

التكليف الرابع

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



قضايا بحثية ١

Chapter
01

عنوان البحث

عنوان البحث هو دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير.

يظهر أن الموضوع يعالج قضية من قضايا الموارد البشرية والتي أخذت اهتمام في المنظمات على مستوى العالم.

لذا كان الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على دور ممارسات إدارة المواهب بأبعادها المختلفة التالية (استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة، تنمية وتطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة) في تعزيز السلوك الإبداعي (الحساسية للمشكلات، الطلاقة، المرونة)

ومن خلال هذا الموضوع يمكن للباحثين أن يتناولوا دراستهما العديد من القضايا بطريقة تحليلية ونقدية. أرى أن الموضوع يتمتع بالوضوح والدقة في تحديد مسألة البحث، حيث يركز على "دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي"، وصاغ الباحثان العنوان بشكل جيد جداً موضحاً متغيرات الدراسة وفي حدود ١٦ كلمة.

Chapter
02

مقدمة البحث

كانت مقدمة البحث متسلسلة و مترابطة، حيث تقدم عرضاً وافياً لدور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي. والجملة الافتتاحية تلخص بشكل عام السياق العام للموضوع بطريقة تجعل القارئ يدرك أهمية إدارة المواهب في نجاح واستمرار المنظمات، حيث أصبحت المنظمات سواء العامة أو الخاصة تعاني من نقص في المهارات بسبب تداخل مجموعة من العوامل منها: المنافسة الدولية، وتطور احتياجات القوى العاملة، وهجرة العقول، وبالتالي سعت هذه المنظمات إلى الحفاظ على الموظفين الموهوبين وذلك بالعمل على تحديد المؤهلات الأساسية والقيادية والفنية والوظيفية وجعل إدارة المواهب أحد المهام الأساسية في المنظمات من أجل تحسين تنافسية المنظمة أدائها واستدامتها. حيث توشي المقدمة بوجود مشكلة أساسية حول موضوع البحث تستدعي الضرورة لإجراء مثل هذه الدراسة.

تبدو المقدمة ملائمة من حيث عنصر الإيجاز، حيث تقدم معلومات هامة وأساسية بشكل موجز، دون إطالة غير ضرورية، مما يساعد في جذب انتباه القارئ وإيجازه بموضوع البحث.

بشكل عام، تظهر مقدمة البحث ارتباطاً واضحاً بموضوع البحث، وتقدم مقدمة منطقية ومنظمة تسهل عملية فهم السياق العام للدراسة وأهميتها.



Chapter 03

مشكلة البحث

مشكلة البحث تم صياغتها بشكل واضح وموجز، حيث تعتمد على استعراض دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي من وجهة نظر موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير، وقد اعتمد الباحثان على إحدى الطرق في صياغة تحديد المشكلة وهي صياغة المشكلة على هيئة سؤال رئيسي.

الفجوة البحثية:

من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية تبين للباحثان أن الفجوة البحثية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت موضوع دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي في المملكة العربية السعودية حيث إن جميع الدراسات طبقت في عدة بيئات مختلفة عن البيئة السعودية حيث شملت دولاً عربية ومنها ما كان في بيئة أجنبية.

طبقت الدراسة الحالية على إحدى المؤسسات في المملكة العربية السعودية، وهي الشركة السعودية للكهرباء بمنطقة عسير.

اختلاف الطرق والأساليب والأدوات للدراسة الحالية عن الدراسات السابقة.

Chapter
04

أهمية وأهداف البحث

اهتم الباحثان بتحديد وحصر أبعاد مشكلة البحث وصياغتها في ثلاثة أهداف:
الهدف الأول التعرف على ممارسة أبعاد إدارة المواهب (استقطاب المواهب، اختيار المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) لدى موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير.
الهدف الثاني التعرف على مستوى السلوك الإبداعي لدى موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير.
الهدف الثالث التعرف على مدى وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (٠,٠٥) في آراء أفراد العينة نحو دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي بالنسبة للمتغيرات الشخصية (الجنس، العمر، والمسمى الوظيفي، وسنوات الخبرة).
وعمل الباحثان على صياغة أهداف البحث بشكل قابل للقياس ومرتبطة حسب أهميتها.
قام الباحثان بوضع التساؤل الرئيسي بما يتناسب مع موضوع البحث ويعكس الإشكالية الرئيسية للدراسة.
كما قاما بوضع فروض للدراسة كل فرض يتوافق وينعكس مع الهدف المقابل له من أهداف الدراسة.

Chapter
05

مفاهيم وتعريفات البحث

عمل الباحثان على إجاز مصطلحين وهي متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب) و (السلوك الإبداعي) ووضعاً تعريفات لها اصطلاحاً وإجرائياً وكان ذلك كافياً في توضيح وإبراز المعنى العام لمفردات عنوان البحث مما قد يؤدي إلى فهم عنوان البحث.

حدود الدراسة:

أوضح الباحثان حدود الدراسة بشكل واضح وقسماً الحدود إلى أربعة أبعاد وهي: الحدود الموضوعية، الحدود البشرية والحدود المكانية والحدود الزمانية. وبيننا كل حد من هذه الحدود بشكل جيد.

الإطار النظري:

أشتمل الإطار النظري في إبراز متغيري الدراسة وهما: إدارة المواهب والسلوك الإبداعي. وعرضاً تباين العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والسلوك الإبداعي في عدة أبعاد (استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة، تنمية وتطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة).

Chapter
06

الدراسات السابقة

سعى الباحثان في جمع عدد كافي من الدراسات السابقة (٨ دراسات) ست دراسات محلية - ودراستين أجنبية) لدعم عنوان دراستهما الحالية. وكانت الدراسات موزعة كالتالي:

الدراسات المتعلقة بإدارة المواهب:

دراسة أجنبية ودراستين محليتين

الدراسات المتعلقة بالسلوك الإبداعي:

٣ دراسات محلية

الدراسات المتعلقة بالمتغيرين معاً:

دراسة محلية ودراسة أجنبية

وبعد الانتهاء من تسلسل الدراسات السابقة عملا الباحثان على تعقيب للدراسات السابقة وكان التعقيب كالتالي:

وضعا تعقيباً عاماً يربط الدراسات السابقة بموضوع البحث الحالي من منظور عام. ثم بدأ الباحثان بعرض أوجه التشابه بين الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة يلي ذلك أوجه الاختلاف.

Chapter
07

منهج الدراسة

أكد الباحثان أنهما استخدمتا المنهج الوصفي التحليلي وذلك لتناسبه مع طبيعة الدراسة، فكان اختيار الباحثان لمنهج البحث جيداً فهو الأنسب لقياس أهداف البحث والسعي نحو إيجاد نتائج تجيب عن التساؤلات البحثية.

مجتمع وعينة الدراسة:

كوّن الباحثان مجتمع الدراسة من جميع موظفي إدارة الموارد البشرية بالشركة السعودية للكهرباء بعسير وعددهم (٢٠٠) موظفاً وتم جمع (١٦٠) استجابة من خلال رابط (جوجل فورم).

أداة البحث:

عمل الباحثان على تكوين أداة مناسبة لإجراء الدراسة الميدانية واستكمال متطلبات البحث والحصول على نتائج وتلك الأداة متمثلة بالاستبيان والتي انقسمت إلى ثلاثة أقسام بصورتها الرئيسية شاملة القسم الأول على البيانات الأساسية، والثاني والثالث هما محور الدراسة. وكان ذلك تقسيم جيداً يتناسب مع طبيعة مجتمع الدراسة ويلبي متطلبات استكمال الإجراء الميداني.

Chapter
08

التحليل الإحصائي والنتائج والتوصيات

اختار الباحثان العديد من الأساليب الإحصائية التي يحتاجونها في إجراء واستكمال الدراسة الميدانية ومنها معامل ألفا كرونباخ وأساليب المتوسطات والتكرارات والانحراف المعياري والانحدار البسيط وتحليل التباين أحادي الاتجاه، وهي الأساليب الأكثر تناسبا لطبيعة الدراسة.

النتائج والتوصيات:

بعد استكمال إجراء الدراسة الميدانية ومعالجة البيانات توصلّا الباحثان إلى عدداً من النتائج، حيث قاما الباحثان بعرض نتائج التساؤلات وفروض الدراسة كل على حده مستعينا بجدولة الردود التي حصلوا عليها من أفراد مجتمع الدراسة وعملا على مناقشة وتفسير تلك النتائج، حيث كان عرض ومناقشة تلك النتائج مميزاً وبطريقة منهجية علمية.

وضع الباحثان عدداً من التوصيات ومنها:

أن من أهم ممارسات استقطاب الموهبة تمثلت في استخدام الشركة وسائل عديدة للإعلان عن الوظائف الشاغرة لجذب أفضل الأشخاص الموهوبين، وتقوم الشركة بالتخطيط المنظم لتحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المواهب.

Chapter
09

المراجع والتوثيق

المراجع:

اهتم الباحثان في عرض المراجع بتسلسل أبجدي، وركزا على أسلوب التنوع في اختيار المراجع والمصادر العربية والإنجليزية ما بين كتب ورسائل ومؤتمرات ومجلات علمية.

التوثيق:

اتبع الباحثان أسلوب التوثيق العلمي الحديث للمراجع، توثيقاً في المتن والتوثيق في قائمة المراجع وكان التوثيق متناسقاً دالاً على استخدام الباحثان أسلوب موحد في التوثيق وفق جمعية علم النفس الأمريكية APA.

المصادر

آل شميله، تركي وشعبي، فيصل (٢٠٢٤). دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي: دراسة ميدانية على موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير. المؤسسة العربية للعلوم ونشر الأبحاث، المجلد (٨) (٨).



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

