

العنوان:	أثر إدارة المواهب البشرية في التميز التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية بمحافظة المنوفية
المؤلف الرئيسي:	الديب، عائشة السيد شاكر أحمد
مؤلفين آخرين:	المسدي، عادل عبدالمنعم أحمد(مشرف)
محكمة:	نعم
التاريخ الميلادي:	2024
موقع:	طنطا
الصفحات:	1 - 121
رقم MD:	1612144
نوع المحتوى:	رسائل جامعية
اللغة:	Arabic
الدرجة العلمية:	رسالة دكتوراه
الجامعة:	جامعة طنطا
الكلية:	كلية التجارة
الدولة:	مصر
قواعد المعلومات:	Dissertations
مواضيع:	إدارة المواهب، التميز التنظيمي، الثقافة التنظيمية، الشركات الصناعية
رابط:	http://search.mandumah.com/Record/1612144

للإستشهاد بهذا البحث قم بنسخ البيانات التالية حسب إسلوب الإستشهاد المطلوب:

إسلوب APA

الديب، عائشة السيد شاكر أحمد، و المسدي، عادل عبدالمنعم أحمد. (2024). أثر إدارة المواهب البشرية في التميز التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية بمحافظة المنوفية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة طنطا، طنطا. مسترجع من <http://1612144/Record/com.mandumah.search/>

إسلوب MLA

الديب، عائشة السيد شاكر أحمد، و عادل عبدالمنعم أحمد المسدي. "أثر إدارة المواهب البشرية في التميز التنظيمي: دراسة ميدانية على العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية بمحافظة المنوفية" رسالة دكتوراه. جامعة طنطا، طنطا، 2024. مسترجع من <http://1612144/Record/com.mandumah.search/>



جامعة طنطا
كلية التجارة
قسم إدارة الأعمال

أثر إدارة المواهب البشرية في التميز التنظيمي (دراسة ميدانية على العاملين بشركة العربى للصناعات الهندسية بمحافظة المنوفية)

مشروع بحث التخرج مقدم كأحد متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه
المهنية فى إدارة الأعمال (تخصص إدارة الموارد البشرية)

إعداد

عائشة السيد شاكر أحمد الديب

إشراف

الأستاذ الدكتور/

عادل عبدالمنعم المسدى

أستاذ إدارة الموارد البشرية
كلية التجارة - جامعة طنطا

١٤٤٥هـ - ٢٠٢٤م

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ
وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ ﴾

صدق الله العظيم

[المجادلة: ١١]

لجنة المناقشة والحكم

" مشرفاً ورئيساً"	الأستاذ الدكتور/ عادل عبد المنعم المسدي أستاذ إدارة الموارد البشرية كلية التجارة - جامعة طنطا
عضواً"	الأستاذ الدكتور/ دينا حسن عبد الهادي أستاذ الأخصاء- ووكيل الكلية الدراسات العليا والبحوث كلية التجارة - جامعة طنطا
"عضواً"	الأستاذة الدكتور/ سامح أحمد خاطر أستاذ إدارة الأعمال المساعد كلية التجارة - جامعة طنطا

تاريخ المناقشة:

قرار اللجنة:

قرار مجلس الكلية وتاريخه:

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم (ولا تنسوا الفضل بينكم) "صدق الله العظيم"
(سورة البقرة - الآية

(٢٣٧)

بسم الله والحمد لله والصلاة والسلام على رسول الله وبعد.
يقول الرسول صلى الله عليه وسلم " من قال جزاكم الله خيراً، فقد أبلغ في الثناء" ويقول صلي الله عليه
وسلم " لا يشكر الله من لا يشكر الناس"

أتقدم بأسمى آيات الشكر والتقدير والاعتراز إلى الأستاذ الدكتور/ عادل عبدالمنعم المسدي أستاذ
إدارة الموارد البشرية بكلية التجارة جامعة طنطا لما بذله من جهد وما قدمه من عون صادق وما
أبداه من أراء سديدة وتوجيه مثمر وتشجيع متواصل، فكم أفاض على بعلمه ومنحني الثقة وغرس في
نفسي قوة العزيمة. فكان لتوجيهات سيادته السديدة الأثر الأكبر في إتمام البحث، له مني خالص الشكر
والاحترام والتقدير، وأسأل الله عز وجل أن يديم عليه الصحة والعافية ويجازيه عنى خير الجزاء.

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذة الدكتورة / دينا حسن عبد الهادي
أستاذ الإحصاء - ووكيل الكلية للدراسات العليا والبحوث - كلية التجارة - جامعة
طنطا، عضو لجنة المناقشة على تفضلها بالموافقة على مناقشة مشروع بحث التخرج، وهذا يعد شرفاً
عظيماً وفرصة طيبة للاستفادة من علمها وتوجيهات سيادتها أثابها الله خير الجزاء.

كما أتقدم بالشكر والامتنان إلى الأستاذ الدكتور/ سامح أحمد خاطر أستاذ إدارة الأعمال
المساعد - كلية التجارة _ جامعة طنطا، عضو لجنة المناقشة على تفضله بالموافقة على
مناقشة مشروع بحث التخرج وتوضيح الصواب لي في ملاحظاته القيمة التي أثرت في هذا البحث بفضل
من الله العلى القدير.

والحمد لله الذى هدانا لهذا وما كنا لنهتدى لولا أن هدانا الله

والله ولي التوفيق،،،

الباحثة

إهداء

أهدى هذا العمل المتواضع إلي روح
أبي الغالى الذى كم كنت اتمنى كثيراً
لو كان حاضراً معى هذه اللحظة التى
لم تكن تسعه الدنيا فيها فرحا وسعادة
وسرورا، اللهم أنزل على قبره
الضياء والنور وجاهه بالإحسان
إحساناً وبالسيئات مغفرةً ورضواناً.

مستخلص الدراسة

قامت هذه الدراسة بغرض الكشف عن أثر إدارة المواهب البشرية في التميز التنظيمي وذلك بالتطبيق على العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية بمحافظة المنوفية، وقد إختبرت الدراسة تأثير أبعاد إدارة المواهب البشرية المتمثلة ابعادها في (استقطاب المواهب، اختيار الموهبة، تدريب وتطوير المواهب، نشر المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) في التميز التنظيمي والتي تمثلت أبعاده في (تميز القيادة، تميز الإستراتيجية، تميز المرؤوسين، تميز الثقافة التنظيمية، تميز الهيكل التنظيمي). وقد تمثل مجتمع البحث من العاملين في المستويات الادارية بشركة العربي للصناعات الهندسية بمحافظة المنوفية، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٢٦٢) مفردة، وبلغت عدد الاستمارات المستوفاة (٢٣٢) إستمارة بنسبة (٨٨%) وتم إستبعاد عدد (٣٠) إستمارة إستقصاء لعدم صلاحيتها للتحليل الاحصائي واستخدمت الباحثة المنهج الاستنباطي في البحث. وقد توصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من وجود أثر لأبعاد إدارة المواهب البشرية في التميز التنظيمي إلا أن هذه الأبعاد تختلف من حيث قوة تأثيرها في التميز التنظيمي حيث أن الاحتفاظ بالمواهب كأحد أبعاد إدارة المواهب البشرية يأتي في مقدمة العناصر من حيث التأثير في مستوى التميز التنظيمي يليه بُعد تدريب وتطوير المواهب، ثم بُعد اختيار المواهب، يليه بُعد استقطاب المواهب، وأخيراً بُعد نشر المواهب.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب البشرية، التميز التنظيمي، شركة العربي للصناعات الهندسية بمحافظة المنوفية.

فهرس المحتويات

رقم الصفحة

الموضوع

الإطار العام

الإطار العام للبحث

٢	المبحث الأول : دراسات سابقة.....
٥	< مقدمة
١١	< أولاً: دراسات سابقة تناولت إدارة المواهب البشرية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى. ..
١٧	< ثانياً: دراسات سابقة تناولت التميز التنظيمى وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى .
١٩	< ثالثاً: دراسات سابقة تناولت العلاقة إدارة المواهب البشرية والتميز التنظيمى ...
	< رابعاً: التعليق على الدراسات السابقة
	المبحث الثاني : مشكلة وأهداف وأهمية البحث
٢٢	< أولاً: مفاهيم ومصطلحات البحث.
٢٤	< ثانياً: مشكلة البحث.
٢٦	< ثالثاً: أهداف البحث.
٢٦	< رابعاً: أهمية البحث.

الإطار النظري

الإطار النظري للبحث

	المبحث الأول: إدارة المواهب البشرية.....
٣٠	مقدمة
٣٠	< أولاً: نشأة إدارة المواهب البشرية
٣٠	< ثانياً: مفهوم إدارة المواهب البشرية.
٣٣	< ثالثاً: أهمية إدارة المواهب البشرية

رقم الصفحة	الموضوع
٣٥	< رابعاً: أهداف إدارة المواهب البشرية
٣٧	< خامساً: علاقة إدارة المواهب البشرية بإدارة الموارد البشرية
٣٩	< سادساً: إستراتيجيات إدارة المواهب البشرية
٤١	< سابعاً: أبعاد إدارة المواهب البشرية
المبحث الثاني: التميز التنظيمي.....	
٤٧	< مقدمة:
٤٨	< أولاً: مفهوم التميز التنظيمي
٤٩	< ثانياً: أهمية التميز التنظيمي.....
٥٠	< ثالثاً: أهداف التميز التنظيمي.....
٥١	< رابعاً: خصائص التميز التنظيمي
٥٢	< خامساً: مبادئ التميز التنظيمي
٥٣	< سادساً: مقومات نجاح إدارة التميز التنظيمي.....
٥٤	< سابعاً: أبعاد التميز التنظيمي

المبحث الثالث

الدراسة الميدانية

المبحث الأول: منهجية البحث.....	
٦١	< أولاً: نبذة عن الشركة محل الدراسة.....
٦٢	< ثانياً: فروض البحث
٦٣	< ثالثاً: متغيرات البحث.....
٦٤	< رابعاً: منهج البحث وأساليبه
٦٥	< خامساً : قائمة الاستقصاء.....
٦٦	< سادساً: حدود البحث
٦٦	< سابعاً: مجتمع وعينة البحث
٦٧	< ثامناً: ترميز متغيرات البحث
٦٨	< تاسعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة.....

رقم الصفحة	الموضوع
------------	---------

المبحث الثاني : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية

- ٧٠ < أولاً: اختبار الثبات والصدق للمقاييس المستخدمة في الدراسة
- ٧١ < ثانياً: التحليل الوصفي لبيانات الدراسة الميدانية
- ٧٣ < ثالثاً: اختبارات فروض الدراسة

المبحث الثالث: نتائج وتوصيات الدراسة

- ٨١ < أولاً: ملخص لأهم نتائج الدراسة
- ٨٢ < ثانياً: توصيات الدراسة
- ٨٣ < أولاً: مقترحات لبحوث مستقبلية

قائمة المراجع

- ٨٤ أولاً: المراجع باللغة العربية
- ٨٩ ثانياً: المراجع باللغة الانجليزية

قائمة الملاحق

- ٩٣ ملحق رقم (١): الجداول الإحصائية لتحديد حجم عينة البحث
- ٩٥ ملحق رقم (١): قائمة الإستقصاء
- ١٠٠ ملحق رقم (٢): التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة الميدانية



قائمة الجداول:

م	عنوان الجدول	الصفحة
١	إحصائية عددية بأعداد العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية بمحافظة المنوفية ...	٦٦
٢	حجر عينة البحث من العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية	٦٧
٣	ترميز متغيرات البحث وعناصر قياسها وحدود الأسئلة	٦٨
٤	معاملات الثبات بطريقة ألفا كرونباخ لمتغيرات البحث	٧٠
٥	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمتغيرات الدراسة الأساسية	٧١
٦	مصفوفة الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب والتميز التنظيمي	٧٢
٧	أثر أبعاد إدارة المواهب في تميز القيادة كأحد أبعاد التميز التنظيمي	٧٣
٨	أثر أبعاد إدارة المواهب في تميز الاستراتيجية كأحد أبعاد التميز التنظيمي	٧٤
٩	أثر أبعاد إدارة المواهب في تميز المرؤوسين كأحد أبعاد التميز التنظيمي	٧٥
١٠	أثر أبعاد إدارة المواهب في تميز الثقافة التنظيمية كأحد أبعاد التميز التنظيمي	٧٦
١١	أثر أبعاد إدارة المواهب في تميز الهيكل التنظيمي كأحد أبعاد التميز التنظيمي	٧٧
١٢	أثر أبعاد إدارة المواهب في التميز التنظيمي	٧٨

قائمة الأشكال:

م	عنوان الجدول	الصفحة
١	عوامل النجاح الهامة لإدارة الموارد البشرية	٣٨
٢	العلاقة بين متغيرات البحث الأساسية	٦٤

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

- مقدمة مدعمة.
- المبحث الأول: دراسات سابقة.
- المبحث الثاني: مشكلة وأهداف وأهمية البحث.

الفصل الأول

الإطار العام للبحث

مقدمة:

إن ما يشهده العالم المعاصر من تطور وتغير يسير بسرعة مذهلة وغير مسبوقه على كافة الأصعدة واليادين من حيث المحتوى والنظم والاليات والخصائص، وعلى مستوى المنظمات والمؤسسات العامة والخاصة على حد سواء باعتبارها أكثر الكيانات المجتمعية الحديثة تأثراً وتأثيراً بالتغيير .

ولا شك أن الموارد البشرية كان لها الدور البارز في هذه التطورات، فالمنظمات والمؤسسات الحديثة بحاجة ماسة إلى قوى الإبداع والمرونة والتميز والريادة، ولهذا أصبحت إدارة المواهب في الوقت الراهن أصعب بكثير من ذي قبل، سواء من خلال تحديد وتخطيط وجذب الكوادر الموهوبة أو الاحتفاظ بها خاصة مع تزايد التنافسية على المستوى المحلى والعالمى، وبالتالي فالمنظمات والمؤسسات التى تفشل فى إدارة مواردها البشرية وفق المعايير الحديثة سوف تفشل لا محال، وعليه فإن كثيراً من المنظمات والمؤسسات تضع أولوية لإدارة الموارد البشرية لزيادة فعالية المنظمة، فالمنافسة القائمة على المعرفة وتحديات العولمة وتغيير عالم العمل، باتت بشكل قوى تدفع المنظمات إلى الأمام مما يدل دلالة قطعية على أهمية إدارة المواهب البشرية فى تنمية القوى العاملة.

ويشير (الشمري، ٢٠٢٠) إلى أنه يجب أن تدرك المنظمات أهمية أن يكون لديها أفضل المواهب من أجل النجاح فى التنافسية والعالمية، وضرورة توظيف وتطوير الموهوبين والاحتفاظ بهم، حيث تعد إدارة المواهب البشرية مورداً حاسماً لتحقيق أفضل النتائج الممكنة.

وقد أصبحت إدارة المواهب البشرية أحد المصادر المهمة لبناء الميزة التنافسية، ولذا فإن هناك منظمات تبذل أقصى ما فى وسعها لجذب المواهب وتوظيفها وتطويرها والاحتفاظ بها لإدراكهم أن الأفراد هم الأصول الفريدة التى توجد بيئة محفزة للابتكار وإعطاء بعض المزايا لمنظمتهم فى النمو وإيجاد مجالات قادرة على التوسع والتنافسية.

كما أصبح التميز التنظيمى فى عصر العولمة موضوعاً يثير الاهتمام والنقاش الواسع من قبل مختلف الباحثين، وذلك لأن عنصر المعرفة والمعلومات لم يعد يعترف بعمالة نمطية

تحكمها الموصفات الوظيفية التقليدية التي كانت سائدة في الهرم البيروقراطي القديم، وإنما تعتمد على العناصر التي تتسم بالتميز وتعدد المعارف وتنوعها كرؤساء ومرؤوسين، حيث إن تحقيق المنظمة لتمييز الأداء يتطلب من أعضائها الابتعاد عن كل ما هو روتيني في الأداء والسلوك وتبنيها لنظم حيوية وفاعلة (حسين، ٢٠١٨).

نظراً للتطورات المستمرة في الأنظمة الإقتصادية العالمية، حيث أصبح التميز التنظيمي هدفاً رئيسياً لكل منظمة حديثة حتى تستطيع الإستمرار والنمو والتقدم وبالتالي يكون لديها القدرة على منافسة المنظمات والتفوق وتحقيق التميز التنظيمي في ظل الأنظمة الإقتصادية العالمية المتغيرة والمتطورة إنطلاقاً من هنا أصبح الإستثمار في الموارد البشرية جزء مهم من إستراتيجيات المنظمة حتى تكون قادرة على المنافسة، ولكي تتمكن المنظمة الصمود أمام المنافسة التي تواجهها من المنظمات الأخرى لذلك وجب ضرورة الإهتمام الكبير بالموهوبين والمبدعين، حيث أصبح في الوقت الحالى إن الثروات الحقيقية فى الإقتصاد هي الموارد البشرية ولا بد من توظيف المال فى الإستثمار فى بناء الموارد البشرية مما ينعكس بشكل إيجابي على المنظمة وعلى التنمية الشاملة، ويمكن تفعيل إدارة المواهب البشرية من خلال التركيز عليها فى العملية التشغيلية، والتغيير التنظيمي وتخطي دورة إلى اختيار القائد والمدير والتنفيذيين الموهوبين فى جميع المجالات فى المنظمة لتطوير جودة الأداء والسعي وراء توظيف الموارد البشرية الموهوبة منها، لتحقيق التميز التنظيمي، وتحقيق إنجازات عالية فى المنظمات.

لذا فإن هذه الدراسة هي محاولة من الباحثة للتعرف على أثر إدارة المواهب البشرية فى التميز التنظيمي، وذلك بالتطبيق على العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية. وينقسم هذا الفصل إلى مبحثين رئيسيين حيث تتناول الباحثة فى المبحث الأول الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيري الدراسة بينما تتناول فى المبحث الثانى مفاهيم ومصطلحات البحث، مشكلة وأهداف وأهمية البحث.

المبحث الأول

الدراسات السابقة

- أولاً: دراسات سابقة تناولت إدارة المواهب البشرية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى.
- ثانياً: دراسات سابقة تناولت التمييز التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى.
- ثالثاً: دراسات تناولت العلاقة بين إدارة المواهب البشرية والتمييز التنظيمي.
- التعليق على الدراسات السابقة وتحديد الفجوة البحثية.

المبحث الأول

الدراسات السابقة

تتناول الباحثة في هذا المبحث عرض مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وقد تم تقسيم تلك الدراسات في ثلاث مجموعات رئيسية هي:

- **المجموعة الأولى:** دراسات سابقة تناولت إدارة المواهب البشرية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى.
- **المجموعة الثانية:** دراسات سابقة تناولت التميز التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى.
- **المجموعة الثالثة:** دراسات سابقة تناولت العلاقة بين إدارة المواهب البشرية والتميز التنظيمي.

أولاً: الدراسات السابقة التي تناولت إدارة المواهب البشرية وعلاقتها ببعض المتغيرات الأخرى:

وسوف يتم عرض تلك الدراسات حسب الترتيب الزمني من الأقدم إلى الأحدث. تقوم الباحثة في هذا الجزء بعرض لبعض الدراسات التي تناولت العلاقة بين إدارة المواهب البشرية وبعض المتغيرات الأخرى كما يلي:

١- دراسة (Raman et al., 2013):

قامت الدراسة بمحاولة الوصول لتأثير إدارة المواهب في العلاقة بين جودة المشاركة والعقلية المتفتحة وأداء خدمات تكنولوجيا المعلومات بالشركات الهندية، وتكونت عينة الدراسة من (٨٤٢) مفردة من العاملين في الإدارات العليا والمتوسطة في شركات خدمات تكنولوجيا المعلومات من أعضاء رابطة ناسكوم (رابطة تجارية رئيسية لشركات تكنولوجيا المعلومات في الهند) ممثلين في (المديرين التنفيذيين، المديرين الماليين، نواب رؤساء مجالس الإدارات، رؤساء الإدارات الوظيفية ونوابهم)، وأظهرت النتائج وجود تأثيراً معنوياً إيجابياً لجودة المشاركة بأبعادها (مستوى الثقة، الإلتزام، التفاهم) على كل من إدارة المواهب بأبعادها التي تمثلت في (التوظيف، الاختيار) والعقلية المتفتحة بأبعادها (درجة تكيف العقلية مع الثقافات المتعددة والبيئات الثقافية والإقتصادية المختلفة) على الأداء للخدمات المقدمة والتي تمثلت في (نمو إجمالي الإيرادات، تزايد العملاء، نمو الأعمال العام)، كما أكدت الدراسة على أن توافر إدارة المواهب كمتغير وسيط بين العقلية المتفتحة وجودة المشاركة أدي لقوة العلاقة بينهما، وأن العقلية المتفتحة لها تأثير مباشر لكنه محدود على الأداء وأن الإستفادة القصوي من العقول العالمية لن تؤثر على الأداء بصورة فعالة إلا من خلال تطوير إدارة المواهب بالإضافة لتحقيق جودة المشاركة.

٢- دراسة (Lyria, 2013):

سعت هذه الدراسة للكشف عن دور إدارة المواهب في إدارة المنظمات المسجلة في بورصة نيروبي بكينيا، وطبقت الدراسة على (٥٣٤) مفردة من كبار مديري الشركات المدرجة في بورصة نيويورك، وتمثلت أهم متغيرات الدراسة في إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تطوير المواهب، تخطيط التعاقب الوظيفي) في إدارة المنظمات، وأكدت النتائج وجود تأثير معنوي إيجابي لإدارة المواهب بأبعادها في إدارة المنظمات، كما أثبتت أن بعد الاحتفاظ بالمواهب يتأثر بعوامل ديموغرافية مثل (العمر، الجنس)، وأن أكثر أبعاد إدارة المواهب تأثيراً على إدارة المنظمات هو بعد الاحتفاظ بالمواهب يليه استقطاب المواهب ثم تخطيط التعاقب الوظيفي وأخيراً تطوير المواهب.

٣- دراسة (Megri, 2014):

حاولت هذه الدراسة معرفة أثر علم النفس والمتغيرات الديموغرافية وموقع إدارة المواهب في الشركات في ظل المعرفة وأثرها على أداء العاملين، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي لإدارة المواهب في تحسين الأداء، ويؤثر الإلتزام التنظيمي إيجابياً كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة المواهب وأداء المنظمة.

٤- دراسة (Muntean, 2014):

استهدفت تلك الدراسة التعرف على مدى مساهمة إدارة المواهب التي تمثلت بأبعادها في (تحديد المواهب، جذب المواهب، الحفاظ على المواهب، تدريب وتطوير المواهب) في تحسين أداء المنظمات متعددة الجنسيات، وطبقت على (٩٤) مفردة من المديرين التنفيذيين داخل منظمة من المنظمات متعددة الجنسيات في دولة رومانيا، وأكدت نتائج هذه الدراسة على وجود تأثير معنوي إيجابي لممارسات إدارة المواهب على تحسين أداء المنظمات متعددة الجنسيات وأن أكثر أبعاد إدارة المواهب تأثيراً في تحسين أداء المنظمات هو بعد تدريب وتطوير المواهب يليه جذب المواهب ثم تحديد المواهب وأخيراً الحفاظ على المواهب.

٥- دراسة (Albattrikhi, 2016):

تناولت هذه الدراسة التعرف على واقع ممارسات إدارة المواهب بأبعادها المتمثلة في (جذب واختيار المواهب، نشر المواهب، تطوير المواهب) وأثر ذلك على الرغبة في العمل، وذلك

بالتطبيق على (١٠٠) مفردة من العاملين في قطاع تكنولوجيا المعلومات بغزة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين أبعاد إدارة المواهب والرغبة في البقاء بالعمل، وأن أكثر أبعاد إدارة المواهب تأثيراً في الرغبة في العمل هو نشر المواهب، يليه جذب المواهب، ثم تطوير المواهب، ثم الحفاظ على المواهب، وأخيراً اختيار المواهب، كما أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية لُبعد (نشر المواهب، تطوير المواهب) ترجع لمتغير الجنس، وأن هناك فروقاً معنوية لمتغيرات (جذب المواهب، نشر المواهب، تطوير المواهب) ترجع للمسمى الوظيفي.

٦- دراسة (الخليفة، ٢٠١٧):

حاولت هذه الدراسة قياس أثر إدارة المواهب في تحقيق الإبداع لدى البنوك التجارية الكويتية، وذلك بالتطبيق على عينة قوامها (١٧١) مفردة من رؤساء الأقسام ومديري الفروع والمصرفيين بالبنوك التجارية الكويتية، وتمثلت أبعاد إدارة المواهب في (اختيار المواهب، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، استقطاب المواهب)، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج أبرزها:

- ١- وجود أثر معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية لإدارة المواهب المتمثلة في (اختيار الموهوبين، وتنمية المواهب، والاحتفاظ بالموهوبين) في تحقيق الإبداع لدى البنوك التجارية الكويتية.
- ٢- عدم وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لأستراتيجية استقطاب الموهوبين، في تحقيق الإبداع لدى البنوك التجارية الكويتية.

٧- دراسة (السطوحى، وأخرون، ٢٠١٧):

استهدفت تلك الدراسة الكشف عن العلاقة بين القيادة الخادمة بأبعادها (الخدمة، التواضع، الرؤية)، وإدارة المواهب بأبعادها (إدارة أداء المواهب، تنمية المواهب، المكافآت والتقدير، الاتصالات، الثقافة والمناخ المفتوح)، وذلك بالتطبيق على شركات الأدوية التابعة لشركة هولدى فارما، وقد بلغت حجم العينة (٢٩٤) مفردة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- ١- وجود علاقة إرتباط معنوي إيجابي بين أبعاد القيادة الخادمة (الخدمة، التواضع، الرؤية)، وأبعاد إدارة المواهب (إدارة أداء المواهب، تنمية المواهب، المكافآت والتقدير، الاتصالات، الثقافة والمناخ المفتوح).
- ٢- وجود تأثير معنوي إيجابي للخدمة والرؤية فقط على أبعاد إدارة المواهب (إدارة أداء المواهب، تنمية المواهب، المكافآت والتقدير، الاتصالات، الثقافة والمناخ المفتوح).

٨- دراسة (خليل & حسن، ٢٠١٩):

قامت هذه الدراسة بغرض التعرف على أثر أبعاد إدارة المواهب في البراعة التنظيمية والتي طبقت على مديري قطاع التدريب والتطوير في وزارة الكهرباء ببغداد، وتكونت عينة الدراسة من (٣٠) مفردة، وتمثلت متغيرات الدراسة في أبعاد إدارة المواهب (الاستقطاب والتعيين، تطوير المواهب، إدارة أداء الموهبة، الاحتفاظ بالمواهب)، وقد أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباط معنوي بين إدارة المواهب والبراعة التنظيمية، وأن أكثر أبعاد إدارة المواهب تأثيراً على البراعة التنظيمية هو بعد إدارة أداء الموهبة، بينما كان أكثر أبعاد البراعة التنظيمية تأثيراً على إدارة المواهب هو التعلم المستمر، وأن أهم أبعاد إدارة المواهب تأثيراً في البراعة التنظيمية هو بعد تطوير المواهب، وعدم وجود هذا التأثير لمتغيرات إدارة المواهب الأخرى.

٩- دراسة (الجندي، ٢٠١٨):

حاولت هذه الدراسة التعرف على أثر تطبيق إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، تدريب المواهب، تقييم المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، الإحلال الوظيفي)، في نجاح المشاريع بأبعاده (الالتزام بالوقت المحدد، الالتزام بالتكلفة المقررة، الالتزام بالجودة المطلوبة)، في شركات الأتصال الأردنية، وتكونت عينة الدراسة من (٣٧٠) مفردة، من العاملين في الوظائف القيادية والإشرافية والعاملين في المشاريع في شركتي امنية وأورنج في العاصمة عمان - الأردن، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

١- وجود أثر معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها في نجاح المشاريع بأبعاده.

٢- وجود أثر معنوي إيجابي ذي دلالة إحصائية لإدارة المواهب في نظم معلومات الموارد البشرية.

٣- وجود أثر معنوي إيجابي لنظم معلومات الموارد البشرية في نجاح المشاريع في شركات الاتصالات الأردنية.

١٠- دراسة (أبو غزالة، ٢٠١٩):

سعت هذه الدراسة إلى قياس أثر إدارة المواهب على رشاقة الموارد البشرية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن، وطبقت الدراسة على العاملين في الإدارة الدنيا والوسطي في

الشركات محل الدراسة، وتم التطبيق على عينة قوامها (٢٠٠) مفردة، وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها:

١- وجود أثر معنوي إيجابي لإدارة المواهب بأبعادها (تدريب وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على رشاقة الموارد البشرية بأبعادها (المرونة، التكيف، المبادأة) في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن.

٢- وجود أثر معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب (الاحتفاظ بالمواهب) على مرونة الموارد البشرية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن.

٣- وجود أثر معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب (تدريب وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على تكيف الموارد البشرية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن.

٤- وجود أثر معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب (الاحتفاظ بالمواهب) على المبادأة لدى الموارد البشرية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن.

١١- دراسة (رضوان، ٢٠٢٠):

تناولت تلك الدراسة أثر أبعاد إدارة المواهب في البراعة التنظيمية، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (٢٢٤) مفردة من العاملين في البنوك التجارية بمدينة طنطا، وتمثلت أهم متغيرات الدراسة في إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، تنمية المواهب، نشر المواهب، إدارة أداء المواهب، الاحتفاظ بالمواهب)، والبراعة التنظيمية ببعديها (الاستكشاف، الاستغلال)، وتوصلت نتائج الدراسة إلى:

- ١- وجود علاقة ارتباط معنوية إيجابية بين أبعاد إدارة المواهب والبراعة التنظيمية.
- ٢- وجود تأثير معنوي إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المواهب في البراعة التنظيمية، كما أكدت النتائج على أن أكثر أبعاد إدارة المواهب تأثيراً في البراعة التنظيمية هو بُعد نشر المواهب، يليه الاحتفاظ بالمواهب ثم تنمية المواهب، وأخيراً إدارة أداء المواهب، في حين لم تثبت النتائج معنوية تأثير البعد الخاص بجذب المواهب في البراعة التنظيمية.

١٢- دراسة (عتيبي، ٢٠٢١)

حاولت هذه الدراسة الكشف عن أثر أبعاد إدارة الموهب في الميزة التنافسية لدى العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية، وقد اختبرت الدراسة تأثير أبعاد إدارة المواهب المتمثلة في (جذب المواهب، تنمية المواهب، نشر المواهب، إدارة أداء المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) في الميزة التنافسية بأبعادها (التكلفة الأقل، الاستجابة، الجودة، السمعة)، وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (٢٢٨) مفردة، و توصلت النتائج إلى أن هناك تأثيراً معنوياً إيجابياً ذي دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المواهب في الميزة التنافسية، وقد أظهرت الدراسة أن أكثر أبعاد إدارة المواهب تأثيراً في الميزة التنافسية لدى العاملين هو بُعد جذب المواهب، يليه الاحتفاظ بالمواهب، ثم تنمية المواهب، وأخيراً إدارة أداء المواهب، في حين لم تثبت النتائج معنوية تأثير البعد الخاص بنشر المواهب في الميزة التنافسية.

١٢- دراسة (موسى، ٢٠٢٢):

سعت هذه الدراسة إلى محاولة التعرف على أثر أبعاد إدارة المواهب في البراعة التنظيمية، وذلك بالتطبيق على العاملين في الإدارة الصحية بمدينة بسيون، حيث طبقت الدراسة على عينة قوامها (١٤٧) مفردة، وقد استخدمت الباحثة أسلوب الانحدار البسيط والانحدار المتعدد وذلك لاختبار مدى فروض البحث، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج تمثلت أهمها في:

- ١- وجود تأثير معنوي إيجابي لكل من (استقطاب المواهب، نشر الموهبة، اختيار الموهبة، تدريب وتطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة) كأبعاد لإدارة المواهب في بُعد الاستكشاف كأحد أبعاد البراعة التنظيمية.
- ٢- وجود تأثير معنوي إيجابي لأبعاد (استقطاب المواهب، نشر الموهبة، اختيار الموهبة، تدريب وتطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة) كأبعاد لإدارة المواهب في بُعد الاستغلال كأحد أبعاد البراعة التنظيمية.
- ٣- وجود تأثير معنوي إيجابي لجميع أبعاد إدارة المواهب في البراعة التنظيمية، كما أوضحت الدراسة أنه على الرغم من أن البراعة التنظيمية تتأثر بمجموعة من أبعاد إدارة المواهب وفقاً لنتائج تحليل الانحدار المتعدد إلا أن هذه الأبعاد اختلفت في ترتيب تأثيرها في البراعة التنظيمية فقد جاء بُعد نشر الموهبة في المقام الأول، يليه بُعد اختيار الموهبة، ثم بُعد استقطاب الموهبة، يليه بُعد تدريب وتطوير الموهبة، وأخيراً بُعد الاحتفاظ بالموهبة.

١٢- دراسة (فتح الله، ٢٠٢٣)

حاولت تلك الدراسة قياس أثر إدارة المواهب البشرية في أبعاد جودة الخدمة الصحية، وذلك بالتطبيق على العاملين بالشركة المصرية للاتصالات بمنطقة الغربية، وقد اختبرت الدراسة أثر إدارة المواهب البشرية بأبعادها (استقطاب المواهب، اختيار المواهب، تدريب وتطوير المواهب، نشر المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) في أبعاد جودة الخدمة الصحية، والتي تمثلت في (الاعتمادية، الاستجابة، الامان، التعاطف، الملموسية) وقد طبقت الدراسة على عينة قوامها (٢٧٤) مفردة، و توصلت الدراسة إلى أنه على الرغم من وجود أثر لابعاد إدارة المواهب البشرية في جودة الخدمة، إلا أن هذه الأبعاد تختلف من حيث قوة تأثيرها في جودة الخدمة، حيث جاء بُعد الاحتفاظ بالمواهب كأحد إدارة المواهب البشرية في مقدمة الأبعاد من حيث قوة التأثير في جودة الخدمة، يليه بُعد تدريب وتطوير المواهب، ثم بُعد اختيار المواهب، ثم يليه بُعد استقطاب المواهب، وأخيراً بُعد نشر المواهب على الترتيب.

١٣- دراسة (منصور، ٢٠٢٣):

تناولت هذه الدراسة الكشف عن أثر تطبيق إطار الجدارات على إدارة المواهب وذلك بالتطبيق على العاملين بشركة العربي للصناعات الهندسية، وقد اختبرت الدراسة تأثير إطار الجدارات على إدارة المواهب والتي تتمثل بأبعادها في (جذب المواهب، تنمية المواهب، إدارة أداء المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) وقد طبقت هذه الدراسة على عينة قوامها (٢٩٧) مفردة من العاملين بالموارد البشرية بالشركة محل الدراسة، وتوصلت النتائج إلى أن هناك تأثيراً معنوياً إيجابياً ذا دلالة إحصائية لأبعاد إطار الجدارات في إدارة المواهب، وقد أظهرت الدراسة أن أكثر أبعاد إطار الجدارات تأثيراً في إدارة المواهب لدى العاملين هو بُعد الجدارات القيادية، يليه بُعد المهارة، ثم بُعد المعرفة، يليه بُعد الجدارات السلوكية، وأخيراً بُعد الجدارات الفنية.

ثانياً: دراسات سابقة تناولت التميز التنظيمي وعلاقته ببعض المتغيرات الأخرى.

١- دراسة (Kanji, 2002):

حاولت هذه الدراسة التعرف على العلاقة بين التميز التنظيمي وأداء الشركات العاملة بصناعة الأدوية بكندا، وبناء نظام شامل لقياس تميز الأداء، وأجريت هذه الدراسة على شركات صناعة الأدوية بكندا وتكونت عينة الدراسة من (٦٤) شركة عاملة في هذا المجال، وتم تحليل

البيانات الموجودة بسجلات المؤسسات، وتمثلت أبعاد التميز التنظيمي في (تميز القيادة، تميز المرؤوسين، تميز الهيكل التنظيمي)، و أظهرت الدراسة مجموعة من النتائج أهمها ما يلي:

- ١- وجود تأثير معنوي إيجابي لتميز القيادة في أداء الشركات العاملة بصناعة الأدوية.
- ٢- وجود تأثير معنوي إيجابي لتميز المرؤوسين في أداء الشركات العاملة بصناعة الأدوية.
- ٣- وجود تأثير معنوي إيجابي لتميز الهيكل التنظيمي في أداء الشركات العاملة بصناعة الأدوية، وأن تميز الهيكل التنظيمي من أكثر الأبعاد تأثيراً على أداء الشركات عينة الدراسة.

٢- دراسة (Khoo & Tan, 2002):

ركزت هذه الدراسة على معرفة التحديات التي تواجه المنظمات نحو التميز، وقد أجريت على شركة SmelterPlant في أستراليا، واستخدمت الدراسة نموذج تميز الاعمال الاسترالي حيث تم تحديد مكونات النموذج التي اشتملت على كل من (القيادة، الإستراتيجيات، الأهداف، الخطط، المعلومات، إدارة العمليات، نتائج الأعمال). وقد جاءت النتائج لتؤكد معنوية العلاقة بين تلك المكونات وبين التميز التنظيمي.

٣- دراسة (العطوي، ٢٠١١):

قامت هذه الدراسة بغرض قياس أثر القيادة التحويلية على التميز التنظيمي، وذلك بالتطبيق على العاملين في وزارة العدل السعودية بمنطقة تبوك، وتمثلت أبعاد القيادة التحويلية في (الدافع الإلهامي، التأثير المثالي، الاعتبارات الفردية، الاستشارة الفكرية)، بينما تمثلت أبعاد التميز التنظيمي في (تميز القيادة، تميز المرؤوسين، تميز الهيكل التنظيمي، تميز الثقافة التنظيمية)، وبلغت عينة الدراسة (٢١٠) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- ١- وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد القيادة التحويلية في التميز التنظيمي، وقد أظهرت الدراسة أن أكثر أبعاد القيادة التحويلية تأثيراً هو بُعد الدافع الإلهامي، يليه بُعد التأثير المثالي، ثم الاعتبارات الفردية، وأخيراً الاستشارة الفكرية.
- ٢- اختلفت أبعاد التميز التنظيمي في قوة تأثيرها، حيث احتل بُعد تميز الثقافة التنظيمية المرتبة الأولى، يليه بُعد الهيكل التنظيمي، ثم تميز القيادة، وأخيراً تميز المرؤوسين.

٤- دراسة (Avanaki, et al, 2013):

استهدفت هذه الدراسة التعرف على أثر إدارة المعرفة على التميز المؤسسى، وتم تجميع البيانات من خلال تصميم وإستخدام الاستبيان ثم تحليل البيانات من خلال البرامج الإحصائية، وذلك بالتطبيق على (٣٢٣) مفردة، من مديرى وخبراء التأمين بالشركات الإيرانية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة بين إدارة المعرفة والتميز المؤسسى، وجود علاقة بين إدارة المعرفة على التميز المؤسسى.

٥- دراسة (Alnaweih, 2013):

سعت هذه الدراسة إلى تقييم واقع إدارة المعرفة فى جامعة الطائف بالإضافة إلى الكشف عن أثرها فى زيادة التميز لدى العاملين فيها، وشملت عينة عشوائية من الموظفين الإداريين على اختلاف تخصصاتهم ومراتبهم الإدارية الوظيفية، وبلغ حجم العينة (١٢٦) مفردة، من مختلف كليات وإدارات الجامعة، واعتمدت فى تحليل بياناتها على التحليل الوصفى للبيانات وتحليل التباين الأحادى (ANOVA)، وتمثلت أبعاد المعرفة فى (ابتكار المعرفة، اكتساب المعرفة، استخدام المعرفة، توزيع المعرفة)، كما تمثلت أبعاد التميز التنظيمى فى (تميز القيادة، تميز المرؤوسين، تميز الهيكل التنظيمى، تميز الثقافة)، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

١- وجود تأثير إيجابى معنوى ذى دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المعرفة على أبعاد التميز التنظيمى لدى العاملين بجامعة الطائف.

٢- وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى تقديرات أفراد العينة لمستوى إدارة المعرفة يرجع إلى خصائصهم الوظيفية والديموغرافية (العمر، المؤهل العلمى، المستوى الوظيفى).

٣- وجود فروق ذات دلالة إحصائية فى تقديرات أفراد العينة لمستوى إدارة المعرفة لدى الموظفين فى جامعة الطائف، وذلك يرجع إلى خصائصهم الوظيفية والديموغرافية (العمر، المؤهل العلمى، المستوى الوظيفى)، وعدم وجود فروق إحصائية تعزى لمتغير الخبرة.

٦- دراسة (رضوان، ٢٠١٤):

استهدفت هذه الدراسة تحديد أثر محددات الرشاقة الإستراتيجية على التميز التنظيمى بقطاع الاتصالات فى مصر، وقد اختبرت الدراسة تأثير عدة محددات للرشاقة الإستراتيجية وهى (وضوح الرؤية، اختيار الأهداف الإستراتيجية، فهم القدرات الأساسية، الشراكة فى المسؤولية، التكنولوجيا، تنفيذ الأعمال والأنشطة) وذلك على التميز التنظيمى، وتمثل مجتمع البحث فى

العاملين بالمستويات الإدارية المختلفة في شركات الاتصالات في مصر، وبلغت عينة الدراسة (٢٦٤) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى:

- ١- وجود أثر ذي دلالة معنوية لمحددات الرشاقة الإستراتيجية في التميز التنظيمي.
- ٢- وقد أظهرت النتائج أن أكثر محدّدات الرشاقة الإستراتيجية تأثيراً في التميز التنظيمي وفقاً للترتيب التالي وضوح الرؤية، ثم تنفيذ الأعمال والأنشطة، يليه التكنولوجيا، ثم اختيار الأهداف الإستراتيجية، فهم القدرات الأساسية وأخيراً الشراكة في المسؤولية.

٧- دراسة (Boussalem, 2015):

إهتمت هذه الدراسة بتحديد العلاقة بين تمكين العاملين والتميز التنظيمي، وقد تحدد تمكين العاملين والتي تمثلت ابعاده في (معنى العمل، كفاءة العمل، إستقلالية العمل، تطوير العمل)، ولتحقيق أهداف الدراسة تم تطوير إستبانة لجمع البيانات من أفراد العينة، وبلغ عددها (٣٥٢) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها:

- ١- أن هناك علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بُعدى (معنى العمل، كفاءة العمل) والتميز التنظيمي.
- ٢- لا توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين بُعدى (استقلالية العمل، تطوير العمل) والتميز التنظيمي.

٨- دراسة (بلاسم، ٢٠١٩):

سعت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي تمثلت أبعادها في (التخطيط، الاستقطاب، الاختيار، التعيين، التدريب، التحفيز)، في تحقيق التميز المؤسسى والتي تمثلت أبعاده في (التميز القيادى، التميز فى تقديم الخدمة)، وبلغت عينة الدراسة، والتي شملت جميع الموظفين فى دوائر الموارد البشرية فى هذه الجامعات والبالغ عددهم (٧٥) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها:

- ١- وجود أثر معنوى إيجابى لُبعد ممارسات الموارد البشرية (تدريب الموارد البشرية، تحفيز الموارد البشرية) فى التميز التنظيمي.
- ٢- عدم وجود أثر لُبعد استقطاب الموارد البشرية، الاختيار والتعيين للموارد البشرية فى التميز التنظيمي.