

عنوان البحث

جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال وأثرها في تحقيق التطوير الإداري للموارد
البشرية بالمنظمات (دراسة نظرية تطبيقية)

د. سحر كمال مصطفى¹

¹ جامعة قاردين سيتي، السودان.

بريد الكتروني: Saharkamalali@gmail.com

HNSJ, 2026, 7(6); <https://doi.org/10.53796/hnsj76/62>

المعرف العلمي العربي للأبحاث: <https://arsri.org/10000/76/62>

تاريخ النشر: 2026/06/01م

تاريخ القبول: 2026/05/25م

تاريخ الاستقبال: 2026/05/20م

المستخلص

هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات، وذلك من خلال قياس مستوى توافر معايير جودة البحث العلمي المتمثلة في: المصداقية، والاعتمادية، وقابلية التحقق، والانعكاسية، وقابلية التحويل، وبيان علاقتها بأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية، والمتمثلة في: زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والإبداع والابتكار، وصنع القادة. اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت قائمة الاستقصاء أداة لجمع البيانات من عينة عشوائية طبقية بلغت 300 مفردة من أعضاء هيئة التدريس والجهاز الإداري بكلية إدارة الأعمال في الجامعات الحكومية بالمنطقة الوسطى في المملكة العربية السعودية. وقد تم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية المناسبة، ومن أبرزها معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار الخطي البسيط. أظهرت النتائج وجود علاقات ارتباط موجبة ودالة إحصائية بين معايير جودة البحوث العلمية الإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية، كما بينت النتائج وجود أثر معنوي لمعايير الجودة في تعزيز التطوير الإداري، حيث كان معيار قابلية التحويل من أكثر المعايير تأثيراً في التطوير الإداري، يليه معيار المصداقية والانعكاسية والاعتمادية وقابلية التحقق. وتوصلت الدراسة إلى أن الارتقاء بجودة البحوث العلمية الإدارية يمثل مدخلاً مهماً لدعم التطوير الإداري للموارد البشرية، وتحسين الأداء المؤسسي، وتعزيز الابتكار وصناعة القيادات داخل المنظمات. وأوصت الدراسة بضرورة تبني الجامعات ومراكز البحث العلمي لاستراتيجيات واضحة لضمان جودة البحوث العلمية، وربط أولويات البحث العلمي باحتياجات التنمية الإدارية والموارد البشرية، وتعزيز التعاون بين الجامعات والجهات المستفيدة من مخرجات البحث العلمي.

الكلمات المفتاحية: جودة البحوث العلمية، البحوث العلمية الإدارية، إدارة الأعمال، التطوير الإداري، الموارد البشرية، الجامعات السعودية.

RESEARCH TITLE

The Quality of Scientific Research in Business Administration and Its Impact on Achieving Administrative Development of Human Resources in Organizations: A Theoretical and Applied Study

Abstract

The study aimed to examine the impact of the quality of scientific research in the field of Business Administration on achieving administrative development of human resources in organizations. It sought to measure the availability of scientific research quality standards, represented by credibility, dependability, verifiability, reflexivity, and transferability, and to identify their relationship with the dimensions of administrative development of human resources, namely knowledge enhancement, high efficiency, new roles, creativity and innovation, and leadership development. The study adopted the descriptive analytical approach and used a questionnaire as the main tool for data collection. The study sample consisted of 300 respondents selected through stratified random sampling from faculty members and administrative staff in colleges of Business Administration at public universities in the central region of the Kingdom of Saudi Arabia. The data were analyzed using appropriate statistical methods, including Pearson correlation coefficient and simple linear regression analysis. The results revealed statistically significant positive correlations between the quality standards of administrative scientific research and the dimensions of administrative development of human resources. The findings also showed a significant effect of research quality standards in enhancing administrative development, with transferability emerging as the most influential standard, followed by credibility, reflexivity, dependability, and verifiability. The study concluded that improving the quality of administrative scientific research represents an important approach to supporting administrative development of human resources, enhancing institutional performance, promoting innovation, and developing leadership within organizations. The study recommended that universities and research centers adopt clear strategies to ensure the quality of scientific research, link research priorities to the needs of administrative and human resource development, and strengthen cooperation between universities and the beneficiaries of scientific research outputs.

Key Words: Quality of Scientific Research; Administrative Scientific Research; Business Administration; Administrative Development; Human Resources; Saudi Universities.

المقدمة

تحظى مؤسسات التعليم العالي بأهمية كبيرة وبدرجات متباينة في معظم دول العالم ، وتعد البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال أداة قوية تساهم في تحسين أداء الشركات وتنفيذ استراتيجيتها، فمن خلالها يمكن لأصحاب الأعمال ومنتخذي القرار أن يحققوا المنافسة المستدامة لمنظماتهم ، ويعتبر 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 انطلاقة الجامعة نحو تحقيق الأهداف التي يتطلع اليها المجتمع ، لذا من الضروري العمل علي تمكين مؤسسات البحث العلمي من أداء دورها في خدمة المجتمع وتنميته (ماضي وآخرون ، 2019).

وفي الحقيقة لم يعد 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.

وتعد 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 قادراً علي الوفاء باحتياجات معينة ، وعلي صعيد آخر يعد تطوير وصقل مهارات الموارد البشرية في منظمات البحث العلمي مطلب ضروري ومهم ، حيث المنافسة الشديدة والعولمة بكل مجالاتها (ومن هنا برزت فكرة الدراسة الحالية والتي تهدف الي معرفة أثر جودة البحوث العلمية الإدارية في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات علي اختلاف أشكالها واحجامها .

الدراسة الاستطلاعية

قامت الباحثة بأجراء دراسة استطلاعية (ميدانية ومكتبية)، تمثلت الأولى في توجيه مجموعة من الأسئلة الي عينة من منسوبي كليات إدارة الاعمال من أعضاء هيئة التدريس والكادر الإداري بالجامعات محل الدراسة بالمنطقة الوسطي 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 الي البحوث العلمية أكبر من أي وقت مضى، فالعالم في سباق للوصول الي 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 الأبداع والارتقاء بالقدرات العلمية والبشرية، وتحسين كفاءة استخدام الإمكانيات المادية المتاحة.

3/ هناك نقص في جهود البحث والتطوير في المؤسسات الصناعية والخدمية الخاصة، إذ يلاحظ غياب دور القطاع الخاص في عمليات البحث والتطوير بالمقارنة بالقطاع الحكومي بالمقارنة بالقطاع الحكومي في الدول الأقل نمواً بالمقارنة مع الدول المتقدمة والأخذة في النمو.

4/ عدم وجود قاعدة معلومات كاملة ن 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 بالمستوي الذي يحقق معايير الجودة المطلوبة في البحوث العلمية، حيث ينظر الي وظيفة الجامعة في عدد من الجامعات العربية على انها جامعات تعليمية، والبحث العلمي لا يأخذ الاهتمام مثل العملية التدريسية، ناهيك عن الأعمال الإدارية لأعضاء هيئة التدريس، مما يصعب عليهم التفرغ العلمي الا في أوقات ضيقة.
- 6/ غياب ارتباط البحوث العلمية بمشكلات المجتمع وقضاياها، فالكثير من الباحثين يقومون بإجراء بحوث ليس لها علاقة بمشكلات مجتمعاتهم الواقعية، فيتولد لدي 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 ويستشاروا في مسائل الإبداع العلمي وهو ما يمكن أن يسمى 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 لدي الباحثة للقيام بتنفيذ فكرة الدراسة الحالية، والتي تدور حول دراسة مدي 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

يعد البحث العلمي المصدر الأساسي في تحقيق الأبداع والابتكار ومن ثم التطوير علي صعيد كل المجالات ، فقد أدركت المجتمعات المتقدمة وبعض الدول الأخذة في النمو والأقل نمواً أهمية البحث العلمي ودوره في التنمية ، فسعت الي جعله في مقدمة أولوياتها لمعالجة كل أشكال الخلل وطرح الخطط المستقبلية خاصة مع التقدم العلمي والتكنولوجي المتسارع (العابد ، 2024) ، وتسعي العديد من المؤسسات والمراكز البحثية الي تحقيق التميز من خلال استيفاء معايير الجودة العالية في البحوث العلمية التي تقوم بأجرائها (يوكوس ، 2019) ، من منطلق أن البحث العلمي يعتبر 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 الي خلق بيئة بحثية مثالية تدعم وتحافظ على التمييز والابداع للباحثين في جميع مجالات المعرفة لتحقيق الريادة العلمية وتعزيز وتشجيع أنشطة البحث، وللحاق بمصاف الجامعات الرائدة (محمود، 2022).

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

*والتعرف على كل ما هو جديد في مجال إدارة الأعمال.

* مواجهة المشكلات اليومية في مجال التطوير الإداري سواء على المستوى الفردي والتنظيمي.
* 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 مدي جدية هذه الأبحاث.

ولقد تنوعت تصنيفات البحوث العلمية، حيث تصنف البحوث الي (حسن، 2017):

-البحوث الأساسية (البحثة)، البحوث التطبيقية، البحوث التقييمية، 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 وغير 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 الي 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 الأتية، والتي تعتبر أبعاد المتغير المستقل (القحطاني، 2019) (اميره، 2020):

-المصداقية: نتائج البحث يجب أ، 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 (حبانة، 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 يخفي علي أحد منا أن العالم يشهد ثورة تكنولوجية تلقي بظلالها علي كافة مجالات الحياة ، مما يلقي علي عاتق المنظمات البحثية مسؤولية التكيف والتطور لمواكبة هذه التغيرات وفي الواقع برز اهتمام واسع بمفهوم التطوير في القطاع الإداري منذ خمسينات القرن الماضي ، خاصة لدي الجهات التنفيذية في الشركات آنذاك كانت مسؤولية تنفيذ برامج التطوير تقع علي عاتق إدارة شؤون الموظفين أو ما يعرف حالياً باسم إدارة الموارد البشرية (شاي، 2023) وأصبح التطوير الإداري يمثل ثروة حقيقية تساهم في تحقيق قفزات نوعية في مجال إدارة الأعمال ، فالمدبر الفعال هو الذي يمتلك مجموعة من المهارات الإشرافية والإدارية التي تمكنه من أداء مهامه بكفاءة ، ومن المهارات اللازمة لتطوير أداء الموارد البشرية بالمنظمات هي :

1/ مهارة حل المشكلات: تعد مهارة اتخاذ القرارات من أهم المهارات التي يجب أن يتمتع بها أي مدير ناجح وتتمثل هذه المهارة في قدرة المدير علي 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 علي اتخاذ القرارات فقط، بل انه مسؤول أيضاً عن إيصال أفكاره وتوجيهاته الي مرؤوسيه بشكل واضح ومقنع، ولذلك فأن مهارة التواصل الفعال تعد من أهم المهارات التي يجب ان يتمتع بها أي مدير ناجح، وتتمثل هذه المهارة في قدرة المدير علي التعبير عن أفكاره بوضوح، اختيار الكلمات المناسبة لمخاطبة جمهوره، قدرته على الاستماع بإنصات الي مرؤوسيه وفهم احتياجاتهم ومشاعرهم.

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

ويمثل التطوير الإداري حجر الزاوية في مسيرة أي منظمة تسعى الي التميز والارتقاء بقدراتها ، فهو عملية مستمرة تهدف الي صقل ومهارات الإداريين والموظفين علي 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 ، ويتكون برنامج التطوير الإداري الشامل من خطوات أساسية تضمن فعاليته وتحقيق أهدافه المرجوة ، وتشمل هذه الخطوات ما يلي (العمري ، 2020)

-تحقيق أهداف المنظمة: تقييم احتياجات التطوير، اعداد قائمة جرد بالموارد البشرية الإدارية، تصميم برامج تنمية فردية، وتتمثل خصائص التطوير الإداري في الاتي (النيادي، 2023):

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

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

*منح دور جاهز جديد: يعد التطوير الإداري الافراد لتحمل مسؤولياتهم 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 أصولاً لأغني عنها للشركة.

-الابتكار: يجعل التطوير الإداري الموظف أكثر ابتكاراً ويوسع معرفته، مما يؤهله للتفكير خارج الصندوق.

-تحسين صنع القرار: يتضمن برنامج التطوير الإداري أيضاً طرقاً لتطوير التفكير التحليلي والنقدي، مما يجعل من صانعي القرار أشخاصاً أفضل.

-الاحتفاظ: يساهم التطوير الإداري في الاحتفاظ بالموظفين بسبب زيادة الرضا والآمال في النمو.

-التنوع: يدرّب 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 ويدير الموظفين على استخدام التكنولوجيا لنمو الشركة.

-الموظف الطموح: يتيح التطوير الإداري للمنظمة تدريب الموظفين وفقاً 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 ابعاد المتغير التابع للدراسة الحالية في الاتي: زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والادوار الجديدة، والابتكار والابداع، وصنع القادة.

الدراسات السابقة:

دراسات سابقة عن جودة البحوث العلمية

دراسة (ماضي وصنع الله ، 2019) ، وهدفت الي التعرف علي مدي 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 أئمة الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات ، حيث بلغ حجم المجتمع 43 أكاديمياً ، كما تم استخدام برنامج التحليل الاحصائي وأظهرت النتائج وجود موافقة كبيرة علي جودة البحوث الإدارية ، ووجود موافقة بدرجة منخفضة علي 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 تعزي الي سنوات الخدمة.

دراسة (يوكوس ،2019)، وهدفت الي تقديم وجهة نظر واقعية تستند الي اراء الأكاديميين حول معني جودة النشر العلمي وتقديم معايير وتوصيات لتحديد جودة البحث العلمي، شملت العينة 22 مشاركاً أكاديمياً يعملون في مؤسسة المعايير التالية تمثل مؤشر علي جودة بحث العلمي (ملائمة الملخص، والمساهمة في أدبيات الموضوع، والأصالة، وتحديد نطاق البحث، والشمولية، والتفاعل والأخلاقيات).

دراسة (اوش، 2020)، وهدفت الي دراسة جودة البحث العلمي في جودة 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 203 قائمة استقصاء، وتوصلت الي نتائج مهمة تؤدي الي ضعف الشمول العلمي، وانخفاض مستويات راس المال الفكري للمنظمة التعليمية.

دراسة (أحمد، 2020)، وهدفت الي الكشف عن معايير جودة البحوث العلمية ومتطلباتها ومعوقاتها والإجراءات التطويرية لمستوي 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، تشمل 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 اجرائي يتضمن الخطوات اللازمة لتحسين مستوي جودة البحوث في الوطن العربي، صنفته هذه الإجراءات في ثلاث موضوعات: الموضوع الأول إجراءات يلزم أن يقوم بها الباحثين، واشتمل على (5) أفعال إجرائية، والموضوع الثاني: إجراءات يلزم ان تقوم بها المؤسسات البحث العلمي، تضمن (11) اجراء، اما الموضوع الثالث أ إجراءات يلزم ان تقوم بها هيئات النشر والمجلات العلمية، واشتمل على (7) إجراءات لتحسين مستوي جودة البحث العلمي.

دراسة (عبد الرحيم، 2021)، وهدفت الي وصف وتحليل اطروحات الماجستير والدكتوراه بمجالات الخدمة الاجتماعية للمساهمة في تحقيق استراتيجية التنمية المستدامة لمصر 2030 بكلية الخدمة الاجتماعية بأسوان، واعتمدت الدراسة علي منهج المسح الاجتماعي واستخدمت تحليل المحتوي ، وتوصلت الي 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 ، والإطار الزمني للخطة البحثية) .

دراسة (أبو طاقية ، 2021)، وهدفت الي وضع تصور استراتيجي لتفعيل دور البحث العلمي في سوريا والوقوف على مفهوم البحث العلمي وخصائصه، والتعرف على مدي تطبيق معايير الجودة في البحث العلمي، وتوصلت الي مجموعة مقترحات تشدد على الاهتمام بتطبيق معايير ومؤشرات جودة البحث العلمي، واعتماد الإجراءات والتدابير التي من شأنه رفع مستوي البحث العلمي في سوريا.

دراسة (الطائي، 2021)، وهدفت الي توفير فكرة سليمة عن طبيعية نظام البحث العلمي 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 بعدين أساسيين هما إعداد البحث العلمي وتقييمه من أهمها الخلل الكبير في سياسات

التعليم العالي ، وزيادة درجة تعقيد ضمان الجودة ، وإساءة تفسير طبيعية العلاقة المركبة بين منظومة البحث العلمي وعملية صنع القرار السياسي ، والدور المثبط للقطاع الخاص ، ووجود الكثير من التقييمات غير الموحدة والمتداخلة جزئياً.

دراسة (موسي، 2023) ، وهدفت الي معرفة 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 علي الاستبانة كأداة لجمع البيانات ، وتكون مجتمع الدراسة من المراكز العلمية والبحثية بصنعاء ، حيث بلغ قوامها 23 مركز ، وزعت الاستبانة علي عينة غير عشوائية (غرضية) بلغت 160 باحثاً ، وأظهرت النتائج ان دافع البحث العلمي من وجهة نظر الباحثين في المراكز كان بدرجة متوسطة ، ووجود علاقة ارتباط طردية بين مجالات 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 أث ذو دلالة إحصائية لدور البحث العلمي في التنمية المستدامة .

دراسات سابقة عن التطوير الإداري للموارد البشرية

دراسة (الكركي، 2022)، وهدفت الي تعزيز التطوير الإداري لموظفي البلديات، حيث ابرزت الدراسة أهمية إدارة الموارد البشرية وتعزيز التطوير الإداري لموظفي البلديات، وماتسهم به عملية 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 (شاي ، 2023) ، هدفت الدراسة الي التأكيد علي أهمية الموارد البشرية وضرورة التوجه الاستراتيجي في تنميتها بالجامعات باعتبارها أحد الركائز الأساسية لتحقيق التميز وترتيب استراتيجيات تنمية الموارد البشرية في الجامعات ، والتأكيد علي ضرورة استخدام الجامعة لأساليب الإدارة الحديثة في تطوير مواردها البشرية ، وهندسة أداء الجامعة ، وقياس جودة أداء الموارد البشرية في الجامعات المهنية ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التعليم التنظيمي وأداء الموارد البشرية في الجامعات المعنية ، ووجود فروق ذات دلالة إحصائية في تأثير تنمية الموارد البشرية علي أداء الافراد في الجامعات وفقا لمتغير الجنس والوظيفة ، ووجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين استراتيجية التطوير وأداء الموارد البشرية في الجامعة

دراسة (فام، 2023)، وهدفت الي تحليل تطور مقالات تنمية الموارد البشرية العالمية المنشورة في المجالات المدرجة في قاعدة بيانات سكوبس منذ ستينات القرن الماضي وحتى الوقت الحاضر، تم تنزيل 190 مقاله وتحليلها، وتوصلت الي ان 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

يعتبر البحث العلمي أحد أهم الأدوات المستخدمة لتنمية المجتمعات وتطويرها عن طريق الأبداع والابتكار، وتعد الجودة في البحث العلمي المؤشر الحقيقي لتحقيق تصنيف متقدم بين الجامعات ومراكز البحث العلمي، والسمة البارزة للدول

المتطورة وجامعتها، هو 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، أتضح أن هناك فجوة بحثية والتي تبرز مشكلة الدراسة الحالية، وتمثلت في التساؤل الرئيسي الآتي: مامدي توافر معايير جودة البحوث العلمية في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية؟ وتفرعت 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 الي:

-الكشف عن مدي 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 الاعمال بالجامعات محل الدراسة.

-التعرف على أثر معايير جودة البحوث العلمية على التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الاعمال 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 الضوع 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

-تنفيذ 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 بالتنمية وتطوير الموارد البشرية بالمنظمات.

-من خلال نتائج الدراسة تستطيع المنظمات معرفة مدي 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: تمثل في كليات إدارة الاعمال، بغض النظر عن مسمياتها في جامعات المنطقة الوسطي من المملكة العربية السعودية دون غيرها من الكليات وتحديداً الجامعات الحكومية دون الخاصة.

-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 الاعمال 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 مستوي معنوية 0.05 بين معايير جودة البحوث العلمية وعناصر التطوير الإداري للموارد البشرية بشكل مجمل بالكليات محل الدراسة.

وينبثق منها الفرضيات الفعلية التالية:

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين المصادقية كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين الاعتمادية كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للمورد البشرية بالكليات محل الدراسة.

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين قابلية التحويل كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05 بين الانعكاسية كأحد معايير جودة البحوث العلمية والتطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة.

-لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوي 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 مستوي معنوية 0.05 لمعيار المصادقية كأحد معايير جودة البحوث العلمية على

التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة

-لا يوجد أثر ذات دلالة إحصائية عند مستوي 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 مستوي 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 مستوي 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 مستوي 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 بالنواحي الإدارية، او النواحي الأكاديمية.

2/ عينة الدراسة

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

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 عينة التدريس والجهاز الإداري بالكليات محل الدراسة)، وجدول (1) يبين توزيع مفردات عينة الدراسة وفقاً للفئات

جدول رقم (1) حجم عينة الدراسة موزع بين وحدات المعاينة

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

3/ وحدة المعاينة

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

منهج وأداة الدراسة وجمع البيانات

نظراً لطبيعية الدراسة الحالية التي تسعى الي بحث أثر توافر معايير جودة البحوث العلمية في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية المنسوبة للكلية محل الدراسة، اختار الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم الاعتماد عليه لتوافقه مع طبيعة المشكلة التي تقوم على توصيف واقع محدد وتحليل العلاقات بين متغيراتها، وتحديداً وصف وتحليل العلاقة والأثر بين أثر توافر معايير جودة البحوث العلمية في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية المنسوبة للكلية 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 الوسطي في 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:

-المصادقية: واشتمل على ثلاث عبارات

-قابلية التحقق: واشتمل على ثلاث عبارات

-قابلية التحويل: واشتمل على ثلاث عبارات

-الاعتمادية: واشتمل على ثلاث عبارات

-الانعكاسية: 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 المجال والمذكورة في متن الدراسة، وقامت الباحثة بتعديل بعض العبارات لتتلاءم مع طبيعة وبيانات الدراسة، وتحقيق أهداف الدراسة.

2/ المتغير التابع: التطوير الإداري للموارد البشرية

ويتضمن الأبعاد الفرعية الأتية:

-زيادة المعرفة: واشتمل على ثلاث عبارات

-الابداع 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 طبيعية وبيانات الدراسة.

اختبار صدق وثبات أداة الدراسة

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

1/صدق قائمة الاستقصاء

-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 الي 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:

وتم ذلك على النحو الآتي:

-التطبيق على عينة استطلاعية: تم تطبيق القائمة على عينة استطلاعية مكونة من عدد مناسب من مجتمع الدراسة (30) تم اختيارهم عشوائياً من خارج العينة الأساسية للدراسة.

-معامل الفاكرونباخ: تم حساب معامل الفا كرو نباخ لكل بعد من أبعاد قائمة الاستقصاء بشكل منفصل، وللقائمة ككل بعد تطبيق الدراسة الاستطلاعية، يعد معامل الفا كرو نباخ مؤشراً على الاتساق الداخلي للعبارات، ويشير ارتفاع قيمته (عادة ما تقبل القيم من 0.70 فما فوق) في الدراسات الاجتماعية الي ارتفاع درجة الثبات وموثوقية الأداة.

وجدولي (2) و(3) يبينان ذلك:

جدول رقم (2) قيم معاملات الثبات لأبعاد جودة البحوث العلمية

معامل الثبات	أبعاد (معايير) جودة البحوث العلمية	
0.82	المصدقية	1
0.80	الاعتمادية	2
0.78	قابلية التحقق	3
0.78	الانعكاسية	4
0.83	قابلية التحويل	5
0.80	الاجمالي	

جدول رقم (3) قيم معاملات الثبات لبعث التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات

معامل الثبات	التطوير الإداري للموارد البشرية	
0.79	زيادة المعرفة	1
0.78	الكفاءة العالية	2
0.75	الأدوار الجديدة	3
0.81	الابداع والابتكار	4
0.83	صنع القادة	5
0.79	الاجمالي	

الأساليب الإحصائية التي تم استخدامها في الدراسة

تم تحليل البيانات واختبار فرضيات الدراسة والاجابة على تساؤلاتها، من خلال استخدام حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية، تم تطبيق الأساليب الإحصائية التالية

1/ الإحصاء الوصفي: ويشمل التكرارات والنسب المئوية، والمتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية.

2/ الإحصاء الاستدلالي

-معامل 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 بعد من ابعاد جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الاعمال على التطوير الاداري 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 الاولى 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 يشكل مجمل بكليات إدارة الاعمال بالجامعات محل الدراسة، وجدول (4) يبين نتائج تحليل معاملات الارتباط للعلاقة بين أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية والتطوير الاداري للموارد البشرية في الجهة محل الدراسة.

جدول رقم (4) مدي التحقق من الفرضية الاولى والفرضيات التابعة لها

10	9	8	7	6	5	4	3	2	1	ابعاد متغيرات الدراسة
									100	معيار المصادقية
								100	.77	معيار الاعتمادية
							100	.76	.72	معيار قابلية التحقق
						100	.70	.81	.73	معيار الانعكاسية
					100	.83	.80	.73	.81	معيار القابلية للتحويل

				100	.74	.72	.88	.75	.85	بعد زيادة المعرفة
			100	.77	.82	.79	.82	.70	.73	بعد الكفاءة العالية
		100	.67	.72	.79	.72	.77	.72	.75	بعد الأدوار الجديدة
	100	.71	.77	7.5	.87	.77	.76	.79	.72	بعد الابداع والابتكار
100	.84	.73	.86	.80	.91	.73	.70	.74	.76	بعد صنع القرار

ويتضح من جدول (4) ما يلي

1/ أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة احصائياً بين معيار المصادقية كأحد معايير جودة البحوث العلمية والإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة (زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والأبداع والابتكار، وصنع القادة) حيث بلغ معامل الارتباط 85،73،75،72،76، على التوالي عند مستوى معنوية 0.01

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

3/ ان هناك علاقة ارتباط موجب دالة احصائياً بين معيار قابلية التحقق كأحد معايير جودة البحوث العلمية والإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة (زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والأبداع والابتكار، وصنع القادة). حيث بلغ معامل الارتباط 72،79،72،77،73، على التوالي عند مستوى معنوية 0.01.

4/ أن هناك علاقة ارتباط موجبة دالة احصائياً بين معيار القابلية للتحويل كأحد معايير جودة البحوث العلمية والإدارية وأبعاد التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة (زيادة المعرفة، والكفاءة العالية، والأدوار الجديدة، والأبداع والابتكار، وصنع القادة). حيث بلغ معامل 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 انه 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 مجمل بكليات إدارة الاعمال 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 مجمل بكليات إدارة الاعمال بالجامعات محل الدراسة

جدول رقم (5) نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية أثر معيار المصادقية على التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الاعمال محل الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة التكرار	مستوى المعنوية
معيار المصادقية	التطوير الإداري للموارد البشرية	.76	.58	102.2	0.001

1/ اختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الأولى علي: لا يوجد أثر لمعيار المصادقية كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمتغير مجمل بالكليات محل الدراسة، وجدول (5) يبين نتائج التحليل، ويوضح أنه: توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار المصادقية والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط 0.76. بمستوي معنوية 0.05 واطهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمته (103.2)، وهي دالة إحصائية عند مستوي أقل من (0.05)، ويتضح من الجدول (5)، ان معيار الاعتمادية يفسر ما مقدرة 85% في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ معامل التحديد 0.58%. ومما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (معيار المصادقية) 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 الدراسة

المتغير المستقل	المتغير التابع	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة التكرار	مستوي المعنوية
معيار الاعتمادية	التطوير الإداري للموارد البشرية	.74	.55	98.2	0.001

2/ اختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثالثة علي: لا يوجد أثر لمعيار الاعتمادية كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمتغير مجمل بالكليات محل الدراسة. وجدول رقم (6) بين نتائج التحليل ويوضح أنه: توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار الاعتمادية والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط 0.74. بمستوي معنوية أقل من 0.05 وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة التكرار 98.2 وهي دالة إحصائية عند مستوي 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 معامل التحديد 0.85 في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالكليات محل الدراسة، وبناءً 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	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة التكرار	مستوي المعنوية
معيار قابلية التحقيق	التطوير الإداري للموارد البشرية	.64	.41	94.2	0.001

3/ اختيار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الثانية

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

ويظهر جدول (7) نتائج التحليل ويوضح أنه:

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار قابلية التحقق والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط 0.64. بمستوي معنوية اقل من 0.05 وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة التكرارات 94.2 وهي دالة إحصائية عند مستوي دلالة 0.05. ويتضح من الجدول (7) أن معيار قابلية التحقق يفسر ما مقداره 41% في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ معامل التحديد 0.41. ومما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (معيار قابلية التحقق) على تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات محل الدراسة، وبناء على ذلك يتم رفض 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	معامل الارتباط	معامل التحديد	قيمة التكرار	مستوي المعنوية
معيار الانعكاسية	التطوير الإداري للموارد البشرية	0.75	0.56	111.5	0.001

4/ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الثانية وتنص علي: لا يوجد أثر لمعيار الانعكاسية كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية الإدارية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمتغير مجمل بكليات محل الدراسة

وجداول رقم (8) بين نتائج التحليل، ويوضح بانه:

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار الانعكاسية والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة، حيث بلغ معامل الارتباط 0.75. بمستوي معنوية أقل من 0.05 وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة التكرارات 111.5 وهي داله احصائياً عند مستوي اقل من 0.05 ويتضح من جودل (8) أن معيار الانعكاسية يفسر ما مقداره 56. % في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكليات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ معامل 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	معامل الارتباط	معامل التجديد	قيمة التكرار	مستوي المعنوية
معيار قابلية التحويل	التطوير الإداري للموارد البشرية	0.83	0.69	118.5	0.001

5/ اختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الثانية:

وتنص على الاتي: لا يوجد أثر لمعيار قابلية التحويل كأحد أبعاد جودة البحوث العلمية على التطوير الإداري للموارد البشرية كمتغير مجمل بكليات محل الدراسة، وجدول (9) يبين نتائج التحليل ويوضح أنه:

توجد علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين معيار قابلية التحويل والمتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية) بكميات إدارة الأعمال محل الدراسة حيث بلغ معامل الارتباط 0.83. بمستوي معنوية أقل من 0.05 وأظهرت بيانات الجدول صلاحية النموذج حيث بلغت قيمة التكرار 118.5 وهي دالة احصائياً عند مستوى أقل من 0.05، ويتضح من جدول (9) أن معيار قابلية التحويل يفسر ما مقداره 69% في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بكميات إدارة الأعمال محل الدراسة، حيث بلغ معامل التحديد 0.69 ومما سبق يتبين أن هناك أثر للمتغير الفرعي المستقل (معيار قابلية التحويل) على تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالكميات 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/ تعد عملية تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية هدف استراتيجي يجب أن تسعى كل المنظمات لتحقيقه سواء كانت منظمات حكومية اوخاصة، 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 2030 فيما يتعلق بالمحور التعليمي والفاعلية في استخدام الموارد البشرية المتاحة.

2/ هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة احصائياً بين معيار المصادقية كأحد معايير جودة البحوث العلمية الإدارية والتطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة (زيادة المعرفة - الكفاءة العالية- الأدوار الجديدة- الابتكار والابداع - صنع القادة)، حيث بلغ معامل 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 احصائياً 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 والابداع - صنع القادة) حيث بلغ معامل 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

4/ هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة إحصائية 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 والابداع - صنع القادة)، حيث بلغ معامل الارتباط 0.75. وان هذا المعيار يفسر ما نسبته 65. من التطوير الإداري للموارد البشرية في كليات إدارة الأعمال محل الدراسة عند مستوى معنوية 0.01

6/ هناك علاقة ارتباط وأثر موجبة دالة احصائياً 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 والابداع - صنع القادة)، حيث بلغ معامل الارتباط 0.83. وان 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 للبحث العلمي على كافة المستويات في مجال إدارة الأعمال
- وضع استراتيجية للبحث العلمي مع مراعاة الدعم المادي لها وتكون نابعة من البيئة الاقتصادية والإدارية في المجتمع، وتبني مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في الجامعات والأقسام والمراكز العلمية، وان يتم تفعيل ذلك على مستوى التطبيق.
- عدم تقييد العقول ومنعها وتقليل حريتها الفكرية، يساهم الي حد كبير في الارتقاء بجودة البحث العلمي، والاهتمام بتطوير البنية الأساسية في مجال المعلوماتية بما يشجع البحث العلمي
- اعتبار البحث العلمي جوهر التعليم الجامعي، واهم اهداف مؤسسات البحث العلمي، لذا على الدول الاهتمام بجودة البحوث العلمية، وانه 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 البرامجي والمؤسسي بالجامعات.
- 2/عمل دراسة مقارنة لدور جودة البحوث العلمية الإدارية وأثرها علي جودة حياة العمل بالقطاع الخاص.
- 3/دور جودة البحوث العلمية الإدارية في تحقيق الإدارة الفعالة للمواهب البشرية بالجامعات السعودية وانعكاس ذلك على إدارة الازمات الإدارية.
- 4/تحليل العلاقة بين الثقافة التنظيمية بجامعة حفر الباطن وجودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال.

مراجع

- أبو طاقية، غادة. (2022). *المعايير المعتمدة في جودة البحث العلمي في سورية: دراسة حالة الهيئة العليا للبحث العلمي*، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال، المعهد العالي لإدارة الأعمال، سورية.
- Abu Taqiyah, G. (2022). *Approved Standards for the Quality of Scientific Research in Syria: A Case Study of the Higher Commission for Scientific Research (Master's thesis in Business Administration)*. Higher Institute of Business Administration, Syria.
- أحمد، بشرى إسماعيل. (2020). *جودة البحث العلمي: المعايير، المتطلبات، المعوقات، والإجراءات التطويرية من وجهة نظر الباحثين: دراسة نوعية باستخدام النظرية المجردة. المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، 69(69)، 1-27.*
- Ahmed, B. I. (2020). *Quality of scientific research: Standards, requirements, obstacles, and developmental procedures from researchers' perspectives: A qualitative study using*

- grounded theory. *Educational Journal, Faculty of Education, Sohag University*, 69(69), 1–27.
- أحمد، هاني علي رشاد. (2018). أثر تنمية رأس المال البشري على التطوير الإداري بالتطبيق على جامعة شقراء، رسالة ماجستير.
- Ahmed, H. A. R. (2018). *The Impact of Human Capital Development on Administrative Development: An Application to Shaqra University* (Master's thesis).
- الرشيد، عبد الله سليم. (2023). كتابة البحث العلمي: مبادئ ونظريات وتجارب. الرياض: دار آفاق المعرفة.
- Al-Rashid, A. S. (2023). *Writing Scientific Research: Principles, Theories, and Experiences*. Riyadh: Afāq Al-Ma‘rifah Publishing House.
- الزهيري، طلال ناظم. (2018). مؤشرات قياس جودة الإنتاجية العلمية للعلماء والباحثين: دراسة تقييمية. *المجلة العراقية لتكنولوجيا المعلومات*، 8(3)، 72–85.
- Al-Zuhairi, T. N. (2018). Indicators for measuring the quality of scientific productivity of scholars and researchers: An evaluative study. *Iraqi Journal of Information Technology*, 8(3), 72–85.
- الصاوي، ياسر محمد محمد. (2017). متطلبات الجودة الشاملة للبحث العلمي من منظور التقويم الأكاديمي للجامعات السعودية ضمن رؤية 2030. ندوة التقويم في التعليم الجامعي: مرتكزات وتطلعات، كلية التربية، جامعة الجوف.
- Al-Sawi, Y. M. M. (2017). Total quality requirements for scientific research from the perspective of academic evaluation of Saudi universities within Vision 2030. *Symposium on Evaluation in University Education: Foundations and Aspirations*, Faculty of Education, Jouf University.
- الطائي، محمد عبد حسين. (2012). نحو استراتيجية فاعلة لضمان الجودة في البحث العلمي بالوطن العربي. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*، 5(10)، 131–172.
- Al-Ta'i, M. A. H. (2012). Towards an effective strategy for quality assurance in scientific research in the Arab world. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 5(10), 131–172.
- العابد، سليمان إبراهيم. (2024). البحث العلمي: رؤى ومطارات بحثية. الرياض: مركز تكوين للدراسات والأبحاث.
- Al-Abed, S. I. (2024). *Scientific Research: Visions and Research Discussions*. Riyadh: Takween Center for Studies and Research.
- العطوي، إبراهيم، والحمود، عبد الله. (2021). المراجعة المنهجية للبحوث العلمية. الرياض: عبد الله المقم للنشر والتوزيع.

Al-Atawi, I., & Al-Hamoud, A. (2021). *Systematic Review of Scientific Research*. Riyadh: Abdullah Al-Moqhem Publishing and Distribution.

العمري، محمد عبد الله. (2020). *دور نكاه الأعمال في التطوير الإداري*. جامعة الملك عبد العزيز.

Al-Omari, M. A. (2020). *The Role of Business Intelligence in Administrative Development*. King Abdulaziz University.

القحطاني، عبد العزيز سعيد محمد. (2019). *قياس مستوى توافر مؤشرات جودة البحث العلمي بجامعة الملك خالد وآليات تحسينها*. *المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي*, 12(42)، 31-56.

Al-Qahtani, A. S. M. (2019). Measuring the availability level of scientific research quality indicators at King Khalid University and mechanisms for improving them. *Arab Journal for Quality Assurance in Higher Education*, 12(42), 31-56.

النشمي، ناصر عبد العزيز. (2018). *تنمية الموارد البشرية: استراتيجيات التغيير وتجارب دولية*. الرياض: مكتبة جرير.

Al-Nashmi, N. A. (2018). *Human Resource Development: Change Strategy and International Experiences*. Riyadh: Jarir Bookstore.

النيادي، محمد علي. (2023). *دور التطوير الإداري في تحسين الأداء الوظيفي للعاملين*، رسالة ماجستير.

Al-Neyadi, M. A. (2023). *The Role of Administrative Development in Improving Employees' Job Performance* (Master's thesis).

الهزلي، هدى مطر، والعتيبي، فاتن مطلق. (2021). *الموجز في كتابة خطة البحث*. الرياض: مكتبة جرير.

Al-Hazli, H. M., & Al-Otaibi, F. M. (2021). *A Concise Guide to Writing a Research Proposal*. Riyadh: Jarir Bookstore.

حبانة، سعد فؤاد علي. (2022). *التطوير الإداري*. القاهرة: دار الابتكار للنشر والتوزيع.

Habbana, S. F. A. (2022). *Administrative Development*. Cairo: Dar Al-Ibtikar for Publishing and Distribution.

رحيل، محمد فرج، والشيخي، بسمة صالح. (2017). *البحوث العلمية بين الجودة والتميز: مفاهيم ومنطلقات*. *مجلة صدى المعرفة*, 7، 56-79.

Rahil, M. F., & Al-Sheikhi, B. S. (2017). Scientific research between quality and excellence: Concepts and foundations. *Sada Al-Ma'rifah Journal*, 7, 56-79.

رشيد، بن راشد. (2023). *إسهامات البحث العلمي للوقت الراهن في البيئة الاتصالية*. *مجلة الحكمة للدراسات العلمية والاتصالية*, 11(2)، 82-98.

Rashid, B. R. (2023). Contributions of contemporary scientific research to the communication environment. *Al-Hikma Journal for Scientific and Communication Studies*, 11(2), 82–98.

شعبان، أنغام عيسى. (2017). *فاعلية تدريب إدارة الموارد البشرية للقادة الإداريين وعلاقتها بالتطوير الإداري في جامعات شمال الأردن*، رسالة دكتوراه.

Shaaban, A. I. (2017). *The Effectiveness of Human Resource Management Training for Administrative Leaders and Its Relationship to Administrative Development in Northern Jordanian Universities* (Doctoral dissertation).

عبد الحميد، فتحي، والمخالف، هشام، ومحمود، ممدوح. (2021). *رفع جودة البحث العلمي في العلوم الاجتماعية والإنسانية*. جازان: مشروع تعزيز كفاءة البحوث، جامعة جازان.

Abdel Hamid, F., Al-Mikhlaifi, H., & Mahmoud, M. (2021). *Improving the Quality of Scientific Research in the Social Sciences and Humanities*. Jazan: Research Efficiency Enhancement Project, Jazan University.

عبد الرحيم، نبيلة محمد لطفي. (2021). *إسهامات البحوث العلمية في مجالات الخدمة الاجتماعية لتحقيق استراتيجية التنمية المستدامة لمصر 2030*. مجلة مستقبل العلوم الاجتماعية، 7(4)، 39–69.

Abdel Rahim, N. M. L. (2021). Contributions of scientific research in social work fields to achieving Egypt's Sustainable Development Strategy 2030. *Future of Social Sciences Journal*, 7(4), 39–69.

عبد السلام، أماني. (2016). *الجودة البحثية في الجامعات المصرية: المؤشرات والنظم الداعمة*. مجلة مستقبل التربية العربية، 23(102).

Abdel Salam, A. (2016). Research quality in Egyptian universities: Indicators and supporting systems. *Future of Arab Education Journal*, 23(102).

محمود، هند محمود حجازي. (2022). *رؤية مقترحة لتطوير معوقات البحث العلمي في العالم العربي*. المجلة العربية للقياس والتقييم، 5، 207–224.

Mahmoud, H. M. H. (2022). A proposed vision for addressing obstacles to scientific research in the Arab world. *Arab Journal of Measurement and Evaluation*, 5, 207–224.

منصوري، كمال. (2017). *ضوابط ومعايير تحكيم البحوث والرسائل الجامعية*. مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال، 3، 40–41.

Mansouri, K. (2017). Controls and criteria for reviewing research papers and university theses. *Journal of Financial, Banking Economics and Business Administration*, 3, 40–41.

موسى، تهناني محمد حسن. (2023). دور البحث العلمي في التنمية المستدامة من وجهة نظر الباحثين في المراكز العلمية والبحثية بصنعاء. *مجلة جامعة صنعاء للعلوم الإنسانية*، 5(2)، 384-416.

<https://doi.org/10.59628/jhs.v5i2.564>

Mousa, T. M. H. (2023). The role of scientific research in sustainable development from the perspective of researchers in scientific and research centers in Sana'a. *Sana'a University Journal of Human Sciences*, 5(2), 384-416. <https://doi.org/10.59628/jhs.v5i2.564>

ياسين، جبيري. (2019). *تقنيات البحث العلمي*. الرياض: مكتبة جرير.

Yassin, J. (2019). *Scientific Research Techniques*. Riyadh: Jarir Bookstore.

ماضي، خليل إسماعيل إبراهيم، وصنع الله، علي عوني. (2019). مدى جودة البحوث العلمية الإدارية ودعم إدارة الجامعات في تحقيق ذلك من وجهة نظر المشرفين الأكاديميين في الجامعات الفلسطينية. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 27(5، عدد خاص)، 76-95.

Madi, K. I. I., & Sana Allah, A. A. (2019). The quality of administrative scientific research and university administration support in achieving it from the perspective of academic supervisors in Palestinian universities. *Islamic University Journal of Economic and Administrative Studies*, 27(5, Special Issue), 76-95.

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*, 112(5), 923-932.

Boaz, A., & Ashby, D. (2003). *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.

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). Research output of Indian Institutes of Technology (IITs): A scientometric study. *Qualitative and Quantitative Methods in Libraries (QQML)*, 4293 –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.
- Yokus, G., & Akdağ, H. (2019). Identifying quality criteria of a scientific research adopted by academic community: A case study.
- Alghofaily, Mashaal Shaye M. (2023). Human Resources Development and its Impact on the Performance of Individuals in Universities. *The Arab Journal of Administration*, 43(2), 331–342.
- Pham, T. D., & colleagues. (2023). Human resource development research: A bibliometric/scientometric analysis of Scopus-indexed publications.