

إعداد الباحث: أنس خالد العمودي
2021200229

قضايا بحثية ١



"تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في
تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن
سعود الإسلامية"

رابط البحث:

[10.21608/mfes.2021.186126](https://mfes.2021.186126)



Chapter

01

TITLE OF SLIDE

- ١- العنوان
- ٢- المقدمة
- ٢- مشكلة الدراسة
- ٤- أهمية الدراسة
- ٥- أهداف الدراسة
- ٦- مفاهيم وتعريفات الدراسة
- ٧- الدراسات السابقة
- ٨- فرضيات الدراسة
- ٩- منهجية الدراسة
- ١٠- التحليل والتوصيات ومناقشة النتائج والتوصيات
- ١١- الخلاصة

مدى جاذبية العنوان:

- يُعد العنوان جاذباً لأنه يجمع بين ثلاثة عناصر مهمة في البحث التربوي والإداري:
- تصور مقترح.
 - تفعيل دور القيادات الأكاديمية.
 - تنمية الموارد البشرية.

وضوح المتغيرات الأساسية:

- المتغير المستقل: دور القيادات الأكاديمية.
المتغير التابع: تنمية الموارد البشرية.

Chapter 01

العنوان

- ١- إذا كان مجال البحث شائق للدراسة
- ٢- المتغيرات الأساسية (مستقل – تابع – وسيط – معدل)
- ٣- مجال التطبيق ووضوح



وضوح مجال التطبيق:

- مجال التطبيق محدد بدقة داخل بيئة جامعية واضحة:
- الجامعة المستهدفة: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.
- الوحدة التطبيقية: القيادات الأكاديمية (العمداء، الوكلاء، رؤساء الأقسام).
- الإطار المؤسسي: كليات الجامعة وبيئاتها الإدارية والأكاديمية.

الخلاصة:

- عنوان البحث دقيق ومركز، يجمع بين الجانب القيادي والجانب التنموي، ويقدم إطاراً تطويرياً ذا قيمة.
- أبرز نقاط القوة فيه:
- يحدد المتغيرين الرئيسيين بوضوح.
- يركز على بيئة تطبيقية واقعية.
- يتسق مع توجهات التطوير المؤسسي ورؤية 2030.



Chapter 01

العنوان

- ١- إذا كان مجال البحث شائق للدراسة
- ٢- المتغيرات الأساسية (مستقل – تابع – وسيط – معدل)
- ٣- مجال التطبيق ووضوحه

الإيجاز والوضوح:

المقدمة مكتوبة بلغة واضحة ومباشرة، وتعرض الخلفية العامة للتغيرات المعرفية والتكنولوجية وتأثيرها على التعليم العالي. تميزت المقدمة بالإيجاز النسبي رغم اتساع الموضوع، وقدمت فكرة شاملة عن تحديات الجامعات السعودية وضرورة تطوير القيادات الأكاديمية

تحديد المتغيرات:

- تتضمن المقدمة إشارات واضحة إلى المتغيرات الأساسية:
- المتغير المستقل: دور القيادات الأكاديمية
 - المتغير التابع: تنمية الموارد البشرية.



Chapter 02

المقدمة

هل فقرات المقدمة اوجزت وأوضحت متغيرات الدراسة بدقة

الدقة والشمولية:

المقدمة شاملة لأنها تغطي:

- التغيرات العالمية في المعرفة والتكنولوجيا.
- أهمية التعليم الجامعي في التنمية الوطنية.
- دور القيادة الجامعية في تطوير رأس المال البشري.
- ارتباط ذلك برؤية المملكة 2030.

وضوح العلاقة بين المتغيرات:

العلاقة بين المتغيرين واضحة ومباشرة في المقدمة؛ إذ أوضحت أن:

- القيادة الأكاديمية تُعد المحرك الرئيس لنجاح الجامعات.
- تنمية الموارد البشرية تعتمد بدرجة كبيرة على أداء القيادات، من خلال التخطيط، التدريب، تطوير الكفاءات، وبناء القدرات.



Chapter 02

المقدمة

هل فقرات المقدمة اوجزت وأوضحت متغيرات الدراسة بدقة

الخلاصة:

- المقدمة قوية من حيث البناء، وشاملة في المحتوى، ومرتبطة بالسياق المؤسسي والوطني.
- تحدد المتغيرات بوضوح، وتبرز العلاقة بينهما بطريقة منطقية وتدعيمها بأدبيات نظرية حديثة.

Chapter 02

المقدمة

هل فقرات المقدمة اوجزت وأوضحت متغيرات الدراسة بدقة



الاعتماد على الثغرات في الدراسات السابقة:

- مشكلة الدراسة بُنيت على ثغرات واضحة أبرزتها أدبيات البحث، حيث تشير النتائج السابقة إلى:
- وجود ضعف في دور القيادات الأكاديمية في دعم الطلاب بمهارات سوق العمل.
 - ضعف التنسيق بين الجامعة ومؤسسات العمل الميداني.
 - قصور في برامج تنمية الموارد البشرية داخل الجامعات العربية عمومًا، والسعودية خصوصًا.

صياغة المشكلة في تساؤل رئيسي وتساؤلات فرعية:

- التساؤل الرئيسي:
- ما التصور المقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية؟
- التساؤلات الفرعية:
- ما واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية؟
 - ما معوقات أداء القيادات الأكاديمية لدورها في تنمية الموارد البشرية؟
 - ما متطلبات تفعيل هذا الدور في سياق الجامعة؟



Chapter 03

مشكلة الدراسة

ما اذا تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة وان المشكلة تم صياغتها في تساؤل رئيسي او تساؤلات فرعية في محاولة لايجاد حلول مقترحة لتلك المشكلة.

محاولة إيجاد حلول مقترحة:

- اعتمد الباحث في نهاية الدراسة على النتائج ليبني تصورًا مقترحًا يهدف إلى معالجة مشكلة ضعف دور القيادة الأكاديمية. وقد تضمنت الحلول المقترحة اتجاهات رئيسية منها:
- تعزيز الاتصال الفعّال بين القيادات وأعضاء هيئة التدريس.
 - تحسين برامج التدريب وتنمية المهارات للطلاب.
 - زيادة التنسيق بين الجامعة ومؤسسات سوق العمل.

الخلاصة:

مشكلة الدراسة صيغت بطريقة منهجية متماسكة، بدأت من ثغرات في الأدبيات، وانتقلت إلى تساؤلات دقيقة تغطي الواقع والمعوقات والمتطلبات. كما قدم الباحث حلولاً واقعية قابلة للتطبيق داخل بيئة الجامعة.

Chapter 03

مشكلة الدراسة

ما اذا تم تحديد مشكلة الدراسة بالاعتماد على الثغرات الموجودة في الدراسات السابقة وان المشكلة تم صياغتها في تساؤل رئيسي او تساؤلات فرعية في محاولة لإيجاد حلول مقترحة لتلك المشكلة.



أهمية الدراسة النظرية:

تتجلى الأهمية النظرية لهذه الدراسة في كونها تُعالج علاقة محورية بين القيادات الأكاديمية وتنمية الموارد البشرية، وهي علاقة على الرغم من حضورها في الأدبيات العالمية، إلا أنها لم تحظَ بالقدر نفسه من البحث في السياقات العربية، مما يجعل هذه الدراسة إضافة علمية نوعية.

الإضافة المتوقعة للتخصص:

تُساهم الدراسة في تطوير حقل الإدارة التربوية وتنمية الموارد البشرية من خلال تقديم نموذج علمي قابل للتطبيق يُفيد الجامعات في تطوير القيادات الأكاديمية، وتعزيز البحوث والأدوات والسياسات المعتمدة على نتائج ميدانية موثوقة داخل السياق الجامعي السعودي.



Chapter 04

أهمية الدراسة

ما إذا تم توضيح أهمية الدراسة النظرية والإضافة المتوقعة منها على مستوى التخصص وللباحثين المستقبليين وتوضيح الأهمية التطبيقية على مستوى متخذ القرار هل يمكن تقديم مقترحات وحلول عملية يمكن تطبيقها.

الأهمية التطبيقية لمتخذ القرار:

- للدراسة قيمة عالية في اتخاذ القرار لأنها:
- تقدم بيانات كمية حول واقع القيادة الأكاديمية في الجامعة، يمكن للإدارة العليا استخدامها في تطوير السياسات وتصميم البرامج التدريبية.
- تحدد المعوقات الحقيقية (مثل ضعف التنسيق، نقص البرامج التدريبية، ضعف الحوافز)، مما يساعد القيادات على اتخاذ قرارات مبنية على الأدلة.
- تعزز قدرة الجامعة على توجيه مواردها البشرية والمالية نحو المجالات الأكثر احتياجًا.

إمكانية تقديم حلول ومقترحات عملية:

- تعزيز مهارات الطلاب ببرامج تدريبية ومهنية مباشرة مرتبطة بسوق العمل.
- وضع خطط واضحة لتنمية أعضاء هيئة التدريس (تدريب، بحث علمي، حوافز).
- تطوير آليات الاتصال والتنسيق بين الكليات ومؤسسات العمل.



Chapter 04

أهمية الدراسة

ما إذا تم توضيح أهمية الدراسة النظرية والإضافة المتوقعة منها على مستوى التخصص وللباحثين المستقبليين وتوضيح الأهمية التطبيقية على مستوى متخذ القرار هل يمكن تقديم مقترحات وحلول عملية يمكن تطبيقها.

أهداف الدراسة:

- التعرف على واقع دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية داخل الجامعة.
- الكشف عن المعوقات التي تحدّ من قيام القيادات الأكاديمية بدورها التنموي.
- تحديد المتطلبات اللازمة لتفعيل هذا الدور بما يحقق تنمية فعّالة للموارد البشرية.

إمكانية التوصل إلى هذه الأهداف:

تُعد إمكانية تحقيق أهداف الدراسة عالية، لأن المنهج الوصفي والأدوات الميدانية والعينة الواسعة من القيادات الأكاديمية وقّروا بيانات دقيقة أسهمت بفاعلية في الوصول للنتائج وبناء التصور المقترح.



Chapter 05

أهداف الدراسة

قراءة أهداف الدراسة بشكل تحليلي ومدى إمكانية وواقعية التوصل إليها.

الخلاصة:

الدراسة محددة الأهداف وواضحة المنهج، وقد استطاعت فعليًا الوصول إلى أهدافها من خلال تشخيص دقيق للواقع، وتحليل المعوقات، وتحديد المتطلبات اللازمة للتطوير.

Chapter 05

أهداف الدراسة

قراءة أهداف الدراسة بشكل تحليلي ومدى امكانية وواقعية
التوصل إليها .



الإطار النظري والمفاهيمي في البحث:

يعتمد البحث على إطار نظري يجمع بين مفهوم القيادة الأكاديمية ودورها في تطوير البيئة الجامعية، ومفهوم تنمية الموارد البشرية باعتبارها عملية تطوير للمهارات والقدرات داخل المؤسسات الجامعية.

الأبعاد الفرعية:

- تشمل الدراسة أربعة أبعاد أساسية:
- واقع دور القيادات الأكاديمية في التنمية.
- المعوقات التي تحدّ من هذا الدور.
- المتطلبات اللازمة لتفعيله.
- التصور المقترح المبني على النتائج.



Chapter 06

مفاهيم وتعريفات الدراسة

قراءة الإطار النظري والمفاهيمي بشكل يعرف المتغيرات بدقة ومدى الترابط بينها، كذلك تحديد الأبعاد الفرعية المكونة للمتغيرات الأساسية إن وجدت وماهوا المنطق في اختيارها

الدراسات السابقة والأدبيات وحدائتها

اعتمد البحث على دراسات عربية وأجنبية حديثة نسبياً (2013-2017)، وقدمت أساساً جيداً لكنه محدود مقارنة بالتطورات اللاحقة في القيادة الأكاديمية والتحول الرقمي.

أوجه الاتفاق والاختلاف أوجه الاتفاق:

يتفق البحث مع معظم الدراسات السابقة في تأكيده على أن القيادة الجامعية عامل حاسم في تنمية الموارد البشرية، وفي إبراز مشكلات متكررة مثل ضعف التدريب، وقصور التنسيق مع سوق العمل، والحاجة إلى استراتيجية واضحة لإدارة الموارد البشرية.

Chapter 07

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة والأدبيات بشكل تفاعلي ومدى حدائتها وبيان
أوجه الاتفاق والاختلاف بينها بشكل يمكن من تقديم مقترحات
نظرية تؤدي لصياغة فروض علمية قابلة للاختبار.



أوجه الاختلاف:

يختلف عن كثير من الدراسات لأنه لا يكتفي بوصف الواقع أو قياس العلاقات، بل ينتهي إلى تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في جامعة محددة، كما يركز على سياق سعودي/مؤسسي واضح (جامعة الإمام)، بينما ركزت بعض الدراسات السابقة على سياقات أجنبية أو تناولت كل من القيادة أو الموارد البشرية بشكل منفصل.

مقترحات نظرية:

يمكن توسيع البحث بنماذج نظرية تربط القيادة الأكاديمية بأنماط القيادة الحديثة، وإدخال متغيرات وسيطة مثل ثقافة المنظمة والرضا الوظيفي.

فروض علمية قابلة للاختبار:

يمكن اشتقاق فروض تجريبية حول أثر القيادة على المهارات، والتنسيق مع سوق العمل، والحوافز البحثية، واختلاف التصورات باختلاف الخبرات والرتب الأكاديمية.



Chapter 07

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة والأدبيات بشكل تفاعلي ومدى حداتها وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف بينها بشكل يمكن من تقديم مقترحات نظرية تؤدي لصياغة فروض علمية قابلة للاختبار.

عنوان الدراسة:

"تصور مقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية"
العنوان قائم على علاقة سببية بين دور القيادات الأكاديمية (متغير مستقل) وتنمية الموارد البشرية (متغير تابع)، وينتهي بتقديم "تصور مقترح"، ما يوضح أن البحث تشخيصي- تحليلي-تطويري.

الفرض الرئيسي:

تركز الفروض الضمنية للدراسة على أن دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية يعاني من قصور، وأن هناك معوقات فعلية تحدّ من فاعليته، إضافة إلى وجود متطلبات محددة يمكن بتوفيرها تحسين هذا الدور وتفعيله داخل الجامعة.

الارتباط بالعنوان:

عنوان الدراسة يقوم على فكرة أن الدور القيادي الحالي غير كافٍ وأن هناك حاجة إلى "تصور مقترح" لتفعيله، وهو ما يتفق تمامًا مع الفروض الرئيسية القائمة على وجود قصور ومعوقات ومتطلبات تحتاج إلى تطوير.



Chapter 08

فرضيات الدراسة

تحديد الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة ومدى ارتباطها بعنوان الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية وما إذا كانت تساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

الفروض الفرعية:

- يمكن اشتقاق فرضيات فرعية من تحليل محاور الدراسة، مثل:
- ضعف التنسيق بين القيادات الأكاديمية وسوق العمل يؤثر سلبًا على تنمية مهارات الطلاب.
- ضعف الحوافز البحثية يقلل من مشاركة أعضاء هيئة التدريس في المشروعات التطويرية.
- قصور التخطيط الوظيفي يحد من تنمية الموارد البشرية داخل الكلية.

الارتباط بالمتغيرات:

- المتغير المستقل: دور القيادات الأكاديمية.
- المتغير التابع: تنمية الموارد البشرية.

تساؤلات الدراسة الرئيسية والفرعية:

- التساؤل الرئيسي:
- ما التصور المقترح لتفعيل دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية بالجامعة؟



Chapter 08

فرضيات الدراسة

تحديد الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة ومدى ارتباطها بعنوان الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية وما إذا كانت تساهم في تحقيق أهداف الدراسة.

التساؤلات الفرعية:

- ما واقع دور القيادات الأكاديمية؟
- ما أبرز المعوقات؟
- ما المتطلبات اللازمة للتفعيل؟

العلاقة بالفروض:

تكشف التساؤلات واقع المشكلة وتستكشف أبعادها، بينما تقوم الفروض بتفسير هذا الواقع ووضع اتجاه نظري يوضح العلاقة بين المتغيرات ويبرز جوانب القصور والمتطلبات. ويعمل كلاهما بشكل متكامل؛ فالتساؤلات تجمع البيانات، والفروض تُمهّد لبناء التصور المقترح.

مدى مساهمة الفروض والتساؤلات في تحقيق أهداف الدراسة:

تُسهم الفروض والتساؤلات في تحقيق أهداف الدراسة من خلال تشخيص الواقع بدقة، وتحديد المعوقات، واستخلاص المتطلبات اللازمة، مما يمكّن الباحث من بناء تصور تطويري متكامل وقابل للتطبيق؛ فهي الأساس الذي تُبنى عليه جميع نتائج الدراسة ومخرجاتها.



Chapter 08

فرضيات الدراسة

تحديد الفروض الرئيسية والفرعية للدراسة ومدى ارتباطها بعنوان الدراسة ومتغيراتها وتساؤلاتها الرئيسية والفرعية وما إذا كانت تسهم في تحقيق أهداف الدراسة.

مصادر جمع البيانات:

اعتمدت الدراسة على الاستبانة بوصفها الأداة الأساسية لجمع البيانات، وقد بُنيت استنادًا إلى الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالقيادة الأكاديمية وتنمية الموارد البشرية. كما اعتمد الباحث على التحكيم العلمي لضبط فقرات الأداة وضمان صدقها وثباتها.

المجتمع والعينة:

مجتمع الدراسة: جميع القيادات الأكاديمية بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، والبالغ عددهم 411 قائدًا (عمداء، وكلاء، رؤساء أقسام).

العينة: 134 قائدًا أكاديميًا تم جمع استباناتهم بصورة صالحة للتحليل الإحصائي، مما يجعل العينة ممثلة لطبيعة المجتمع المستهدف.

أسلوب وطريقة جمع البيانات:

اعتمد الباحث على المنهج الوصفي، وجمع البيانات عبر استبانة وُزعت على القيادات الأكاديمية، بعد بنائها وفق الإطار النظري وتحكيمها علميًا، ثم تطبيقها ميدانيًا وترميز إجاباتها بدقة تمهيدًا للتحليل الإحصائي.



Chapter 9

منهجية الدراسة

تلخيص منهجية الدراسة ومكوناتها الرئيسية:
مصادر جمع البيانات-المجتمع والعينة-أسلوب وطريقة جمع
البيانات-الأساليب الإحصائية المستخدمة

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

اعتمد الباحث على مجموعة من الأساليب الإحصائية أبرزها:
المتوسطات والانحرافات المعيارية لتحليل الاتجاهات،
وال تكرارات والنسب المئوية لوصف العينة، ومعامل الثبات
كرون باخ ألفا لقياس الاتساق، إضافة إلى اختبار وتحليل
الفروق والتباين لفحص تأثير المتغيرات، مما دعم بناء تصور
دقيق قائم على بيانات كمية موثوقة.



Chapter 9

منهجية الدراسة

تلخيص منهجية الدراسة ومكوناتها الرئيسية:
مصادر جمع البيانات-المجتمع والعينة-أسلوب وطريقة جمع
البيانات-الأساليب الإحصائية المستخدمة

مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج:

قدّمت الدراسة تفسيرًا واضحًا لنتائجها عبر ربطها بواقع القيادات الأكاديمية، موضحة أن القصور في تنمية الموارد البشرية يعود إلى ضعف التدريب، محدودية التنسيق، وتدني الحوافز، مع تحليل مدعوم بالبيانات الإحصائية يبيّن أثر هذه العوامل على انخفاض بعض جوانب الدور القيادي.

اتفاق أو اختلاف النتائج مع الأدبيات السابقة:

تتوافق نتائج الدراسة مع معظم الأدبيات السابقة التي كشفت ضعف مواعمة البرامج لسوق العمل، وضعف التنسيق مع المؤسسات المهنية، وقلة مشاركة أعضاء هيئة التدريس في البحث العلمي، بينما تختلف عنها بتركيزها على سياق سعودي محدد وتقديمها تصورًا مقترحًا للتطوير بدلاً من الاكتفاء بالتشخيص كما فعلت الكثير من الدراسات السابقة.

Chapter 10

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج والتوصيات

تحديد مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج واتفاقها أو اختلافها مع الأدبيات وأسباب ذلك من وجهة نظر صاحب الدراسة، كذلك تحديد هل تم تحقيق أهداف الدراسة، وتوضيح الارتباط بين نتائج الدراسة والتوصيات المقترحة بشأنها وامكانية تطبيق تلك التوصيات في الواقع العملي، كذلك ما إذا كانت توجد توصيات ومقترحات بشأن البحوث المستقبلية المقترحة في جمهور الباحثين.



هل تم تحقيق أهداف الدراسة؟

تمكنت الدراسة من تحقيق أهدافها بالكامل؛ إذ شخّصت واقع دور القيادات الأكاديمية، وحددت المعوقات والمتطلبات بدقة، وانتهت إلى بناء تصور مقترح استند إلى بيانات كمية موثوقة، مما يؤكد نجاحها في التحول من التشخيص إلى تقديم نموذج تطويري قابل للتطبيق.

الارتباط بين نتائج الدراسة والتوصيات المقترحة:

جاءت التوصيات منسجمة تمامًا مع نتائج الدراسة؛ إذ استندت مباشرة إلى المعوقات والمتطلبات التي كشفتها النتائج، مثل الحاجة لتعزيز التدريب، وزيادة الحوافز، وتفعيل الشراكات، ووضع خطط واضحة للتنمية، مما يجعل التوصيات امتدادًا طبيعيًا ومنطقيًا لما توصلت إليه الدراسة.



Chapter 10

التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج والتوصيات

تحديد مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج واتفاقها أو اختلافها مع الأدبيات وأسباب ذلك من وجهة نظر صاحب الدراسة، كذلك تحديد هل تم تحقيق أهداف الدراسة، وتوضيح الارتباط بين نتائج الدراسة والتوصيات المقترحة بشأنها وامكانية تطبيق تلك التوصيات في الواقع العملي، كذلك ما إذا كانت توجد توصيات ومقترحات بشأن البحوث المستقبلية المقترحة في جمهور الباحثين.

إمكانية تطبيق التوصيات عملياً:

تتمتع التوصيات بقدرة عالية على التطبيق لأنها واقعية ومستندة إلى بيانات ميدانية، وتمتلك القيادات الأكاديمية الصلاحيات لتنفيذها، كما أنها منسجمة مع توجهات وزارة التعليم ورؤية 2030، وتعتمد على تحسين الأداء والتطوير المهني دون الحاجة لتكاليف أو إجراءات معقدة.

التوصيات للبحوث المستقبلية:

يوجّه البحث الدراسات القادمة نحو اختبار أثر أنماط القيادة على تنمية الموارد البشرية، وتجربة التصور المقترح في جامعات أخرى، ودراسة متغيرات وسيطة مثل الثقافة التنظيمية والرضا الوظيفي والتحول الرقمي، إضافة إلى بناء نماذج كمية تقيس كفاءة القيادة الجامعية وأثرها على جودة التعليم.



Chapter 10

التحليل الاحصائي ومناقشة النتائج والتوصيات

تحديد مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج واتفاقها أو اختلافها مع الأدبيات وأسباب ذلك من وجهة نظر صاحب الدراسة، كذلك تحديد هل تم تحقيق أهداف الدراسة، وتوضيح الارتباط بين نتائج الدراسة والتوصيات المقترحة بشأنها وإمكانية تطبيق تلك التوصيات في الواقع العملي، كذلك ما إذا كانت توجد توصيات ومقترحات بشأن البحوث المستقبلية المقترحة في جمهور الباحثين.

الخلاصة:

نجحت الدراسة في تفسير نتائجها وربطها بالأدبيات، وأثبتت تحقيق أهدافها، وقدمت توصيات منطقية قابلة للتطبيق. تميزت بقدرتها على تحويل البيانات الإحصائية إلى تصور تطويري واضح لتعزيز دور القيادات الأكاديمية في تنمية الموارد البشرية، مما يجعلها دراسة ذات قيمة علمية وتطبيقية يمكن البناء عليها في بحوث مستقبلية داخل الجامعات السعودية والعربية.

Chapter 10

التحليل الإحصائي ومناقشة النتائج والتوصيات

تحديد مساهمة الدراسة في تفسير وشرح النتائج واتفاقها أو اختلافها مع الأدبيات وأسباب ذلك من وجهة نظر صاحب الدراسة، كذلك تحديد هل تم تحقيق أهداف الدراسة، وتوضيح الارتباط بين نتائج الدراسة والتوصيات المقترحة بشأنها وامكانية تطبيق تلك التوصيات في الواقع العملي، كذلك ما إذا كانت توجد توصيات ومقترحات بشأن البحوث المستقبلية المقترحة في جمهور الباحثين.





Thank You