

المهمة الخامسة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



مقارنة بين الدراسات المحلية والعالمية في مجال البحث

Chapter
01

أهداف الدراسة

عنوان الرسالة المحلية هو (دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير).

عنوان الرسالة العالمية هو (Tren Motivasi Terkini dalam Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan)

أوجه التشابه والاختلاف بين هذه الدراسات من حيث أهداف الدراسة، والمناهج البحثية، والنتائج:

1- أهداف الدراسة:

الدراسة الأولى (المحلية):

تهدف إلى استكشاف العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب بأبعادها المختلفة (استقطاب المواهب، اختيارها، تطويرها، والاحتفاظ بها) وتأثيرها على تعزيز السلوك الإبداعي لدى موظفي شركة الكهرباء السعودية. الهدف الأساسي هو فهم مدى تأثير هذه الممارسات على الإبداع الوظيفي بأبعاده (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المرونة).

Chapter
01

أهداف الدراسة

الدراسة الثانية (العالمية):

ركزت على تحليل الاتجاهات الحديثة في تحفيز العاملين في المؤسسات التعليمية، بما يشمل تطوير بيئات عمل مرنة، دعم التوازن بين الحياة والعمل، وتحسين المشاركة الوظيفية. الهدف الأساسي هو تقديم استراتيجيات مبتكرة لتحسين الكفاءة والرضا الوظيفي.

مقارنة الأهداف:

الأولى تركز على تحليل ممارسات محددة لإدارة المواهب داخل سياق محلي (شركة سعودية)، بينما الثانية تأخذ منظوراً أوسع للاتجاهات العالمية في التحفيز وتطبيقها في بيئة تعليمية. الدراسة الأولى تعنى بالإبداع كنتيجة مباشرة لإدارة المواهب، بينما الثانية تعتبر التحفيز أداة لتحسين الأداء العام.



Chapter 02

منهج الدراسة

2- المناهج البحثية: الدراسة الأولى:

اعتمدت على منهج وصفي تحليلي مع جمع البيانات من عينة ميدانية تشمل 200 موظف باستخدام استبيان تم تحليله بواسطة برنامج SPSS.

تتبع المنهج التحليلي في تقييم الأبعاد المختلفة لإدارة المواهب من خلال تحليل إحصائي.

الدراسة الثانية:

استخدمت منهج بحث مكتبي (Library Research) لتحليل الأدبيات من مصادر متعددة مثل المقالات العلمية والكتب لتحديد الاتجاهات الحديثة في تحفيز الموارد البشرية.

لم تستخدم أدوات تحليل ميداني أو جمع بيانات مباشرة.

مقارنة المناهج:

الدراسة الأولى تعتمد على بيانات كمية مباشرة من مجتمع الدراسة، مما يجعل نتائجها أكثر ارتباطاً بالسياق العملي المحلي.

Chapter
03

النتائج

الدراسة الثانية تعتمد على استنتاجات مستمدة من مراجعات أدبية وتجارب دولية، مما يجعلها أكثر شمولاً لكنها أقل خصوصية للسياق المحلي.

3- النتائج:

الدراسة الأولى:

أظهرت أن ممارسات إدارة المواهب (مثل استقطاب المواهب عبر وسائل مبتكرة، ومنع تسرب الكفاءات، وتطوير بيئات عمل ملائمة) ترتبط بشكل مباشر بتحفيز السلوك الإبداعي لدى الموظفين. أكدت أن الشركات التي تستثمر في تطوير المواهب والاحتفاظ بها تحقق مستويات أعلى من الإبداع الوظيفي.

الدراسة الثانية:

أبرزت أن التحفيز الحديث يتطلب بيئة عمل مرنة تدعم التوازن بين الحياة الشخصية والوظيفية، وأن تبني نماذج عمل هجينة وتقنيات حديثة يعزز مشاركة الموظفين وإنتاجيتهم. شددت على أهمية استراتيجيات طويلة الأجل مثل تطوير الكفاءات المهنية واستثمار التكنولوجيا لزيادة الدافعية.

Chapter
04

نقاط القوة والضعف

مقارنة النتائج:

النتائج في الدراسة الأولى تركز على تطبيق ممارسات محددة داخل مؤسسة لتحقيق الإبداع، بينما تقدم الدراسة الثانية إطاراً عاماً يركز على التحفيز الشامل كآلية لتحسين الأداء. نتائج الأولى أكثر خصوصية للسياق المحلي، في حين أن نتائج الثانية أكثر عمومية وعالمية.

4- نقاط القوة والضعف:

الدراسة الأولى:

نقاط القوة:

توفر بيانات ميدانية مباشرة من موظفين محليين.
التحليل الإحصائي يعزز موثوقية النتائج.

نقاط الضعف:

محدودية العينة الجغرافية (شركة واحدة في منطقة معينة).
قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم خارج القطاع المدروس.

Chapter
04

نقاط القوة والضعف

الدراسة الثانية:

نقاط القوة:

شمولية التحليل واتساع نطاق الاتجاهات المدروسة.
تطبيق منظور عالمي يجمع بين النماذج التقليدية والحديثة.

نقاط الضعف:

افتقارها إلى بيانات ميدانية تجعل من الصعب تقييم الأثر الفعلي للتوصيات.
التركيز على المؤسسات التعليمية فقط.

5- السياقات التطبيقية:

الدراسة الأولى: تعتبر نموذجًا عمليًا يمكن تطبيقه في المؤسسات السعودية الأخرى لتحسين الإبداع من خلال ممارسات إدارة المواهب.

الدراسة الثانية: توفر إرشادات عامة يمكن تكييفها لقطاعات مختلفة لتحسين التحفيز والمرونة الوظيفية.



Chapter 05

الخلاصة

الاستنتاج:

الدراسات توفران رؤى متكاملة؛ حيث أن الأولى تقدم إطاراً عملياً لتعزيز الإبداع داخل مؤسسة محلية من خلال إدارة المواهب، بينما تقدم الثانية نهجاً شاملاً لتحفيز الموظفين باستخدام الاتجاهات الحديثة.

المصادر

آل شميله، تركي وشعبي، فيصل (2024). دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير.

Ramadan, wildan (2023). Tren Motivasi Terkini dalam Peningkatan Manajemen Sumber Daya Manusia Lembaga Pendidikan.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

