

المهمة الرابعة

"قضايا بحثية" 2 د. دعاء محمد

ورقة نقد بحثية

من حيث: "تصميم المنهجية"

الوصف: في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالة ماجستير وتقديم تصميم منهجية البحث، موضحاً نوع المنهجية (كمي، نوعي، مختلط) وأدوات جمع البيانات.

طريقة التقييم:

- وضوح نوع المنهجية المختارة وتناسبها مع موضوع البحث.
- شمولية أدوات جمع البيانات وتوضيح كيفية استخدامها.
- دقة وصف إجراءات جمع البيانات ووضوح الخطوات.
- تناسق المعلومات وترابط الأفكار في التصميم.

الباحثة. هنادي المبارك

العنوان

"إدارة المواهب ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية"

"دراسة مقارنة بين المنظمات المصرية المحلية ومتعددة الجنسيات"

الشرح والتوضيح لأهم النقاط البحثية التالية:

تحديد الغايات لإجراء تقييم مفصل لدراسة "إدارة المواهب ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية" يمكن توضيح التالي:

1. توضيح المتغيرات:

- المتغير المستقل: هو "إدارة المواهب"، ويشمل أبعاداً مختلفة مثل استقطاب وتطوير المواهب، تقييم الأداء، والتخطيط للحفاظ على المواهب. هذا المتغير يمثل الإجراءات والممارسات التي يتم تنفيذها داخل المنظمات بهدف تحسين الأداء التنظيمي والريادة.
- المتغير التابع: هو "الريادة الاستراتيجية"، التي تقاس من خلال أبعاد مثل الإبداع، الابتكار، الاستقلالية، الاستباقية، وتحمل المخاطر. هذا المتغير يعكس النتيجة النهائية التي تسعى الدراسة لتحقيقها من خلال إدارة المواهب.
- المتغير المعدل: البنية التحتية التكنولوجية، حيث تلعب دوراً مهماً في تحسين العلاقة بين إدارة المواهب والريادة الاستراتيجية، كونها تساهم في توفير البيئة الملائمة لتعزيز الكفاءات والابتكار.

2. التقييم النقدي:

أ. وضوح نوع المنهجية المختارة وتناسبها مع موضوع البحث:

- التقييم: الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، والذي يعتبر مناسباً لتحليل العلاقات بين المتغيرات وتوضيح تأثير إدارة المواهب على الريادة الاستراتيجية. هذا النوع من المنهجيات يسمح بجمع بيانات كمية ووصفية لتحليل الظاهرة بشكل شامل.
- نقد التحسين: لتحسين المنهجية، يمكن دمج المنهج المختلط (نوعي وكمي) من خلال إضافة مقابلات نوعية إلى جانب الاستبيانات لزيادة العمق في تحليل النتائج وفهم العوامل غير الكمية التي قد تؤثر على العلاقة بين المتغيرات.
- مثال تحسين: بجانب الاستبيانات، يمكن إجراء مقابلات مع مديري الموارد البشرية لمعرفة آرائهم حول دور التكنولوجيا في تعزيز إدارة المواهب، مما يوفر رؤية نوعية تدعم التحليل الكمي.

ب. شمولية أدوات جمع البيانات وتوضيح كيفية استخدامها:

- **التقييم:** أدوات جمع البيانات شملت استبيانات تم تصميمها لقياس أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الريادة الاستراتيجية باستخدام مقياس ليكرت الخماسي. تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.
- **نقد التحسين:** يمكن توسيع أدوات جمع البيانات لتشمل تقنيات مختلفة مثل تحليل الوثائق أو الملاحظات الميدانية، مما يعزز شمولية البيانات التي يتم جمعها ويقدم فهماً أفضل للسياق.
- **مثال تحسين:** استخدام تحليل الوثائق الداخلية للمنظمات لدراسة السياسات والممارسات الفعلية المتعلقة بإدارة المواهب، مما يوفر قاعدة بيانات أكثر شمولية مقارنة بالاستبيانات فقط.

ج. دقة وصف إجراءات جمع البيانات ووضوح الخطوات:

- **التقييم:** الدراسة قدمت وصفاً مفصلاً لإجراءات جمع البيانات، بما في ذلك اختيار العينة العشوائية وتحليل 205 استبيانات من أصل 384. تم استخدام أدوات إحصائية مثل تحليل الانحدار واختبار T.
- **نقد التحسين:** يمكن تحسين الوصف بتوضيح الخطوات الدقيقة لاختيار العينة وأسباب الاعتماد على عينة معينة، بالإضافة إلى كيفية التأكد من تمثيل العينة لمجتمع الدراسة.
- **مثال تحسين:** إضافة تفاصيل حول كيفية تحديد المعايير لاختيار العينة وتوضيح الخطوات التي اتخذت لضمان عشوائية العينة وتمثيلها للمجتمع، مثل تحليل الفئات العمرية والمستويات الوظيفية للمشاركين.

د. تناسق المعلومات وترابط الأفكار في التصميم:

- **التقييم:** التصميم النظري للدراسة أظهر ترابطاً بين المتغيرات (المستقل، المعدل، التابع)، مما يدل على تماسك الهيكل البحثي وترابط الأفكار.
- **نقد التحسين:** كان من الممكن توضيح كيفية تأثير المتغير المعدل (البنية التحتية التكنولوجية) بشكل تفصيلي أكثر على العلاقة بين المتغير المستقل (إدارة المواهب) والمتغير التابع (الريادة الاستراتيجية).
- **مثال تحسين:** إضافة نموذج يوضح كيف يمكن للبنية التحتية التكنولوجية تعزيز أو تقييد تأثير إدارة المواهب على الريادة من خلال أمثلة عملية، مثل تحسين الأنظمة التكنولوجية التي تدعم التعليم والتدريب المستمر داخل المؤسسة.

توصيات لتحسين الدراسة:

1. إضافة أدوات نوعية: بجانب الاستبيانات، يمكن استخدام المقابلات لجمع بيانات نوعية تدعم التحليل الكمي.
2. التفصيل في منهجية اختيار العينة: توضيح كيفية اختيار العينة ومعايير الاختيار يمكن أن يعزز من شفافية الدراسة.

3. توضيح دور المتغير المعدل بمزيد من التفصيل: تحليل كيف تؤثر التكنولوجيا على العلاقة بين إدارة المواهب والريادة الاستراتيجية يمكن أن يوفر رؤى أعمق.

4. استخدام نماذج تحليلية مرئية: مثل الرسوم البيانية أو النماذج الهيكلية لتوضيح العلاقات بين المتغيرات.

بتنفيذ هذه التحسينات، يمكن أن تصبح الدراسة أكثر شمولاً ودقة، مما يزيد من موثوقية النتائج وصحتها العلمية.

في دراسة " إدارة المواهب ودورها في تحقيق الريادة الاستراتيجية" المتعلقة بإدارة المواهب، تتضمن المكونات التالية لكل من المتغيرات المستقلة، التابعة، والمعدلة:

1. المتغير المستقل: إدارة المواهب

• المكونات:

- استقطاب المواهب: استراتيجيات وإجراءات جذب الكفاءات والموهوبين للعمل في المنظمة.
- التخطيط للمواهب: وضع خطط لتطوير القدرات وتوزيع المواهب في المواقع المناسبة.
- تقييم أداء المواهب: قياس الأداء وتحديد الكفاءات والقدرات التي يحتاج إليها الأفراد للتطوير.
- تطوير المواهب: تصميم برامج تدريبية وتنموية لتحسين مهارات الموظفين وتطوير إمكاناتهم.
- الاحتفاظ بالمواهب: توفير بيئة عمل محفزة وتشجيعية لضمان بقاء الموهوبين وعدم انتقالهم إلى منظمات منافسة.

• التقاطع الإجرائي:

- إدارة المواهب تتقاطع بشكل رئيسي مع إجراءات اختيار وتعيين الموظفين، ثم تدخل في عمليات التقييم المستمر، التطوير المهني، والاحتفاظ بالعناصر الموهوبة. الإجراءات تبدأ من استقطاب الشخص المناسب، ثم الاستثمار في تطويره وتقييم أدائه دوريًا، وتطبيق السياسات المناسبة لضمان استمرار تطويره داخل المنظمة.

2. المتغير التابع: الريادة الاستراتيجية

• المكونات:

- الإبداع: قدرة المنظمة على توليد أفكار جديدة وحلول مبتكرة.
- الابتكار: تحويل الأفكار الإبداعية إلى منتجات أو خدمات قابلة للتطبيق التجاري أو الإنتاجي.
- الاستقلالية: تمكين الموظفين من اتخاذ قرارات مستقلة دون الرجوع المتكرر للإدارة.

- الاستباقية: القدرة على التنبؤ بالمخاطر أو الفرص المستقبلية واتخاذ إجراءات قبل حدوثها.
- تحمل المخاطر: مدى استعداد المنظمة لتبني أفكار جريئة وتحمل المخاطر المرتبطة بالابتكار والريادة.
- التقاطع الإجرائي:
 - تتقاطع الريادة الاستراتيجية مع النتائج التي تسعى المنظمة لتحقيقها من خلال إدارة المواهب. على سبيل المثال، استقطاب المواهب وتطويرها يعزز من قدرة المنظمة على الإبداع والابتكار، والاستقلالية تمنح الموهوبين الحرية في اتخاذ قرارات تحسن من فرص الاستباقية وتحمل المخاطر.

3. المتغير المعدل: البنية التحتية التكنولوجية

- المكونات:
 - المكونات المادية: الأجهزة والمعدات التكنولوجية التي تدعم العمليات.
 - البرمجيات والشبكات: الأنظمة والبرامج الحاسوبية التي تساعد في تنظيم العمليات.
 - المهارات البشرية: المعرفة التكنولوجية لدى الموظفين وقدرتهم على استخدام الأدوات التكنولوجية بفعالية.
- التقاطع الإجرائي:
 - البنية التحتية التكنولوجية تلعب دورًا حاسمًا في تعزيز فعالية إدارة المواهب من خلال تقديم الأدوات اللازمة للتطوير والتواصل وتحسين الأداء. على سبيل المثال، يمكن أن تساعد الأنظمة التكنولوجية في تدريب الموظفين عن بُعد، وتقييم الأداء باستخدام الأدوات الرقمية، وتوفير بيانات تحليلية تدعم اتخاذ القرارات الاستباقية.
 - على مستوى الريادة الاستراتيجية، التكنولوجيا تساهم في تعزيز الإبداع والابتكار من خلال تمكين الموظفين بالوصول إلى أدوات تصميم وتحليل متقدمة، مما يدعم قدرتهم على تنفيذ الأفكار الجديدة بكفاءة أكبر.

التقاطع الإجرائي بين المتغيرات:

- إدارة المواهب والبنية التحتية التكنولوجية: وجود بنية تحتية تكنولوجية قوية يعزز من كفاءة إدارة المواهب، حيث تسهم التكنولوجيا في توفير الأدوات اللازمة لتطوير المواهب، إدارة التدريب، وتحليل أداء الموظفين. على سبيل المثال، يمكن أن تسهل التكنولوجيا الوصول إلى الدورات التدريبية عبر الإنترنت أو تحسين عمليات التقييم من خلال أنظمة ذكاء الأعمال.

- **إدارة المواهب والريادة الاستراتيجية :** يتم تطبيق إجراءات إدارة المواهب لتحقيق أهداف الريادة الاستراتيجية. فالمواهب المدربة والملتزمة تساهم في تعزيز الإبداع والابتكار والاستباقية داخل المنظمة. على سبيل المثال، استقطاب وتطوير الموظفين الموهوبين يساهم في توليد أفكار إبداعية، وتنفيذها بشكل استباقي، مع تعزيز قدرة المنظمة على تحمل المخاطر من خلال الابتكار.
- **البنية التحتية التكنولوجية والريادة الاستراتيجية :** التكنولوجيا توفر أدوات تدعم العمليات الريادية مثل الابتكار وتسهيل اتخاذ القرارات الاستباقية. على سبيل المثال، يمكن للتكنولوجيا تحسين التواصل بين الفرق المبدعة وتحليل البيانات بسرعة لتحليل المخاطر والفرص.

مثال لتحسين الإجراءات:

- **تحسين استقطاب المواهب عبر التكنولوجيا :** يمكن استخدام أنظمة متقدمة لتحليل السير الذاتية وجمع البيانات بشكل أكثر كفاءة وسرعة، مما يسمح بجذب الأشخاص الأكثر ملاءمة وتطوراً في مهاراتهم التقنية.
 - **تعزيز الابتكار من خلال التكنولوجيا :** يمكن تطوير منصة داخلية لتبادل الأفكار بين الموظفين، مدعومة بذكاء اصطناعي لتحديد أفضل الأفكار وتقييمها بسرعة.
- هذه المكونات تشكل الأساس الذي تبني عليه المنظمة خططها الاستراتيجية، مما يتيح تحسين النتائج النهائية للريادة وتحقيق نجاح متكامل عبر دمج المواهب مع البنية التحتية التكنولوجية المتطورة.