

مادة مهارات بحثية ٢

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف الرابع

04

المحتوى للتكليف الرابع

نقد دراسة بعنوان

متطلبات تطبيق استراتيجية إدارة المواهب مدخل لتحقيق جودة الخدمات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر القادة

المؤلف	المطيري، فايج
عنوان الدراسة	متطلبات تطبيق استراتيجية إدارة المواهب مدخل لتحقيق جودة الخدمات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر القادة
نوع الدراسة	ماجستير
السنة	٢٠١٨
توثيق الدراسة	المطيري، فايج.(٢٠١٨). متطلبات تطبيق استراتيجية إدارة المواهب مدخل لتحقيق جودة الخدمات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر القادة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القصيم، بريدة.

في إطار تحقيق أهداف الدراسة والإجابة على أسئلتها، اعتمد الباحث على الاستبانة كوسيلة أساسية لجمع البيانات، وقد تم تصميم الاستبانة لدراسة متطلبات تطبيق إستراتيجية إدارة المواهب، مستوى جودة الخدمات، والعوائق التي تواجه تطبيق إدارة المواهب في إدارات التعليم بمنطقة القصيم، من منظور القادة، وقبل إعداد الاستبانة في صورتها النهائية، تم إجراء تحليل للعديد من الأبحاث والدراسات ذات الصلة، بالإضافة إلى إجراء مقابلات مع عدد من المشرفات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم، وذلك لتقييم الواقع الفعلي لتطبيق إستراتيجية إدارة المواهب.

يهدف الاستبيان إلى تقييم أداة قياس معينة في دراسة حول جودة الخدمات في إدارات التعليم ومعوقات وتطبيقات إدارة المواهب في تلك الإدارات، وقد تم تقسيم الاستبيان إلى مجموعة من المحاور، فيما يلي توضيحها:

- **معلومات عامة:** بدأ الباحث بتوضيح الهدف من الاستبيان وبعض المفاهيم لتفسير المصطلحات المستخدمة في الدراسة، مثل "جودة الخدمات" و"إدارة المواهب"، لضمان فهم المصطلحات بشكل واضح قبل البدء في جمع البيانات. هذا يعزز من شفافية الأداة ويجعل النتائج أكثر موثوقية.
- **البيانات الأولية:** تتضمن الاستبانة بيانات أولية حول متغيرات الدراسة، والتي تهدف إلى معرفة خصائص العينة المشاركة في الدراسة. هذه البيانات تتعلق بالمعلومات الأساسية للعينة وتساعد في تحليل النتائج وفقاً للعوامل المختلفة، مثل (العمر - المستوى التعليمي - المنصب الوظيفي - الخبرة)

صورة بيانات الدراسة

ملحق رقم (٥) الأداة بصورتها النهائية بسم الله الرحمن الرحيم

أخي الفاضل
أختي الفاضلة

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان "متطلبات تطبيق استراتيجية إدارة المواهب مدخل لتحقيق جودة الخدمات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم" راجية التكرم بتعبئة بنود الاستبانة، بالإجابة على جميع فقراتها بدقة وموضوعية لاستخدام بياناتها استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في الإدارة التربوية من جامعة القصيم، علماً بأن جميع المعلومات في هذه الاستبانة ستعامل بسرية وخصوصية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي مع العلم بأن المقصود بالمواهب: "المواهب الإدارية" يعنى الموظفين المؤهلين في الإدارة أو أصحاب الأفكار الإبداعية، أو موهوبين في القيادة، أو ذكاء عال، أو مواهب في الإلقاء، في التخطيط، وغيره" ويقصد باستراتيجية إدارة المواهب "عمليات منظمة تنبأها الإدارة التعليمية لاستقطاب وتوظيف وتدريب وتطوير المواهب العاملة والاحتفاظ بها، سواء مواهب عاملة داخل الإدارة أو من خارجها.

شاكراً لكم حسن التعاون مع وافر الاحترام والتقدير
الباحثة: ود الطيري

البيانات الأولية

التنوع				
ذكر		أنثى		
الإدارة التعليمية				
بريدة (الإدارة العامة)		البكيرية	عنيزة	الرس
المؤهل الدراسي				
بكالوريوس		دبلوم عالي		ماجستير
المركز الوظيفي				
مدير/ إدارة		رئيسة/ قسم		مشرقة/
الخدمة				
أقل من ٥ سنوات		٥ - ١٠ سنوات		أكثر من ١٠ سنة

- المحور الأول: مستوى جودة الخدمات في إدارات التعليم بمنطقة القصيم:

يتناول هذا المحور تقييم مستوى جودة الخدمات في إدارات التعليم من وجهة نظر القادة، حيث يركز على الأبعاد المختلفة لجودة الخدمات المقدمة، ويعكس الواقع الحالي في تلك الإدارات. يتكون المحور من خمسة أبعاد، تشمل البعد المادي الذي يقيم البنية التحتية والمرافق، والبعد المتعلق بالاعتمادية الذي يركز على ثقة الأفراد في الخدمات، وبعد الاستجابة الذي يعبر عن مدى سرعة تلقي الاحتياجات وتلبيتها، بالإضافة إلى البعد التوكيدي الذي يعكس مدى تأكيد القادة على جودة الخدمات، وأخيراً بعد التعاطف الذي يركز على تعامل الإدارة بطريقة إنسانية مع احتياجات المستفيدين.

- صورة بيانات المحور الاول

المحور الأول: جودة الخدمات المقدمة في إدارات التعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر القادة (الواقع الحالي)

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	متبادل	موافق	موافق جداً	البعد الأول: البعد المادي والملموس يتوفر لدى إدارتك ما يلي:
					١ - بيئة عمل جاذبة.
					٢ - تقوية وإضاءة مناسبة.
					٣ - أجهزة حديثة تعين على أداء الخدمات.
					٤ - مظهر لائق لمقدمي الخدمات.
					٥ - شبكة الانترنت متوفرة في كل المناطق بشكل جيد.
					البعد الثاني: الاعتمادية، تقوم إدارتك بتوفير ما يلي:
					١ - سجلات منظمة للعمل محفوظة بشكل دقيق.
					٢ - خدمات مقدمة في مواعيد محددة.
					٣ - خدمة صحيحة من المرة الأولى.
					البعد الثالث: الاستجابة، تقوم إدارتك بما يلي:
					١ - الخدمة بشكل سريع.
					٢ - الاستجابة الفورية لحاجات الموظفين.
					٣ - الرد الفوري على الاستفسارات.
					٤ - التعامل الفوري مع المشاكل.
					البعد الرابع: البعد التوكيدي، يوجد لدى إدارتك ما يلي:
					١ - معرفة كافية للإجابة على الاستفسارات.
					٢ - اهتمام خاص بمشاكل الموظفين.
					٣ - لديك ثقة كاملة بمقدمي الخدمات.
					البعد الخامس: التعاطف، تحرص إدارتك على:
					١ - فهم ومعرفة احتياجات الموظفين
					٢ - مناسبة ساعات العمل مع احتياجات الموظفين
					٣ - ظروف الموظفين محل تقدير الإدارة
					٤ - خدمات تقدم في الأوقات الطارئة

- المحور الثاني: معوقات تطبيق إدارة المواهب: يستعرض هذا المحور التحديات التي تواجه إدارات التعليم في منطقة القصيم عند تطبيق إدارة المواهب، ويعكس الواقع الحالي لهذه المعوقات من وجهة نظر القادة. يتضمن المحور ١٢ عبارة تغطي العديد من المشكلات مثل قلة الموارد المالية المتاحة، وضعف البنية التحتية اللازمة لدعم هذه العمليات، بالإضافة إلى نقص التدريب الكافي، وقلة الدعم الإداري الذي يعتبر ضرورياً لنجاح إدارة المواهب.

- صورة من بيانات المحور الثاني

المحور الثاني: معوقات تطبيق إدارة المواهب في إدارة التعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر القادة (الواقع الحالي)

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	متبادل	موافق	موافق جداً	
					١ - قلة الكفاءات البشرية المؤهلة (المؤهلة).
					٢ - غياب فلسفة التحسين المستمر.
					٣ - مقاومة الإدارة العليا للتغيير.
					٤ - الإدارة تركز على الدرجات الوظيفية أكثر من المهارات الشخصية.
					٥ - قلة البرامج التدريبية التي تلبي حاجات الموظفين المؤهلين.
					٦ - قلة المخصصات المالية.
					٧ - ضعف التأهيل (الأكاديمي والمهني) لبعض الموظفين.
					٨ - ضعف الإمكانيات اللازمة لتطوير الموظفين المؤهلين.
					٩ - قلة التنسيق بين الإدارات والأقسام.
					١٠ - معايير قياس التقدم والانجاز غير واضحة.
					١١ - ضعف اهتمام الإدارة العليا بمفهوم إدارة المواهب.
					١٢ - عمليات التقييم التي تركز على المواهب غير مناسبة لبعض الموظفين.

معوقات أخرى من وجهة نظركم

.....

.....

.....

- **المحور الثالث: متطلبات تطبيق استراتيجية إدارة المواهب:** يركز هذا المحور على تحديد المتطلبات الأساسية لتطبيق استراتيجية إدارة المواهب في إدارات التعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر القادة. يتضمن المحور أربعة أبعاد رئيسية، وهي: بعد الاستقطاب الذي يعنى بجذب الكفاءات والمواهب، وبعد التعليم والتطوير الذي يركز على توفير برامج تدريبية لتحسين مهارات الموظفين، وبعد إدارة الأداء الذي يتناول كيفية تقييم وتحسين أداء الموظفين، وأخيراً بعد الاحتفاظ بالمواهب الذي يعنى بتوفير بيئة عمل مناسبة للحفاظ على الكفاءات.
- بشكل عام تم إعداد الأداة بشكل دقيق وشامل لتغطية مختلف الجوانب المتعلقة بجودة الخدمات ومعوقات ومتطلبات إدارة المواهب في إدارات التعليم، كما تركز المحاور على تقييم الواقع الحالي من وجهة نظر القادة، وتعتمد الأداة على رأي مجموعة من الخبراء في هذا المجال لضمان صدق النتائج وتحقيق أهداف الدراسة.

- صورة من بيانات المحور الثالث

المحور الثالث: متطلبات تطبيق استراتيجية إدارة المواهب في إدارة التعليم من وجهة نظر القادة (قياس الواقع الحالي)

غير موافق إطلاقاً	غير موافق	محايد	موافق	موافق جداً	البعد الأول: الاستقطاب تقوم إدارتك عند استقطاب الموظفين الموهوبين بالإجراءات التالية:
					١. الاستقطاب الفعال للموارد الموهوبة المتنوعة.
					٢. اختيار الموظفين الأكفاء عند الاحتياج.
					٣. الاعتماد على طبيعة أدوار الوظائف.
					٤. جذب الموهوبين بسهولة مقارنة بالإدارات الأخرى.
					٥. تخصيص نسبة معينة عالية للموهوبين من الخارج مقارنة بالموهوبين في الداخل.
					البعد الثاني: (التعليم والتطوير) تقوم إدارتك بتطوير الموظفين الموهوبين من خلال الإجراءات التالية:
					١. أوقات مخصصة كافية للأنشطة الخاصة بتطويرهم.
					٢. عقد شراكات مع جهات متخصصة لتدريب الموهوبين.
					٣. خيارات متنوعة تمكنهم من التقدم في المسار الوظيفي الذي يرغبونه كـ (برامج تطوير، ترقيات، تنوع للتعليم....الخ).
					٤. الاهتمام بتنفيذ مقترحاتهم الإيجابية والفعالة.
					٥. مساهمة خطط التطوير للتغير السريع في معلوماتهم.
					٦. الاستثمار بقدراتهم لتطوير بقية الموظفين.
					البعد الثالث: (إدارة الأداء) تقوم إدارتك بإدارة أداء الموظفين الموهوبين من خلال الإجراءات التالية:
					١. إجراءات محددة للأداء.
					٢. معايير واضحة لاتخاذ القرارات المتعلقة بتنظيمهم.
					٣. مؤشرات أداء لتقوم كفاءتهم.
					٤. القدرة على تحسين أداء الموهبة بشكل جيد.
					٥. المهام الوظيفية توزع بطريقة مرنة.
					البعد الرابع: (الاحتفاظ بالمواهب) تسعى إدارتك للاحتفاظ بالموظفين الموهوبين من خلال الإجراءات التالية:

						١. خطط واضحة للمسار الوظيفي.
						٢. علاقات إيجابية مع الموظفين الموهوبين.
						٣. علاقات إيجابية بين الموظفين أنفسهم.
						٤. حوافز مادية لأصحاب الابتكارات.
						٥. حوافز معنوية لأصحاب الابتكارات والابداعات.
						٦. الاهتمام بالمكانة الوظيفية للموظفين الموهوبين.
						٧. الأولوية للموهوبين في تولي المناصب الحساسة.
						٨. بعض الموظفين الموهوبين يميلون لترك العمل نتيجة لضعف إدارة مواهبهم وتنميتها.

أشكركم على حسن تعاملكم

- **الصدق الظاهري للأداة:** في هذه الخطوة، اعتمد الباحث على مجموعة من المحكمين لتقييم مدى صدق الأداة في قياس ما وُضعت لقياسه، وشملت المجموعة ١٣ محكماً من أساتذة جامعات في الإدارة التربوية وتخصصات أخرى ذات صلة من المملكة العربية السعودية ودول عربية أخرى. بعد إجراء التعديلات وفقاً لملاحظاتهم، عرض الباحث الأداة في شكلها النهائي على خمسة محكمين آخرين لتأكيد الصدق الظاهري ويعكس ذلك يعكس التزامه بتحسين جودتها، وتعد خطوة تحكيم الأداة من الخطوات الأساسية في تحقيق الصدق الظاهري، ومع ذلك، كان من المفيد تقديم تفاصيل حول كيفية تطبيق الملاحظات على الأداة النهائية، مما يعزز مصداقية البحث ويظهر كيفية التعامل مع التحديات المحتملة.
- **صدق الاتساق الداخلي للأداة:** تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس صدق الاتساق الداخلي، حيث تم حساب معامل الارتباط بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الخاص بها، وأظهرت النتائج أن جميع القيم كانت موجبة ودالة إحصائياً، مما يدعم فكرة أن الأداة تتمتع بمستوى عالٍ من الاتساق الداخلي، مما يُعزز من مصداقيتها، ومع ذلك، يُمكن تحسين هذه الخطوة من خلال الإشارة إلى أي عبارات كانت ذات ارتباط ضعيف، إذا وُجدت، وكيف تم التعامل معها، كما يمكن تعزيز التحليل من خلال مقارنة النتائج بمعايير معتمدة من دراسات سابقة أو أدوات مشابهة، مما يُضيف سياقاً إضافياً لنتائج الدراسة.
- **ثبات أداة الدراسة:** استخدام الباحث معامل ألفا كرونباخ وهو معيار جيد لقياس الاتساق الداخلي، لكن الأرقام العالية لمعامل ألفا قد تشير أحياناً إلى وجود تكرار غير ضروري في العبارات، مما يستدعي إعادة النظر في تصميم الاستبانة.

- إجراءات تطبيق الأداة: بعد الانتهاء من إعداد الأداة، اتبع الباحث سلسلة من الخطوات لتطبيقها بشكل فعال. بدأ بالحصول على خطاب تسهيل مهمة من كلية التربية بجامعة القصيم، مما يسهل عملية التنفيذ. ثم جمع بيانات إحصائية عن مجتمع الدراسة من الإدارات المعنية للعام الدراسي ١٤٣٨-١٤٣٩هـ، مما يعزز دقة التحليل. كما قام بتوضيح أهداف الأداة وأهميتها لضمان فهم المشاركين لغايات الدراسة. تم تطبيق الأداة إلكترونياً في نهاية الفصل الدراسي الأول وبداية الفصل الدراسي الثاني، حيث جمع الباحث ٢٠٧ استجابات إلكترونية، ثم أعاد توزيع ٢٠٠ استبانة ورقياً واستلم ٩٢ منها، وتُظهر إجراءات التطبيق المنهجية والتخطيط الجيد للباحث، مما يعكس حرصه على تحقيق دقة وموثوقية النتائج، كما أن حصوله على خطاب تسهيل المهمة يُعزز من الشفافية والمصداقية، في حين أن جمع البيانات الإحصائية من الإدارات المعنية يعكس اهتمامه بتوفير معلومات دقيقة وشاملة، وقد ساعد توضيح أهداف الأداة المشاركين على فهم أهمية دورهم في الدراسة، مما يؤدي إلى استجابات أكثر دقة، كما أن توافر الاستجابات الإلكترونية والورقية يُعتبر إنجازاً جيداً، إذ يُظهر قدرة الباحث على الوصول إلى عينة كبيرة ومتنوعة، مما يزيد من شمولية البحث.

- أساليب المعالجة الإحصائية:

استخدم الباحث حزمة SPSS لتحليل البيانات من خلال إجراء تحليلات إحصائية متنوعة، تشمل حساب التكرارات والنسب المئوية لفهم الخصائص الشخصية والوظيفية لعينة الدراسة، والمتوسط الحسابي لتحديد مستويات الاستجابات، والانحراف المعياري لفهم تشتت هذه الاستجابات. كما تم تطبيق اختبار (ت) للعينات المستقلة لتحليل الفروق بين اتجاهات العينة، وتحليل التباين الأحادي لاكتشاف الفروق بين الفئات، واختبار شيفيه للتحقق من نتائج التحليل. تعكس هذه الخطوات التزام الباحث باستخدام أدوات إحصائية متقدمة، مما يضمن نتائج موثوقة. ومع ذلك، يُنصح بتوضيح المعايير المستخدمة لاختيار التحليلات الإحصائية ومعالجة البيانات المفقودة أو الشاذة، بالإضافة إلى تضمين تحليل مقارنة مع الدراسات السابقة لتقديم سياق أوسع للنتائج.

المطيري، فايح.(٢٠١٨). متطلبات تطبيق استراتيجية إدارة المواهب مدخل لتحقيق جودة الخدمات في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم من وجهة نظر القادة (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة القصيم، بريدة.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

