

قضايا بحثية ٣

الاسم / الحميدي بن عبدالله السبيعي
طالب برنامج دكتوراة الإدارة
الفصل الثالث
الرقم الجامعي (٢٥١٠٠٣١٣٢)

د / محمد الخولي



التكليف الثالث

دراسة وتحليل المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل اليها

Chapter
01

إدارة المواهب بالجامعات السعودية في ضوء إدارة عمليات المعرفة
انموذج مقترح

الرابط

[pdfدكتوراة ادارة المواهب.](#)

المقدمة

Chapter

تهدف هذه المهمة الى تحليل احدى الدراسات الحديثة من حيث المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل اليها ومدى ارتباطها بأهداف الدراسة وقد تم اختيار دراسة بعنوان (إدارة المواهب بالجامعات السعودية في ضوء إدارة عمليات المعرفة انموذج مقترح) نظرا لأهمية الموضوع وحدثته ويشمل التحليل الاتي :

مراجعة لتصميم البحث

أدوات جمع البيانات

أساليب التحليل

مناقشة النتائج ومدى اتساقها مع اهداف البحث

تقيم نقاط القوة ونقاط الضعف

إمكانية تطبيق النتائج في السياق العلمي والعملية

أولاً / تحليل المنهجية المستخدمة في الدراسة

Chapter 01

تم اختيار المنهج الوصفي المسحي والمنهج الوثائقي لأنهما يخدمان هدف الدراسة في الوصف والتحليل النظري والميداني وهما من أكثر المناهج شيوعاً في البحوث التربوية والتخطيطية.

١- التصميم البحثي

اعتمدت الباحثة على التصميم الوصفي المسحي وهو تصميم غير تجريبي يُستخدم لرصد وتحليل الظواهر كما هي دون تدخل أو تغيير ويهدف لفهم الواقع وبناء تصورات أو نماذج مقترحة بناءً على البيانات

٢- أدوات جمع البيانات

استخدمت الباحثة الاستبانة والتي تُعد الأداة الرئيسية لجمع البيانات من الميدان وكذلك استخدم التحليل للأدبيات التربوية وللدراسات السابقة للمساندة النظرية

٣- تحليل البيانات

اعتمدت الدراسة على تحليل البيانات الكمية التي تم جمعها من خلال الاستبانة وذلك باستخدام أساليب إحصائية وصفية لقياس اتجاهات وآراء عينة الدراسة نحو واقع إدارة المواهب بالجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة.

ثانياً / مناقشة النتائج الرئيسية التي توصلت لها الدراسة

توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج المهمة المتعلقة بتطبيق إدارة المواهب في الجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة ويمكن مناقشتها كما يلي:

١- وجود نموذج مقترح متكامل لإدارة المواهب

هذه النتيجة تُعد من أهم مخرجات الدراسة وتُظهر أهمية الربط بين المفهومين الموهبة والمعرفة حيث إن إدارة المواهب لا تكتمل إلا بتوظيف المعرفة التي يمتلكها الأفراد وتنميتها خصوصاً في السياق الأكاديمي.

٢ - تحديد متطلبات التطبيق

تُبرز هذه النتيجة أهمية وجود بيئة داعمة إدارياً وتمويلياً لتفعيل إدارة المواهب وعدم الاكتفاء بالمبادرات الفردية

Chapter 3 - موافقة أعضاء هيئة التدريس على أهمية تطبيق إدارة المواهب

يشير ذلك إلى وجود وعي إيجابي لدى أعضاء هيئة التدريس تجاه إدارة المواهب لكنها تعكس أيضاً وجود فجوة بين القناعة والتطبيق أي أن التطبيق العملي ما يزال دون الطموح مما يتطلب تدخلات تنظيمية واضحة.

4 - وجود صعوبات تعيق تطبيق إدارة المواهب

هذه الصعوبات تعكس مشكلات في بيئة العمل الجامعية وتحدّ من القدرة على اكتشاف وتنمية المواهب كما أنها تشير إلى غياب الحوافز كعامل جوهري في ضعف تطبيق المبادرات النوعية.

ثالثاً / تقييم الارتباط بين النتائج والاهداف والفرضيات

Chapter

01

تُظهر نتائج الدراسة ارتباطاً وثيقاً بأهدافها وأسئلتها البحثية حيث عالجت بوضوح واقع تطبيق إدارة المواهب في الجامعات السعودية وحددت أبرز الصعوبات والمعوقات وقدمت نموذجاً مقترحاً في ضوء عمليات إدارة المعرفة كما أجابت النتائج بشكل مباشر عن جميع الأسئلة البحثية مما يعكس اتساقاً منهجياً قوياً ويؤكد نجاح التصميم البحثي في تحقيق أهداف الدراسة بدقة ووضوح.

رابعاً / نقاط القوة

Chapter

١- تنوع أدوات المنهجية فقد جمعت بين المنهج الوصفي المسحي والدراسات الوثائقي مما أعطى الدراسة شمولاً في تغطية الجانب النظري والميداني.

٢- ملائمة المنهج لأهداف الدراسة فقد استخدم المنهج الوصفي المناسب لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى وصف الواقع وتحليل الممارسات وبناء نموذج مقترح.

٣- تنوع عينة الدراسة وتغطيتها لثلاث جامعات سعودية ما يعزز تمثيل المجتمع الأكاديمي ويُعطي نتائج قابلة للتعميم في بيئات جامعية مشابهة.

Chapter

01

٤- استخدام أساليب تحليل إحصائي دقيقة مثل المتوسطات الحسابية والانحراف المعياري ومعامل بيرسون مما يدعم موثوقية النتائج ودقتها.

٥- بناء نموذج تطبيقي عملي بناءً على البيانات ساعد جمع البيانات وتحليلها في تقديم أنموذج قابل للتطبيق، يعالج فعليًا واقع إدارة المواهب.

خامساً / نقاط الضعف

Chapter

١- الاعتماد على أداة واحدة فقط (الاستبانة) ولم تُستخدم أدوات نوعية هـ ث المقابلات أو الملاحظة مما قد يُقيد عمق الفهم للسياق الواقعي لتطبيق إدارة المواهب.

٢- الاقتصار على ثلاث جامعات فقط في مدينة واحدة (الرياض) قد يحدّ من إمكانية تعميم النتائج على جميع الجامعات السعودية في مختلف المناطق.

٣- تصميم الدراسة مقطعي (لحظة زمنية واحدة) ولم يُستخدم تصميم طولي يتتبع التغيرات بمرور الوقت مما يجعل النتائج مرتبطة بزمن محدد.

سادساً / قابلية تطبيق النتائج في سياق البحث

Chapter

تُعد نتائج هذه الدراسة قابلة للتطبيق بدرجة عالية ضمن سياق الجاهات السعودية وذلك لعدة أسباب:

١- تماشي النتائج مع الواقع المؤسسي حيث عالجت الدراسة ممارسات واقعية داخل ثلاث جامعات سعودية كبرى مما يعكس تمثيلاً جيداً للسياق التعليمي في المملكة.

٢- تركيز النتائج على أبعاد رئيسية ملموسة مثل وظائف التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع وهي مكونات أساسية في جميع الجامعات مما يعزز من قابلية التطبيق العملي.



٣- تقديم نموذج مقترح مبني على بيانات ميدانية يُمكن للجامعات الاستفادة من النموذج في تطوير سياساتها وبرامجها الخاصة بإدارة المواهب.

٤- ارتباط النتائج برؤية المملكة ٢٠٣٠ يعزز من فرص تبني هذه النتائج من قبل الجهات الرسمية المعنية بتطوير التعليم الجامعي والموارد البشرية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي بشقيه المسحي والوثائقي حيث استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من عينة مكونة من ٤٦٨ عضو هيئة تدريس من ثلاث جامعات سعودية وقد هدفت إلى تحليل واقع إدارة المواهب في الجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة والتعرف على الصعوبات والمتطلبات وصولاً إلى بناء نموذج مقترح وتوصلت الدراسة إلى أن هناك موافقة من أفراد العينة على أهمية تطبيق إدارة المواهب في مجالات التدريس الجامعي والبحث العلمي وخدمة المجتمع كما كشفت عن أبرز المعوقات مثل كثرة الأعباء الإدارية وضعف الحوافز وحددت متطلبات تطبيق فعّالة تشمل الجوانب التنظيمية والبشرية والمالية وانتهت الدراسة بتقديم نموذج تطبيقي متكامل يعكس نتائجها ويوائم توجهات تطوير التعليم الجامعي في المملكة .



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

