

أثر إدارة المواهب على تحقيق الإبداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية
بجازان

**The Impact of Talent Management on Achieving
Organizational Innovation in Social Care Management in
Jazan.**

مشروع تخرج

إعداد

نايف محمد حكيم 232000683

إشراف

د. وليد عبد الجواد سليمان صديق

د. الفيصّل عبد الحميد محمد حسن

1445هـ/2024م

الفصل الأول: الاطار العام للدراسة

تمهيد:

يتناول هذا الفصل مبحثين، المبحث الأول يتطرق إلى الاطار العام للدراسة ويتضمن مشكلة الدراسة، وأهدافها، وأهميتها، وأسئلة الدراسة، ومصطلحات الدراسة، والمبحث الثاني: الدراسات السابقة ويتم التطرق لها على النحو التالي:

1.1 مقدمة:

أدت التطورات والتغيرات السريعة والمستمرة في بيئة الأعمال، وما نتج عنها من تأثيرات على مختلف قطاعات الأعمال، وخاصة القطاع الرعاية الاجتماعية، إلى زيادة حدة المنافسة بين الادارات على كافة المستويات إلا أن هذه المنافسة لم تعد مقتصرة على الخدمات التي تقدمها إدارات الرعاية الاجتماعية فقط، بل تعدت ذلك لتمتلك أصناف عالية ومتميزة من الموارد البشرية الموهوبة ذات القدرات العالية والمهارات المتفوقة، معتبرة أنها المورد القادر على الإبداع والابتكار، والتي من خلالها يمكن أن تصل إلى درجة من الإبداع في تقديم الخدمات بالشكل الذي يتناسب مع احتياجات ورغبات العملاء المتعددة والمتغيرة.

إن حاجة إدارة الرعاية الاجتماعية الملحة والمستمرة من خلال تفاعلها مع هذه البيئة التي تتميز بعدم الاستقرار والتنوع والتعقيد، دفعت هذه الادارات إلى استقطاب واختيار الموظفين الموهوبين والسعي للاحتفاظ بهم وهذا ما يسمى بحرب المواهب، من خلال الاستثمار في الموارد البشرية ووضع استراتيجيات لإدارة هذه المواهب.

إن عملية تحقيق الإبداع والأداء المتميز للأفراد العاملين في إدارة الرعاية الاجتماعية لا تحدث بالصدفة، حيث أن إدارة المواهب تتطلب جهداً من تلك الادارات، ويتشكل هذا الجهد من خلال الاستثمار في الأنشطة المطلوبة وفي الوقت اللازم لتخطيط وتنفيذ الموهبة الاستراتيجية الإدارة من خلال مجموعة من

العمليات والبرامج والأساليب المتكاملة، ومن خلال استقطاب الأفراد بقدراتهم ومهاراتهم وتطويرهم والاحتفاظ بهم من أجل تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية لإدارات الرعاية الاجتماعية.

تعتبر إدارة المواهب في إدارة الرعاية الاجتماعية مسؤولية تجاه كل فرد، ورعاية المواهب ويشمل التطوير الفردي والتنظيمي بناءً على ما سبق قامت هذه الدراسة بقياس أثر إدارة على تحقيق الابداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية.

2.1 مشكلة الدراسة:

يعتبر العنصر البشري الموهوب أعلى الأصول بين المنظمات، كما أن احتضان المنظمات للموهوبين يعتبر من أهم وظائف إدارة المواهب البشرية في الألفية التي نعيشها، لأن تميز المنظمات وبقائها الآن وفي المستقبل يعتمد على قدرتهم على الحصول على الموهوبين وإدارة حياتهم المهنية للاستفادة منهم في تعظيم موارد المنظمة، كان ديفيد أول من استخدم مصطلح إدارة المواهب عام 1998 في مقال نشره في نفس العام. خلال فترة الركود 2008/2009، ومن ثم قررت العديد من المنظمات إعادة النظر في نهج إدارة المواهب الخاص بها لتلبية متطلبات السنوات القادمة.

تعتبر إدارة المواهب من أكثر الاستراتيجيات فعالية والتي تشكل جزءاً رئيسياً من استراتيجية المنظمة والتي تهتم بإدارة العنصر البشري بما يساعد منظمات الأعمال على مواجهة التحديات ودخول أسواق جديدة والتحلي بالمرونة والحصول على الميزة التنافسية.

بيئة الأعمال هي بيئة ديناميكية تتنوع في مستوياتها وسرعة التغيير وتواجه المنظمات العديد من التحديات والمشكلات التي يجب مواجهتها بالحلول المناسبة، بالإضافة إلى بعض الأزمات التي قد تهدد حياة المنظمة ولذلك يجب على المنظمات وضع استراتيجية لإدارة الأزمات، وقد ظهرت أهمية الموهبة باعتبارها العقل المدبر والذراع المحرك للمكونات الأخرى، بحيث تساعد على زيادة قدرة المنظمة على تطوير الأساليب وابتكار الحلول للأزمات من خلال استشعارها والتخفيف من أثارها والتعلم منها لتبني النهج الأمثل لإدارة الأزمات عند حدوثها.

نتيجة للتحديات والأحداث المستمرة والتغيرات السريعة التي تواجه بيئة الأعمال السعودية، خاصة في ظل ظروف المنافسة الشديدة، يجب على منظمات الأعمال بشكل عام وإدارات الرعاية الاجتماعية بشكل خاص تبني المفاهيم الإدارية الحديثة مثل: إدارة المواهب من أجل مواجهة تلك التحديات والأحداث التي تواجهها هذه الإدارات، لا سيما وأن معظم إدارات الرعاية، حسب علم الباحث، تفتقر إلى العديد من العمليات الوظيفية، والتي تشمل استقطاب واختيار والاحتفاظ بأفضل المهارات والخبرات من الأفراد الموهوبين، وذلك لإدارة العمل بما يتوافق مع الاحتياجات التنظيمية، مما يتطلب توفير قدرات إبداعية عالية لمواجهة هذه التحديات والأحداث بسرعة وكفاءة وفعالية.

تشكل إدارة الرعاية الاجتماعية محوراً هاماً لمختلف الأنشطة في المنظمات العامة والخاصة على حد سواء، وفي ظل نمو المنظمات وكبر حجمها وتشابك وتعقيد عملها، وتنوع العلاقات الداخلية، وترابطها، وتأثيرها على البيئة الخارجية، سواء كانت هذه المؤثرات سياسية، أو اقتصادية، أو اجتماعية، لذا لا بد من توفير القدرات التي تساهم في استمرار مواجهة الأحداث والتغيرات والتطورات التي تحدث في بيئة العمل، ولا يمكن تحقيق هذه المهمة إلا في ظل الإدارة الواعية بما يواكب التطورات والتحديات في بيئة العمل وتحقيق الإبداع التنظيمي في المنظمات.

كما أن للإبداع التنظيمي أهمية كبيرة كونه عملية فعالة تهدف إلى تنمية وتطوير الموارد البشرية في هذه المنظمات، من خلال العديد من الممارسات، والقصد من ذلك خلق قوة عمل تتميز بالفعالية والأداء العالي. لا شك أن جوهر التغيرات البيئية التي تحدث وحركة وتسارع الأحداث فيها ينبع من أن العنصر البشري أصبح رأس المال الفكري والمعرفي الذي تقوم عليه المنظمات.

وهنا تكمن مشكلة الدراسة في معرفة أثر إدارة المواهب على تحقيق الإبداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان..

ومن خلال ما تقدم يمكن صياغة المشكلة كما يلي:

ما أثر إدارة المواهب على تحقيق الإبداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان؟

3.1 أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في تناولها إحدى الموضوعات الحيوية في العصر الحديث حيث تناولت موضوع أثر إدارة المواهب على تحقيق الابداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان، والتي لم تتم دراستها بشكل كاف لذلك، من المؤمل أن تكون الدراسة الحالية مجلة علمية حديثة، وتكون هدفاً للباحثين لإجراء الدراسات المتعلقة بنوع الدراسات الحالية، كما تكمن أهمية الدراسات في معالجتها للمبادئ الأساسية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية، وتساهم بشكل كبير في حل مشاكل إدارة المواهب وتحقيق الابداع التنظيمي داخل إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.

الأهمية العلمية:

تكمن أهمية الدراسة العلمية في أنها تساهم في توضيح الأطر النظرية لجميع المتغيرات التي تناولتها الدراسة من جهة، وفي تفصيل كيفية قياس تلك المتغيرات من جهة أخرى، وتنبع أهميتها مما يلي: تلقي الدراسة الضوء على مفاهيم إدارة المواهب والابداع التنظيمي بهذه المواضيع على وجه الخصوص، يقدم توصيات تتعلق بتفعيل أثر إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على تحقيق الإبداع التنظيمي بأبعاده (الإبداع في المنتجات - الإبداع في العمليات- الإبداع في التكنولوجيا)

الأهمية العملية:

تنبع الأهمية العملية لهذه الدراسة من كونها تدرس أثر إدارة المواهب على تحقيق الابداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان، مما يساعد صناع القرار في إدارات الرعاية الاجتماعية على الاستفادة من نتائج هذه الدراسة في تحقيق مدى فاعلية تطبيق هذه الأنظمة في مؤسساتهم، ومن هنا فإن هذه الدراسة تساعد إدارات الرعاية الاجتماعية بجازان على تبني سياسات واضحة ومناسبة، واتخاذ القرارات المناسبة فيما يتعلق بتحقيق الابداع التنظيمي داخل الادارات الخاصة بالرعاية الاجتماعية، وذلك من خلال الأخذ في الاعتبار التوصيات التي قدمتها هذه الدراسة.

4.1 أهداف الدراسة:

الهدف الرئيسي للدراسة الحالية: هو التعرف على أثر إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على تحقيق الإبداع التنظيمي بأبعاده (الإبداع في المنتجات - الإبداع في العمليات- الإبداع في التكنولوجيا) في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.

وينبثق من الهدف الرئيسي مجموعة من الأهداف الفرعية وتتمثل أهدافها فيما يلي:

- التعرف على أثر إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الإبداع في المنتجات في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.
- التعرف على درجة تأثير إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الإبداع في العمليات في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.
- التعرف على أثر إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الإبداع في التكنولوجيا في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.
- التوصل إلى مجموعة من النتائج والتوصيات المتعلقة بإدارة المواهب وتحقيق الإبداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية.

5.1 تساؤلات الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في الإجابة عن التساؤلات التالية:

السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر ذو دلالة احصائية لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على تحقيق الإبداع التنظيمي بأبعاده (الإبداع في المنتجات - الإبداع في العمليات- الإبداع في التكنولوجيا) في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان؟

وينبثق عن السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: -

- السؤال الفرعي الأول: ما مدى تأثير إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الابداع في المنتجات في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان؟
- السؤال الفرعي الثاني: ما مدى تأثير لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الابداع في العمليات في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان؟
- السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الابداع في التكنولوجيا في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان؟

6.1 فرضيات الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة فقد أعتمد على مجموعة من الفرضيات الآتية:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على تحقيق الإبداع التنظيمي بأبعاده (الإبداع في المنتجات - الإبداع في العمليات- الإبداع في التكنولوجيا) في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان

وينبثق عنها الفرضيات الفرعية التالية:

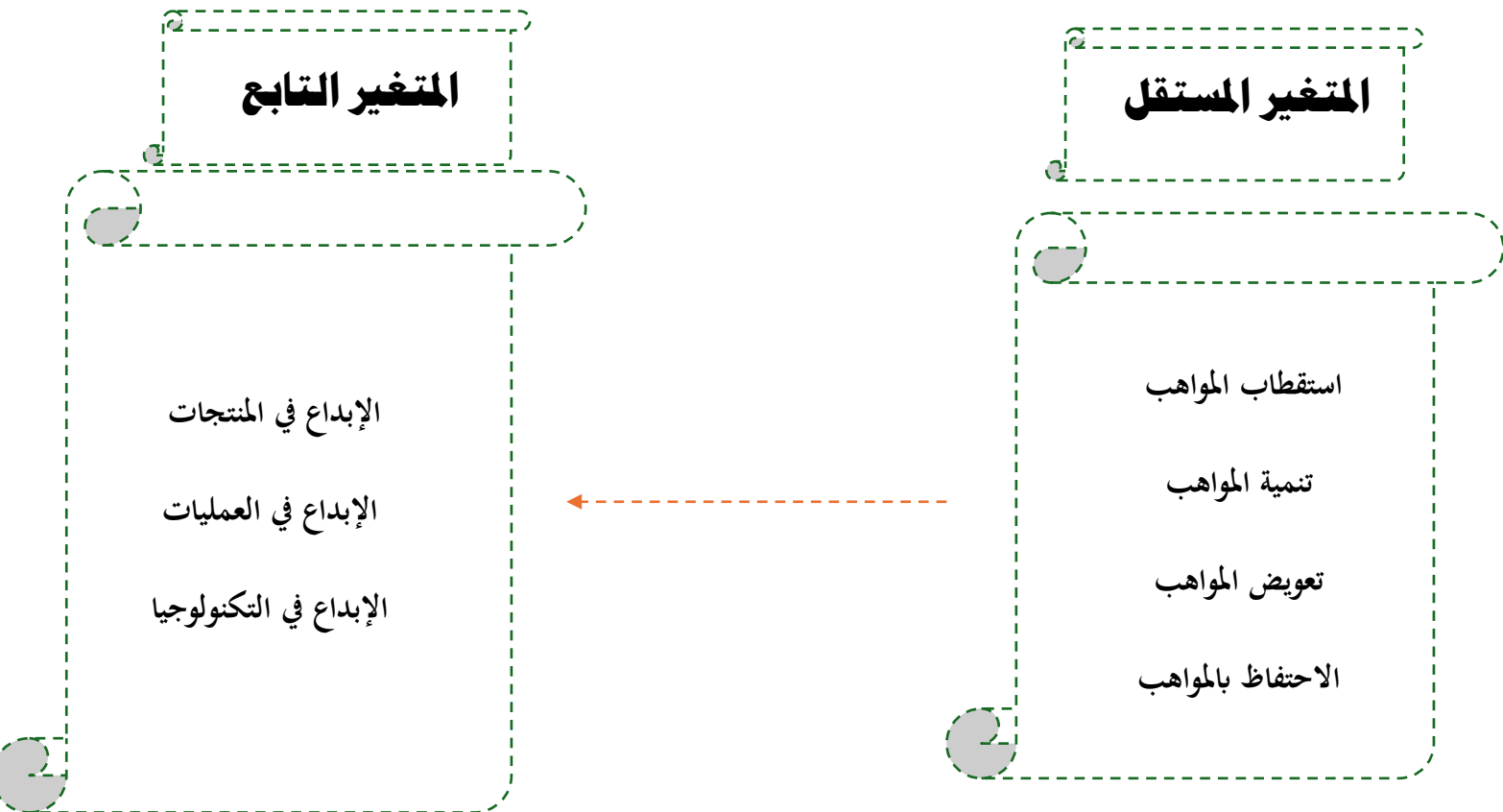
- الفرضية الفرعية الأولى: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الابداع في المنتجات في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.
- الفرضية الفرعية الثانية: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الابداع في العمليات في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.

- الفرضية الفرعية الثالثة: لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على الابداع في التكنولوجيا في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.

7.1 نموذج الدراسة:

يهدف هذا النموذج إلى دراسة أثر إدارة المواهب على تحقيق الإبداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.

- المتغير المستقل: إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب)
- المتغير التابع: الإبداع التنظيمي بأبعاده (الإبداع في المنتجات - الإبداع في العمليات- الإبداع في التكنولوجيا)



8.1 أسباب اختيار الموضوع:

- دوافع ذاتية:

- الاهتمام الشخصي بالموضوع نتيجة لتجارب شخصية أو خلفية شخصية قد تكون لديك، مما يجعلك متحمسا لاستكشافه بشكل أعمق.
- يكون لديك رغبة في تحقيق نجاح مهني في مجال معين، واختيار موضوع متناسب مع هذا الهدف قد يكون محفزا لك.
- رغبة في الاسهام في إحداث تأثير ايجابي في مجتمعك أو في المجتمع بشكل عام، وقد تكون البحث في موضوع يعزز الفهم أو يحل مشكلة معينة هو وسيلة لتحقيق ذلك.

- دوافع موضوعية:

- يتعلق الموضوع بقضية اجتماعية هامة، فقد تكون هناك دافعية لدراسته لتسليط الضوء على قضية تستحق الاهتمام.
- هناك نقص أو فجوات في البحث الحالي حول الموضوع، فإن ملء هذه الفجوات يمكن أن يكون دافعا لاختيار الموضوع.
- الموضوع يتعلق بقضايا اقتصادية مهمة أو قطاع صناعي حيوي، فقد يكون هناك دافع اقتصادي لدراسته التطورات الحديثة في التكنولوجيا أو العلوم دافعا لاختيار موضوع محدد للبحث بهدف استكشاف أو تطوير تلك التقنيات.

9.1 المنهجية:

نظرا لطبيعة الدراسة التي تهدف إلى التعرف أثر إدارة المواهب على تحقيق الابداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان، وعلى هذا الأساس تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي حيث استخدمنا في

الجانب النظري المنهج الوصفي الذي يعمل على توضيح متغيرات الدراسة ، مع استخدام المنهج التحليلي في الدراسة الميدانية لأنه يعمل على التحليل والربط بين النتائج التي توصل إليها و يعمل على تفسيرها ثم إصدار الأحكام المناسبة.

مصادر البيانات :

اعتمدت الدراسة على المصادر التالية في جمع البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: قام الباحث بالرجوع إلى الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والأدبيات والتقارير والأبحاث والدراسات السابقة التي تتناول موضوع الدراسة والبحث في مواقع الإنترنت المختلفة لتقديم الإطار النظري المتعلق بهذه الدراسة.
- المصادر الأولية: قام الباحث بإعداد استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات مباشرة من أفراد العينة، حيث تكونت من عدد من الفقرات بهدف التعرف على أثر إدارة المواهب على تحقيق الابداع التنظيمي في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.

أدوات الدراسة:

تم العمل على الاستبانة للتناسب مع متغيرات الدراسة من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة، حيث تكونت من قسمين رئيسيين هما:

- القسم الأول: وهو الجزء الخاص بالمتغيرات الديمغرافية لأفراد عينة الدراسة من العاملين في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان بالمملكة العربية السعودية والمتمثلة ب: النوع الاجتماعي، والعمر، والمؤهل العلمي، والوضع المهني.
- القسم الثاني: اشتمل القسم الثاني على الفقرات والأبعاد التي تقيس متغيرات الدراسة المستقل والتابع.

الأساليب الإحصائية المستخدمة:

لاختبار أسئلة وفرضيات الدراسة والإجابة عنها قام الباحث باستخدام التقنيات الإحصائية للعلوم الاجتماعية

Statistical Package for Social Sciences - SPSS كما يلي:

— أولاً: أساليب الإحصاء الوصفي Descriptive Statistic Measures: والتي تم استخدامها لوصف

الخصائص الديمغرافية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة، وتشمل:

- التكرارات: لوصف الخصائص الشخصية والوظيفية للعاملين عينة الدراسة.
- النسب المئوية: تم استخدامها لمعرفة التوزيعات التكرارية للعاملين عينة الدراسة.
- المتوسط الحسابي: استخدم لمعرفة متوسط إجابات للعاملين عينة الدراسة عن فقرات الأبعاد.
- الانحراف المعياري: استخدم لمعرفة تشتت إجابات العاملين عينة الدراسة عن المتوسط الحسابي.

ثانياً: الإحصاء التحليلي:

- معامل الثبات كرونباخ الفا: للتعرف على مدى الاتساق الداخلي لفقرات ابعاد متغيرات الدراسة.
- الانحدار المتعدد: لاختبار اثر المتغير المستقل في المتغير التابع.
- ارتباط بيرسون: للتحقق من عدم وجود ارتباط ذاتي عالي بين ابعاد المتغير المستقل.
- Kolmogorov-Smnov للتعرف على تحقق ظاهرة التوزيع الطبيعي لبيانات الدراسة.
- تحليل الانحدار الهرمي: لاختبار دور المتغير المعدل في تحسين أثر المتغير المستقل في المتغير التابع.

10.1 حدود الدراسة:

- حدود موضوعية: قامت الدراسة بقياس أثر لإدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على تحقيق الإبداع التنظيمي بأبعاده (الإبداع في المنتجات - الإبداع في العمليات- الإبداع في التكنولوجيا) في إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان
- حدود مكانية: إدارة الرعاية الاجتماعية بجازان.
- حدود زمنية: العام الدراسي 2024.
- حدود بشرية تم التطبيق علي العاملين في لإدارات الرعاية الاجتماعية بجازان في المملكة العربية السعودية.

10.1 الدراسات السابقة:

الدراسات العربية

1. الدراسة	المرعي، (2023)
أهداف الدراسة	هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- تنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب) على تحقيق الإبداع التنظيمي بأبعاده الثلاثة: (تحقيق الإبداع في المنتجات - الإبداع في العمليات- الإبداع في التكنولوجيا)، لدى موظفي شركات الأدوية الأردنية المدرجة أسهمها في سوق عمان المالي
المتغير المستقل	أثر إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب- وتنمية المواهب- تعويض المواهب- الاحتفاظ بالمواهب)
المتغير التابع	تحقيق الإبداع التنظيمي بأبعاده الثلاثة: (تحقيق الإبداع في المنتجات - الإبداع في العمليات-

لتحقيق أهداف الدراسة تم تبني المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث قام الباحث بتطوير استبانة مكونة من (35) فقرة لقياس المتغيرات، وتم توزيع (450) استبانة على أفراد المجتمع، لكن بلغت عدد الاستبانات القابلة للتحليل (357) استبانة بنسبة استرداد بلغت (79%) واستخدمت مجموعة من الاختبارات الإحصائية من خلال برنامج SPSS 25	منهجية البحث
أظهرت النتائج أن هنالك أثراً إيجابياً ودالاً إحصائياً الأبعاد إدارة المواهب استقطاب المواهب، وتنمية المواهب، وتعويض المواهب، والاحتفاظ بالمواهب على تحقيق الإبداع التنظيمي على شركات الأدوية الأردنية المدرجة أسهمها في سوق عمان المالي، وأوصت الدراسة بضرورة زيادة اهتمام الإدارة العليا بأهمية المواهب من الأفراد العاملين وتبنيهم والاحتفاظ بهم من خلال إشعارهم بأهمية انجازاتهم في مجال عملهم وتدريبهم لزيادة قدراتهم وإبداعاتهم، وتشجيع اعتماد مبدأ وضع الفرد المناسب في المكان المناسب كي يأخذ كل دوره في العمل بالشكل الصحيح.	أهم النتائج والتوصيات
محمد، (2023)	2. دراسة
تهدف هذه الدراسة إلى دراسة أثر إدارة المواهب على تعزيز الابتكار التنظيمي في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مصر	أهداف الدراسة
أثر إدارة المواهب	المتغير المستقل
تعزيز الابتكار التنظيمي	المتغير التابع
استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي واعتمدت على الاستبيان الإلكتروني كأداة للدراسة بلغ عدد أفراد عينة الدراسة 119 فرداً.	منهجية الدراسة
وصل البحث إلى عدد من النتائج منها المستوى العالي لإدارة المواهب والمستوى العالي للابتكار	النتائج والتوصيات

التنظيمي في المؤسسات العاملة بالجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مصر وهناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية الإدارة المواهب فيما يتعلق بالابتكار التنظيمي ، اتضح أنه كلما زادت إدارة المواهب بنسبة 1% زاد الابتكار التنظيمي في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مصر بنسبة 0.445% ، وهناك أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجذب المواهب وتنمية المواهب ، استثمار المواهب والحفاظ على المواهب على الابتكار التنظيمي في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة.

في مصر أوصت الدراسة بوضع خطة استراتيجية لتنفيذ إدارة المواهب في جميع المؤسسات العاملة في مصر من خلال تطبيق العمل في إدارة المواهب ونشر ثقافة إدارة المواهب و معهد مشجع الأيونات لاكتشاف وتبني المواهب وعقد الندوات والدورات التدريبية وورش العمل لنشر ثقافة إدارة المواهب بين الموظفين، والتعريف بإدارة المواهب وأهميتها وأهدافها وأبعادها ومعوقاتها في جميع المؤسسات العاملة في مصر والاهتمام بتوفير كافة القدرات والاحتياجات التي تساهم في زيادة قدرة إدارة المواهب على تحقيق أهدافها بكفاءة وفاعلية.

الميلالي،(2021)	3. الدراسة
هدف البحث إلى اختبار الإدارة الإلكترونية في المنظمة المبحوث وهي (قسم تقاعد وضمان بابل)، والتعرف على مستوى تأثيرها في الإبداع التنظيمي إذ تم دراسة الإدارة الإلكترونية المتمثلة في (عتاد الحاسوب- والبرمجيات- وشبكة الاتصال- وصناع المعرفة) واختبار وقياس مدى تأثيرها منفردة على الإبداع التنظيمي بأبعاده المتمثلة في (القيادة والمنظمة- العمليات والأدوات- الأفراد والمهارات- والثقافة والقيم) لغرض اختبار فرضيات البحث تم تطبيق البحث على عينة من الأفراد العاملين في (قسم ضمان بابل) للحصول على المعلومات المطلوبة عن طريق الاستبانة التي أعدت لهذا الغرض	أهداف الدراسة

المتغير المستقل	الإدارة الإلكترونية المتمثلة في (عتاد الحاسوب- والبرمجيات- وشبكة الاتصال- وصناع المعرفة)
المتغير التابع	الإبداع التنظيمي بأبعاده المتمثلة في (القيادة والمنظمة- العمليات والأدوات- الأفراد والمهارات- والثقافة والقيم)
منهجية الدراسة	وقد اعتمد الباحث بهدف الوصول إلى النتائج الكمية على برنامج (SPSS.V. 25)، وبرنامج الجودة العالمي (AMOS. V. 25)، لغرض التحليل الإحصائي وصولاً إلى النتائج.
أهم النتائج والتوصيات	إذ كانت مشكلة البحث تتمثل باختبار وقياس تأثير الإدارة الإلكترونية في الأبداع التنظيمي، ولغرض تحقيق البحث لأهدافه فقد تم وضع فرضتي الارتباط والتأثير لهذا الغرض. توصل البحث إلى مجموعة من الاستنتاجات أهمها: ضرورة اهتمام إدارة المديرية بتجهيز المديرين أجهزة حاسوب متطورة لغرض تسهيل إنجاز الأعمال، الأمر الذي يساهم في تطوير كوادر المديرية في عملية تركيب وتشغيل الأجهزة الإلكترونية.
4. الدراسة	جالو، (2022)
أهداف الدراسة	تناول هذا البحث موضوع " دور إدارة التغيير في تحقيق الإبداع التنظيمي؛ لأن إدارة التغيير هي النشاط الذي يهتم بشكل مباشر على إنشاء منظمات أعمال متميزة، وعالية حيث الأداء وليس من حيث العدد أو الحجم لوحدهما، ويكون من خلال وضع هيكل تنظيمي ملائم داخل المنظمات بشكل يحقق الفاعلية الوظيفية لدى الموظفين، وتحسين مستوى الأداء العام، وكذلك التفكير الإبداعي هو الجوهر لتطور الأداء الوظيفي، من حيث إن المنظمة المعاصرة تعيش ظروفًا متغيرة ومعقدة مما يجعلها في حاجة ملحة إلى التفكير الإبداعي؛ ليساهم في تحسين وتطوير أداء الموظفين على توليد الأفكار، ومواكبة التطورات التقنية الحديثة.
المتغير المستقل	المراجعة الداخلية

إدارة التغيير	المتغير التابع
تحقيق الإبداع التنظيمي	المتغير الوسيط
وقد اتبع الباحث فيه المنهج الوصفي التاريخي، وهدف البحث إلى التعرف على دور إدارة التغيير في تحقيق الإبداع التنظيمي، ومعرفة دور الفاعلية، والمشاركة، والإصلاح، والقدرة على التطوير والابتكار.	منهجية الدراسة
وقد توصل الباحث من خلال الدراسة على نتائج في غاية الأهمية من أهمها: أثبتت الدراسة بوجود علاقه ذات دلالة طردية بين الفاعلية، والمشاركة، والإصلاح، والقدرة على التطوير في تحقيق الإبداع التنظيمي، وكذلك الإبداع التنظيمي يعد أحد المقومات الأساسية في عملية التغيير، فالتطورات المحيطة بنا والناجمة عن ثورة المعلومات، والانفجار المعرفي والتكنولوجي، وزيادة حدة التنافس بين المنظمات، والمؤسسات أدت إلى التغيير، ومن أهم التوصيات التي توصل اليها الباحث إليهما: التعاون وتشجيع العمل الجماعي؛ لما له أثر في التفكير الإبداعي، وبالتالي إلى تطوير الأداء الوظيفي، القيام بدراسات ومؤتمرات؛ للتعرف على أهمية التفكير الإبداعي، وما له من دور فاعل في تحسين أداء الموظفين.	أهم النتائج والتوصيات
القاضي، (2023)	5. الدراسة
هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على أثر إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية، تكون مجتمع الدراسة من البنوك التجارية العاملة في المملكة الأردنية الهاشمية.	أهداف الدراسة
أثر إدارة المعرفة	المتغير المستقل
تحقيق الإبداع التنظيمي	المتغير التابع
أما عينة الدراسة فقد شملت على البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددها (13) بنكا وتم	منهجية الدراسة

اختيار (6) بنوك. فيما شملت وحدة التحليل على المدراء التنفيذيين في الإدارتين العليا والوسطى (مدير عام، ونائب مدير عام، ومدير دائرة، ومدير فرع) في البنوك التجارية عينة الدراسة وبطريقة المسح الشامل والبالغ عددهم (320). تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وصولاً لتحقيق أهداف الدراسة بشقيها النظري والعملي.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أبرزها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي في البنوك التجارية الأردنية. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاستثمار في عمليات إدارة المعرفة من قبل البنوك التجارية الأردنية للاستفادة من انعكاساته في تحقيق الإبداع التنظيمي.

النتائج والتوصيات

المشهداني، (2022)

6. الدراسة

هدفت الدراسة بشكل رئيس الكشف عن أثر الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة- المرونة- الطلاقة - الحساسية للمشكلات- القدرة على التحليل) في تحقيق الميزة التنافسية في شركة آسيا سيل في العراق، وهدفت أيضاً التعرف على مستوى الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية على شركة آسيا سيل في العراق من وجهة نظر العاملين فيها.

أهداف الدراسة

أثر الإبداع التنظيمي بأبعاده (الأصالة- المرونة- الطلاقة - الحساسية للمشكلات- القدرة على التحليل)

المتغير المستقل

تحقيق الميزة التنافسية

المتغير التابع

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي بالاعتماد على أداة الاستبيان التي تم تطبيقها على عينة مكونة من (293) موظف وموظفة من العاملين في الوظائف القيادية والإدارية والفنية في شركة آسيا سيل للاتصالات (Acia cell)، واعتمدت الدراسة للإجابة عن أسئلة الدراسة أساليب التحليل الوصفي والتحليلي للبيانات التي تم تجميعها من أفراد عينة

منهجية الدراسة

الدراسة. أظهرت نتائج الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في شركة آسيا سيل، واتضح من النتائج أن الإبداع التنظيمي بأبعاده المتعلقة الأصالة، والمرونة، والطلاقة والحساسية للمشكلات، والقدرة على التحليل " قد فسرت 75.20 % من التباين في تحقيق الميزة التنافسية على شركة آسيا سيل في العراق، وأوصت الدراسة بناءً على نتائجها بعدد من التوصيات من أهمها زيادة الاهتمام من قبل إدارة شركات الاتصالات في العراق بالإبداع التنظيمي بأبعاده الطلاقة، الأصالة المرونة الحساسية للمشكلات القدرة على التحليل في تحقيق الميزة التنافسية على شركة آسيا سيل في العراق لرفع مستوى الميزة التنافسية في الشركة.	أهم النتائج والتوصيات
قدوة،(2020)	7. الدراسة
هدفت هذه الدراسة إلى إظهار الدور المتنامي للإبداع التنظيمي باعتباره أحد أشكال الإبداع في تحقيق الميزة التنافسية للمؤسسة الاقتصادية، من خلال تحديد علاقة الأثر بين أبعاد الإبداع التنظيمي المتمثلة في: (الطلاقة الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات القدرة على التحليل، المخاطرة) والميزة التنافسية	أهداف الدراسة
أبعاد الإبداع التنظيمي المتمثلة في: (الطلاقة الأصالة، المرونة، الحساسية للمشكلات القدرة على التحليل، المخاطرة)	المتغير المستقل
الميزة التنافسية	المتغير التابع
قد تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي كونه المناسب لموضوع الدراسة، وقد تم جمع المعلومات المتعلقة بالبحث الذي أجري ميدانياً من خلال تصميم استبانة وتوزيعها على مجتمع الدراسة المتكون من 33 عاملاً في مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي والذي يشمل فئتي التقنيين والإداريين، وقد تم استرجاع 30 منها أي ما يعادل نسبة 90.91 % من عدد	منهجية الدراسة

الاستبانات التي تم توزيعها، وقد تم التحليل باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS 22.	
ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة وجود مستويات مرتفعة من الإبداع التنظيمي، عدم وجود علاقة بين الإبداع التنظيمي والميزة التنافسية في المؤسسة محل الدراسة من أهم ما أوصت به الدراسة ضرورة المحافظة على مستوى الإبداع التنظيمي بالمخبر والعمل على تعزيزه.	أهم النتائج والتوصيات
برزوق، (2021)	8. الدراسة
تهدف الدراسة الى معرفة دور الإبداع الإداري في تفعيل التغيير التنظيمي بمؤسسة نفطال وحدة الغاز المميع بولاية البليدة، بحيث تكون مجتمع الدراسة من 87 عاملا وذلك باختلاف مستوياتهم أما عينة الدراسة فتم تحديدها بالاعتماد على العينة القصدية حيث بلغ عددها 46 عامل أي بنسبة 52,87% من مجتمع الدراسة	أهداف الدراسة
دور الإبداع الإداري	المتغير المستقل
التغيير التنظيمي	المتغير التابع
كما تم الاعتماد على الأسلوب الوصفي التحليلي وتم جمع البيانات الميدانية من خلال استبانة لقياس أهداف الدراسة واختبار فرضياتها والتي انقسمت إلى قسمين، حيث احتوى القسم الأول على البيانات الشخصية لأفراد العينة، بينما تكون القسم الثاني من ثلاث محاور والتي كانت حول الإبداع الإداري، التغيير التنظيمي، ومحور شمل أثر الإبداع الإداري على التغيير التنظيمي في المؤسسة، كما تم تحليل البيانات بالاستناد على الأسلوب الإحصائي.	منهجية البحث
حيث توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها وجود علاقة قوية ومباشرة بين الإبداع الإداري والتغيير التنظيمي على مستوى مؤسسة نفطال للغاز المميع المتوقعة بولاية البليدة.	أهم النتائج والتوصيات

Chadee,2012	1. الدراسة
التعرف على العلاقة بين تنمية المواهب وتبادل المعرفة.	أهداف الدراسة
تنمية المواهب	المتغير المستقل
تبادل المعرفة	المتغير التابع
اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي	منهجية البحث
وتوصلت إلى أن تبادل المعرفة لها تأثير إيجابي على تنمية المواهب في جميع مستويات المنظمة.	أهم النتائج
	والتوصيات
Alhasani,2021	2. الدراسة
هدف هذه الدراسة إلى اختبار أثر الدعم المنظمي في اليقظة الاستراتيجية في وزارة الخدمة المدنية في سلطنة عمان، حيث سعى الباحثان فيها إلى فهم العلاقة بين المنظمات والموظفين والاهتمام بمدى العلاقة بين دور الدعم المنظمي في تحفيز وتغيير اتجاهات وسلوكيات الموظفين لأداء وظائفهم، وانعكاس ذلك على اليقظة الاستراتيجية. أجريت الدراسة على عينة عشوائية من المديرين العاملين بوزارة الخدمة المدنية العمانية، حيث بلغت عينة الدراسة (147) مديرا،	أهداف الدراسة
أثر الدعم المنظمي بأبعاده (تحفيز- تغيير اتجاهات- تغيير سلوكيات- تغيير أداء)	المتغير المستقل
اليقظة الاستراتيجية بأبعادها (اليقظة التكنولوجية- واليقظة التسويقية- واليقظة التنافسية- واليقظة البيئية)	المتغير التابع
وقد اعتمدت الدراسة لقياس الدعم المنظمي من خلال أربعة أبعاد وهي: دعم القيادة، والعدالة المنظمة، والمشاركة في صنع القرار، والمكافآت المنظمة، بينما قام الباحثان بقياس	منهجية البحث

اليقظة الاستراتيجية عبر أربعة أبعاد أيضا وهي: اليقظة التكنولوجية، واليقظة التسويقية، واليقظة التنافسية، واليقظة البيئية	
أوضحت نتائج الدراسة أن هناك مستويات متوسطة للاهتمام بالدعم المنظمي، واليقظة الاستراتيجية، حيث يشكون من قلة الدعم مما ينعكس سلباً على انجاز أعمالهم وولائهم، وضعف اهتمام الإدارة العليا في اشراك العاملين عند اتخاذ القرارات مما يترتب عليه فشل في تقدير الذات. خرجت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها زيادة اهتمام الإدارة العليا في وزارة الخدمة المدنية بمساعدة ودعم المديرين مما ينعكس ايجابا على زيادة ولائهم وانتمائهم من خلال التعاطف معهم واحترامهم وتوفير بيئة آمنة وصحية لهم، ووضع انظمة الحوافز والمزايا الملائمة، ومعايير عادلة التوزيع المهام، مما يجعل الوزارة أكثر قدرة على الاستجابة للتغيرات البيئية.	أهم النتائج والتوصيات

المراجع:

المراجع العربية:

1. برزوق، عبد الرفيق، (2021)، فاعلية الإبداع الإداري في تحقيق التغيير التنظيمي في المؤسسة الجزائرية: دراسة ميدانية بمؤسسة نفطال بوحدة الغاز المميع لولاية البليدة، مجلة المشكاة في الاقتصاد ، التنمية والقانون، المركز الجامعي بلحاج بوشعيب عين تموشنت، معهد العلوم الاقتصادية، التسيير والعلوم التجارية، مج6، ع1، الجزائر.
2. الميالي، حاكم أحسوني مكرود، (2021)، العنوان: دور الإدارة الإلكترونية في تحقيق الإبداع التنظيمي: دراسة تحليلية في دائرة التقاعد والضمان الاجتماعي في محافظة بابل، مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والادارية، جامعة الكوفة، كلية الادارة والاقتصاد، مج17، ع3.
3. جالو، عبد الله، (2022)، العنوان: دور إدارة التغيير في تحقيق الإبداع التنظيمي، مجلة البحوث والدراسات الشرعية، مج10، ع138.
4. القاضي، حسام صايل، (2023)، العنوان: أثر إدارة المعرفة في تحقيق الإبداع التنظيمي: دراسة تطبيقية على البنوك التجارية الأردنية، جامعة البصرة، كلية الادارة والاقتصاد، مج18، ع69.
5. قدة، حياة، (2020)، العنوان: دور الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية في المؤسسة الاقتصادية" دراسة حالة مخبر المجد للتحاليل الطبية بالوادي"، مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة، جامعة الشهيد حمه خضر الوادي، كلية العلوم الاقتصادية، مج4، ع2.
6. المشهداني، نذير عمار جميل، (2022)، الابداع التنظيمي ودوره في تحقيق الميزة التنافسية" دراسة تطبيقية على شركة أسيا سيل في العراق، (رسالة ماجستير)، جامعة مؤتة، كلية الدراسات العليا، الأردن.
7. الشربيني، صفاء أحمد، (2017)، أثر إدارة المواهب على إدارة المعرفة "دراسة تطبيقية على شركات خدمات الانترنت في مصر، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، جامعة بنها، كلية التجارة، ع2.

8. فريجات، محمود مروان محمود،(2016)، أثر إدارة المواهب على إدارة الأزمات " دراسة تطبيقية في شركات التأمين الأردنية (رسالة ماجستير)، جامعة البلقاء التطبيقية، كلية الدراسات العليا، الأردن.
9. محمد، حنان رمضان على،(2023)، أثر إدارة المواهب على تعزيز الابتكار التنظيمي في الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة في مصر، المجلة العملية للاقتصاد والتجارة، جامعة عين شمس، كلية التجارة، ع2.

المراجع الأجنبية:

10. Alhasani, Abdullah Hamood, & Alkshali, Shaker Jaralla (2021). The impact of organizational support on strategic vigilance in Ministry of Civil Service in Sultanate Oman. International Journal of Academic Research in Business Sciences. 11(5). 669-683. & Social <http://dx.doi.org/10.6007/IJARBS/11-i5/8496>
11. Chadee, Doren and Revti Raman (2012), "External knowledge and Performance of offshore IT service providers in India: the mediating role of talent management", Asia Pacific Journal of Human Resoueces, 50(4), 1-24..

Mid-Ocean University



College of Management

Specialization in Business Administration

**The Impact of Talent Management on Achieving Organizational
Innovation in Social Care Management in Jazan.**

Preparation:

Naif Mohammed Hakamy 232000683

Supervision:

Dr. Walid Abdul Jawad Saleem Sadiq

Dr. Al-Faisal Abdul Hamid Mohammed Hassan

1445-2024