

دراسات نقدية ٣

طالب دكتوراة الإدارة / الحميدي بن عبدالله السبيعي
الفصل الثالث
الرقم الجامعي / 251003132

د / هبة محمد



التكليف السابع

الفجوات البحثية

Chapter
01

(إدارة المواهب بالجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة نموذج مقترح)
اعداد الدكتورة / فاطمة محمد القحطاني

الرابط [pdfدكتورة ادارة المواهب.](#)

تُعَدّ الفجوات البحثية من الركائز الأساسية في العمل الأكاديمي الجاد إذ تمثل المساحات أو الأسئلة التي لم تحظَ بعد بالاهتمام الكافي من الباحثين ضمن مجال معرفي معيّن و تكمن أهمية الفجوات البحثية في قدرتها على توجيه الجهود العلمية نحو مجالات تحتاج إلى استكشاف مما يسهم في إثراء المعرفة وتوسيع نطاق البحث العلمي فعندما يُحدد الباحث فجوة بحثية واضحة فإنه لا يقدّم فقط دراسة جديدة بل يساهم أيضاً في تطوير الحقل العلمي القائمة من خلال معالجة نواحٍ لم تُتناول سابقاً وهذا ما يجعل الأبحاث التي تُبنى على فجوات حقيقية ذات قيمة عالية سواء من حيث القبول في المجتمع الأكاديمي أو إمكانية النشر في المجالات المحكمة كما أن تحديد الفجوة يُعدّ مؤشراً على قدرة الباحث على تحليل الأدبيات السابقة بعمق واستخلاص النقائص العلمية منها الأمر الذي يرفع من جودة الأطروحات الجامعية خصوصاً في مرحلتي الماجستير والدكتوراه ومن جهة أخرى فإن العمل على سدّ فجوة بحثية يفتح المجال أمام استخدام أدوات ومناهج جديدة مما يعزز الابتكار الأكاديمي ويحفّز الباحثين على تبني أساليب غير تقليدية في المعالجة والتحليل في ضوء ذلك تصبح الفجوات البحثية حجر الزاوية في بناء أبحاث أكاديمية مؤثرة ذات أثر علمي واضح وقيمة مضافة للمجال الذي تنتمي إليه .

أولاً / الفجوة البحثية في الدراسة

- ١- غياب نموذج تطبيقي شامل لإدارة مواهب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة فالباحثة تشير إلى أنه لا يوجد حسب علمها نموذج محدد يربط بين إدارة المواهب وعمليات إدارة المعرفة في السياق الجامعي السعودي.
- ٢- ضعف في تطبيق إدارة المواهب في الجامعات السعودية حيث أظهرت الدراسة الاستطلاعية الأولية أن ٦٢٪ من أعضاء هيئة التدريس يرون أن إدارة المواهب لا تُطبق فعلياً في جامعاتهم.
- ٣- قلة الدراسات التي تناولت العلاقة التكاملية بين عمليات إدارة المواهب (مثل التخطيط - الاستقطاب - التدريب - والاحتفاظ) وعمليات إدارة المعرفة (مثل اكتساب المعرفة وإنتاجها ومشاركتها وتطبيقها) في البيئة الجامعية السعودية.



٤- القصور في الاهتمام بالبيئة الداعمة لاكتشاف وتطوير المواهب من خلال استراتيجيات واضحة كما أوضحت دراسات سابقة أن هناك ضعفًا في التخطيط لتقييم أداء أعضاء هيئة التدريس بناءً على خبراتهم المعرفية ومواهبهم.

٥- غياب ممارسات مؤسسية ممنهجة لتحفيز أعضاء هيئة التدريس الموهوبين من خلال الحوافز أو الدعم المؤسسي وهو ما يحدّ من قدرتهم على الإبداع والابتكار في التدريس والبحث العلمي وخدمة المجتمع.

٦- ضعف البيانات والمعلومات المتاحة عن المواهب الفعلية لدى أعضاء هيئة التدريس مما يصعّب عمليات التخطيط الاستراتيجي لبناء برامج تطويرية فعالة.

ثانياً / مدى اسهام الدراسة في سد الفجوات البحثية

١- الدراسة تميّزت بتقديم نموذج تطبيقي شامل لإدارة مواهب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة وهو ما لم تتناوله الدراسات السابقة بهذه الصيغة المركّبة مما يسد فجوة واضحة في الأدبيات.

٢- الدراسة لم تكتفِ بالطروحات النظرية بل أجرت دراسة ميدانية واستطلاعاً لآراء أعضاء هيئة التدريس حول تطبيق إدارة المواهب ما أتاح توصيفاً دقيقاً للثغرات الواقعية وسدّ فجوة البحث في هذا الجانب التطبيقي.

Chapter

٣- من خلال الربط بين إدارة المواهب وإدارة المعرفة قدمت الدراسة منظورًا تكامليًا جديدًا في الإدارة التربوية مما يعالج قصورًا في الدراسات السابقة التي تناولت كل منهما على حدة.

٤- من خلال ربط أهداف الدراسة بمستهدفات رؤية السعودية فإن الدراسة تساهم في توفير أرضية معرفية تدعم التحول الوطني نحو اقتصاد المعرفة مما يعزز قيمتها الأكاديمية والتطبيقية.

ثالثاً / مدى مساهمة الدراسة في تطوير المجال البحثي

Chapter

تُعد هذه الدراسة إضافة نوعية في مجال إدارة الموارد البشرية في التعليم العالي حيث ساهمت في تطوير المجال البحثي من خلال عدة محاور رئيسية.

أولاً / قدّمت الدراسة نموذجاً مقترحاً مبتكراً لإدارة مواهب أعضاء هيئة التدريس في الجامعات السعودية في ضوء عمليات إدارة المعرفة وهو ما يُعد توجّهاً بحثياً جديداً لم تُغطّه الأدبيات المحلية بشكل كافي

ثانياً / اعتمدت الدراسة على منهجية علمية تجمع بين التحليل النظري والبحث الميداني مما عزز من رصانة النتائج وساهم في سد الفجوة بين الدراسات النظرية والتطبيق الواقعي في مؤسسات التعليم العالي



ثالثاً / أظهرت نتائج الدراسة الحاجة الملحة إلى استراتيجيات مؤسسية موجهة لاكتشاف المواهب وتطويرها وهو ما يفتح آفاقاً لبحوث مستقبلية تركز على أدوات التقييم والتطوير.

رابعاً / ربطت الدراسة بين مفهومي إدارة المواهب وإدارة المعرفة وهذا يمثل توجهاً بحثياً تكاملياً يعزز من فعالية الأداء الجامعي ويشجّع الباحثين على تناول الموضوع من زوايا متعددة تشمل الجوانب الإدارية و المعرفية والتقنية.

خامساً / تلبي الدراسة احتياجات البحث العلمي الموجه نحو دعم خطط التنمية ورؤية المملكة ٢٠٣٠م من خلال التركيز على تطوير التعليم الجامعي وبالتالي فإن نتائجها ومقترحاتها تمثل أساساً يمكن البناء عليه في دراسات مستقبلية تتناول تطوير الكفاءات الأكاديمية والتميز المؤسسي.

الخلاصة

تُسهم هذه الدراسة في تطوير المجال البحثي من خلال تقديم نموذج تطبيقي متكامل لإدارة مواهب أعضاء هيئة التدريس في ضوء عمليات إدارة المعرفة وهو ما يُعد إضافة نوعية لم تُغطِّها الدراسات السابقة بالشكل الكافي كما تكشف الدراسة عن واقع التطبيق الفعلي وتدمج بين مفهومي إدارة المواهب والمعرفة مما يفتح آفاقًا جديدة للباحثين في الإدارة التربوية ويعزز من مواءمة البحوث مع توجهات رؤية المملكة ٢٠٣٠م في تطوير التعليم الجامعي.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكراً جزيلاً

