

قضايا بحثية - 01 MGM811

إعداد الطالب / طلال أحمد الشمري

التكليف: 03 الأسبوع: 04



عنوان ورقة البحث

إدارة المواهب المتكاملة مدخل لتطوير القيادات الأكاديمية
بالجامعات السعودية في ضوء النماذج العالمية

إعداد: عبدالله احمد إبراهيم الجاسر

https://journals.ekb.eg/article_235691_0.html

رابط ورقة البحث

إعداد الطالب
طلال أحمد الشمري

التكليف
03

نقد الباحث



عنوان البحث:

تهدف الدراسة إلى تحليل العلاقة بين إدارة المواهب المتكاملة وتحقيق
الريادة الأكاديمية في الجامعات السعودية في إطار رؤية المملكة 2030
وتقدم تحليلا إيجابيا لعنوان الدراسة مؤكدة على مناسبتة ومنطقيته
وقدرته على معالجة مشكلة بحثية معاصرة.

نقد الباحث

أبرز نقاط القوة في الدراسة:

1. حداثة وأهمية الموضوع يتناول مجالا حديثا ومتماشيا مع تحولات الجامعات السعودية.
2. قيمة عملية واضحة تركز على الكفاءات البشرية كعامل أساسي للتميز والمنافسة بين الجامعات.
3. تحديد دقيق لمجال التطبيق يقتصر على الجامعات السعودية مما يجعل نطاق الدراسة مركزا.
4. وضوح المتغيرات المتغير المستقل هو إدارة المواهب والمتغير التابع هو الريادة الأكاديمية.
5. نتائج متوقعة مفيدة من المتوقع أن تقدم الدراسة نتائج عملية يمكن للجامعات تطبيقها لتحسين إدارة الموارد البشرية والمواهب القيادية.

التكليف

03

نقد الباحث

فقرات المقدمة:

أوضحت متغيرات الدراسة بشكل جيد حيث عرضت إدارة المواهب المتكاملة كمتغير رئيسي وربطتها بتطوير أداء القيادات الأكاديمية وتحقيق الريادة الجامعية مما يظهر علاقة واضحة بين المتغيرات ويعطي للقارئ فهما دقيقا لاتجاه الدراسة وهدفها.

تحديد مشكلة الدراسة:

لقد تمت صياغة مشكلة الدراسة بالاعتماد على الثغرات التي كشفتها الدراسات السابقة حول ضعف أو محدودية تطبيق إدارة المواهب في الجامعات السعودية وتم تحويل هذه المشكلة إلى سؤال رئيسي وتفريعه إلى تساؤلات فرعية تهدف إلى تحليل الواقع وتقديم حلول مقترحة لمعالجته.

التكليف

03

نقد الباحث

أهمية الدراسة النظرية:

الدراسة تمتلك أهمية نظرية لأنها تسهم في إثراء مجال إدارة المواهب في التعليم العالي وتسد نقصا واضحا في الدراسات المحلية ما يتيح للباحثين المستقبليين قاعدة معرفية يمكن البناء عليها وتطويرها أما من الناحية التطبيقية، فهي توفر لأصحاب القرار في الجامعات تصورا عمليا ونموذجا مقترحا يمكن تبنيه لتحسين ممارسات إدارة المواهب وتطوير أداء القيادات الأكاديمية، ما يجعل نتائجها قابلة للتطبيق على أرض الواقع وتساعد في الوصول إلى الريادة الأكاديمية المنشودة.

أهداف الدراسة:

جاءت واضحة ومترابطة فهي تسعى لرصد النماذج العالمية في إدارة المواهب ثم قياس درجة الممارسة في الجامعات السعودية وتحديد المتطلبات والفروق وأخيرا بناء نموذج مقترح هذه الأهداف منطقية ومتسلسلة وتخدم بعضها كما أنها واقعية وقابلة للتحقق نظرا لاعتماد الدراسة على المنهج الوصفي المسحي الذي يدعم جمع البيانات وتحليلها للوصول إلى النتائج المطلوبة وبالتالي فإمكانية تحقيقها عالية ما دامت الأداة مصممة جيدا والعينة ممثلة لمجتمع الدراسة.

نقد الباحث

الإطار النظري والمفاهيمي:

الإطار النظري والمفاهيمي في الدراسة يعرف المتغيرات بشكل دقيق ومباشر فقد تناول مفهوم إدارة المواهب المتكاملة بوصفها المتغير الأساسي وحدد أبعادها الفرعية مثل التخطيط والاستقطاب، التطوير، إدارة الأداء، الاحتفاظ بالمواهب، التعاقب الوظيفي وغيرها وهذا يمنح المتغير وضوحاً يسمح بقياسه علمياً كما تم توضيح المتغير التابع من خلال مفهوم تطوير أداء القيادات وتحقيق الريادة الأكاديمية ما يبرز العلاقة المنطقية بين المتغيرات.

كذلك اختيار الأبعاد جاء استناداً إلى نماذج وممارسات عالمية مثبتة في الأدبيات وهو ما يعزز قوة الإطار النظري ويضمن وجود ترابط منهجي بين إدارة المواهب وتحسين أداء القيادات وبالتالي الوصول إلى الريادة الأكاديمية بشكل عام الإطار المفاهيمي منظم ويوضح العلاقات السببية بطريقة منطقية ومقنعة وقابلة للاختبار.

نقد الباحث

الدراسات السابقة والأدبيات:

تمتاز الدراسات السابقة والأدبيات المتاحة بحدائتها الزمنية حيث تنتمي معظمها إلى الفترة بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠٢٠، مما يضمن مواكبتها للمتغيرات المعاصرة في مجال إدارة المواهب كما تنوعت هذه الدراسات جغرافيا لتشمل بيئات محلية وعربية وعالمية مما أتاح فرصة قيمة للمقارنة بين مختلف السياقات.

من ناحية النتائج أظهرت الدراسات اتفاقا واضحا حول أهمية إدارة المواهب في تحسين الأداء المؤسسي كما سلطت الضوء على وجود تحديات مشتركة تواجه تطبيق ممارسات إدارة المواهب في المقابل اختلفت هذه الدراسات في مستوى تطبيق إدارة المواهب حيث تراوح بين الضعيف والمتوسط كما تنوعت في المتغيرات المرتبطة التي تناولتها مثل الالتزام التنظيمي والتميز المؤسسي.

أسهم هذا التنوع في النتائج في تحديد فجوة بحثية واضحة مكنت الباحث من صياغة ثلاث فرضيات رئيسية فرضية حول تأثير إدارة المواهب على تطوير القيادات وفرضية وسيطة حول دور تطوير القيادات في تحقيق الريادة وفرضية معدلة حول تأثير خصائص الجامعة والخبرة. وهكذا تشكل الدراسات السابقة معا أساسا متينا لصياغة فروض بحثية قابلة للاختبار.

الفروض الرئيسية والفرعية:

الدراسة صيغت في الأصل على شكل تساؤلات ويمكن بسهولة تحويلها إلى فروض رئيسية وفرعية مرتبطة مباشرة بعنوان الدراسة ومتغيراتها الفرض الرئيسي المتوقع هو يوجد تأثير لإدارة المواهب المتكاملة على تطوير أداء القيادات الأكاديمية بما يسهم في تحقيق الريادة الأكاديمية في الجامعات السعودية .

وتتفرع منه فروض فرعية مثل:

- توجد علاقة ذات دلالة بين درجة ممارسة إدارة المواهب وأبعادها وبين تطوير أداء القيادات الأكاديمية.
 - توجد فروق ذات دلالة في درجة ممارسة إدارة المواهب تعزى لمتغيرات (الجامعة – الرتبة الأكاديمية – سنوات الخدمة – طبيعة العمل).
 - تتوفر متطلبات تطبيق إدارة المواهب بدرجات متفاوتة في الجامعات السعودية.
- ارتباط الفروض بعنوان الدراسة واضح جداً لأنها تعالج العلاقة بين إدارة المواهب (المتغير المستقل) وتطوير الأداء والريادة الأكاديمية (المتغير التابع) كما أنها مشتقة مباشرة من التساؤلات والأهداف وتؤدي فعلياً إلى تحقيق أهداف الدراسة من خلال اختبار تلك العلاقات والتباينات.

نموذج أو إطار الدراسة:

الدراسة تضمنت نمودجا مقترحا لإدارة المواهب المتكاملة وتطوير أداء القيادات الأكاديمية في ضوء النماذج العالمية ويعبر هذا النموذج بوضوح عن العلاقة بين المتغيرات إذ يوضح كيف تسهم إدارة المواهب بأبعادها في تطوير الأداء وبالتالي تحقيق الريادة الأكاديمية كما أن اتجاه العلاقات في النموذج اتجاهاً وواضح من المتغير المستقل (إدارة المواهب) نحو المتغير التابع (تطوير الأداء والريادة) مما يمكن من اشتقاق الفروض العلمية بسهولة واختبارها إحصائياً.

تلخيص منهجية الدراسة:

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي المسحي لوصف واقع ممارسة إدارة المواهب وتحديد متطلبات تطوير أداء القيادات ومجتمع الدراسة والعينة تم تحديد المجتمع شمل القيادات الأكاديمية من (العمداء، وكلاء الكليات، ورؤساء الأقسام، والعمادات المساندة) تمت في 7 جامعات سعودية اما أسلوب المعاينة تم الحصر الشامل مع التوقف بعد تحقيق العدد الكافي إحصائيا وأداة جمع البيانات استخدم استبانة تم بناؤها بناء على النماذج العالمية لإدارة المواهب والتحقق من الصدق والثبات خضعت للتحكيم واختبارات الثبات (معامل كرونباخ ألفا وارتباط بيرسون) اما الأساليب الإحصائية استخدم برنامج SPSS لتحليل البيانات باستخدام التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات والانحرافات المعيارية واختبارات T و ANOVA لفحص الفروق ومعاملات الارتباط والثبات اما إجراءات التطبيق تم توزيع الاستبانة إلكترونيا بعد إعدادها وتحكيمها ثم جمع البيانات وتحليلها للإجابة على أسئلة الدراسة.

نقد الباحث

تحديد مساهمة الدراسة:

- أوضحت الدراسة أن ممارسة إدارة المواهب في الجامعات السعودية جاءت متوسطة وهو ما يتفق مع معظم الدراسات السابقة.
- أبرز المعوقات المركزية الشديدة ضعف المخصصات المالية وغياب معايير قياس الموهبة.
- اتفقت النتائج مع الأدبيات في التأكيد على أن إدارة المواهب تعزز التنافسية والتميز التنظيمي.





Thank You