

أسئلة البحث

تنطلق الدراسة من السؤال الرئيس التالي:

ما أثر إدارة المواهب على الأداء الوظيفي في المؤسسات في ضوء رؤية المملكة 2030؟

ويتمتع عنه الأسئلة التالية:

1. ما مستوى تطبيق إدارة المواهب في المؤسسات؟
2. ما مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين؟
3. هل توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المواهب والأداء الوظيفي؟
4. ما دور إدارة المواهب في تحقيق مستهدفات رؤية المملكة 2030؟
5. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق إدارة المواهب؟

أهداف البحث

يهدف البحث إلى:

1. التعرف على واقع إدارة المواهب في المؤسسات.
2. قياس مستوى الأداء الوظيفي لدى العاملين.
3. تحليل العلاقة بين إدارة المواهب والأداء الوظيفي.
4. توضيح دور إدارة المواهب في دعم رؤية المملكة 2030.
5. تقديم توصيات لتحسين تطبيق إدارة المواهب.

فرضيات البحث

1. توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المواهب والأداء الوظيفي.
2. تؤثر ممارسات إدارة المواهب (الاستقطاب، التدريب، التحفيز) إيجابيًا على الأداء الوظيفي.
3. توجد فروق في الأداء الوظيفي تعزى إلى مستوى تطبيق إدارة المواهب.
4. تساهم إدارة المواهب في تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

Research Model نموذج البحث)

المتغير المستقل:

إدارة المواهب

(الاستقطاب – التدريب والتطوير – التحفيز – الاحتفاظ بالمواهب)



المتغير التابع:

الأداء الوظيفي

(الإنتاجية – الجودة – الالتزام – الإبداع)

← (متغيرات وسيطة محتملة):

الخبرة – بيئة العمل – القيادة

مكان التطبيق المقترح (الدراسة الميدانية)

سيتم تطبيق الدراسة ميدانيًا على إحدى الجهات في المملكة العربية السعودية، مثل:

- مؤسسة حكومية

- شركة خاصة في قطاع الخدمات أو الصناعة

وسيتم اختيار عينة من الموظفين في هذه الجهة لجمع البيانات من خلال استبيان، بهدف قياس مستوى تطبيق إدارة المواهب وتأثيرها على الأداء الوظيفي.

منهجية البحث المتوقعة

سيعتمد البحث على:

- المنهج الوصفي التحليلي: لوصف واقع إدارة المواهب وتحليل العلاقة بينها وبين الأداء الوظيفي.
- أداة البحث: استبيان موجه للموظفين
- أسلوب التحليل: استخدام الأساليب الإحصائية (مثل المتوسطات، والانحدار، ومعامل الارتباط)

المخطط المقترح للمشروع

1. الفصل الأول: الإطار العام للبحث
 - المقدمة
 - مشكلة البحث
 - الأهداف
 - الأهمية
2. الفصل الثاني: الإطار النظري
 - إدارة المواهب
 - الأداء الوظيفي
 - الدراسات السابقة
3. الفصل الثالث: الدراسة الميدانية
 - منهجية البحث
 - مجتمع وعينة الدراسة
 - أداة البحث
4. الفصل الرابع: تحليل النتائج
 - عرض البيانات
 - اختبار الفرضيات
5. الفصل الخامس: النتائج والتوصيات

جدول المحتويات

1. المقدمة
2. مشكلة البحث
3. أهمية البحث
4. أهداف البحث
5. أسئلة البحث
6. فرضيات البحث
7. الإطار النظري
8. منهجية البحث
9. الدراسة الميدانية
10. تحليل النتائج
11. الخاتمة
12. التوصيات
13. المراجع

قائمة المراجع

- Armstrong, M. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London: Kogan Page.
- Dessler, G. (2017). Human Resource Management. Pearson Education Limited.
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic Talent Management: A Review and Research Agenda. Human Resource Management Review, 19(4), 304–313.
- وزارة الاقتصاد والتخطيط. (2016). رؤية المملكة العربية السعودية 2030.