

قضايا بحثية - 01 MGM811

إعداد الطالب / طلال أحمد الشمري

التكليف: 08 الأسبوع: 09



عنوان ورقة البحث

دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية
بمدارس الطفولة المبكرة بمدينة أبها الحضرية

إعداد: أ. سميحة أحمد محمد آل عامر

رابط ورقة البحث https://jyse.journals.ekb.eg/article_263375.html

إعداد الطالب
طلال أحمد الشمري

التكليف
08

نقد الباحث



عنوان البحث

العنوان واضح ويعالج موضوعا مهما، فهو يربط بين دور إدارة الموارد البشرية وتطوير المهارات القيادية داخل مدارس الطفولة المبكرة في أبها، وهو مجال شيق وذو قيمة تطبيقية عالية.

المتغير المستقل هو ممارسات إدارة الموارد البشرية، والمتغير التابع هو المهارات القيادية، بينما المتغيرات الديموغرافية مثل الجنس والخبرة والمؤهل تستخدم كمتغيرات معدلة. مجال التطبيق محدد بوضوح في بيئة تعليمية واقعية، مما يجعل الدراسة مركزة وقابلة للتطبيق.

نقد الباحث

فقرات المقدمة

فقرات المقدمة أوجزت وأوضحت متغيرات الدراسة بدقة، إذ تناولت بوضوح:

المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب، التدريب، التحفيز، تقييم الأداء) كما ورد في طرح المشكلة وأسئلة البحث .

المتغير التابع: المهارات القيادية لدى الكادر الإداري، وتم شرح أهميتها وواقعها في مدارس الطفولة المبكرة . كما أشارت إلى المتغيرات الديموغرافية المعدلة مثل الجنس والخبرة والمؤهل والدورات . وبذلك تعد المقدمة شاملة ومباشرة في توضيح متغيرات الدراسة وترابطها.

تحديد مشكلة الدراسة

تم تحديد مشكلة الدراسة اعتمادًا على الثغرات في الدراسات السابقة، فقد استندت الباحثة إلى قصور واضح في الأدبيات حول دور إدارة الموارد البشرية في تنمية المهارات القيادية في مدارس الطفولة المبكرة، وأشارت إلى الحاجة إلى معالجة هذا القصور .

كما أن مشكلة الدراسة صيغت في شكل تساؤلات رئيسية وفرعية واضحة تتعلق بمدى وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتطوير المهارات القيادية، بالإضافة إلى تساؤلات مرتبطة بالفروق حسب المتغيرات الديموغرافية .

نقد الباحث

أهمية الدراسة النظرية

تسهم الدراسة في إغناء الأدبيات المتعلقة بدور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية، خصوصا في بيئة الطفولة المبكرة التي تناولتها الدراسات السابقة بشكل محدود وهي تضيف فهما أعمق للعلاقة بين التدريب، والتحفيز، وتقييم الأداء وبين تنمية القيادة .

الإضافة للباحثين المستقبليين

توفر الدراسة أساسا نظريا وأداة قياس يمكن البناء عليها، وتفتح الباب لدراسات جديدة حول القيادة التربوية والموارد البشرية، سواء في مراحل تعليمية أخرى أو في بيئات مختلفة.

الأهمية التطبيقية لمتخذ القرار

الدراسة مفيدة لمديري المدارس ولصناع القرار لأنها توضح الممارسات التي تؤثر مباشرة في تطوير القيادات، مما يساعد في تحسين سياسات الاستقطاب والتدريب وتقييم الأداء في المدارس .

هل يمكن تقديم مقترحات عملية قابلة للتطبيق

نعم، ويمكن من خلال نتائج الدراسة تقديم مقترحات عملية مثل:

- وضع برامج تدريب قيادي مستمرة موجهة للكادر الإداري.
- تحسين آليات تقييم الأداء بما يدعم تنمية القيادة.
- تصميم خطط تحفيز وظيفي مرتبطة بإظهار المهارات القيادية.
- مواءمة اختيار وتوزيع الموظفين وفق الكفاءة والخبرة القيادية.
- بناء بيئة تشجع تبادل الخبرات بين الإداريات.

نقد الباحث

أهداف الدراسة

أهداف الدراسة كما وردت تدور حول:

1. تحديد دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية.
2. معرفة الفروق في تقديرات أفراد العينة وفق المتغيرات الديموغرافية.
3. توضيح المهارات القيادية المهمة لدى الكادر الإداري .

مدى إمكانية وواقعية تحقيقها

الأهداف قابلة للتحقق بشكل واقعي لأن:

- المتغيرات محددة وقابلة للقياس.
- المجتمع واضح (الكادر الإداري بمدارس الطفولة المبكرة).
- المنهج المستخدم (الوصفي التحليلي) مناسب للوصول للنتائج.
- نتائج الدراسة بالفعل أثبتت وجود علاقات وفروق، مما يؤكد واقعية الأهداف وإمكانية الوصول إليها .

نقد الباحث

الإطار النظري والمفاهيمي

1. تعريف المتغيرات بدقة في الإطار النظري والمفاهيمي

الإطار النظري وضح المتغيرات الرئيسية بدقة:

- المتغير المستقل: ممارسات إدارة الموارد البشرية، وشمل مفاهيم مثل التخطيط، التدريب، التحفيز، وتقييم الأداء .
- المتغير التابع: المهارات القيادية، وتم شرح مفاهيم القيادة، النفوذ، الخبرة، وأنماط القيادة .

2. مدى الترابط بين المتغيرات

الإطار النظري عرض علاقة منطقية واضحة:

ممارسات الموارد البشرية تؤثر في تطوير المهارات القيادية

وهو ترابط طبيعي مدعوم نظريا فالتدريب يعزز القيادة، والتحفيز يحسن الأداء القيادي، وتقييم الأداء يوجه التطوير وهذا الترابط ظهر أيضا في الفرضيات والنتائج .

نقد الباحث

3. الأبعاد الفرعية للمتغيرات الأساسية

أولاً: إدارة الموارد البشرية

تضم أربعة أبعاد رئيسية:

(التخطيط للموارد البشرية، التدريب، التحفيز، تقييم الأداء)

وتم قياس كل بعد عبر مجموعة عبارات واضحة في المحاور

ثانياً: المهارات القيادية

يتكون المتغير من أبعاد نظرية مثل: (النفوذ، الخبرة، السلوك القيادي، القدرة على التأثير)

وتم تفصيل هذه المفاهيم داخل الإطار النظري .

4. منطق اختيار الأبعاد

المنطق في اختيار الأبعاد واضح ومنهجي:

- ممارسات الموارد البشرية ترتبط مباشرة بتنمية القيادة في الأدبيات.
- الأبعاد المختارة (تدريب، تحفيز، تقييم، تخطيط) هي الأكثر استخداماً في البحوث التربوية والإدارية.
- المهارات القيادية جرى تحليلها بناء على الأسس المعتمدة في نظريات القيادة الحديثة.

نقد الباحث

الدراسات السابقة والأدبيات

1. قراءة تفاعلية لعرض الدراسات السابقة

الدراسات السابقة المعروضة في البحث متنوعة وتشمل:

- دراسات عن إدارة الموارد البشرية.
- دراسات عن القيادة التربوية.
- دراسات عن العلاقة بين القيادة والممارسات الإدارية.
- دراسات عربية وحديثة نسبياً (معظمها بين 2010-2022) .

2. مدى حداثة الدراسات

الدراسات حديثة وملائمة، وتغطي آخر التطورات في مجال القيادة وإدارة الموارد البشرية، مما يمنح قوة وحدانية للإطار النظري.

3. أوجه الاتفاق بين الدراسات

- معظم الدراسات اتفقت على أن التدريب والتحفيز وتقييم الأداء من أهم ممارسات الموارد البشرية المؤثرة في تطوير المهارات القيادية.
- اتفقت على أن القيادة مهارة قابلة للتنمية من خلال برامج التطوير الإداري.
- اتفاق واسع على أهمية تنمية القيادات التربوية في رفع جودة الأداء المدرسي.

نقد الباحث

4. أوجه الاختلاف بين الدراسات

- بعض الدراسات ركزت على التدريب كعامل رئيسي، بينما ركزت أخرى على التحفيز أو تقييم الأداء.
- الاختلاف في بيئة التطبيق (مدارس، جامعات، مؤسسات حكومية)
- تباين في المتغيرات الوسيطة المدروسة (رضا وظيفي، ضغوط عمل، سلوك تنظيمي).

5. كيف تساعد هذه الدراسات في صياغة فروض علمية قابلة للاختبار

بسبب الاتفاق العام على وجود علاقة بين ممارسات الموارد البشرية وتطوير القيادة، والاختلاف في قوة كل بعد، يمكن صياغة فروض قابلة للاختبار مثل:

- يوجد تأثير ذو دلالة لممارسات إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية.
 - يوجد تأثير مستقل لكل من التدريب، التحفيز، وتقييم الأداء في تطوير المهارات القيادية.
 - لا توجد/توجد فروق بحسب الجنس، الخبرة، المؤهل
- هذه الفروض منطقية ومبنية على الأدبيات السابقة ويمكن اختبارها إحصائياً كما فعلت الدراسة فعليا .

نقد الباحث

الفروض الرئيسية والفرعية

1. الفروض الرئيسية للدراسة

- يوجد تأثير ذو دلالة لممارسات إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية لدى الكادر الإداري في مدارس الطفولة المبكرة.
- لا توجد فروق ذات دلالة في تطوير المهارات القيادية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (الجنس، الخبرة، المؤهل، عدد الدورات) .

2. الفروض الفرعية

كل بعد من ممارسات إدارة الموارد البشرية يمثل فرضاً فرعياً، مثل:

- يوجد تأثير للتخطيط على تطوير المهارات القيادية.
- يوجد تأثير للتدريب على تطوير المهارات القيادية.
- يوجد تأثير للتحفيز على تطوير المهارات القيادية.
- يوجد تأثير لتقييم الأداء على تطوير المهارات القيادية .

3. مدى ارتباط الفروض بعنوان الدراسة

الارتباط مباشر جداً لأن العنوان يتحدث عن:

دور إدارة الموارد البشرية تطوير المهارات القيادية
والفروض جاءت لتختبر هذا الدور بشكل تفصيلي.

نقد الباحث

4. مدى ارتباطها بمتغيرات الدراسة

- **المستقل:** ممارسات إدارة الموارد البشرية
- **التابع:** المهارات القيادية

الفروض صيغت بالضبط حول هذه العلاقة، ولذلك هي منسجمة تماما مع المتغيرات.

5. مدى ارتباطها بالتساؤلات الرئيسية والفرعية

التساؤلات تدور حول:

- هل تؤثر ممارسات الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية
- وهل توجد فروق في ذلك
- والفروض جاءت كاستجابة مباشرة لهذه الأسئلة، أي أنها ترجمة إحصائية للتساؤلات.

6. هل تسهم في تحقيق أهداف الدراسة

نعم، الفروض تخدم تحقيق الأهداف بالكامل لأنها تختبر:

- طبيعة دور الموارد البشرية
- مدى وجود فروق
- تأثير الأبعاد المختلفة في تطوير القيادة

نموذج أو إطار الدراسة

بناء على مراجعة الدراسة، لا يقدم البحث إطاراً أو نموذجاً نظرياً محدداً يصور العلاقات بين المتغيرات بشكل مرئي أو مفاهيمي مسبق بدلاً من ذلك، اعتمدت الدراسة على:

1. نهج الدراسة المنهجي:

- استخدمت المنهج التحليلي التطويري.
- اعتمدت على أداة الاستبانة لمقاربة العلاقات بين متغيرات البحث.

2. العلاقات المفترضة بين المتغيرات ضمنياً:

- المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية بأبعادها (التخطيط، التدريب، التحفيز، التقييم).
 - المتغير التابع: تطوير المهارات القيادية لدى الكادر الإداري.
- تمت صياغة فرضيات ارتباطية بين كل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية وتطوير المهارات القيادية.

3. طبيعة الفرضيات واتجاهها:

- الفرضيات ارتباطية طردية، تفترض وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتطوير المهارات القيادية.
- مثال:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وتطوير المهارات القيادية

4. الفرضيات الإحصائية المختبرة:

- تم اختبار كل فرضية باستخدام معامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار.
- النتائج أظهرت علاقات قوية ودالة إحصائية بين التدريب، التحفيز، التقييم والمهارات القيادية، بينما كانت العلاقة مع التخطيط ضعيفة.

5. غياب نموذج مرئي واضح:

- لم يقدم رسم تخطيطي أو نموذج مفاهيمي يوضح العلاقات والاتجاهات بين المتغيرات.
- الاعتماد كان على الفرضيات النصية والتحليل الإحصائي اللاحق لتوضيح العلاقات.

تلخيص منهجية الدراسة

منهج البحث:

استخدمت المنهج التحليلي التطويري لتحليل الظاهرة واقتراح تطويرها في بيئة تعليمية.

مجتمع الدراسة:

الكادر الإداري (إداريات) في مدارس الطفولة المبكرة بمدينة أبها الحضرية بالمملكة العربية السعودية.
العينة:

عينة عشوائية بلغت 201 موظفة إدارية.

خصائص العينة غالبيةن في الفئة العمرية 40-50 سنة، معظمهن يحملن بكالوريوس، و77% يشغلن وظيفة مساعد إداري.

أداة جمع البيانات:

الاستبانة كأداة رئيسية.

مكوناتها:

القسم الأول: بيانات ديموغرافية (العمر، المؤهل، الخبرة، الدورات).

القسم الثاني: محاور الاستبانة (التخطيط، التدريب، التحفيز، تقييم الأداء).

استخدم مقياس ليكرت الخماسي من موافق بشدة إلى غير موافق بشدة.

طريقة جمع البيانات:

التوزيع الميداني للاستبيان على العينة المختارة.

الأساليب الإحصائية المستخدمة باستخدام (SPSS)

الإحصاء الوصفي: التكرارات، المتوسط الحسابي، الانحراف المعياري.

معامل الاتساق الداخلي: ألفا كرونباخ (قيمه 0.993) لقياس الثبات.

صدق الاتساق الداخلي: استخدام معامل ارتباط بيرسون بين فقرات المحاور والدرجة الكلية.

اختبار الفرضيات:

- معامل ارتباط بيرسون لفحص العلاقات بين المتغيرات.
- اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار كرسكال، وليس لفحص الفروق الديموغرافية.
- تحليل الانحدار الخطي المتعدد لقياس إسهام كل متغير مستقل في المتغير التابع.

تحديد مساهمة الدراسة

مساهمة الدراسة في تفسير النتائج وعلاقتها بالأدبيات:

أكدت النتائج اتفاقا كبيرا مع الأدبيات حول دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية. أسباب الاتفاق: تطابق مع دراسات سابقة تؤكد أهمية (التدريب، التحفيز، التقييم) في تحسين الأداء القيادي. سبب الاختلاف الوحيد: العلاقة الضعيفة بين التخطيط والمهارات القيادية، وقد يعود ذلك لضعف تطبيق التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية في الميدان التربوي محل الدراسة.

تحقيق أهداف الدراسة:

نعم حققت الدراسة أهدافها من خلال:

- تحديد دور إدارة الموارد البشرية في تطوير المهارات القيادية.
- كشف وجود علاقة قوية مع التدريب والتحفيز والتقييم.
- عدم وجود فروق ديموغرافية مؤثرة.

الارتباط بين النتائج والتوصيات:

كل توصية بنيت على نتيجة محددة:

- ضعف التخطيط والتوصية والالتزام بخطط الوزارة وتقدير الاحتياجات بموضوعية.
- قوة تأثير التدريب والتوصية والاهتمام بالبرامج التدريبية وتبادل الخبرات.
- أهمية التحفيز والتقييم والتوصية وتوظيف نتائج التقييم في تحديد البرامج التدريبية.

إمكانية تطبيق التوصيات في الواقع العملي:

معظم التوصيات قابلة للتطبيق لأنها:

- عملية وتركز على تحسين الممارسات الإدارية القائمة.
- لا تتطلب موارد مالية كبيرة (مثل تشجيع تبادل الخبرات، المتابعة، وضع الشخص المناسب في المكان المناسب).
- تتماشى مع سياسات وزارة التعليم السعودية.

توصيات ومقترحات للبحوث المستقبلية:

اقترحت الباحثة ثلاثة مجالات للبحث المستقبلي:

- القيادة الإبداعية وأثرها في الأداء.
- دور إدارة الموارد البشرية في تنمية الإبداع الإداري.
- تأثير تدريب الموارد البشرية في تطوير المهارات الإدراكية للقيادة.

نقد الباحث

الخلاصة:

الدراسة قدمت تفسيراً متسقاً مع الأدبيات وحققت أهدافها،
وربطت نتائجها بتوصيات عملية قابلة للتطبيق، مع فتح
آفاق بحثية جديدة للمستقبل.





Thank You