع البحث العلمي من وجهة نظر الباحثين في المراكز كان بدرجة متوسطة، ووجود علاقة ارتباط طردية بين مجالات البحث العلمي (الأهداف، والتخطيط، والشراكات، والتسويق، والدعم والانفاق) وبين التنمية المستدامة، لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور البحث العلمي في التنمية المستدامة.

### دراسات سابقة عن التطوير الإداري للموارد البشرية

دراسة (الكركي، 2022)، وهدفت إلى تعزيز التطوير الإداري لموظفي البلديات، حيث أبرزت الدراسة أهمية إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير الإداري لموظفي البلديات، وما تسهم به عملية إدارة الموارد البشرية من اجراء التغييرات التي تساعد موظفي البلدية، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت إلى أن إدارة الموارد البشرية لها دور مهم في تعزيز التطوير الإداري باعتباره منهجية قائمة على تحقيق الأهداف التي تستخدم في تغيير وتطوير الأنظمة في الهيكل التنظيمي.

دراسة (Shaye, 2023)، وهدفت إلى التأكيد على أهمية الموارد البشرية وضرورة التوجه الاستراتيجي في تنميتها بالجامعات باعتبارها أحد الركائز الأساسية لتحقيق التميز وترتيب استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في الجامعات، والتأكيد على ضرورة استخدام الجامعة لأساليب الإدارة الحديثة في تطوير مواردها البشرية، وهندسة أداء الجامعة وقياس جودة أداء الموارد البشرية. وأظهرت النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التعلم التنظيمي وأداء الموارد البشرية في الجامعات المعنية، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير تنمية الموارد البشرية على أداء الأفراد في الجامعات وفقاً لمغري الجنس والوظيفة، ووجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التطوير وأداء الموارد البشرية في الجامعة.

دراسة (Pham et al., 2023)، وهدفت إلى تحليل تطور مقالات تنمية الموارد البشرية العالمية المنشورة في المجالات المدرجة في قاعدة بيانات سكوبس منذ ستينيات القرن الماضي وحتى الوقت الحاضر، تم تنزيل 190 مقالة وتحليلها، وتوصلت إلى أن هذه الدراسة تساعد الباحثين على فهم هذا المجال بشكل أفضل وكذلك على الاستعداد بشكل أفضل للأعمال المستقبلية في مجال تنمية الموارد البشرية.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة سواء التي تناولت الدراسات المرتبطة بالمتغير الأول (جودة البحوث العلمية) أو الدراسات المرتبطة بالمتغير الثاني (التطوير الإداري للموارد البشرية)، فلم تكن هناك دراسة تناولت موضوع الدراسة الحالية، ومن هنا ظهرت تلك الفجوة البحثية التي تتصدى لها الدراسة الحالية.

### مشكلة الدراسة

يُعتبر البحث العلمي أحد أهم الأدوات المستخدمة لتنمية المجتمعات وتطويرها عن طريق الإبداع والابتكار، وتُعد الجودة في البحث العلمي المؤشر الحقيقي لتحقيق تصنيف متقدم بين الجامعات ومراكز البحث العلمي، والسمة البارزة للدول المتطورة وجامعاتها، وهو مدخل لكل تنمية شاملة لأي مجتمع يسعى لتحقيق التنمية المستدامة (ماضي وآخرون، 2019).

ومن خلال الظواهر التي أسفرت عنها الدراسة الاستطلاعية، وعرض الدراسات السابقة عن جودة البحوث العلمية، والتطوير الإداري للموارد البشرية، اتضح أن هناك فجوة بحثية والتي تبرز مشكلة الدراسة الحالية، وتمثلت في التساؤل الرئيسي الآتي: ما مدى توافر معايير جودة البحوث العلمية وأثرها في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية؟، وترفعت منه مجموعة من التساؤلات الآتية:

- هل هناك علاقة بين توافر معايير جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال وتحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية في الجامعات محل الدراسة؟
- هل هناك تأثير لمعايير جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال على التطوير الإداري للموارد البشرية في الجامعات محل الدراسة؟

### أهداف الدراسة

تهدف الدراسة إلى:

- الكشف عن مدى توافر معايير جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال من وجهة نظر عينة الدراسة بكليات إدارة الأعمال بالجامعات محل الدراسة.
- التعرف على العلاقة بين معايير جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال وتحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال بالجامعات محل الدراسة.
- التعرف على أثر معايير جودة البحوث العلمية على التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال بالجامعات محل الدراسة.
- تقديم توصيات علمية وعملية يمكن الاستفادة منها في مجال خدمة البحوث العلمية في مجال التطوير الإداري للموارد البشرية.

## أهمية الدراسة

### الأهمية العلمية

حيث يمثل هذا الموضوع أهمية كبيرة، حيث يتم القاء الضوء على معايير جودة البحوث العلمية في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية، وتمثل الدراسة إضافة علمية جديدة للمكتبة العربية والسعودية والباحثين المهتمين في هذا المجال.

### الأهمية التطبيقية

- تفيد نتائج الدراسة منتجي المعرفة في التركيز على توفير معايير الجودة في البحوث العلمية التي يقومون بها على اعتبار أن تلك البحوث تساهم في تحقيق المردود المرتبط بتنمية وتطوير الموارد البشرية بالمنظمات.
- من خلال نتائج الدراسة تستطيع المنظمات معرفة مدى الاستفادة من تلك البحوث في عملية تحقيق التطوير لموظفيها والاستحقاق لترقياتهم بالمناصب الوظيفية بالمنظمة.

## حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة فيما يلي:

- الحدود الموضوعية: تشمل الأبعاد الخاصة بجودة معايير البحوث العلمية، التي هي محل الدراسة الحالية دون غيرها من الأبعاد الأخرى، وكذلك تشمل المتغير التابع وهو الأبعاد الخاصة بالتطوير الإداري للموارد البشرية في المنظمات دون غيره من المجالات الأخرى.
- الحدود المكانية: تتمثل في كليات إدارة الأعمال، بغض النظر عن مسمياتها في جامعات المنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية دون غيرها من الكليات، وتحديدًا الجامعات الحكومية دون الخاصة وهي (جامعة الطائف، جامعة أم القرى، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة جدة).
- الحدود الزمنية: يتمثل بداية العمل في تلك الدراسة في بداية عام 1447هـ، يونيو 2025.
- الحدود البشرية: تتمثل في جميع منسوبي أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بكليات إدارة الأعمال بالجامعات محل الدراسة.

## فرضيات الدراسة

في ضوء ما سبق تم صياغة الفرضيات لكي تتلاءم ومتغيرات وأهداف الدراسة، وذلك على النحو التالي:

- 1- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين معايير جودة البحوث العلمية وعناصر التطوير الإداري للموارد البشرية بشكل مجمل بالكليات محل الدراسة.

وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين المصادقية كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الاعتمادية كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين قابلية التحويل كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين الانعكاسية كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.
- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 بين قابلية التحقق كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.

2- لا يوجد أثر لمعايير جودة البحوث العلمية على عناصر التطوير الإداري للموارد البشرية بشكل مجمل بالكليات محل الدراسة.

وينبثق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لمعيار المصدقية كأحد معايير جودة البحوث العلمية على التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.
- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لمعيار الاعتمادية كأحد معايير جودة البحوث العلمية على التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.
- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لمعيار قابلية التحويل كأحد معايير جودة البحوث العلمية على التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.
- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لمعيار الانعكاسية كأحد معايير جودة البحوث العلمية على التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.
- لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 0.05 لمعيار قابلية التحقق كأحد معايير جودة البحوث العلمية على التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.

## منهجية الدراسة

### مجتمع الدراسة والعينة ووحدة المعاينة

#### 1- مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة الأصلي من جميع منسوبي كليات إدارة الأعمال شطري الطلاب والطالبات من (أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري)، والذي يبلغ تقريباً 600 مفردة بالجامعات محل الدراسة، ويشمل هذا المجتمع جميع الفئات الوظيفية الرئيسة التي تساهم في تنفيذ الأعمال سواء ما يتعلق منها بالنواحي الإدارية، أو النواحي الأكاديمية.

#### 2- عينة الدراسة

تم اختيار عينة عشوائية طبقية من مجتمع الدراسة، وبلغ حجم العينة المناسب 300 مفردة، على أساس تم أخذ نسبة 50% من إجمالي مجتمع الدراسة (بازرعة، 2023)، وبعد الحصول على حجم العينة الإجمالي والذي بلغ 300 مفردة، تم توزيع أفراد العينة على المستويات المختلفة (أعضاء الهيئة التدريسية، والجهاز الإداري بالكلية) بطريقة نسبية متناسبة مع حجم كل فئة في المجتمع الكلي، لضمان المحافظة على التمثيل النسبي الدقيق، وتم الاختيار العشوائي للأفراد من كل فئة لضمان الموضوعية وتقليل التحيز، وتم الاستعانة بقوائم الموظفين الرسمية المعتمدة من السجلات الوظيفية من إدارة السجلات بكل جامعة من الجامعات محل الدراسة أو السجلات الوظيفية من كل كلية من الكليات محل الدراسة.

#### جدول رقم (1)

##### حجم عينة الدراسة موزع بين وحدات المعاينة

تسلسل	السمة الوظيفية	عدد المنسويين	حجم عينة الدراسة النسبة المئوية
1	الهيئة التدريسية	240	80%
2	الجهاز الإداري	60	20%
3	الإجمالي	300	100%

وتم توزيع العينة على الفئات باستخدام التوزيع النسبي، وبعد أن تم تحديد حجم العينة الإجمالي، يتم حساب عدد الأفراد الذين سيتم اختيارهم من كل فئة من الفئات المختلفة لضمان التناسب بين فئات مجتمع الدراسة (أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بالكليات محل الدراسة)، وجدول (1) يبين توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للفئات.

#### 3- وحدة المعاينة

تتمثل وحدة المعاينة في كل من عضو هيئة التدريس، والموظف الإداري، والتي ستوجه لهم قائمة الاستقصاء دون غيرهم من الموظفين بالكليات الأخرى داخل الجامعات محل الدراسة وذلك لجمع البيانات الأولية لإتمام الدراسة.

### منهج وأداة الدراسة وجمع البيانات

نظراً لطبيعة الدراسة الحالية التي تسعى إلى بحث أثر توافر معايير جودة البحوث العلمية في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية المنسوبة للكليات محل الدراسة، اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد عليه لتوافقه مع

طبيعة المشكلة التي تقوم على توصيف واقع محدد وتحليل العلاقات بين متغيراتها، وتحديدًا وصف وتحليل العلاقة والأثر بين أثر توافر معايير جودة البحوث العلمية في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية المنسوبة للكليات محل الدراسة. وتتكون (قائمة الاستقصاء) من محورين أساسيين: المحور الأول: معايير جودة البحوث العلمية (المتغير المستقل)، ويتضمن عبارات تقيس مدى استخدام وتطبيق الأبعاد الخاصة بجودة البحوث العلمية. والمحور الثاني: تطوير الموارد البشرية (المتغير التابع)، ويشتمل على الأبعاد التي تقيس مدى التطور في الموارد البشرية الموجودة في الكليات الأربع في الجامعات محل الدراسة بالمنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية.

### متغيرات الدراسة وأساليب قياسها

تتضمن الدراسة الحالية متغيرين رئيسيين سيتم قياسهما وتحليل العلاقة بينهما:

#### 1- المتغير المستقل: جودة البحوث العلمية الإدارية

ويتضمن الأبعاد الفرعية التالية:

- المصدقية: واشتمل على ثلاث عبارات.
- الاعتمادية: واشتمل على ثلاث عبارات.
- قابلية التحقق: واشتمل على ثلاث عبارات.
- الانعكاسية: واشتمل على ثلاث عبارات.
- قابلية التحويل: واشتمل على ثلاث عبارات.

وإجمالاً تم قياس المتغير المستقل (جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال) من خلال خمسة عشر عبارة، وتم الاعتماد في هذا على الدراسات السابقة في هذا المجال والمذكورة في متن الدراسة، وقامت الباحثة بتعديل بعض العبارات لتتلاءم مع طبيعة وبيانات الدراسة، وتحقق أهداف الدراسة.

#### 2- المتغير التابع: التطوير الإداري للموارد البشرية

ويتضمن الأبعاد الفرعية الآتية:

- زيادة المعرفة: واشتمل على ثلاث عبارات.
- الإبداع والابتكار: واشتمل على ثلاث عبارات.
- الكفاءة العالية: واشتمل على ثلاث عبارات.
- صنع القادة: واشتمل على ثلاث عبارات.
- الأدوار الجديدة: واشتمل على ثلاث عبارات.

وإجمالاً يتم قياس المتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) من خلال خمسة عشر عبارة، وتم الاعتماد في هذا الشأن على الدراسات السابقة في هذا المجال والمذكورة في متن الدراسة، وقامت الباحثة بتعديل بعض العبارات لتتلاءم مع طبيعة وبيانات الدراسة.

### اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

لضمان جودة وموثوقية البيانات التي سيتم جمعها، تم التحقق من الخصائص السيكومترية لقائمة الاستقصاء (الصدق والثبات) على النحو التالي:

#### 1- صدق قائمة الاستقصاء (Validity):

- الصدق الظاهري: بعد صياغة قائمة الاستقصاء بصورتها الأولية، تم عرضها على مجموعة خبراء ومحكمين متخصصين في مجالات إدارة الموارد البشرية، وجودة البحوث العلمية (بعدد يتراوح بين 5-7 محكمين) في جامعات مختلفة، وطلب منهم تقييم وضوح العبارات، ومدى ملاءمتها لقياس الأبعاد المستهدفة، وشموليتها لموضوع الدراسة، بالإضافة إلى سهولة الفهم والتنسيق العام، وتم إجراء التعديلات اللازمة على القائمة بناءً على ملاحظاتهم لضمان صدقها الظاهري.
- صدق المحتوى: وتم التأكد من أن عبارات قائمة الاستقصاء تغطي جميع أبعاد المتغير المستقل (معايير جودة البحوث العلمية) والمتغير التابع (عناصر التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات) بشكل شامل ومتوازن، وأنها تعكس الإطار النظري وفروض الدراسة.

## 2- ثبات قائمة الاستقصاء (Reliability)

وتم ذلك من خلال الآتي:

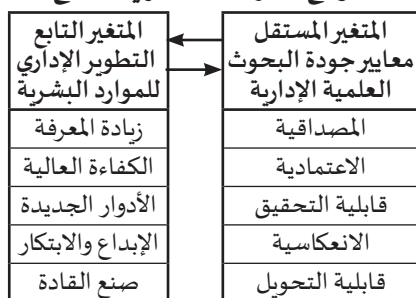
- التطبيق على عينة استطلاعية: تم تطبيق القائمة على عينة استطلاعية مكونة من عدد مناسب من مجتمع الدراسة (30) تم اختيارهم عشوائيًا من خارج العينة الأساسية للدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha): تم حساب معامل ألفا كرونباخ لكل بُعد من أبعاد قائمة الاستقصاء بشكل منفصل، وللقائمة ككل بعد تطبيق الدراسة الاستطلاعية، يُعد معامل ألفا كرونباخ مؤشرًا على الاتساق الداخلي للعبارات، ويشير ارتفاع قيمته (عادة ما تُقبل القيم من 0.70 فما فوق) في الدراسات الاجتماعية إلى ارتفاع درجة الثبات وموثوقية الأداة.

وجدولي (2) و(3) يبينان ذلك:

جدول رقم (3) قيم مُعاملات الثبات لُبُعد التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات		جدول رقم (2) قيم مُعاملات الثبات لأبعاد جودة البحوث العلمية	
مُعامل الثبات	التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات	أبعاد (معايير) جودة البحوث العلمية	المُعامل الثبات
0.79	1 زيادة المعرفة	1 المصدقية	0.82
0.78	2 الكفاءة العالية	2 الاعتمادية	0.80
0.75	3 الأدوار الجديدة	3 قابلية التحقق	0.78
0.81	4 الإبداع والابتكار	4 الانعكاسية	0.78
0.83	5 صنع القادة	5 قابلية التحويل	0.83
0.79	الإجمالي	الإجمالي	0.80

و(3) و(2) يبينان ذلك:

### نموذج الدراسة النظري المقترح



شكل رقم (1) متغيرات الدراسة: نموذج يبين العلاقة بين متغيري الدراسة (المستقل والتابع)

### الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة

تم تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة والإجابة على تساؤلاتها، من خلال استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، تم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية:

#### 1- الإحصاء الوصفي

ويشمل التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

#### 2- الإحصاء الاستدلالي

- مُعامل ارتباط بيرسون: تم استخدامه لقياس قوة واتجاه العلاقة الخطية بين أبعاد المتغير المستقل (جودة البحوث العلمية) والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات بشكل مجمل، وهذا التحليل سيساهم في اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود علاقة بين المتغيرين (التساؤل الأول) (الفرضية الأولى).
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد: وتم تطبيق التحليل لتحديد الأثر النسبي والمساهمة لكل بُعد من أبعاد جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال على التطوير الإداري للموارد البشرية في المنظمات بشكل مجمل، وهذا التحليل سيمكن من فهم أي من أبعاد جودة البحوث الإدارية لها التأثير الأكبر على التطوير الإداري للموارد البشرية في المنظمات.

### الدراسة الميدانية «اختبار فرضيات الدراسة»

#### اختبار الفرضية الأولى والفرضيات الفرعية التابعة لها

تنص الفرضية الأولى على أنه لا توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين جودة البحوث العلمية الإدارية كمتغير مستقل بأبعاده المختلفة والتطوير الإداري للموارد البشرية كمتغير تابع بشكل مجمل بكلليات إدارة الأعمال بالجامعات محل الدراسة، وجدول (4) يبين نتائج تحليل مُعاملات الارتباط للعلاقة بين أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية والتطوير الإداري للموارد البشرية في الجهة محل الدراسة.

ويتضح من جدول (4) ما يلي:

- 1- أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائية بين معيار المصدقية كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية بكلليات محل الدراسة (زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار

جدول رقم (4)

مدى التحقق من الفرضية الأولى والفرضيات التابعة لها

أبعاد متغيرات الدراسة	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
معيار المصادقية	100									
معيار الاعتمادية	100	.77								
معيار قابلية التحقق	100	.76	.72							
معيار الانعكاسية	100	.70	.81	.73						
معيار القابلية للتحويل	100	.83	.80	.73	.81					
بعد زيادة المعرفة	100	.74	.72	.88	.75	.85				
بعد الكفاءة العالية	100	.77	.82	.79	.82	.70	.73			
بعد الأدوار الجديدة	100	.67	.72	.79	.72	.77	.72	.75		
بعد الإبداع والابتكار	100	.71	.77	.75	.87	.77	.76	.79	.72	
بعد صنع القادة	100	.84	.73	.86	.80	.91	.73	.70	.74	.76

الجديدة، والإبداع والابتكار، وصنع القادة) حيث بلغ مُعامل الارتباط 85، 73، 75، 72، 76، على التوالي عند مستوى معنوية 0.01.

2- أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيًا بين معيار الاعتمادية كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة (زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والإبداع والابتكار، وصنع القادة) حيث بلغ مُعامل الارتباط 75، 70، 72، 79، 74، على التوالي عند مستوى معنوية 0.01.

3- أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيًا بين معيار قابلية التحقق كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة (زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والإبداع والابتكار، وصنع القادة)، حيث بلغ مُعامل الارتباط 88، 82، 77، 76، 70، على التوالي عند مستوى معنوية 0.01.

4- أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيًا بين معيار الانعكاسية كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة (زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والإبداع والابتكار، وصنع القادة)، حيث بلغ مُعامل الارتباط 72، 79، 72، 77، 73، على التوالي عند مستوى معنوية 0.01.

5- أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة إحصائيًا بين معيار القابلية للتحويل كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة (زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والإبداع والابتكار، وصنع القادة)، حيث بلغ مُعامل الارتباط 74، 82، 79، 87، 91، على التوالي عند مستوى معنوية 0.01.

ومن قراءة النتائج السابقة، يتم رفض الفرضية الأولى والفرضيات الأربعة الفرعية لها، وبذلك يمكن القول إنه توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة معنوية بين جودة البحوث العلمية الإدارية كمتغير مستقل بأبعاده المختلفة، والتطوير الإداري للموارد البشرية في المنظمات كمتغير تابع بشكل مُجمل بكليات إدارة الأعمال بالجامعات محل الدراسة.

اختبار الفرضية الثانية والفرضيات الفرعية التابعة لها

تنص الفرضية الثانية والفرضيات الفرعية لها على الآتي:

- لا يوجد أثر لمعايير جودة البحوث العلمية الإدارية بشكل احادي الجانب على التطوير الإداري للموارد البشرية في المنظمات كمتغير تابع بشكل مُجمل بكليات إدارة الأعمال بالجامعات محل الدراسة.

جدول رقم (5)

نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر معيار المصادقية على التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	مُعامل الارتباط	مُعامل التحديد	قيمة f	مستوى المعنوية
معيار المصادقية للتطوير الإداري للموارد البشرية		.76	.58	102.2	0.001

1- اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الأولى على: لا يوجد أثر لمعيار المصادقية كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمتغير مُجمل بالكليات محل الدراسة، وجدول (5) يبين نتائج التحليل، ويوضح أنه:

توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار المصادقية والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد

البشرية) بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة، حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.76. بمستوى معنوية أقل من (0.05)، وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة (f) (103.2)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى أقل من (0.05)، ويتضح من جدول (5) أن معيار الاعتمادية يفسر ما مقداره 58% في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ مُعامل التحديد 0.58. ومما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (معيار المصدقية) على تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة، وبناء على ذلك يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل بأنه يوجد تأثير.

#### جدول رقم (6)

نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر معيار الاعتمادية على التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسات

المتغير المستقل	المتغير التابع	مُعامل الارتباط التحديد	مُعامل قيمة مستوى المعنوية
معيار الاعتمادية للموارد البشرية	التطوير الإداري	0.74	98.2
		0.55	0.001

#### 2- اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على: لا يوجد أثر لمعيار الاعتمادية كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمعيار مجمل بالكليات محل الدراسة. و جدول رقم (6) يبين نتائج التحليل، ويوضح أنه:

توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار الاعتمادية والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.74. بمستوى معنوية أقل من (0.05)، وأظهرت

بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة (f) (98.2)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى أقل من (0.05)، ويتضح من جدول (6) أن معيار الاعتمادية يفسر ما مقداره 58% في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ مُعامل التحديد 0.58. ومما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (معيار الاعتمادية) على تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة، وبناء على ذلك يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل بأنه يوجد تأثير.

#### جدول رقم (7)

نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر معيار قابلية التحقيق على التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	مُعامل الارتباط التحديد	مُعامل قيمة مستوى المعنوية
معيار قابلية التحقيق للموارد البشرية	التطوير الإداري	0.64	94.2
		0.41	0.001

#### 3- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على: لا يوجد أثر لمعيار قابلية التحقق كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمعيار مجمل بالكليات محل الدراسة.

ويُظهر جدول (7) نتائج التحليل، ويوضح أنه:

توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار قابلية التحقيق والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.64. بمستوى معنوية أقل من (0.05)، وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة (f) (94.2)، وهي دالة إحصائيًا عند مستوى أقل من (0.05)، ويتضح من جدول (7) أن معيار قابلية التحقق يفسر ما مقداره 41% في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ مُعامل التحديد 0.41. ومما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (معيار قابلية التحقق) على تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة، وبناء على ذلك يتم رفض الفرض العدمي وقبول الفرض البديل بأنه يوجد تأثير.

#### جدول رقم (8)

نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر معيار الانعكاسية على التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	مُعامل الارتباط التحديد	مُعامل قيمة مستوى المعنوية
معيار الانعكاسية للموارد البشرية	التطوير الإداري	0.75	111.5
		0.56	0.001

#### 4- اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الثانية

وتنص على: لا يوجد أثر لمعيار الانعكاسية كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمعيار مجمل بالكليات محل الدراسة.

و جدول رقم (8) يبين نتائج التحليل، ويوضح أنه:

توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار الانعكاسية والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.75. بمستوى معنوية أقل من (0.05)، وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة (f 111.5)، وهي دالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05)، ويتضح من جدول (8) أن معيار الانعكاسية يفسر ما مقداره 56%. في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ مُعامل التحديد 0.56. ومما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (معيار الانعكاسية) على تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات محل الدراسة، وبناء على ذلك يتم رفض الفرض العدمي وقبول البديل.

#### جدول رقم (9)

نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر معيار قابلية التحويل على التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	مُعامل الارتباط التحديد	مُعامل قيمة f	مستوى المعنوية
معيار قابلية التحويل للموارد البشرية	التطوير الإداري للموارد البشرية	0.83	118.5	0.001

5- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الثانية: وتنص على الآتي: لا يوجد أثر لمعيار قابلية التحويل كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمتغير مجمل بكليات محل الدراسة، و جدول (9) يبين نتائج التحليل، ويوضح أنه:

توجد علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار قابلية التحويل والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية)

بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.83. بمستوى معنوية أقل من (0.05)، وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة (f 118.5)، وهي دالة إحصائية عند مستوى أقل من (0.05)، ويتضح من جدول (9) أن معيار قابلية التحويل يفسر ما مقداره 69%. في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة، حيث بلغ مُعامل التحديد 0.69. ومما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (معيار قابلية التحويل) على تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات محل الدراسة، وبناء على ذلك يتم رفض الفرض العدمي وقبول البديل.

### مناقشة نتائج الدراسة وتوصياتها وحدود الدراسة

#### مناقشة نتائج الدراسة

توصلت الدراسة لمجموعة من النتائج، تمثلت في الآتي:

- 1- تُعد عملية تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية هدف استراتيجي يجب أن تسعى كل المنظمات لتحقيقه سواء كانت منظمات حكومية أو خاصة، لذا لا بد ان يتم تضمينه داخل الخطة الاستراتيجية داخل الكليات محل الدراسة والكليات الشبيهة بالجامعات الأخرى، فكفاءة استخدام الموارد البشرية المتاحة، يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 20/30 فيما يتعلق بالمحور التعليمي والفاعلية في استخدام الموارد البشرية المتاحة.
- 2- هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة إحصائية بين معيار المصدقية كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية والتطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة (زيادة المعرفة - الكفاءة العالية - الأدوار الجديدة - الابتكار والإبداع - صنع القادة)، حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.76، وأن هذا المعيار يفسر ما نسبته 58. من التطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.01.
- 3- هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة إحصائية بين معيار الاعتمادية كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية والتطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة (زيادة المعرفة - الكفاءة العالية - الأدوار الجديدة - الابتكار والإبداع - صنع القادة)، حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.74، وأن هذا المعيار يفسر ما نسبته 55. من التطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.01.
- 4- هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة إحصائية بين معيار قابلية التحقق كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية والتطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة (زيادة المعرفة - الكفاءة العالية - الأدوار الجديدة - الابتكار والإبداع - صنع القادة)، حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.64. وأن هذا المعيار يفسر ما نسبته 41. من التطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.01.

- 5- هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة إحصائياً بين معيار الانعكاسية كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية والتطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة (زيادة المعرفة - الكفاءة العالية - الأدوار الجديدة - الابتكار والإبداع - صنع القادة)، حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.75. وأن هذا المعيار يفسر ما نسبته 56. من التطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.01.
- 6- هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة إحصائياً بين معيار قابلية التحويل كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية والتطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة (زيادة المعرفة - الكفاءة العالية - الأدوار الجديدة - الابتكار والإبداع - صنع القادة)، حيث بلغ مُعامل الارتباط 0.83. وأن هذا المعيار يفسر ما نسبته 69. من التطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.01.

### توصيات الدراسة

توصي الدراسة بالآتي:

- يجب أن يكون هناك ارتباط وتعاون بين صانعي القرار على المستويات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية المعنيين بمستقبل البحث والتطوير في مجال إدارة الأعمال والعمل على تقديم الدعم اللازم في جميع المجالات المختلفة.
- التنسيق بين الجامعات ومراكز البحث العلمي العاملة في تخصصات مجال إدارة الأعمال والجهات المستفيدة لتطوير الدراسات العليا والبحث العلمي على كافة المستويات في مجال إدارة الأعمال.
- وضع استراتيجية للبحث العلمي مع مراعاة الدعم المادي لها وتكون نابغة من البيئة الاقتصادية والإدارية في المجتمع، وتبني مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في الجامعات والأقسام والمراكز العلمية، وأن يتم تفعيل ذلك على مستوى التطبيق.
- عدم تقييد العقول ومنعها وتقليل حريتها الفكرية، يساهم الى حد كبير في الارتقاء بجودة البحث العلمي، والاهتمام بتطوير البنية الأساسية في مجال المعلوماتية بما يُشجّع البحث العلمي.
- اعتبار البحث العلمي جوهر التعليم الجامعي، وأهم أهداف مؤسسات البحث العلمي؛ لذا على الدول الاهتمام بجودة البحوث العلمية، وأنه ضرورة قومية ووطنية بسبب ارتباط أولويات البحوث العلمية بأولويات خطط التنمية بجميع مجالاتها التكنولوجية، والاجتماعية، والاقتصادية، والثقافية، والسياسية.

### الدراسات المستقبلية المقترحة:

- 1- دراسة وتحليل العلاقة بين متطلبات جودة البحوث العلمية الإدارية وتحقيق متطلبات الاعتماد البرامي والمؤسسي بالجامعات.
- 2- عمل دراسة مقارنة لدور جودة البحوث العلمية الإدارية وأثرها على جودة حياه العمل بالقطاع الخاص.
- 3- دور جودة البحوث العلمية الإدارية في تحقيق الادارة الفعالة للمواهب البشرية بالجامعات السعودية وانعكاس ذلك على إدارة الأزمات الإدارية.
- 4- تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية بجامعة الطائف وجودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال.

## مراجع

### أولاً- مراجع باللغة العربية:

- أبو طايه، غادة. (2022). المعايير المعتمدة في جودة البحث العلمي في سوريا: دراسة حالة الهيئة العليا للبحث العلمي، *رسالة ماجستير في إدارة الأعمال*. سوريا: المعهد العالي لإدارة الأعمال.
- أحمد، بشري إسماعيل. (2020). جودة البحث العلمي: المعايير، المتطلبات، المعوقات، والإجراءات التطويرية من وجهة نظر الباحثين: دراسة نوعية باستخدام النظرية المجزأة، *المجلة التربوية*، كلية التربية بسوهاج، جامعة سوهاج، المجلد 69، العدد 69، ص 1-27.
- أحمد، هاني على رشاد. (2018). أثر تنمية رأس المال البشري على التطوير الإداري بالتطبيق على جامعة شقراء، *رسالة ماجستير*. جامعة شقراء.
- الرشيد، عبد الله سليم. (2023). *كتابة البحث العلمي مبادئ ونظريات وتجارب*. الرياض: دار أفق المعرفة.
- الزهيرى، طلال ناظم. (2018). مؤشرات قياس جودة الإنتاجية العلمية للعلماء والباحثين: دراسة تقييمية، *المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات*، المجلد 8، العدد 3، ص 72-85.
- الصاوي، ياسر محمد محمد. (2017). متطلبات الجودة الشاملة للبحث العلمي من منظور التقويم الأكاديمي للجامعات السعودية ضمن رؤية 20/30، *ندوة التقويم في التعليم الجامعي: مرتكزات وتطلعات*، كلية التربية، جامعة الجوف.
- الطائي، محمد. (2021). نحو استراتيجية فاعلة لضمان الجودة في البحث العلمي بالوطن العربي، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، العدد 10، المجلد 5، ص 131.
- العابد، سليمان إبراهيم. (2024). *البحث العلمي رؤى ومطارات بحثية*. الرياض: مركز تكوين للدراسات والأبحاث.
- العطوي، إبراهيم؛ وعبد الله الحمود. (2021). *المراجعة المنهجية للبحوث العلمية*. الرياض: عبد الله المقحم للنشر والتوزيع.
- العمري، محمد عبد الله. (2020). *دور ذكاء الأعمال في التطوير الإداري*. جامعة الملك عبد العزيز.
- القحطاني، عبد العزيز سعيد محمد. (2019). قياس مستوى توافر مؤشرات جودة البحث العلمي بجامعة الملك خالد وأليات تحسينها، *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، المجلد 12، العدد 42، ص 31-56.
- النشعي، ناصر عبد العزيز. (2018). *تنمية الموارد البشرية: استراتيجية التغيير وتجارب دولية*. الرياض: مكتبة جرير.
- النيايدي، محمد علي. (2023). دور التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين، *رسالة ماجستير*، جامعة أبو ظبي، كلية إدارة الأعمال، قسم إدارة الموارد البشرية.
- الهزلي، هدي مطر؛ وفاتن مطلق العتيبي. (2021). *الموجز في كتابة خطة البحث* الرياض: مكتبة جرير.
- حبانة، سعد فؤاد علي. (2022). *التطوير الإداري*. القاهرة: دار الابتكار للنشر والتوزيع.
- رحيل، محمد فرج؛ وبسمه صالح الشخي. (2017). البحوث العلمية بين الجودة والتميز: مفاهيم ومنطلقات، *مجلة صدي المعرفة*، العدد 7، ص 56-79.
- رشيد، بن راشد. (2023). *اسهامات البحث العلمي للوقت الراهن في البيئة الاتصالية*، *مجلة الحكمة للدراسات العلمية والاتصالية*، المجلد 11، العدد 2، ص 82-98.
- شعبان، أنغام عيسى. (2017). فاعلية تدريب إدارة الموارد البشرية للقادة الإداريين وعلاقتها في التطوير الإداري في جامعات شمال الأردن، *رسالة دكتوراه*.
- عبد الحميد، فتحي؛ وهشام المخلافي؛ وممدوح محمود. (2021). *رفع جودة البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية*، جازان: مشروع تعزيز كفاءة البحوث، جامعة جازان.

- عبدالرحيم، نبيلة محمد لطفي. (2021). اسهامات البحوث العلمية في مجالات الخدمة الاجتماعية لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة لمصر 2030، *مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية*، المجلد 7، العدد 4، أكتوبر، ص 39-69.
- عبد السلام، أماني. (2016). الجودة البحثية في الجامعات المصرية: المؤشرات والنظم الداعمة، *مجلة مستقبل التربية العربية*، المجلد 23، العدد 102.
- فرج، شذي بنت إبراهيم حسين. (2019). *التدوير الوظيفي وعلاقته بالتطوير الإداري لدى قائدات مدارس التعليم العام بمديرية الطائف*. الطائف.
- محمود، هند محمود حجازي. (2022). رؤية مقترحة لتطوير معوقات البحث العلمي في العالم العربي، *المجلة العربية للقياس والتقويم*، العدد 5، يناير، ص 207-224.
- منصور، كمال. (2017). ضوابط ومعايير تحكيم البحوث والرسائل الجامعية، *مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال*، العدد 3، ص 40، 41.
- موسي، تهاني محمد حسن. (2023). دور البحث العلمي في التنمية المستدامة من وجهة نظر الباحثين في المراكز العلمية والبحثية بصنعاء، *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، المجلد 6، العدد 2، ديسمبر، ص 384-416.
- ياسين، جيري. (2019). *تقنيات البحث العلمي*، الرياض: مكتبة جرير.

#### ثانياً- المراجع باللغة الأجنبية:

- Ali, A. M. & Yusof, H. (2011). Quality in qualitative studies: The case of validity, reliability and generalizability". *Issues in Social and Environmental Accounting*, 5 (1-2): 25-64.
- Banshal, S.; Singh, V.; Basu, A. & Muhuri. P. (2017). Research performance of Indian Institutes of Technology, *Current Science*, Vol. 112, No. 5, 10 Marc, pp. 923-932.
- Boaz, A. & Ashby, D. (2023). *Fit for purpose? Assessing research quality for evidence based policy and practice*. London: ESRC UK Centre for Evidence Based Policy and Practice.
- Crotty, M. (2015). *The foundations of social research: Meaning and perspective in the research process*. London: Sage Publications.
- Frambach, J. M.; van der Vleuten, C. P. & Durning, S. J. (2013). AM last page: Quality criteria in qualitative and quantitative research, *Academic Medicine*, 88 (4): 552.
- Gersten, R.; Baker, S. & Lloyd, J. W. (2016). Designing high quality research in special education: Group experimental design. *The Journal of Special Education*, 33 (2), 1-21.
- Gersten, R.; Baker, S. & Lloyd, J. W. (2022). Designing high quality research in special education: Group experimental design. *The Journal of Special Education*, 33 (2), 1-21.
- Hammarberg, K.; Kirkman, M., & de Lacey, S. (2016). Qualitative research methods: When to use them and how to judge them, *Human Reproduction*, 31 (3): 498-501.
- Hasan, N. (2015). *Mukhtiar, research output of Indian institutes of technology (IITs): A scient metric study qualitative and quantitative methods in libraries* (QQML), 4, 293-305.
- Ritchie, J.; Lewis, J.; Nicholls, C. M. & Ormston, R. (2014). *Qualitative research practice: A guide for social science students and researchers*. London: Sage Publications.
- Wellington, J. (2015). *Educational research: Contemporary issues and practical approaches*. London: Bloomsbury Publishing.

## The Quality of Scientific Research in the Field of Business Administration and its Impact on Achieving Administrative Development of Human Resources in Originations: A Theoretical and Applied Study

Dr. Shereen Sharif Abdel Latif

Assistant Professor

Department of Management

College of Business Administration

Taif University

Kingdom of Saudi Arabia

nabilosmanmohamed@gmail.com

### ABSTRACT

The study aimed know the Impact of quality of administrative scientific research on achieving administrative development of human resources, the descriptive analytical approach was used to complete the study, A questionnaire was used to collect data, A stratified random sample used to determine the sample items which amounted to 300 items, it was distribute electronically, the response rate, the statistical analysis was carried out using statically Methods appropriate to the Nature, objectives and data of the study.

The results showed that there is a statistically significant positive correlation and impact between the criteria of scientific research quality (Credibility, reliability, Verifiability, reflectivity, Transferability) and the administrative development of human resources in its various dimensions, finally, the study presented a set of recommendations and future research proposals.

**Keywords:** *Administrative Scientific Research, Quality of Administrative Research, Administrative Development of Human Resources.*