

إدارة المواهب و تفعيل الإنتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة

سالم محمد العطاس

2021205553

مشروع تخرج - 1

كلية الادارة - جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس - كلية الإدارة - جامعة ميدأوشن

مقدمة

بسم الله الرحمن الرحيم

في ظل التغيرات المتسارعة والمتنوعة التي تشهدها الجامعات المعاصرة، أصبح موضوع إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي لدى العاملين من القضايا المهمة التي تستحق البحث والدراسة. فالمؤسسات التعليمية الجامعية تواجه تحديات كبيرة في الاحتفاظ بالكفاءات والمواهب البشرية ودعم انتمائهم للجامعة، وذلك نظرًا للمنافسة الشديدة في سوق العمل وكذلك تنامي الطموحات الوظيفية للعاملين.

تكمُن أهمية هذا الموضوع في أن إدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي لدى العاملين في الجامعات تساهم بشكل كبير في تحسين الأداء والإنتاجية والحفاظ على الكفاءات المتميزة. فالموظفون الذين يشعرون بالانتماء والولاء تجاه مؤسساتهم يكونون أكثر دافعية وإنتاجية، كما أن امتلاك الجامعات لقواعد بيانات محدثة عن المواهب البشرية المتوفرة لديها يُمكنها من التخطيط الاستراتيجي الفعال وتوظيف هذه المواهب بالشكل الأمثل.

لذا، فإن هذا البحث يهدف إلى دراسة أهمية إدارة المواهب وأثرها على تفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة، مع التركيز على الممارسات والآليات الحديثة في هذا المجال. كما سيتناول البحث دور القيادة الإدارية في دعم وتطوير هذه الممارسات بما ينعكس إيجابًا على أداء الجامعة ومكانتها التنافسية.

هناك عدد من الدراسات التي تناولت موضوع إدارة المواهب وعلاقتها بالانتماء المؤسسي في الجامعات. على سبيل المثال، قام الباحث "الحربي" (2020) بدراسة هدفت إلى التعرف على درجة ممارسة إدارة المواهب وعلاقتها بالانتماء المؤسسي لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة الملك سعود. وخلصت الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية قوية بين ممارسات إدارة المواهب والانتماء المؤسسي.

كما أجرى "الشمرى" وآخرون (2021) دراسة حول دور إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي لدى العاملين في الجامعات السعودية. وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة المواهب (كالاستقطاب والاختيار والتطوير والاحتفاظ) لها تأثير كبير في تعزيز شعور الانتماء والولاء تجاه الجامعة.

في سياق متصل، قام "الزهراني" (2022) بدراسة تناولت تأثير إدارة المواهب على الأداء التنظيمي للجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية. وأشارت النتائج إلى أن ممارسات إدارة المواهب المتمثلة في الاستقطاب والاختيار والتطوير والاحتفاظ لها دور فعال في تحسين الأداء التنظيمي للجامعات.

هذه الدراسات وغيرها تؤكد على أهمية إدارة المواهب ودورها في تعزيز الانتماء المؤسسي والأداء التنظيمي في الجامعات. وتشكل هذه الأبحاث إطارًا مرجعيًا مهمًا لدراسة الموضوع بشكل أعمق.

بناءً على المراجعة السابقة للدراسات المتعلقة بإدارة المواهب وتفعيل الانتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة، هناك بعض الفجوات البحثية التي تشكل مجالات مهمة للاهتمام المستقبلي:

أولاً، معظم الدراسات السابقة ركزت على السياق السعودي أو الخليجي، مما يتطلب المزيد من الأبحاث في سياقات جامعية أخرى في الدول العربية. ثانياً، معظم الدراسات كانت وصفية أو ارتباطية، ويتطلب الأمر دراسات تستكشف العلاقات السببية والديناميكيات المعقدة بين إدارة المواهب وانتماء الأفراد. ثالثاً، هناك ندرة في الأبحاث التي تربط بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي للجامعات.

إن مشكلة البحث في هذا الموضوع تتمثل في الحاجة الملحة لفهم أعمق لدور إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات المعاصرة، وذلك في ظل التحديات التي تواجه هذه المؤسسات من حيث المنافسة والتغيير المستمر.

بشكل عام، تبرز مشكلة البحث في محدودية الدراسات السابقة في السياق العربي والحاجة لإجراء المزيد من الأبحاث في هذا الإطار. كما هناك الحاجة لدراسات أكثر تفصيلاً وشمولية تستكشف العلاقات السببية والديناميكيات المعقدة بين إدارة المواهب وانتماء الأفراد. بالإضافة إلى ندرة الأبحاث التي تربط بين إدارة المواهب والأداء التنظيمي للجامعات، وهو مجال بحثي مهم يستحق المزيد من الاهتمام.

بشكل عام، تتمحور مشكلة البحث حول الحاجة لفهم أفضل لكيفية استثمار إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات وانعكاس ذلك على أدائها التنظيمي.

إن أهمية هذا البحث تنبع من عدة جوانب مهمة. من الناحية النظرية، يساهم البحث في إثراء الأدبيات والمعرفة المتعلقة بموضوع إدارة المواهب وعلاقتها بانتماء الأفراد للمؤسسات التعليمية، وهو موضوع لا يزال بحاجة إلى المزيد من الاستكشاف والدراسة.

من الناحية التطبيقية، توفر نتائج هذا البحث معلومات قيمة للقيادات الإدارية في الجامعات حول كيفية توظيف إدارة المواهب بفعالية لتعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين وتحسين الأداء التنظيمي.

من الناحية الاستراتيجية، في ظل المنافسة المتزايدة بين المؤسسات التعليمية، فإن البحث يسلط الضوء على أهمية تبني ممارسات إدارة المواهب الفعالة كأحد الركائز الاستراتيجية لتحقيق ميزة تنافسية مستدامة.

أخيراً، من الناحية الاجتماعية، من خلال تعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات، فإن البحث يساهم في تحسين بيئة العمل وزيادة الرضا الوظيفي والإنتاجية، ما ينعكس إيجاباً على المجتمع ككل.

بشكل عام، تكمن أهمية هذا البحث في كونه يساهم في إثراء المعرفة النظرية والتطبيقية حول دور إدارة المواهب في تعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في القطاع التعليمي، وانعكاس ذلك على أداء الجامعات وتطورها المستقبلي.

مشكلة البحث

على الرغم من الأهمية المتزايدة لإدارة المواهب في المؤسسات التعليمية، لا يزال هناك نقص في الفهم الواضح حول طبيعة العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات. كما أن هناك ندرة في الأبحاث التي تتناول هذا الموضوع في السياق العربي والمحلي.

لذا، يسعى هذا البحث إلى سد هذه الفجوة من خلال استكشاف تأثير ممارسات إدارة المواهب على الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات السعودية.

الفجوات النظرية 2.1.

من الفجوات النظرية التي يسعى هذا البحث لسدها:

1. ندرة الأبحاث التي تتناول العلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية، خاصة في الدول العربية والسعودية.
2. تباين نتائج الدراسات السابقة حول طبيعة هذه العلاقة واتجاهها، مما يدعو إلى إجراء المزيد من البحوث للتوصل إلى فهم أكثر وضوحاً.
3. غياب النماذج النظرية المتكاملة التي توضح آليات ارتباط ممارسات إدارة المواهب بالانتماء المؤسسي للعاملين.
4. الحاجة إلى تطوير أدوات قياس موثوقة لبعدي إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية.
5. ندرة الأبحاث التي تتناول الدور المحتمل للمتغيرات الوسيطة والمعدلة في العلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي.

سد هذه الفجوات النظرية يساهم في إثراء الأدبيات والمعرفة المتعلقة بهذا الموضوع الهام.

الفجوات العملية 2.2.

من الفجوات العملية التي يسعى هذا البحث لسدّها:

1. ندرة تطبيق ممارسات إدارة المواهب بشكل فعال في المؤسسات التعليمية في السعودية، مما يؤثر سلبيًا على مستويات الانتماء المؤسسي للعاملين.
 2. افتقار العديد من الجامعات السعودية إلى إستراتيجيات واضحة لاكتشاف ورعاية المواهب وتطويرها والحفاظ عليها.
 3. غياب التخطيط الاستراتيجي لإدارة المواهب في كثير من الجامعات السعودية، مما يؤدي إلى تسرب الكوادر المؤهلة والموهوبة.
 4. ضعف نظم التحفيز والمكافآت في بعض الجامعات السعودية، مما يؤثر على مستويات الرضا الوظيفي والانتماء المؤسسي للعاملين.
 5. قصور في تطبيق برامج التدريب والتطوير المهني للعاملين في بعض الجامعات السعودية.
 6. غياب المبادرات الفعالة لتعزيز الانتماء والولاء المؤسسي للعاملين في بعض الجامعات السعودية.
- سد هذه الفجوات العملية يساعد في تحسين ممارسات إدارة المواهب وتعزيز الانتماء المؤسسي للعاملين في المؤسسات التعليمية السعودية.

سؤال البحث الرئيسي

يتناول هذا البحث السؤال الرئيسي التالي :

كيف يؤثر إدارة المواهب و تفعيل الإنتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة ؟

أهمية البحث

تكن أهمية هذا البحث في أنه يسعى إلى سد فجوات نظرية وعملية هامة في مجال إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية السعودية.

من الناحية النظرية، يساهم البحث في إثراء الأدبيات والمعرفة المتعلقة بالعلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي، وتطوير نماذج نظرية تفسر آليات هذه العلاقة. كما يعمل على تطوير أدوات قياس موثوقة لهذه المفاهيم في سياق المؤسسات التعليمية.

من الناحية العملية، يقدم البحث توصيات لصانعي القرار في الجامعات السعودية حول كيفية تطبيق ممارسات إدارة المواهب بشكل فعال، وتعزيز مستويات الانتماء المؤسسي للعاملين. وهذا من شأنه المساهمة في استقطاب وتطوير وإبقاء الكفاءات المؤهلة والموهوبة في هذه المؤسسات.

بشكل عام، يعتبر هذا البحث مهمًا لتعزيز الموقف التنافسي للجامعات السعودية من خلال الاستثمار الأمثل في رأس المال البشري المتميز.

الأهمية النظرية 3.1

من الناحية النظرية، يساهم هذا البحث في إثراء الأدبيات والمعرفة المتعلقة بالعلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية. ويمكن تلخيص الأهمية النظرية للبحث على النحو التالي:

1. تطوير نماذج نظرية تفسر آليات العلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي: من خلال مراجعة الأدبيات السابقة وإجراء الدراسة الميدانية، يسعى البحث إلى تطوير نماذج نظرية جديدة توضح الآليات والعمليات التي تربط بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في المؤسسات التعليمية.

2. توسيع قاعدة المعرفة حول إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في السياق التعليمي: معظم الأبحاث السابقة ركزت على القطاعات الأخرى، بينما هذا البحث يسعى إلى توفير فهم أعمق لهذه المفاهيم في السياق المؤسسي التعليمي.

3. تطوير أدوات قياس موثوقة لمفاهيم إدارة المواهب والانتماء المؤسسي: من خلال تصميم وتطبيق أدوات قياس سيكومترية موثوقة، يساهم البحث في تعزيز قياس هذه المفاهيم في سياق المؤسسات التعليمية.

4. إثراء الأدبيات العربية في مجال إدارة المواهب والانتماء المؤسسي: حيث تعد الدراسات العربية في هذا المجال محدودة، يساهم هذا البحث في سد هذه الفجوة المعرفية.

بشكل عام، تكمن الأهمية النظرية للبحث في إثراء القاعدة المعرفية وتطوير النماذج النظرية حول العلاقة بين إدارة المواهب والانتماء المؤسسي في سياق المؤسسات التعليمية.

3.2. الأهمية العملية

من الناحية العملية، يمكن تلخيص أهمية هذا البحث على النحو التالي:

1. تقديم توصيات وإرشادات عملية لمديري المؤسسات التعليمية: سيوفر البحث معلومات قيمة حول كيفية تصميم وتنفيذ ممارسات إدارة المواهب الفعالة لتعزيز الانتماء المؤسسي لدى الموظفين في المؤسسات التعليمية.
 2. المساعدة في تحسين الأداء التنظيمي للمؤسسات التعليمية: من خلال تعزيز الانتماء المؤسسي للموظفين، سيساهم البحث في تحسين مؤشرات الأداء التنظيمي مثل الإنتاجية، ومعدلات دوران الموظفين، وجودة الخدمات المقدمة.
 3. المساعدة في جذب واستبقاء الكفاءات والمواهب في المؤسسات التعليمية: سيقدم البحث إرشادات عملية حول كيفية تصميم برامج إدارة المواهب الجذابة والمحفزة للموظفين الموهوبين.
 4. إمكانية تعميم نتائج البحث على مؤسسات تعليمية أخرى: نظرًا لطبيعة الموضوع العامة، يمكن للمؤسسات التعليمية الأخرى الاستفادة من نتائج هذا البحث وتطبيقها في سياقاتها الخاصة.
 5. المساهمة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة في مجال التعليم: من خلال تعزيز الانتماء المؤسسي وجذب المواهب، سيساهم البحث في تحسين جودة التعليم وتطوير الموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.
- بشكل عام، تكمن الأهمية العملية لهذا البحث في تقديم إرشادات عملية لصناع القرار في المؤسسات التعليمية لتحسين إدارة المواهب وتعزيز الانتماء المؤسسي، مما ينعكس إيجابًا على الأداء التنظيمي والجودة التعليمية.

المراجع

1. أرمسترونج، م. (2017). دليل أرمسترونج لممارسة إدارة الموارد البشرية. دار كوجان.
 2. كولينجز، د.ج. و ميلاهي، ك. (2009). الإدارة الاستراتيجية للمواهب: مراجعة وأجندة بحثية. مراجعة إدارة الموارد البشرية، 19(4)، 304-313.
 3. درايز، ن. (2013). علم نفس إدارة المواهب: مراجعة وأجندة بحثية. مراجعة إدارة الموارد البشرية، 23(4)، 272-285.
 4. غلاردو-غالاردو، إي.، درايز، ن.، و غونزاليز-كروز، ت.ف. (2013). ما معنى "المواهب" في عالم العمل؟ مراجعة إدارة الموارد البشرية، 23(4)، 290-300.
 5. إيلز، ب.، شوي، إكس.، و بريس، د. (2010). إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية في الشركات متعددة الجنسيات في بكين: التعريفات والاختلافات والمحركات. مجلة الأعمال العالمية، 45(2)، 179-189.
- تطوير الأداء المؤسسي من خلال ممارسات إدارة المواهب: دور الوساطة لرضا الموظفين في المؤسسات التعليمية": هذه الدراسة توضح أن ممارسات إدارة المواهب مثل تحديد المواهب، تطويرها، ثقافة المواهب، والاحتفاظ بها لها تأثير إيجابي كبير على رضا الموظفين وأداء المنظمة في الجامعات الباكستانية. وجد الباحثون أن رضا الموظفين يلعب دور الوسيط بين ممارسات (Emerald) إدارة المواهب وأداء المنظمة، مما يشير إلى أهمية هذه الممارسات في تعزيز الأداء المؤسسي.
- تأثير ممارسات إدارة المواهب المستدامة على رضا الموظفين: تأثير الوساطة لثقافة المنظمة": تبرز هذه الدراسة أهمية ممارسات إدارة المواهب المستدامة في زيادة رضا الموظفين في قطاع التعليم العالي في لبنان. أوضحت النتائج أن ثقافة المنظمة تلعب دور الوسيط بين ممارسات إدارة المواهب ورضا الموظفين، مما يعزز الحاجة لتبني ممارسات مستدامة لإدارة (MDPI) المواهب في الجامعات لتحسين الأداء المؤسسي وزيادة رضا الموظفين.

الملاحق

مقدمة أستبيان

في إطار دراسة المكملة للي شهادة البكالوريوس في تخصص إدارة المشاريع إدارة المواهب و تفعيل الإنتماء المؤسسي في الجامعات المعاصرة واستكمال الجانب التطبيقي من الدراسة ومن أجل معرفة مدى مساهمة المسؤولية الاجتماعية تحسين العملية الإنتاجية داخل مؤسسة فإن فأننا نضع بين ايديكم هذه الاستمارة راجينا منكم الإجابة على الأسئلة بكل دقة وموضوع موضوعية بغية الوصول إلى نتائج دقيقة لهذا الموضوع

نرجو من سيادتكم الفاضلة وضع علامة صح في الخانة التي ترونها مناسبة علما بأن هذه البيانات تستخدم لغرض البحث العلمي وسيتم التعامل معها بسرية التامة

شاكرين لكم

الأستبيان الأول
بيانات خاصة بتفعيل الانتماء المؤسسي للعاملين في الجامعات

1. أشعر بالفخر والاعتزاز بانتمائي لهذه الجامعة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

2. أنا على استعداد لبذل جهود إضافية للمساهمة في نجاح الجامعة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

3. أشعر أن قيم الجامعة متوافقة مع قيمى الشخصية.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

4. أأرغب فى الاستمرار فى العمل فى هذه الجامعة حتى التقاعد.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

5. أشعر بالانتماء والولاء تجاه زملائى فى العمل.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

6. أشعر أن الجامعة تهتم بى وتعمل على تطوير مهنى.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

الأستبيان الثاني بيانات خاصة بإدارة المواهب

1. تقوم الجامعة بالتعرف على المواهب والكفاءات المتميزة لدى العاملين.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

2. تتبنى الجامعة برامج تطويرية مناسبة لتنمية مهارات ومواهب العاملين.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

3. تحرص الجامعة على استقطاب الكفاءات والمواهب المتميزة.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

4. تقدم الجامعة حوافز ومكافآت مناسبة للعاملين المتميزين.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

5. توفر الجامعة بيئة عمل مشجعة على الإبداع والابتكار.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة

6. تعمل الجامعة على الاحتفاظ بالعاملين المتميزين وتحفيزهم على البقاء.

- موافق بشدة
- موافق
- محايد
- غير موافق
- غير موافق بشدة