

التكليف 9
مقرر: قضايا بحثية 3 – برنامج الدكتوراه

إعداد الطالب: علي القرني
الرقم الجامعي: 253002107



A series of overlapping circular frames containing various educational icons: a graduation cap, a laptop, a target, an open book, a magnifying glass, a play button, and a group of people.

المهمة المطلوبة:
تحليل إحدى الدراسات السابقة في ضوء نظريات وأطر نظرية معينة.

بيانات الدراسة المختاره

العنوان: جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال وأثرها في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات:
دراسة نظرية تطبيقية.

الباحثة: د. شيرين شريف عبد اللطيف (أستاذ مساعد - قسم الإدارة - كلية إدارة الأعمال - جامعة الطائف).
توثيق النشر: المجلة العربية للإدارة، المجلد (46)، العدد (2)، أبريل 2026م، الصفحات (207 - 224).

للاطلاع: [اضغط هنا](#)

المقدمة والتحليل البنوي لمشكلة وأهداف الدراسة

مشكلة الدراسة:

تبلورت المشكلة في ضعف ربط مخرجات البحوث العلمية الإدارية بمتطلبات التطوير الميداني للموارد البشرية في المنظمات، وبرز ظواهر مثل انخفاض تطبيق معايير الجودة الأكاديمية، وضعف الشراكة بين القطاعين الأكاديمي والخاص.

صيغ التساؤل الرئيسي: "ما مدى توافر معايير جودة البحوث العلمية وأثرها في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية؟".

أهداف الدراسة:

الكشف عن مستوى توافر معايير جودة البحوث العلمية الإدارية في الجامعات الحكومية بالمنطقة الغربية. قياس درجة أثر العلاقة بين معايير جودة البحث العلمي (المستقل) وعناصر التطوير الإداري للموارد البشرية (التابع). **النطاق والتطبيق:** كليات إدارة الأعمال بأربع جامعات حكومية بالمملكة العربية السعودية (جامعة الطائف، جامعة أم القرى، جامعة الملك عبد العزيز، جامعة جدة).

التفكيك المفهومي للإطار النظري والنظريات المعتمدة

إطار المتغير المستقل (جودة البحوث العلمية الإدارية):

اعتمدت الدراسة على إطار جودة وموثوقية البحث العلمي المطور عن نموذج (Lincoln & Guba) المعدل في البيئة الإدارية عبر 5 أبعاد رئيسية:

- المصدقية (Credibility): درجة معقولية وموثوقية النتائج البحثية.
- الاعتمادية (Dependability): إمكانية تكرار البحث والوصول للنتائج ذاتها في نفس الظروف.
- قابلية التحقق (Confirmability): قوة الارتباط بين البيانات الجمعية والنتائج المستخلصة.
- الانعكاسية (Reflectivity): مدى تأقلم وتكيف البحث مع السياق العلمي والمكاني.
- قابلية التحويل (Transferability): مدى إمكانية تعميم وتطبيق النتائج في سياقات أخرى.

إطار المتغير التابع (التطوير الإداري للموارد البشرية):

تم التأسيس للبعد التابع استناداً إلى نظرية تنمية الموارد البشرية (HRD Theory) والمنظور المرتكز على الموارد (RBV) عبر 5 أبعاد عملية: (زيادة المعرفة، الكفاءة العالية، الأدوار الجديدة، الإبداع والابتكار، وصنع القادة).

التحليل المنهجي للمدخل النظري وأدوات جمع البيانات

- المنهج المعتمد: المنهج الوصفي التحليلي لتناسبه مع قياس العلاقات والأثر بين أبعاد النموذج النظري.
- مجتمع وعينة الدراسة:
 - مجتمع أصلي مكون من (600) مفردة من الكوادر الأكاديمية والإدارية بكلّيات إدارة الأعمال محل الدراسة.
 - سحب عينة عشوائية طبقية قدرها (300) مفردة بنسبة تمثيل 50 بالمئة من المجتمع؛ وبلغت الردود المحللة إحصائياً (270) استبانة بنسبة استجابة قدرها 90 بالمئة.
- أداة قياس المتغيرات:
 - صممت استبانة إلكترونية شملت 30 فقرة قياسية موزعة بالتساوي بين أبعاد المتغيرين على مقياس ليكرت الخماسي.
 - حققت الأداة اتساقاً داخلياً مرتفعاً عبر معامل ألفا كرونباخ بلغ للقيم الفرعية ما بين (0.75 إلى 0.83).

مناقشة وتحليل النتائج الميدانية واختبار الفرضيات

نتائج تحليل مصفوفة الارتباط (معامل بيرسون):

- أثبتت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة قوية ودالة إحصائياً عند مستوى معنوية أقل من أو يساوي (0.01) بين جميع أبعاد جودة البحث العلمي وأبعاد التطوير الإداري.
- بلغت أعلى قيم الارتباط بين معيار "قابلية التحويل" و"بعد صنع القادة" بنسبة (0.91)، وبين معيار "قابلية التحقق" و"بعد زيادة المعرفة" بنسبة (0.88).

نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط:

أظهرت جميع نماذج الانحدار حتمية الأثر المعنوي الفردي لأبعاد الجودة على التطوير الإداري:

- معيار قابلية التحويل: أعلى قوة تفسيرية بتباين تفسيري R^2 قدره (0.69).
- معيار المصداقية: جاء ثانياً بقدر تفسيرية R^2 قدرها (0.58).
- معيار الانعكاسية: جاء ثالثاً بتباين تفسيري R^2 قدره (0.56).
- معيار الاعتمادية: جاء رابعاً بنسبة تفسير R^2 قدرها (0.55).
- معيار قابلية التحقق: جاء خامساً بنسبة تفسير R^2 قدرها (0.41).

التحليل النقدي للدراسة في ضوء النظريات المعتمدة (مواطن القوة)

الربط بين الأطر الكيفية والقياس الكمي:

- يحسب للباحثة إسقاط معايير جودة البحوث النوعية والكيفية لـ (Lincoln & Guba) وتحويلها إلى أبعاد إجرائية كمية قابلة للقياس في تخصص الإدارة.

الاصطفاف مع المنظور المرتكز على الموارد (RBV):

- نجحت الدراسة نظرياً في تفسير كيف تتحول المخرجات البحثية ذات الجودة إلى رأس مال معرفي وبشري يساهم في خلق ميزة تنافسية للمؤسسات الجامعية وفقاً لطروحات نظرية الـ RBV.

الاتساق مع رؤية المملكة 2030:

- قدم الإطار النظري تأصيلاً يربط بين جودة الأبحاث الأكاديمية ومحاور تحسين كفاءة رأس المال البشري المستهدفة في خطط التنمية الوطنية.

النقد العلمي للفجوات والقصور المنهجي والنظري

الوقوع في مشكلة التعدد الخطي التام:

كشفت مصفوفة الارتباط أن القيم بين أبعاد المتغير المستقل ذاتها مرتفعة جداً تراوحت بين (0.84 إلى 0.87). هذا الارتفاع القياسي يؤكد وجود تداخل خطي شديد يمنع فصل الأثر المستقل لكل بُعد إحصائياً.

القصور في استخدام الانحدار أحادي الجانب :

- اعتمدت الباحثة على إجراء 5 نماذج انحدار خطي بسيط منفصلة لكل بُعد على حدة بدلاً من تطبيق الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) أو النمذجة بالمعادلات الهيكلية (PLS-SEM).
- هذا الإجراء الإحصائي يحجب قياس التأثير التفاعلي والمتبادل للأبعاد مجتمعة على التطوير الإداري.

إهمال المتغيرات الوسيطة والمعدلة:

افتراض النموذج علاقة أثر مباشرة وبسيطة بين البحث العلمي والتطوير الإداري، مجاهلاً التأثير الجوهري لمتغيرات مثل (الدعم التنظيمي، الثقافة المؤسسية، والتمويل البحثي).

تقييم الإسهام العلمي والتطبيقي للدراسة

الإسهام التطبيقي الميداني (مرتفع):

- قدمت الدراسة نتائج إمبريقية تفيد صانعي القرار في مجالس البحث العلمي بالجامعات السعودية لتوجيه الأبحاث نحو الأنشطة ذات القابلية العالية للتحويل والتطبيق.
- وضع استراتيجيات لتفعيل أبعاد الجودة كمتطلب للترقيات الأكاديمية والاعتماد البرامجي.

الإسهام النظري والمفهومي (متوسط):

- ظل الإسهام النظري محصوراً في إعادة اختبار مقاييس مطورة سابقاً في بيئة جديدة.
- لم تقدم الدراسة نموذجاً تفسيرياً حديثاً أو تعديلاً بنيوياً على نظريات جودة البحث العلمي وإدارة الموارد البشرية.

مقترحات التطوير الشاملة للبحث (منهجياً ونظرياً)

- إعادة صياغة النموذج الفرضي باستخدام النمذجة الهيكلية (PLS-SEM):
صياغة نموذج يختبر العلاقات المركبة، وتحديد الوزن النسبي الفعلي لكل معيار من معايير الجودة في وجود باقي الأبعاد.
- تعديل البناء النظري بإدخال متغيرات معدلة ووسيلة:
متغير وسيط: إدخال "إدارة المعرفة التنظيمية" (Organizational Knowledge Management) كمتغير يربط بين جودة البحث وتطبيق التطوير الإداري.
- متغير معدل: إدخال "حجم التمويل البحثي والبيئة الرقمية" كمتغير معدل (Moderator) يوضح التباين في نتائج الجامعات.
- التحول نحو المنهج المختلط (Mixed-Methods):
دعم الاستبانات الكمية بمقابلات نوعية مع عمداء البحث العلمي والقيادات الإدارية للوقوف على أسباب عدم قدرة بعض الأبحاث على التحول إلى ممارسات إدارية تطويرية.

التقييم العام وقائمة المراجع الأكاديمية

التقييم العام: تعد الدراسة ورقة علمية محكمة وقيمة تسلط الضوء على قضية إدارية بالغة الأهمية، إلا أن ترقيتها لمستوى الأطاريح التفسيرية تتطلب تصحيح المعالجات الإحصائية المتقدمة وتعميق الإطار النظري الفرضي.

المراجع :

عبد اللطيف، شيرين شريف. (2026). جودة البحوث العلمية في مجال إدارة الأعمال وأثرها في تحقيق التطوير الإداري للموارد البشرية بالمنظمات: دراسة نظرية تطبيقية. المجلة العربية للإدارة، 46(2)، 207-224.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

