

التكليف الرابع

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



أهداف البحث

Chapter
01

أهداف البحث

مفهوم أهداف الدراسة البحثية:

أهداف البحث هي عبارة عن النتائج التي سيتوصل لها البحث في النهاية، إلا أنه يتم صياغة تلك النتائج في صورة أهداف توضع كجزء من خطة البحث ويتم في النهاية ربطها بالنتائج، والغرض من وضع الأهداف الخاصة بالبحث هو المساهمة في حل المشكلات الخاصة بالبحث العلمي.

وتشمل هذه الأهداف:

-إضافة المعرفة والفهم: يهدف البحث العلمي إلى إنتاج معرفة جديدة وتوسيع فهمنا للعالم من حولنا.

يسعى الباحثون لفهم العمليات والظواهر الطبيعية والاجتماعية والتكنولوجية بشكل أعمق وأوسع.

-حل المشكلات وتطوير التطبيقات: يستهدف البحث العلمي حل المشاكل الحالية وتحسين الحياة البشرية.

يعمل الباحثون على تطوير تقنيات جديدة وتصميم حلول للتحديات التي تواجه المجتمع في مجالات مثل الطب والبيئة والتكنولوجيا والزراعة وغيرها.

-التطوير العلمي والتكنولوجي: يهدف البحث العلمي إلى تطوير المعرفة والتكنولوجيا الموجودة بالفعل.

يعمل الباحثون على تحسين الأساليب والأدوات والتقنيات المستخدمة في البحث وتطويرها بما يساهم في تقدم العلوم والتكنولوجيا.

Chapter
01

أهداف البحث

يسعى الباحث من خلال هذه الدراسة التحقق من الأهداف التالية:

الهدف الرئيسي: التعرف على دور ممارسات إدارة المواهب في تعزيز السلوك الإبداعي من وجهة نظر موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير.

ويتفرع من هذا الهدف الرئيسي الأهداف الفرعية التالية:

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).

Chapter
01

النتائج والتوصيات

وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج وهي:

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.

وتوصلت الدراسة أن ممارسات تنمية وتطوير الموهبة تحققت من خلال وضع الشركة المواهب في المناصب القيادية المناسبة لمهاراتهم وقدراتهم، وتوافر في الشركات إدارة متخصصة بتنمية وتطوير المواهب.

كما تبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى بين ممارسات إدارة المواهب المتمثلة في (استقطاب الموهبة، اختيار الموهبة، تنمية وتطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة) وكل وبين تعزيز السلوك الإبداعي من وجهة نظر موظفي الشركة السعودية للكهرباء بعسير.

كما تبين عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين (ممارسات إدارة المواهب، تعزيز السلوك الإبداعي) تعزى للمتغيرات الجنس، والعمر وسنوات الخبرة والمسمى الوظيفي.

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

