

إدارة المواهب و تفعيل الإنتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة

سالم محمد العطاس

2021205553

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

في ظل التغيرات المتسارعة والمتنوعة التي تشهدها الجامعات المعاصرة، أصبح موضوع إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي لدى العاملين من القضايا المهمة التي تستحق البحث والدراسة. فالمؤسسات التعليمية الجامعية تواجه تحديات كبيرة في الاحتفاظ بالكفاءات والمواهب البشرية ودعم انتمائهم للجامعة، وذلك نظرًا للمنافسة الشديدة في سوق العمل وكذلك تنامي الطموحات الوظيفية للعاملين.

تكمُن أهمية هذا الموضوع في أن إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي لدى العاملين في الجامعات تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء والإنتاجية والحفاظ على الكفاءات المتميزة. فالموظفون الذين يشعرون بالانتماء والولاء تجاه مؤسساتهم يكونون أكثر دافعية وإنتاجية، كما أن امتلاك الجامعات لقواعد بيانات محدثة عن المواهب البشرية المتوفرة لديها يُمكنها من التخطيط الاستراتيجي الفعال وتوظيف هذه المواهب بالشكل الأمثل.

لذا، فإن هذا البحث يهدف إلى دراسة أهمية إدارة المواهب وأثرها على تفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة، مع التركيز على الممارسات والآليات الحديثة في هذا المجال. كما سيتناول البحث دور القيادة الإدارية في دعم وتطوير هذه الممارسات بما ينعكس إيجابًا على أداء الجامعة ومكانتها التنافسية.

هناك عدد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة المواهب وعلاقتها بالانتماء المؤسسي في الجامعات. على سبيل المثال، قام الباحث "الحربي" (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة إدارة المواهب وعلاقتها بالانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين ممارسات إدارة المواهب والانتماء المؤسسي.

كما أجرى "الشمرى" وآخرون (2021) دراسة حول دور إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي لدى العاملين في الجامعات السعودية. وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة المواهب (كالاستقطاب والاختيار والتطوير والاحتفاظ) لها تأثير كبير في تعزيز شعور الانتماء والولاء تجاه الجامعة.

في سياق متصل، قام "الزهراني" (2022) بدراسة تناولت تأثير إدارة المواهب على الأداء التنظيمي للجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وأشارت النتائج إلى أن ممارسات إدارة المواهب المتمثلة في الاستقطاب والاختيار والتطوير والاحتفاظ لها دور فعال في تحسين الأداء التنظيمي للجامعات.

هذه الدراسات وغيرها تؤكد على أهمية إدارة المواهب ودورها في تعزيز الانتماء المؤسسي والأداء التنظيمي في الجامعات. وتشكل هذه الأبحاث إطارًا مرجعيًا مهمًا لدراسة الموضوع بشكل أعمق.

بناءً على المراجعة السابقة للدراسات المتعلقة بإدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة، هناك بعض الفجوات البحثية التي تشكل مجالات مهمة للاهتمام المستقبلي:

أولاً، معظم الدراسات السابقة ركزت على السياق السعودي أو الخليجي، مما يتطلب المزيد من الأبحاث في سياقات جامعية أخرى في الدول العربية. ثانياً، معظم الدراسات كانت وصفية أو ارتباطية، ويتطلب الأمر دراسات تستكشف العلاقات السببية والديناميكيات المعقدة بين إدارة المواهب وانتماء الأفراد. ثالثاً، هناك ندرة في الأبحاث التي تربط بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي للجامعات.

إن مشكلة البحث في هذا الموضوع تتمثل في الحاجة الملحة لفهم أعمق لدور إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات المعاصرة، وذلك في ظل التحديات التي تواجه هذه المؤسسات من حيث المنافسة والتغيير المستمر.

بشكل عام، تبرز مشكلة البحث في محدودية الدراسات السابقة في السياق العربي والحاجة لإجراء المزيد من الأبحاث في هذا الإطار. كما هناك الحاجة لدراسات أكثر تفصيلاً وشمولية تستكشف العلاقات السببية والديناميكيات المعقدة بين إدارة المواهب وانتماء الأفراد. بالإضافة إلى ندرة الأبحاث التي تربط بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي للجامعات، وهو مجال بحثي مهم يستحق المزيد من الاهتمام.

بشكل عام، تتمحور مشكلة البحث حول الحاجة لفهم أفضل لكيفية استثمار إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات وانعكاس ذلك على أدائها التنظيمي.

إن أهمية هذا البحث تنبع من عدة جوانب مهمة. من الناحية النظرية، يساهم البحث في إثراء الأدبيات والمعرفة المتعلقة بموضوع إدارة المواهب وعلاقتها بانتماء الأفراد للمؤسسات التعليمية، وهو موضوع لا يزال بحاجة إلى المزيد من الاستكشاف والدراسة.

من الناحية التطبيقية، توفر نتائج هذا البحث معلومات قيمة للقيادات الإدارية في الجامعات حول كيفية توظيف إدارة المواهب بفعالية لتعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين وتحسين الأداء التنظيمي.

من الناحية الاستراتيجية، في ظل المنافسة المتزايدة بين المؤسسات التعليمية، فإن البحث يسلط الضوء على أهمية تبني ممارسات إدارة المواهب الفعالة كأحد الركائز الاستراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

أخيراً، من الناحية الاجتماعية، من خلال تعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات، فإن البحث يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية، ما ينعكس إيجاباً على المجتمع ككل.

بشكل عام، تكمن أهمية هذا البحث في كونه يساهم في إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية حول دور إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في القطاع التعليمي، وانعكاس ذلك على أداء الجامعات وتطورها المستقبلي.

مشكلة البحث

على الرغم من الأهمية المتزايدة لإدارة المواهب في المؤسسات التعليمية، لا يزال هناك نقص في الفهم الواضح حول طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات. كما أن هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في السياق العربي والمحلي.

لذا، يسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف تأثير ممارسات إدارة المواهب على الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات السعودية.

الفجوات النظرية 2.1.

من الفجوات النظرية التي يسعى هذا البحث لسدها:

1. ندرة الأبحاث التي تتناول العلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية، خاصة في الدول العربية والسعودية.
2. تباين نتائج الدراسات السابقة حول طبيعة هذه العلاقة واتجاهها، مما يدعو إلى إجراء المزيد من البحوث للتوصل إلى فهم أكثر وضوحاً.
3. غياب النماذج النظرية المتكاملة التي توضح آليات ارتباط ممارسات إدارة المواهب بالانتماء المؤسسي للعاملين.
4. الحاجة إلى تطوير أدوات قياس موثوقة لبعدي إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية.
5. ندرة الأبحاث التي تتناول الدور المحتمل للمتغيرات الوسيطة والمعدلة في العلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي.

سد هذه الفجوات النظرية يساهم في إثراء الأدبيات والمعرفة المتعلقة بهذا الموضوع الهام.

الفجوات العملية 2.2.

من الفجوات العملية التي يسعى هذا البحث لسدّها:

1. ندرة تطبيق ممارسات إدارة المواهب بشكل فعال في المؤسسات التعليمية في السعودية، مما يؤثر سلبيًا على مستويات الانتماء المؤسسي للعاملين.
 2. افتقار العديد من الجامعات السعودية إلى إستراتيجيات واضحة لاكتشاف ورعاية المواهب وتطويرها والحفاظ عليها.
 3. غياب التخطيط الاستراتيجي لإدارة المواهب في كثير من الجامعات السعودية، مما يؤدي إلى تسرب الكوادر المؤهلة والموهوبة.
 4. ضعف نظم التحفيز والمكافآت في بعض الجامعات السعودية، مما يؤثر على مستويات الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي للعاملين.
 5. قصور في تطبيق برامج التدريب والتطوير المهني للعاملين في بعض الجامعات السعودية.
 6. غياب المبادرات الفعالة لتعزيز الانتماء والولاء المؤسسي للعاملين في بعض الجامعات السعودية.
- سد هذه الفجوات العملية يساعد في تحسين ممارسات إدارة المواهب وتعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في المؤسسات التعليمية السعودية.

سؤال البحث الرئيسي

يتناول هذا البحث السؤال الرئيسي التالي :

كيف يؤثر إدارة المواهب و تفعيل الإنتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة ؟

أهمية البحث

تكن أهمية هذا البحث في أنه يسعى إلى سد فجوات نظرية وعملية هامة في مجال إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية السعودية.

من الناحية النظرية، يساهم البحث في إثراء الأدبيات والمعرفة المتعلقة بالعلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي، وتطوير نماذج نظرية تفسر آليات هذه العلاقة. كما يعمل على تطوير أدوات قياس موثوقة لهذه المفاهيم في سياق المؤسسات التعليمية.

من الناحية العملية، يقدم البحث توصيات لصانعي القرار في الجامعات السعودية حول كيفية تطبيق ممارسات إدارة المواهب بشكل فعال، وتعزيز مستويات الانتماء المؤسسي للعاملين. وهذا من شأنه المساهمة في استقطاب وتطوير وإبقاء الكفاءات المؤهلة والموهوبة في هذه المؤسسات.

بشكل عام، يعتبر هذا البحث مهمًا لتعزيز الموقف التنافسي للجامعات السعودية من خلال الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري المتميز.

الأهمية النظرية 3.1

من الناحية النظرية، يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات والمعرفة المتعلقة بالعلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية. ويمكن تلخيص الأهمية النظرية للبحث على النحو التالي:

1. تطوير نماذج نظرية تفسر آليات العلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي: من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وإجراء الدراسة الميدانية، يسعى البحث إلى تطوير نماذج نظرية جديدة توضح الآليات والعمليات التي تربط بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في المؤسسات التعليمية.

2. توسيع قاعدة المعرفة حول إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في السياق التعليمي: معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاعات الأخرى، بينما هذا البحث يسعى إلى توفير فهم أعمق لهذه المفاهيم في السياق المؤسسي التعليمي.

3. تطوير أدوات قياس موثوقة لمفاهيم إدارة المواهب والانتماء المؤسسي: من خلال تصميم وتطبيق أدوات قياس سيكومترية موثوقة، يساهم البحث في تعزيز قياس هذه المفاهيم في سياق المؤسسات التعليمية.

4. إثراء الأدبيات العربية في مجال إدارة المواهب والانتماء المؤسسي: حيث تعد الدراسات العربية في هذا المجال محدودة، يساهم هذا البحث في سد هذه الفجوة المعرفية.

بشكل عام، تكمن الأهمية النظرية للبحث في إثراء القاعدة المعرفية وتطوير النماذج النظرية حول العلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية.

3.2. الأهمية العملية

من الناحية العملية، يمكن تلخيص أهمية هذا البحث على النحو التالي:

1. تقديم توصيات وإرشادات عملية لمديري المؤسسات التعليمية: سيوفر البحث معلومات قيمة حول كيفية تصميم وتنفيذ ممارسات إدارة المواهب الفعالة لتعزيز الانتماء المؤسسي لدى الموظفين في المؤسسات التعليمية.
 2. المساعدة في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية: من خلال تعزيز الانتماء المؤسسي للموظفين، سيساهم البحث في تحسين مؤشرات الأداء التنظيمي مثل الإنتاجية، ومعدلات دوران الموظفين، وجودة الخدمات المقدمة.
 3. المساعدة في جذب واستبقاء الكفاءات والمواهب في المؤسسات التعليمية: سيقدم البحث إرشادات عملية حول كيفية تصميم برامج إدارة المواهب الجذابة والمحفزة للموظفين الموهوبين.
 4. إمكانية تعميم نتائج البحث على مؤسسات تعليمية أخرى: نظرًا لطبيعة الموضوع العامة، يمكن للمؤسسات التعليمية الأخرى الاستفادة من نتائج هذا البحث وتطبيقها في سياقاتها الخاصة.
 5. المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في مجال التعليم: من خلال تعزيز الانتماء المؤسسي وجذب المواهب، سيساهم البحث في تحسين جودة التعليم وتطوير الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.
- بشكل عام، تكمن الأهمية العملية لهذا البحث في تقديم إرشادات عملية لصناع القرار في المؤسسات التعليمية لتحسين إدارة المواهب وتعزيز الانتماء المؤسسي، مما ينعكس إيجابًا على الأداء التنظيمي والجودة التعليمية.

المراجع

1. أرمسترونج، م. (2017). دليل أرمسترونج لممارسة إدارة الموارد البشرية. دار كوجان.
 2. كولينجز، د.ج. و ميلاهي، ك. (2009). الإدارة الاستراتيجية للمواهب: مراجعة وأجندة بحثية. مراجعة إدارة الموارد البشرية، 19(4)، 304-313.
 3. درايز، ن. (2013). علم نفس إدارة المواهب: مراجعة وأجندة بحثية. مراجعة إدارة الموارد البشرية، 23(4)، 272-285.
 4. غلاردو-غالاردو، إي.، درايز، ن.، و غونزاليز-كروز، ت.ف. (2013). ما معنى "المواهب" في عالم العمل؟ مراجعة إدارة الموارد البشرية، 23(4)، 290-300.
 5. إيلز، ب.، شوي، إكس.، و بريس، د. (2010). إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات في بكين: التعريفات والاختلافات والمحركات. مجلة الأعمال العالمية، 45(2)، 179-189.
- تطوير الأداء المؤسسي من خلال ممارسات إدارة المواهب: دور الوساطة لرضا الموظفين في المؤسسات التعليمية": هذه الدراسة توضح أن ممارسات إدارة المواهب مثل تحديد المواهب، تطويرها، ثقافة المواهب، والاحتفاظ بها لها تأثير إيجابي كبير على رضا الموظفين وأداء المنظمة في الجامعات الباكستانية. وجد الباحثون أن رضا الموظفين يلعب دور الوسيط بين ممارسات (Emerald) إدارة المواهب وأداء المنظمة، مما يشير إلى أهمية هذه الممارسات في تعزيز الأداء المؤسسي.
- تأثير ممارسات إدارة المواهب المستدامة على رضا الموظفين: تأثير الوساطة لثقافة المنظمة": تبرز هذه الدراسة أهمية ممارسات إدارة المواهب المستدامة في زيادة رضا الموظفين في قطاع التعليم العالي في لبنان. أوضحت النتائج أن ثقافة المنظمة تلعب دور الوسيط بين ممارسات إدارة المواهب ورضا الموظفين، مما يعزز الحاجة لتبني ممارسات مستدامة لإدارة (MDPI) المواهب في الجامعات لتحسين الأداء المؤسسي وزيادة رضا الموظفين.

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع إدارة المواهب و تفعيل الإنتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فأننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول
بيانات خاصة بتفعيل الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات

1. أشعر بالفخر والاعتزاز بانتمائي لهذه الجامعة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

2. أنا على استعداد لبذل جهود إضافية للمساهمة في نجاح الجامعة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

3. أشعر أن قيم الجامعة متوافقة مع قيمى الشخصية.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

4. أأرغب فى الاستمرار فى العمل فى هذه الجامعة حتى التقاعد.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

5. أشعر بالانتماء والولاء تجاه زملائى فى العمل.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

6. أشعر أن الجامعة تهتم بى وتعمل على تطوير مهنى.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

الأستبيان الثاني بيانات خاصة بإدارة المواهب

1. تقوم الجامعة بالتعرف على المواهب والكفاءات المتميزة لدى العاملين.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

2. تتبنى الجامعة برامج تطويرية مناسبة لتنمية مهارات ومواهب العاملين.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

3. تحرص الجامعة على استقطاب الكفاءات والمواهب المتميزة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

4. تقدم الجامعة حوافز ومكافآت مناسبة للعاملين المتميزين.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

5. توفر الجامعة بيئة عمل مشجعة على الإبداع والابتكار.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

6. تعمل الجامعة على الاحتفاظ بالعاملين المتميزين وتحفيزهم على البقاء.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

أسئلة البحث الفرعية

1. ما أهم الاستراتيجيات والممارسات الفعالة في إدارة المواهب لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعات؟
2. ما دور القيادة الجامعية في تعزيز الانتماء المؤسسي لدى منسوبي الجامعة (أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة)؟
3. ما العوامل التنظيمية والبيئية التي تؤثر على درجة الانتماء المؤسسي في البيئة الجامعية؟
4. ما أثر برامج التطوير المهني والتحفيز على زيادة الالتزام والانتماء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات؟
5. ما دور التواصل الفعال والثقافة التنظيمية في بناء الشعور بالانتماء المؤسسي بين منسوبي الجامعة؟

أهداف البحث

الهدف العام:

تعزيز إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة لتحسين الأداء والإنتاجية ودعم تحقيق أهداف الجامعات.

الأهداف الفرعية:

1. تحديد أفضل الممارسات والاستراتيجيات الفعالة في إدارة المواهب لدى أعضاء هيئة التدريس والطلبة في الجامعات.
2. دراسة دور القيادة الجامعية في تعزيز الانتماء المؤسسي لدى منسوبي الجامعة (أعضاء هيئة التدريس والموظفين والطلبة).
3. تحليل العوامل التنظيمية والبيئية المؤثرة على درجة الانتماء المؤسسي في البيئة الجامعية.
4. استكشاف أثر برامج التطوير المهني والتحفيز على زيادة الالتزام والانتماء لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات.
5. تقييم دور التواصل الفعال والثقافة التنظيمية في بناء الشعور بالانتماء المؤسسي بين منسوبي الجامعة.
6. وضع توصيات وآليات لتطبيق إدارة المواهب وتعزيز الانتماء المؤسسي في البيئة الجامعية.

فرضيات البحث

الفرضية الرئيسية:

إن تطبيق ممارسات إدارة المواهب يؤدي إلى تعزيز الانتماء المؤسسي لدى منسوبي الجامعات المعاصرة.

الفرضيات الفرعية:

1. هناك علاقة إيجابية بين الاستقطاب والاختيار الفعال للمواهب وارتفاع مستوى الانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس.
2. تؤدي برامج التطوير المهني والتحفيز الملانمة إلى زيادة الالتزام التنظيمي والشعور بالانتماء لدى الطلبة في الجامعات.
3. تسهم القيادة الجامعية الداعمة في بناء ثقافة تنظيمية إيجابية تعزز الانتماء المؤسسي بين منسوبي الجامعة.
4. تتأثر درجة الانتماء المؤسسي لدى الموظفين الإداريين في الجامعات بمدى توافر نظام اتصال فعال وبيئة عمل مشجعة.
5. يؤدي تطبيق ممارسات إدارة المواهب الشاملة إلى ارتفاع مستوى الرضا الوظيفي والولاء التنظيمي لدى منسوبي الجامعات.

نموذج رسم البحث



تم تصميمة بواسطة الطالب

الدراسة الميدانية

محور إدارة المواهب:

تتناول هذه المحور أهمية إدارة المواهب البشرية في الجامعات وممارساتها المختلفة مثل استقطاب وتطوير وتحفيز الكوادر المتميزة. كما تستعرض الدراسات النظرية كيفية ارتباط هذه الممارسات بتعزيز الولاء والانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس والإداريين.

محور القيادة الجامعية:

يركز هذا المحور على دور القيادات الأكاديمية والإدارية في الجامعات ونمط قيادتهم وتأثيره على تشكيل الثقافة التنظيمية والانتماء المؤسسي. كما يتناول النظريات القيادية المناسبة للسياق الجامعي كالقيادة الخادمة والقيادة التحويلية

محور الثقافة التنظيمية:

تستكشف هذا المحور أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة في الجامعات وتأثيرها على سلوكيات الانتماء والولاء المؤسسي. كما يناقش كيفية تشكيل وتعزيز ثقافة تنظيمية داعمة للانتماء.

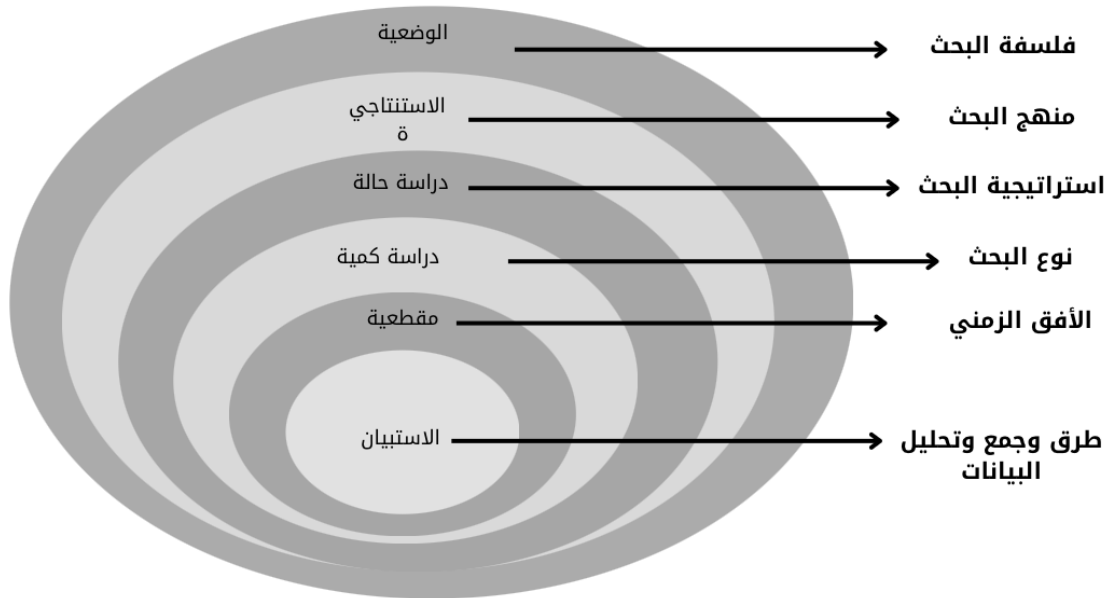
محور نظم الاتصال والمعلومات:

يتناول هذا المحور أهمية تطوير نظم اتصال وتكنولوجيا معلومات فعالة في الجامعات وأثرها على تعزيز الشعور بالانتماء والتواصل بين الأفراد والوحدات التنظيمية.

يتم تناول هذه المحاور النظرية بشكل مفصل من خلال مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة. ويتم استنتاج العلاقات المحتملة بين هذه المتغيرات المستقلة والمتغير التابع المتمثل في تفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات.

هذا الإطار النظري الشامل يشكل الأساس المنطقي لتصميم الدراسة الميدانية واختبار هذه العلاقات في سياق محدد من الجامعات.

بصلة البحث



(هيكل المشروع)

الفصل الأول المقدمة

الفصل الثاني الإطار النظري

الفصل الثالث منهجية البحث

الفصل الرابع تحليل الإحصائي

الفصل الخامس مناقشة النتائج و الخاتمة

جدول المحتويات

صفحة الغلاف

أسئلة البحث الفرعية

أهداف البحث

فرضيات البحث

نموذج رسم البحث

منهجية البحث

الدراسة الميدانية

هيكل المشروع

الإطار النظري

مقدمة

في عالم يتسم بالتغيرات السريعة والتحديات المعقدة، أصبحت الجامعات المعاصرة مطالبة أكثر من أي وقت مضى بتبني استراتيجيات متقدمة لإدارة مواردها البشرية. من بين هذه الاستراتيجيات، تبرز إدارة المواهب كأحد المحاور الأساسية لتحقيق التميز الأكاديمي والإداري. المواهب الأكاديمية والإدارية هي العصب الحيوي لأي جامعة تسعى إلى الريادة في مجالات التعليم والبحث العلمي. ومن هنا، فإن القدرة على جذب هذه المواهب، تطويرها، والاحتفاظ بها، تعد من أهم مقومات النجاح المؤسسي.

لكن إدارة المواهب لا يمكن أن تكون فعالة دون وجود بيئة مؤسسية تعزز من انتماء الأفراد للجامعة. الانتماء المؤسسي هو الشعور بالارتباط العميق والالتزام تجاه المؤسسة، وهو ما يترجم في النهاية إلى ولاء وإخلاص في العمل، مما يزيد من إنتاجية الأفراد ويعزز من قدرة الجامعة على تحقيق أهدافها. في هذا السياق، يتطلب تفعيل الانتماء المؤسسي جهوداً متواصلة من قبل إدارات الجامعات، حيث يجب عليها خلق بيئة عمل مشجعة، تقدير مساهمات الأفراد، وضمان فرص النمو والتطور لهم.

الجامعات المعاصرة تواجه تحديات غير مسبوقة، بما في ذلك المنافسة العالمية، تطور التكنولوجيا، وتغير احتياجات سوق العمل. وللتغلب على هذه التحديات، لا يكفي فقط الاعتماد على البنية التحتية أو البرامج الأكاديمية المتميزة؛ بل يتطلب الأمر التركيز على تطوير رأس المال البشري وتعزيز الانتماء المؤسسي. عندما يشعر الأفراد بالانتماء القوي لمؤسساتهم، يصبحون أكثر استعداداً لبذل الجهود الإضافية والعمل بروح الفريق لتحقيق الأهداف المشتركة.

في ضوء ذلك، يصبح التكامل بين إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي ضرورة استراتيجية للجامعات التي تسعى إلى الاستدامة والابتكار. هذه العملية تتطلب نهجاً شاملاً يراعي احتياجات الأفراد ويدعم تحقيق الأهداف المؤسسية، مما يضمن للجامعات قدرتها على التأقلم مع متغيرات العصر والحفاظ على مكانتها الرائدة في عالم التعليم العالي.

المتغير الأول

المتغير المستقل في دراسة **إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة** يمكن أن يُعرّف كأحد الجوانب الرئيسية التي تؤثر بشكل مباشر على المتغير التابع (مثل الأداء الأكاديمي والإداري، أو الولاء المؤسسي). لإدارة المواهب، والتي تعد المتغير المستقل هنا، دور أساسي في تشكيل بيئة عمل محفزة ومستدامة داخل الجامعة.

تعريف إدارة المواهب

إدارة المواهب هي عملية استراتيجية تهدف إلى جذب، تطوير، والاحتفاظ بالأفراد ذوي القدرات والمهارات العالية داخل المؤسسة. في سياق الجامعات، تعتبر المواهب الأكاديمية والإدارية الأصول الأهم التي تعتمد عليها الجامعة لتحقيق أهدافها التعليمية والبحثية والإدارية.

عناصر إدارة المواهب

1. **الجذب (Attraction):**

- يتضمن هذا العنصر جهود الجامعة لجذب الكفاءات المتميزة من خلال عروض وظيفية مغرية، سمعة الجامعة، الفرص البحثية، والتطور الوظيفي.
- يعد الجذب أحد أهم الأركان في إدارة المواهب، حيث يؤثر مباشرة على نوعية الأشخاص الذين ينضمون إلى المؤسسة، وبالتالي على الأداء العام للجامعة.

2. **التطوير (Development):**

- يركز هذا الجزء على تنمية المهارات والمعارف للأفراد الموجودين في المؤسسة. يشمل ذلك توفير برامج تدريبية، فرص للتعليم المستمر، وإمكانية المشاركة في المؤتمرات والندوات.
- تطوير المواهب يساعد على تعزيز قدرة الأفراد على الابتكار وتحسين أدائهم الوظيفي، مما ينعكس إيجابياً على الجامعة ككل.

3. **الاحتفاظ (Retention):**

- يعد الاحتفاظ بالمواهب أمراً حيوياً لضمان استمرارية المؤسسة في تحقيق أهدافها. يشمل ذلك توفير بيئة عمل ملائمة، تحفيز مادي ومعنوي، وإمكانية الترقية والتقدم الوظيفي.
- المؤسسات التي تفشل في الاحتفاظ بالمواهب غالباً ما تعاني من تراجع في الأداء المؤسسي واستقرار الموظفين.

دور إدارة المواهب في الجامعات المعاصرة

في الجامعات المعاصرة، تلعب إدارة المواهب دوراً حاسماً في تحقيق التميز الأكاديمي والإداري. فالجامعات تسعى إلى بناء بيئة تعليمية وبحثية تتيح للأفراد التفوق والإبداع. ومن هذا المنطلق، تصبح إدارة المواهب أداة أساسية لتلبية احتياجات الجامعة من حيث الكوادر البشرية، التي تساهم بشكل مباشر في تعزيز سمعتها الأكاديمية على المستويين المحلي والدولي.

1. **تعزيز الابتكار والإبداع:**

- المواهب المتميزة هي المصدر الأساسي للابتكار في التدريس والبحث العلمي. من خلال إدارة فعالة للمواهب، يمكن للجامعة أن تخلق بيئة تشجع على التفكير النقدي والإبداع.

2. **زيادة التنافسية:**

- الجامعات التي تتمتع بنظام فعال لإدارة المواهب تكون أكثر قدرة على المنافسة في سوق التعليم العالي، حيث تجذب الأكاديميين والباحثين المتميزين، مما يزيد من قدرتها على تحقيق الريادة.

3. **تحسين الأداء المؤسسي:**

- إدارة المواهب تساهم في تحسين الأداء العام للمؤسسة من خلال ضمان أن كل فرد يعمل في المكان المناسب، وبأفضل إمكانياته. هذا يؤدي إلى رفع مستوى الإنتاجية والجودة في جميع الأنشطة الأكاديمية والإدارية.

4. **تطوير القيادة الأكاديمية والإدارية:**

- تهتم إدارة المواهب أيضًا بتطوير قادة المستقبل داخل الجامعة، سواء في الجوانب الأكاديمية أو الإدارية. تدريب وتوجيه القادة الحاليين والناشئين يساهم في تعزيز الاستقرار المؤسسي ويضمن استمرارية التميز.

تحديات إدارة المواهب في الجامعات

رغم الأهمية الكبيرة لإدارة المواهب، تواجه الجامعات عدة تحديات في هذا المجال:

1. **المنافسة على الكفاءات:**

- الجامعات تتنافس ليس فقط محلياً بل عالمياً على جذب أفضل الكفاءات. هذا يتطلب تطوير استراتيجيات تنافسية فعالة.

2. **التكيف مع التغيرات:**

- التغيرات السريعة في التكنولوجيا ومتطلبات سوق العمل تتطلب من الجامعات مرونة في سياسات إدارة المواهب لتتمكن من مواكبة التطورات.

3. **التمويل المحدود:**

- تمويل البرامج المتقدمة لتطوير وإدارة المواهب قد يكون محدوداً، مما يحد من قدرة الجامعات على جذب واستبقاء الكفاءات.

الاستنتاج

إدارة المواهب كمتغير مستقل تلعب دوراً أساسياً في تحقيق أهداف الجامعات المعاصرة. من خلال استراتيجيات فعالة لجذب، تطوير، والاحتفاظ بالمواهب، يمكن للجامعات تعزيز مكانتها الأكاديمية والإدارية، والارتقاء بمستوى الأداء المؤسسي. ومع ذلك، فإن التحديات المرتبطة بإدارة المواهب تتطلب من الجامعات تطوير حلول مبتكرة ومستدامة لضمان قدرتها على الاستمرار في التفوق والإبداع في مجال التعليم العالي.

المتغير الثاني

المتغير التابع في دراسة **إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة** هو النتيجة أو التأثير الذي ينتج عن تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب. هذا المتغير يمكن أن يتمثل في عدة جوانب مرتبطة بالجامعة، مثل **الانتماء المؤسسي**، **الأداء الأكاديمي والإداري**، **الولاء الوظيفي**، و**الرضا الوظيفي**. سأقوم بتفصيل هذه الجوانب على النحو التالي:

1. الانتماء المؤسسي (Institutional Commitment)

تعريف الانتماء المؤسسي

الانتماء المؤسسي يُعرّف على أنه الشعور بالارتباط القوي بين الموظف أو الأكاديمي والمؤسسة التي يعمل فيها. يشمل هذا الانتماء الإحساس بالولاء للمؤسسة، والتماهي مع أهدافها، والاستعداد لبذل الجهود لتحقيق نجاحها. في سياق الجامعات، الانتماء المؤسسي له أهمية كبيرة لأنه يؤثر على أداء الأفراد واستمراريتهم في المؤسسة.

تأثير إدارة المواهب على الانتماء المؤسسي

إدارة المواهب الفعالة تساهم بشكل مباشر في تعزيز الانتماء المؤسسي. عندما يشعر الأكاديميون والإداريون بأن الجامعة تقدر مهاراتهم، وتستثمر في تطويرهم، وتوفر لهم بيئة عمل محفزة، يزداد ارتباطهم بالمؤسسة ويصبحون أكثر التزاماً تجاهها. هذا الانتماء يؤدي إلى عدة فوائد:

- **زيادة الاستقرار الوظيفي**: حيث يميل الأفراد الذين يشعرون بالانتماء إلى الاستمرار في العمل داخل المؤسسة لفترات أطول.

- **تحسين الأداء**: الأفراد المنتمون يكونون عادةً أكثر إنتاجية وأكثر استعدادًا للمشاركة في أنشطة تعود بالفائدة على الجامعة.

- **تعزيز سمعة الجامعة**: الجامعات التي تتمتع بمستويات عالية من الانتماء المؤسسي بين موظفيها تكون عادةً أكثر قدرة على جذب الكفاءات والمحافظة عليها.

2. الأداء الأكاديمي والإداري (Academic and Administrative Performance)

تعريف الأداء الأكاديمي والإداري

الأداء الأكاديمي يشير إلى جودة التعليم والبحث العلمي الذي تقدمه الجامعة، بينما يشير الأداء الإداري إلى كفاءة العمليات الإدارية والقدرة على تحقيق الأهداف المؤسسية بفعالية. الأداء في هذين المجالين هو مؤشر رئيسي على نجاح الجامعة.

تأثير إدارة المواهب على الأداء الأكاديمي والإداري

إدارة المواهب تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء الأكاديمي والإداري من خلال:

- **تحسين جودة التعليم:** عبر تطوير مهارات أعضاء هيئة التدريس وتعزيز خبراتهم، مما ينعكس على جودة المحاضرات والبحث العلمي.

- **تعزيز الابتكار:** الأكاديميون والإداريون الذين يتمتعون بمهارات عالية وبيئة داعمة يكونون أكثر قدرة على الابتكار في مجالاتهم، سواء كان ذلك في تطوير مناهج جديدة أو تحسين العمليات الإدارية.

- **زيادة الكفاءة:** من خلال توظيف الأفراد المناسبين في الأدوار المناسبة وتقديم الدعم والتدريب المستمر، مما يعزز من كفاءة العمليات وتحقيق الأهداف الاستراتيجية.

3. الولاء الوظيفي (Job Loyalty)

تعريف الولاء الوظيفي

الولاء الوظيفي هو مدى التزام الموظف تجاه المؤسسة واستعداده للبقاء فيها على المدى الطويل. الولاء يعكس العلاقة الإيجابية بين الموظف والمؤسسة ويعبر عن رغبة الموظف في المساهمة في نجاح المؤسسة.

تأثير إدارة المواهب على الولاء الوظيفي

عندما يتم إدارة المواهب بشكل فعال، يشعر الموظفون بالتقدير والتحفيز، مما يعزز ولائهم للمؤسسة. هذا الولاء يتمثل في:

- **انخفاض معدل دوران الموظفين:** حيث يصبح الموظفون أكثر رغبة في البقاء في المؤسسة لفترات طويلة.

- **زيادة المشاركة الفعالة:** الموظفون المخلصون يكونون أكثر استعدادًا للمشاركة في مبادرات المؤسسة والعمل بروح الفريق.

- **تعزيز الاستقرار المؤسسي:** المؤسسات التي تتمتع بولاء وظيفي عالٍ تكون أكثر قدرة على الحفاظ على استمرارية العمل والجودة.

4. الرضا الوظيفي (Job Satisfaction)

تعريف الرضا الوظيفي

الرضا الوظيفي هو مستوى الرضا الذي يشعر به الموظف تجاه عمله، والذي يشمل عناصر مثل بيئة العمل، التقدير، الفرص المهنية، والمكافآت. الرضا الوظيفي يعد من العوامل المهمة التي تؤثر على إنتاجية الموظف وأدائه.

تأثير إدارة المواهب على الرضا الوظيفي

إدارة المواهب تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي من خلال:

- **توفير فرص النمو:** تقديم فرص للتطوير المهني والارتقاء الوظيفي يزيد من شعور الأفراد بالرضا.

- **التقدير والمكافآت:** التقدير المناسب لجهود الموظفين ومكافأتهم يعزز من رضاهم عن العمل.

- **تحسين بيئة العمل:** خلق بيئة عمل داعمة ومحفزة يزيد من رضا الموظفين ويجعلهم أكثر إنتاجية وإنتاجية.

الاستنتاج

المتغير التابع في هذه الدراسة، الذي يتضمن الانتماء المؤسسي، الأداء الأكاديمي والإداري، الولاء الوظيفي، والرضا الوظيفي، يعكس التأثير المباشر لإدارة المواهب في الجامعات. من خلال استراتيجيات فعالة لإدارة المواهب، يمكن للجامعات تعزيز هذه الجوانب وتحقيق بيئة عمل أكثر استقرارًا وإنتاجية، مما يساهم في تحسين الأداء العام للجامعة وقدرتها على تحقيق أهدافها الأكاديمية والإدارية.

علاقة متغيرات البحث

في دراسة إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة، تتداخل المتغيرات البحثية بشكل معقد لتعكس تأثيراتها المتبادلة على الأداء المؤسسي والأكاديمي. تتلخص العلاقة بين المتغيرات الرئيسية في الآتي:

1. العلاقة بين **إدارة المواهب** (المتغير المستقل) و**الانتماء المؤسسي** (المتغير التابع)

إدارة المواهب تمثل الاستراتيجيات والسياسات التي تتبناها الجامعات لجذب، تطوير، والاحتفاظ بالمواهب الأكاديمية والإدارية. هذه الاستراتيجيات تؤثر بشكل مباشر على شعور الأفراد بالانتماء للمؤسسة. عندما تشعر المواهب بأنها مقدرّة ويتم الاستثمار فيها، يزداد ارتباطها بالجامعة ويتعزز انتماءها المؤسسي.

2. العلاقة بين **إدارة المواهب** و**الأداء الأكاديمي والإداري** (المتغير التابع)

تؤدي إدارة المواهب بشكل فعال إلى تحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات. من خلال توفير التدريب والتطوير المستمر للموظفين الأكاديميين والإداريين، تزداد قدرتهم على تقديم أداء أفضل في مجالاتهم. وبالتالي، تتحسن جودة التعليم والبحث العلمي، كما تزداد كفاءة العمليات الإدارية.

3. العلاقة بين **الانتماء المؤسسي** و**الأداء الأكاديمي والإداري**

الانتماء المؤسسي يؤثر بشكل غير مباشر على الأداء الأكاديمي والإداري من خلال تعزيز الولاء الوظيفي والرضا الوظيفي. عندما يشعر الموظفون بالانتماء للمؤسسة، يصبحون أكثر تحفيزاً للعمل بجدية وإخلاص، مما يؤدي إلى تحسين أدائهم الفردي، وبالتالي الأداء المؤسسي ككل.

4. العلاقة بين **الولاء الوظيفي** (المتغير التابع) و**الرضا الوظيفي** (المتغير التابع)

الولاء الوظيفي يتأثر بشكل كبير بمستوى الرضا الوظيفي. إذا كان الموظفون يشعرون بالرضا عن عملهم، سواء من حيث بيئة العمل، التقدير، أو الفرص المهنية، فإن ولاءهم للمؤسسة يزداد. هذا الولاء يؤدي إلى انخفاض معدل دوران الموظفين وزيادة استمرارية الكوادر المؤهلة داخل الجامعة.

5. العلاقة التكاملية بين المتغيرات

تتفاعل المتغيرات بشكل تكاملي حيث تؤدي إدارة المواهب الفعالة إلى زيادة الانتماء المؤسسي والرضا الوظيفي، مما يعزز الولاء الوظيفي ويحسن الأداء الأكاديمي والإداري. كما أن تحسين الأداء الأكاديمي والإداري يعزز بدوره سمعة الجامعة، مما يساعد في جذب المزيد من المواهب، ويعيد الدورة إلى البداية مرة أخرى.

الاستنتاج

العلاقات بين المتغيرات في هذه الدراسة تكشف عن أن إدارة المواهب ليست فقط عاملاً مؤثراً مباشراً على الأداء والانتماء، ولكنها تشكل أيضاً الأساس الذي يمكن من خلاله تعزيز الولاء الوظيفي والرضا الوظيفي، مما يؤدي في النهاية إلى تحسين الأداء الأكاديمي والإداري في الجامعات. هذه العلاقات المتبادلة تبرز أهمية تبني استراتيجيات متكاملة لإدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي لضمان تحقيق النجاح المستدام في الجامعات المعاصرة.

الخاتمة

في ختام هذه الدراسة حول ****إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة****، يمكن استخلاص عدد من النتائج المهمة التي تؤكد على الترابط الوثيق بين هذه المتغيرات وتأثيرها على الأداء الأكاديمي والإداري داخل الجامعات.

النتائج الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة:

1. ****أهمية إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي:****

- توصلت الدراسة إلى أن إدارة المواهب بشكل فعال، من خلال استراتيجيات جذب وتطوير واستبقاء الكفاءات، تلعب دوراً حيوياً في تعزيز شعور الأفراد بالانتماء للمؤسسة. هذا الانتماء يساهم في خلق بيئة عمل داعمة ومستقرة، مما يعزز من ارتباط الموظفين بجامعتهم ويدفعهم لبذل جهد أكبر لتحقيق أهداف المؤسسة.

2. ****تحسين الأداء الأكاديمي والإداري من خلال إدارة المواهب:****

- أظهرت النتائج أن الجامعات التي تتبنى سياسات متقدمة في إدارة المواهب تحقق مستويات أعلى من الأداء الأكاديمي والإداري. حيث يساهم تطوير المهارات وتوفير فرص النمو المستمر في تعزيز كفاءة وفعالية العمليات الأكاديمية والإدارية، مما ينعكس إيجاباً على جودة التعليم والبحث العلمي.

3. ****التكامل بين الانتماء المؤسسي والولاء الوظيفي:****

- تبين أن الانتماء المؤسسي له تأثير مباشر على الولاء الوظيفي. الموظفون الذين يشعرون بأنهم جزء من المؤسسة يظهرون مستويات أعلى من الولاء، مما يؤدي إلى تقليل معدلات دوران الموظفين وزيادة الاستقرار الوظيفي، وهو ما يعد عاملاً مهماً لاستدامة النجاح المؤسسي.

4. ****أهمية الرضا الوظيفي في تعزيز الولاء والأداء:****

- أكدت الدراسة على أن الرضا الوظيفي يعد مؤشراً رئيسياً للولاء الوظيفي، حيث أن الموظفين الراضين عن بيئة عملهم وتقدير جهودهم يكونون أكثر التزاماً بأدوارهم وأكثر استعداداً للمساهمة بشكل إيجابي في تحقيق أهداف الجامعة.

5. **الدور المحوري لإدارة المواهب في تحسين سمعة الجامعة:**

- توصلت الدراسة إلى أن إدارة المواهب الفعالة تسهم في تعزيز سمعة الجامعة، مما يجعلها أكثر جذبًا للكفاءات الجديدة ويساعد في بناء صورة مؤسسية قوية على المستوى المحلي والدولي.

تشير هذه النتائج إلى أن إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي ليسا مجرد عوامل دعم ثانوية، بل يشكلان حجر الزاوية في تعزيز الأداء الأكاديمي والإداري للجامعات المعاصرة. إن التكامل بين هذه العناصر يساهم في خلق بيئة تعليمية وبحثية مثلى، ويعزز من قدرة الجامعات على تحقيق أهدافها الاستراتيجية. وبالتالي، تصبح الحاجة إلى تبني استراتيجيات متكاملة لإدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي ضرورة لا غنى عنها لضمان استدامة التفوق والابتكار في مجال التعليم العالي.

جدول المحتويات

1. فصل الأول الإطار النظري للدراسة	
1.1 المقدمة	
1.2 مشكلة البحث	
1.2.1 الفجوات النظرية	
1.2.2 الفجوات العملية	
1.3 أهمية البحث	
1.3.1 أهمية نظرية	
1.3.2 أهمية تطبيقية	
1.4 أسئلة البحث	
1.5 أهداف البحث	
1.6 فرضيات البحث	
1.7 نموذج البحث	
1.8 منهجية البحث	
1.9 الدراسة الميدانية	
1.10 هيكل المشروع	
2. الفصل الثاني الإطار النظري	
2.1 المقدمة	
2.2 المبحث الأول	
2.3 المبحث الثاني	
2.4 العلاقة بين متغيرات البحث	
2.5 المراجع	
2.6 محتويات البحث الخاتمة	
.....	