

التكليف العاشر: إعداد ملخص تنفيذي لأحد المشاريع البحثية الحديثة في مجال
التخصص

إعداد: تشريك علم الدين عموري
باحث دكتوراه الموارد البشرية
الرقم الجامعي: 243001229

أستاذ المادة: د. أحمد يحي محمود



إعداد ملخص تنفيذي لأحد المشاريع البحثية الحديثة في مجال التخصص

التكليف العاشر

- 1- نظرة عامة على المشروع.
- 2- بيان مشكلة الدراسة.
- 3- المنهجية المتبعة.
- 4- النتائج الرئيسية.
- 5- الخلاصة والتوصيات.

عنوان المشروع:

أثر عمليات إدارة المواهب على تنمية رأس المال الفكري:
دراسة تطبيقية على العاملين بجامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية

إعداد: سعود فيصل عبد الكريم الرمان

الرابط: <https://doi.org/10.21608/jso.2025.427083.1514>

تاريخ النشر: أبريل 2026م، من مجلة البحوث الإدارية



1. نظرة عامة على المشروع:

تناولت هذه الدراسة تأثير عمليات إدارة المواهب على تنمية رأس المال الفكري، وذلك بالتطبيق على العاملين في جامعة تبوك بالمملكة العربية السعودية، وقد أُجريت الدراسة بهدف استكشاف واقع تطبيق إدارة المواهب في المؤسسات التعليمية السعودية، ومعرفة مدى تأثيرها في تنمية رأس المال الفكري بأبعاده المختلفة (البشري، الهيكلي، والعلائقي). وتبرز أهمية هذه الدراسة من كونها أول دراسة في حدود علم الباحث تربط بين إدارة المواهب ورأس المال الفكري في المؤسسات التعليمية، مما يشكل إضافة جديدة للمكتبة العربية.

2. بيان مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي حول مدى فهم المؤسسات التعليمية السعودية (ممثلة بجامعة تبوك) لأسس إدارة المواهب ودورها في تنمية رأس المال الفكري، وذلك في ظل تصاعد درجة الوعي والانفتاح على مظاهر العولمة والتحديات التي تواجه المؤسسات التعليمية في الألفية الثالثة.

أسئلة الدراسة:

- هل يوجد تأثير لإدارة المواهب على رأس المال البشري في الأداء التعليمي من وجهة نظر موظفي جامعة تبوك؟
- هل يوجد تأثير لإدارة المواهب على رأس المال الهيكلي في الأداء التعليمي من وجهة نظر موظفي جامعة تبوك؟
- هل يوجد تأثير لإدارة المواهب على رأس المال العلائقي في الأداء التعليمي من وجهة نظر موظفي جامعة تبوك؟

3. المنهجية:

العنصر	التفاصيل
المنهج	الكمي المقطعي
مجتمع الدراسة	جميع العاملين في جامعة تبوك السعودية
عينة الدراسة	372 موظفاً وموظفة (عينة عشوائية بسيطة)
أداة جمع البيانات	استبانة
المنهج الإحصائي	- تحليل الانحدار الخطي المتعدد - تحليل الانحدار الخطي البسيط - تحليل التباين المتعدد
المتغيرات المستقلة	إدارة المواهب بأبعادها الثلاثة (بناء الاستراتيجيات، الكفايات الوظيفية، شمولية إدارة المواهب)
المتغيرات التابعة	رأس المال الفكري بأبعاده (البشري والهيكلية والعلائقية)
المتغيرات الديموغرافية	الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة

4. النتائج الرئيسية:

1.4 نتائج الفرضية الرئيسية:

خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لإدارة المواهب على رأس المال الفكري، حيث فسرت المتغيرات المستقلة مجتمعة ما نسبته (76.4%) من التباين في المتغير التابع.

2.4 نتائج الفرضيات الفرعية:

الأولى: خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لـ بناء الاستراتيجيات على رأس المال الفكري، حيث فسر هذا البعد ما نسبته (55.9%) من التباين في رأس المال الفكري، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يعني أن كلما زاد اهتمام جامعة تبوك ببناء استراتيجيات واضحة لإدارة المواهب، زاد مستوى رأس المال الفكري لديها.

الثانية: خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لـ الكفايات الوظيفية على رأس المال الفكري، حيث فسر هذا البعد ما نسبته (43.7%) من التباين في رأس المال الفكري، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يعني أن كلما زادت كفايات الموظفين الوظيفية في جامعة تبوك، زاد مستوى رأس المال الفكري لديهم.

الثالثة: خلصت الدراسة إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية لـ شمولية إدارة المواهب على رأس المال الفكري، حيث فسر هذا البعد ما نسبته (67.5%) من التباين في رأس المال الفكري، عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) مما يجعله البعد الأكثر تأثيراً في تنمية رأس المال الفكري مقارنة ببعدي بناء الاستراتيجيات والكفايات الوظيفية.

3.4 نتائج تحليل الانحدار المتدرج

استخدمت الدراسة أسلوب **الانحدار المتدرج** لتحديد أي من أبعاد إدارة المواهب الثلاثة (بناء الاستراتيجيات، الكفايات الوظيفية، شمولية إدارة المواهب) كان له الأثر الأكبر في تفسير التباين الحاصل في رأس المال الفكري، ويعتمد هذا الأسلوب على إدخال المتغيرات المستقلة إلى نموذج الانحدار واحدة تلو الأخرى، بحيث يدخل المتغير الأكثر تأثيراً أولاً، ثم يليه الأقل تأثيراً، وهكذا، مع اختبار دلالة كل متغير عند إضافته.

وقد أظهرت نتائج تحليل الانحدار المتدرج أن **(شمولية إدارة المواهب)** جاءت في المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية، حيث دخلت إلى النموذج كأول متغير، وفُسر ما نسبته **(67.5%)** من التباين الحاصل في رأس المال الفكري بمفردها، وهذا يعني أن هذا البعد هو الأكثر قدرة على تفسير التغيرات التي تطرأ على رأس المال الفكري في جامعة تبوك، مما يشير إلى أن شمولية نظام إدارة المواهب (الذي يغطي جميع جوانب جذب المواهب، واستبقائها، وتطويرها، وتقييمها) هو العنصر الأكثر حسماً في تنمية رأس المال الفكري.

وعند إضافة بعد **(بناء الاستراتيجيات)** إلى النموذج في المرتبة الثانية، ارتفعت نسبة التفسير الكلية للنموذج إلى **(76.4%)**، أي أن هذا البعد أضاف ما نسبته **(8.9%)** من التباين الإضافي في رأس المال الفكري بعد السيطرة على أثر شمولية إدارة المواهب، وهذا يدل على أن وجود استراتيجيات واضحة ومحددة لإدارة المواهب في الجامعة يسهم بشكل معزز في تنمية رأس المال الفكري، إلى جانب شمولية النظام. أما بعد **(الكفايات الوظيفية)**، فقد أظهرت النتائج أنه **(لم يدخل إلى النموذج)**، مما يعني أن تأثيره على رأس المال الفكري لم يكن معنوياً في وجود المتغيرين الآخرين (شمولية إدارة المواهب وبناء الاستراتيجيات). ورغم أن هذا البعد كان له أثر دال إحصائياً عند اختبارته منفرداً في الفرضية الفرعية الثانية (حيث فُسر 43.7% من التباين)، إلا أن هذا الأثر تلاشى عند إدخال المتغيرين الآخرين إلى النموذج، مما يشير إلى أن تأثيره كان أقل أهمية نسبياً مقارنة بالبعدين الآخرين، أو أن جزءاً كبيراً من تأثيره مشترك مع تأثير شمولية إدارة المواهب وبناء الاستراتيجيات.

وبناءً على ما تقدم، يمكن القول إن شمولية إدارة المواهب هي البعد الأكثر تأثيراً في تنمية رأس المال الفكري في جامعة تبوك، يليها بناء الاستراتيجيات، بينما كان تأثير **الكفايات الوظيفية** محدوداً في النموذج المتكامل، مما يشير إلى أن المؤسسات التعليمية تركز أكثر على شمولية النظام واستراتيجياته بدلاً من التركيز على الكفايات الفردية وحدها، أو أن أثر الكفايات الوظيفية يتحقق من خلال تأثيره في شمولية النظام نفسه.

4.4 نتائج اختبار الفروق حسب المتغيرات الديموغرافية:

أظهرت نتائج اختبار MANOVA وجود فروق ذات دلالة إحصائية في إدارة المواهب ورأس المال الفكري تعزى للجنس، والعمر، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة.

5. الخلاصة والتوصيات:

1.5 الخلاصة العامة:

توصلت الدراسة إلى أن **شمولية إدارة المواهب** هي البعد الأكثر تأثيراً في تنمية رأس المال الفكري، يليه **بناء الاستراتيجيات**، بينما كان أثر **الكفايات الوظيفية** غير معنوي في النموذج المتكامل، مما يشير إلى أن المؤسسات التعليمية تركز أكثر على شمولية النظام واستراتيجياته بدلاً من التركيز على الكفايات الفردية وحدها، كما بينت النتائج أن المتغيرات الديموغرافية لها تأثير في إدراكات الموظفين تجاه إدارة المواهب ورأس المال الفكري.

2.5 التوصيات الرئيسية:

1. الاستمرار في تطوير إدارة الموارد البشرية بهدف رفع أداء وجودة العمل في جامعة تبوك.
2. الاهتمام بتطبيق إدارة المواهب بأبعادها المختلفة لتحقيق الرضا الوظيفي لدى العاملين، من خلال تشجيع التواصل الفعال وتوظيف القوى العاملة المتنوعة.
3. توفير البنية التحتية المناسبة للتدريب الإلكتروني باستخدام أحدث برامج التكنولوجيا ووسائل الاتصال.
4. عقد ورش عمل عن آلية تقييم المواهب وتطويرها لرفع أداء العاملين ودمجهم في عملية تقييم الأداء.
5. توعية الإدارة العليا والمتوسطة بأهمية إدارة المواهب البشرية ودورها في تحسين الأداء.
6. استقطاب الأفراد ذوي الكفاءات العالية والمحافظة على العاملين المتميزين لرفع كفاءة العمليات الداخلية.
7. إجراء المزيد من البحوث المستقبلية للتعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في جودة الأداء في جميع المؤسسات والدوائر الحكومية.



Thank You