

عنوان البحث

تأثير ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي
(دراسة تطبيقية في قطاع البنوك بجدة في المملكة العربية السعودية)

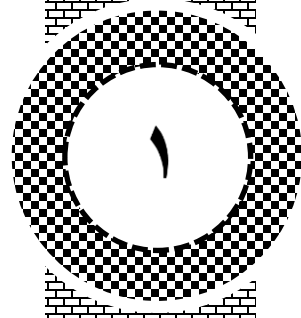
تحت إشراف

الاستاذ الدكتور / الفصيل عبدالحميد
الاستاذ الدكتور / فايز جراد

إعداد

الباحثة / نورا سلطان كلكتاوي

الرقم الجامعي / 243000362



العرض المبدئي

الإطار العام للبحث

ويتناول:

- 1- مقدمة البحث.
- 2- اللوات السابقة.
- 3- اللوات الاستطالية.
- 4- مشكلة البحث.
- 5- أهمية البحث.
- 6- أهداف البحث.
- 7- فروض البحث.
- 8- المنهجية العلمية للبحث حدود اللوات.
- 9- حدود ومجال البحث.
- 10- مجتمع وعينه البحث.
- 11- هيكل البحث .

الإطار العام للبحث

1.1 مقدمة البحث :

يعتبر التقدم الذي شهدته منظمات الأعمال في السنوات الأخيرة محفزاً أساسياً لتكثيف البحوث والتجارب العلمية التي تسعى إلى تطوير الفكر الإداري بشكل عام وإدارة الموارد البشرية بشكل أكثر تخصصاً ، الأمر الذي نتج عنه ظهور أساليب و أفكار إدارية و تنظيمية جديدة من أهمها مدخل إدارة المواهب , ومع هذا التقدم الذي يشهده العالم المعاصر يزداد الطلب على النشاط الإبداعي، وأصبح من الضروري على كل منظمة أعمال العمل على القدرات خالقة موهوبة من بين أفرادها تعيينها على مواكبة هذا التقدم المتزايد.

ومع التطور السريع لعلم الإدارة الحديث وتركيزه على المورد البشري و حرصه على تنميته كرافد أصيل من روافد النمو الاقتصادي والاجتماعي؛ ظهرت الحاجة لتطوير الأنظمة بما يحقق مطالب التنمية ويحافظ على هوية المجتمع ويحقق الميزة التنافسية للدولة (حسونة ،2008) فجاء برنامج الملك سلمان - حفظه الله- لتنمية الموارد البشرية ليلبي هذه الحاجة، و صدر الأمر رقم 3141 في 43/4/1413هـ ليحدث نقلة نوعية في إدارة الموارد البشرية لجميع قطاعات الدولة ومنها التعليم لتبني المفاهيم الجديدة والتحول بأجهزة شؤون الموظفين من المهام التنفيذية إلى الوظائف والمهام الاستراتيجية التي ترعى العنصر البشري وتعمل على تنميته واستثماره.

أصبحت إدارة المواهب اهتماماً بحثياً متزايداً، حيث إرتباط إدارة المواهب بشكل محوري باستقطاب للمواهب من المصادر المختلفة الخارجية والداخلية، وجعل هذه المواهب بشكل مناسب في المناصب

القيادية، وكذلك العمل على التحفيز التنظيمي التي يساهم في تطوير الأداء التنظيمي ، وهذا يعني أن المنظمة الراغبة في إشراك المواهب بفعالية في الحياة التنظيمية للإستفادة من كفاءاتهم وإعداد الهياكل والاستراتيجيات والمناخ لتشجيع يجب أن تكتشف طرقاً موظفيها في مناصب قيادية للمساهمة في تنمية وتعزيز الابداع التنظيمي من أجل تحقيق النجاح التنظيم (Tomasz & Wojciech , 2016) , تعتبر إدارة المواهب عبارة عن مجموعة العمليات التي تسعى لصياغة استراتيجية تركز على تخطيط حاجة المنظمة الآنية والمستقبلية من الموهوبين والعمل على استقطابهم من جهة، وتشخيص مستوى جودة الموهبة المتوفرة في المؤسسة وفي جميع مستوياتها التنظيمية لتطويرها وإثراء معارفها باعتماد معايير موضوعية وبرامج تطويرية مستدامة من جهة أخرى (صالح، 2015).

ويعد التخطيط للتعاقب الوظيفي قصة نجاح في القيادة لمعظم المؤسسات ، والفكرة المحورية للتخطيط للتعاقب الوظيفي هي تحديد أفضل الكوادر البشرية داخل المنظمة للإستعداد لشغل وظائف حيوية وهامة (Keilers,2016) ، وان تخطيط التعاقب الوظيفي هو الخطة التنظيمية الداخلية لتطوير المواهب ، ويستند الكثير من التخطيط نحو التعاقب الوظيفي إلي نماذج توجيهية تشجع العاملين الأصغر سناً أو الأقل خبرة على امتلاك القدرة على تحسين مجموعات مهاراتهم (Finney et al.,2012)

علي الرغم من الإهتمام البحثي المتزايد بإدارة المواهب والممارسات الخاصة ونظم تخطيط التعاقب الوظيفي بها كمنظور حديث لإدارة الموارد البشرية ، إلا انه لا يعرف سوى القليل عن طريق المؤسسات الصناعية ومؤسسات التعليمية في إدارة مواهبها ولملاء هذه الفجوة الأدبية تهدف هذه الدراسة إلي استكشاف وفهم وتحليل ممارسات ادارة المواهب في المؤسسات المالية وربط تأثيرها على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي . لتحقيق هذا الهدف تقوم الباحثة بمراجعة الأدبيات الحديثة المتعلقة بممارسات إدارة

المواهب ونظم تخطيط التعاقب الوظيفي في محاولة تحديد الاتجاهات التي يسير فيها النقاش العملي ،
وتقديم بحثاً بالتطبيق على المؤسسات المالية وهي البنوك بجدة بالمملكة العربية السعودية.
لذا تسعى الباحثة الى تحليل تأثير ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي بالتطبيق
على قطاع المؤسسات المالية وهي البنوك بجدة .

1.2 الدراسات السابقة:

1.2.1 الدراسات العربية والأجنبية :

أ- الدراسات العربية والاجنبية لموضوع ممارسات إدارة المواهب

أشارت دراسة (Al Hazi, 2021) الى المساهمة في تطوير إطار عمل ادارة المواهب في ظل السياق العالمي الحالي , حيث قامت هذه الدراسة على تحليل المرجعيات العلمية التي تمكن من وصف ظاهرة ادارة المواهب , كما هدفت هذه الدراسة الى تحليل إدارة المواهب من خلال اربع وجهات نظر وهى ثقافة الفرد , المهارات الرقمية , رفاهية الموظف , تطوير اطار العمل , حيث برزت ادارة المواهب باعتبارها التحدي الأكبر الذى يواجه المنظمات , يعتبر رأس المال البشرى على كل المستويات اكثر اهمية من أي وقت مضى للمنظمات التي تأمل في رفع قدرتها التنافسية , كما اشارت الدراسة ان اطار ادارة المواهب يؤكد ان العمل البحثي المستقبلي سيساعد المنظمة على مواجهة التحديات إدارة المواهب في البيئة التنافسية , وتوصلت هذه الدراسة إلى ان ادارة المواهب هي ضمان الاداء الفعال للموظف والإبداع التنظيمي.

في دراسة (زيادة ، 2021) والتي هدفت للكشف عن العلاقة بين نظام إدارة المواهب البشرية والأداء الوظيفي المتميز ، والتعرف علي أثر نظام المواهب البشرية على الأداء الوظيفي ، وقد خلصت الدراسة الي مجمعة من النتائج منها : أن هناك علاقة طرية قوية ذات دلالة إحصائية بين نظام وممارسات إدارة المواهب البشرية والأداء الوظيفي المتميز ، وان هناك أثر دالا إحصائياً بين نظام ادارة المواهب والأداء الوظيفي المتميز . فقد اوصت الدراسة : بوضع أنظمة متقدمة لعمليات استقطاب واختيار الموظفين ، وضع الاستراتيجية للمحافظة على أفضل لاعاملين المبدعين ، استحداث إدارة للمواهب البشرية ، توفير الميزانية لتحفيز الموهوبين ، تفعيل دور إدارة الماهب البشرية في تعزيز الأداء الوظيفي المتميز .

وكانت دراسة سافانا وبلي (Sivathanu & Pillai , 2021) فقد تناولت تحليل تقنية إدارة الموهبة وتحقيق الأداء التنظيمي وقد استهدفت الدراسة فحص استخدام التقنية لإدارة المواهب وتأثيرها على الأداء التنظيمي ، وكانت عينة الدراسة مكونة من 22 مشاركاً من كبار موظفي الموارد البشرية في الشركات الوطنية والمتعددة الجنسيات ، وقد خلصت الدراسة على النتائج الي مساهمة التقنية لإدارة المواهب في تحليل المواهب وإدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ، مما يساهم في تطوير مواهب عالية الأداء وتطوير الاداء التنظيمي.

أشارت دراسة (محمد ، 2020) والتي هدفت الى تحليل أثر ممارسات إدارة المواهب على أداء الموظفين في القطاع المصرفي في المملكة العربية السعودية ، وذلك من خلال عينة للدراسة 200 موظف من البنوك الكبرى في المملكة ، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج منها : وجود علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ادارة المواهب واداء الموظفين ، تحسين اساليب ممارسات إدارة المواهب يؤدي الى زيادة في الأداء الوظيفي ، كما اوصت الدراسة الى ضرورة تطوير برامج تدريبية متخصصة لتحسين مهارات وكفاءات الموظفين.

في دراسة (علي ، 2022) والتي تناولت أثر التكنولوجيات على فعالية إدارة المواهب في المنظمات الحديثة في قطر والتي شملت عينة 120 مديراً في المنظمات متعددة الجنسيات ، وخلصت الدراسة الى ان استخدام التكنولوجيات الحديثة تحسن من كفاءة ادارة المواهب وان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية قوية ، كما اوصت الدراسة : ضرورة تدريب المديرين على استخدام التكنولوجيا الحديثة لمواجهة التحديات التنافسية الحالية.

كما أشارت دراسة (السهلي ، 2020) حيث تناولت تكامل إدارة المواهب مع نظم تخطيط التعاقب الوظيفي في تعزيز الأداء التنظيمي : دراسة تطبيقية في القطاع النفطي بالمملكة العربية السعودية ، وكانت عينة الدراسة 200 موظفاً ومديراً في الشركات النفطية الكبرى ، وتوصلت الدراسة الي أن التكامل بين إدارة المواهب ونظم تخطيط التعاقب الوظيفي يعزز الأداء التنظيمي وذلك من خلال ضمان استمرارية المناصب القيادية والحرية وتطوير الكفاءات الداخلية ، كما اوصت الدراسة بضرورة وجود استراتيجيات متكاملة راسية للربط بين إدارة المواهب وتخطيط التعاقب لتحقيق أهداف المؤسسة على المدى الطويل.

ب- الدراسات العربية والاجنبية لموضوع نظم تخطيط التعاقب الوظيفي

اشارت دراسة (محمد ، 2018) والتي تناولت أثر تخطيط التعاقب الوظيفي على تنمية الموارد البشرية استدامة المؤسسات الاقتصادية المصرية "دراسة مقارنة "هدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير تخطيط التعاقب الوظيفي على تنمية الموارد البشرية لتحقيق استدامة المؤسسات الاقتصادية والتعرف على مفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي وأهميته وعالقه ببعض المفاهيم الأخرى، واشتملت فروض الدراسة على وجود تأثير لتخطيط التعاقب الوظيفي على تنمية الموارد البشرية، ووجود تأثير لتنمية الموارد البشرية على تحقيق استدامة المؤسسات الاقتصادية، ووجود تأثير لتخطيط التعاقب الوظيفي على استدامة المؤسسات الاقتصادية ، والتعرف على مفهوم وأهداف استدامة المؤسسات الاقتصادية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتكوين الإطار النظري للبحث، وتم جمع البيانات من خلال استمارة استقصاء كأداة رئيسية للبحث من خلال عينة مكونة من 112 مفردة، وقد أسفرت النتائج إلى وجود تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05

التعاقب الوظيفي على التنمية البشرية وتبين وجود تأثير للتعاقب الوظيفي على لتنمية الموارد البشرية كما يوجد أثر معنوي لتنمية الموارد البشرية على استدامة المؤسسات الاقتصادية ، ويوجد تأثير ذات دالة معنوية عند مستوى معنوية 0.05 بين التعاقب الوظيفي على استدامة المؤسسات الاقتصادية، وقد أوصى الباحثون بأهمية تطبيق خطة التعاقب الوظيفي في كل مؤسسات الدولة على أن يدعم ذلك بقرار من السلطة المختصة، ويكون التخطيط في التعاقب الوظيفي جزء لا يتجزأ من الخطة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

دراسه (البورادي ، 2017)حيث تناولت تحديات خطة التعاقب القيادات في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية)حيث هدفت الدراسة إلى معرفة معوقات تطبيق التعاقب القيادي في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية من خلال استخدام المنهج الوصفي المسحي وتمثلت أداة الدراسة بالاستفادة وتكونت العينة الدراسة من 360 مدير من مختلف المستويات الادارية في الأجهزة الحكومية تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقه وأظهرت نتائج الدراسة أن من أبرز التحديات خطة التعاقب القيادة الاداية وجود ضعف في نظام تقويم الأداء الوظيفي المستخدم في أعداد قيادات المستقبلية من بينها ضعف النظام تقويم الأداء الوظيفي المستخدم في بناء قيادات المستقبل وعدم مناسبة نظام الحوافز المادية المحددة للموظفين لبناء خطط تعاقب القيادات الادارية وعدم توفر اليه مكتوبه لبناء خط تعاقب القيادات الإدارية وضعف الاهتمام بها و وجود ضعف بالمعايير اختيار القيادات المستقبلية وتعيينها ورغم أثر التدريب لتطوير القيادات الادارية الي انه ضرورة عقد الدورات والبرامج الكافية لأعداد القيادات لشغل المناصب المستقبلية إضافة إلى وجود ضعف في إعداد الخطط لرفع أداء الافراد بشكل المطلوب.

كما أشارت دراسة (Oarowolo A. & S. Olusegun , 2017) والتي تناولت عنوان

Perception of farm succession planning by poultry farmers in southwest Nigeria

حيث هدفت الدراسة إلى تقييم تصورات مزارعي مزارع الدواجن سوثنوبيست نيجيريا لخطط التعاقب للمزارعين وأهميتها وكيفية تطبيقها ومن أهم النتائج: أظهرت هذه الدراسة أن 22.2 % من المزارعين يمتلكون تصورات إيجابية نحو تخطيط التعاقب المزارعين ولم تكن هناك ارتباط هامة بين هيكل ملكية المزارع.

في دراسة (الغامدي ، 2019) والتي تناولت أثر نظم تخطيط التعاقب الوظيفي على استدامة القيادة في المنظمات العامة في المملكة العربية السعودية ، حيث شملت عينة الدراسة 150 مديراً في القطاع الحكومي السعودي ، حيث توصلت الدراسة الي مجموعة من النتائج ومنها : ان تنظم تخطيط التعاقب الوظيفي يعزز استدامة القيادة ، وان التخطيط التعاقب الوظيفي يقلل الفجوات القيادية في المنظمات ، كما اوصت الدراسة الي ضرورة تبني استراتيجيات واضحة لتحديد الكفاءات القيادية ومن ثم تطويرها.

يظهر من استعراض الدراسات السابقة التي تناولت موضوعات ممارسات إدارة المواهب ونظم تخطيط التعاقب الوظيفي ما يلي :

- 1- تناولت العديد من الدراسات تحليل أوجه إدارة المواهب حيث تتكون من ثقافة الفرد ، المهارات الرقمية ، رفاهية الموظف ، تطوير اطار العمل .
- 2- اتفقت غالبية الدراسات على وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسات ادارة المواهب و أداء الموظفين بالمنظمات.
- 3- كما ركزت الكثير من الدراسات على تأثير التكنولوجيا الحديثة في فاعلية ادارة المواهب وذلك من خلال تدريب العاملين على تطوير ادائهم في استخدام التكنولوجيا الحديثة.

4- من ناحية اخرى ركزت الدراسات السابقة علي توضيح أثر تخطيط التعاقب الوظيفي على تنمية الموارد

البشرية، ووجود تأثير لتنمية الموارد البشرية على تحقيق استدامة المؤسسات

5- كما ركزت الدراسات السابقة على أن تخطيط التعاقب الوظيفي جزء لا يتجزأ من الخطة الاستراتيجية

لإدارة الموارد البشرية.

6- أبرزت الدراسات السابقة علي وجود أنظمة مناسبة من الحوافز المادية المحددة للموظفين لبناء خطط

تعاقب القيادات الادارية.

7- عدم وجود استراتيجيات متكاملة رأسية للربط بين إدارة المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي فى بعض

المؤسسات والتي أثرت بشكل كبير على استدامة الأعمال لدي هذه المنظمات.

ومن هنا فإن الفجوة البحثية تظهر فى ندرة الدراسات السابقة التى ركزت على تأثير ممارسات إدارة

المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي وذلك بالتطبيق فى القطاع المصرفي بجد.

1.3 الدراسة الاستطلاعية :

قامت الباحثة بدراسة استطلاعية وذلك من خلال المقابلات الشخصية لمدير الأقسام الادارات الوسطي

من قطاع الموارد البشرية فى البنوك محل الدراسة وذلك للتعرف على اساليب وممارسات ادارة المواهب

وتأثيرها على خطط التعاقب الوظيفي ، واستهدفت الدراسة الاستطلاعية على بلورة مشكلة البحث وذلك

للتعرف على تأثير ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي. وذلك من خلال مجموعة

من الأسئلة كما يلي:

1- مدي إدراك العاملين لمفهوم وممارسات إدارة المواهب ؟

2- مدي إدراك العاملين لمفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي ؟

3- تأثير ممارسات ادارة المواهب فى نظم وخطط التعاقب الوظيفي واستدامة الأعمال لدي المنظمات.

4- هل توجد معايير واضحة لاستقطاب المواهب سواء كان الاستقطاب من الداخل او خارج المنظمة ؟

5- هل توجد خطط لتعاقب الوظيفي لدي المنظمة ؟

6- مدى الاستفادة من الكوادر البشرية والمواهب الداخلية والمتوفرة لدي المنظمة في شكل المناصب القيادية ؟

7- هل يتم إعداد كوادر بشرية من خلال التدريب ورفع مهاراتهم لشغل المناصب الحرجة والحساسة فى حال وجود مناسب قيادية شاغرة او ترك احد القيادات مناصبهم ؟

وكانت نتائج الدراسة الاستطلاعية كما يلي:

1- تباين فى مفهوم وممارسات إدارة المواهب فى قطاع البنوك محل الدراسة وبلغت هذه النسبة (60%).

2- تباين فى مفهوم انظمة تخطيط التعاقب الوظيفي وخطط التعاقب الوظيفي فى القطاع المصرفي محل الدراسة وبلغت النسبة (65%)

3- عدم وجود معايير واضحة لاستقطاب المواهب فى المناصب القيادية من داخل المنظمة او خارج المنظمة.

1.4 مشكلة البحث :

أبرزت الدراسة الاستطلاعية قصور إدارة المواهب في استقطاب الكوادر البشرية من خلال الممارسات وذلك لشغل المناصب الحرجة والقيادية ، وعدم فاعلية الخطط التعاقب الوظيفية لبعض المناصب القيادية.

ومن ناحية أخرى خلصت مراجعة الدراسات السابقة الي ندرة الدراسات العربية التي تأثير ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي. وعلي ذلك يركز هذا البحث على تحليل تأثير ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي في القطاع المصرفي بجده وذلك باستخدام اسلوب البحوث المسحية.

ويمكن ترجمة مشكلة البحث في مجموعة من الأسئلة :-

- 1- ماهي أساليب وممارسات إدارة المواهب في المؤسسات محل الدراسة ؟
- 2- ماهي الاختلاف في ادراكات العاملين في المؤسسات الخاضعة للدراسة بشأن أهمية ممارسات إدارة المواهب في استدامة المؤسسات وضمان وتوافر الكوادر البشرية ؟
- 3- الي اي مدي تؤثر ممارسات إدارة المواهب علي نظم تخطيط التعاقب الوظيفي ؟

1.5 أهمية الدراسة:

تستمد هذه الدراسة أهميتها من الناحية العلمية ومن الناحية العملية.

1.5.1 من الناحية العلمية:

- 1- قلة الدراسات العربية والسعودية في حدود علم الباحثه التي تعرضت لدراسة تأثير تأثير ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي في قطاع البنوك.

2- تحديد العلاقة والتأثير بين إدارة المواهب ونظم تخطيط التعاقب الوظيفي .

1.5.2 من الناحية العملية:

1- تقدم هذه الدراسة للمسؤولين إطارًا عمليًا يمكن من خلاله الإلمام بالمتغيرات التي قد تؤثر علي

ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي

2- تقديم بعض التوصيات التي يمكن الاستفادة منها لتحسين الأداء التنظيمي والمؤسسي.

1.6 أهداف البحث :

انطلاقًا من مشكلة الدراسة تم صياغة مجموعة من الأهداف تسعى الدراسة إلى تحقيقها:

- 1- التعرف على أساليب تأثير ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي.
- 2- تحديد الاختلافات في ادراكات العاملين في المؤسسات الخاضعة للدراسة بشأن أهمية ممارسات إدارة المواهب في استدامة المؤسسات وضمان وتوافر الكوادر البشرية .
- 3- تحليل وتأثير ممارسات إدارة المواهب علي نظم التعاقب الوظيفي .

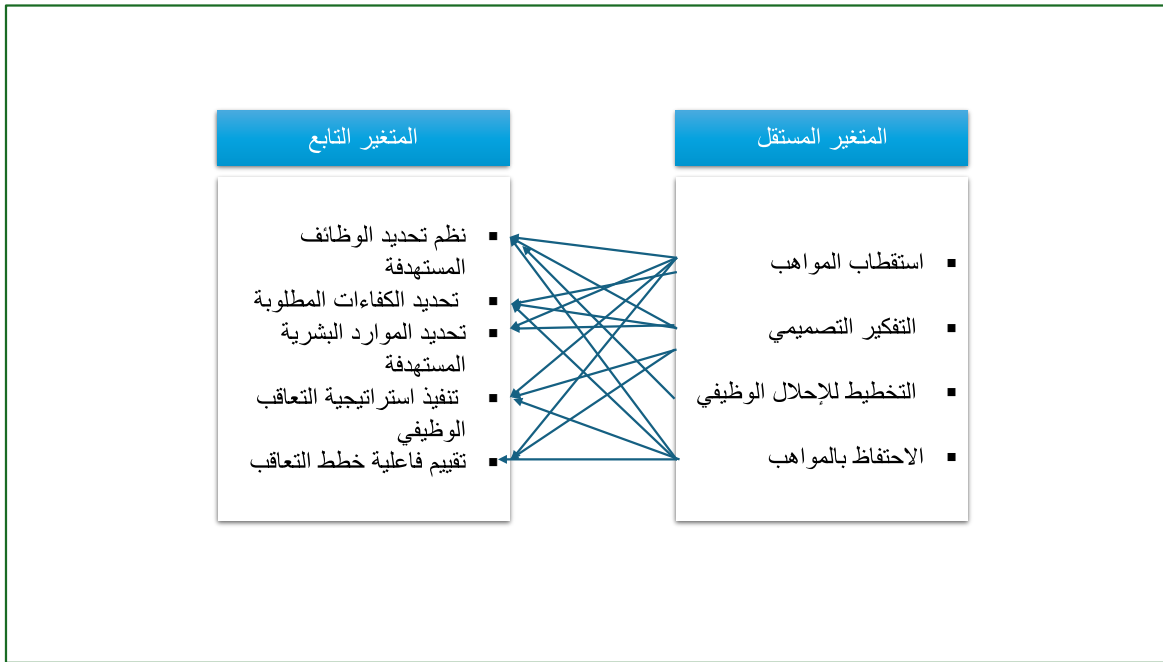
1.7 فروض البحث :

المتغير المستقل : ممارسات إدارة المواهب وابعاده هي استقطاب المواهب ، التفكير التصميمي ، التخطيط للإحلال الوظيفي ، الاحتفاظ بالمواهب.

المتغير التابع : نظم تخطيط التعاقب الوظيفي وابعاده هي نظم تحديد الوظائف المستهدفة ، تحديد الكفاءات المطلوبة ، تحديد الموارد البشرية المستهدفة ، تنفيذ استراتيجية التعاقب الوظيفي ، تقييم فاعلية خطط التعاقب.

ويمكن صياغة فروض الدراسة على النحو التالي :

- 1- لا توجد اختلافات ذات دلالة احصائية بين العاملين في المؤسسات الخاضعة للدراسة بشأن أهمية ممارسات إدارة المواهب في استدامة المؤسسات وضمان وتوافر الكوادر البشرية.
- 2- لا توجد تأثير ذو دلالة احصائية بين ممارسات إدارة المواهب وبين نظم تخطيط التعاقب الوظيفي وينقسم هذا الفرض الي :
 - 1- لا توجد تأثير ذو دلالة احصائية بين إدارة المواهب و نظم تحديد الوظائف المستهدفة.
 - 2- لا توجد تأثير ذو دلالة احصائية بين إدارة المواهب وتحديد الكفاءات المطلوبة.
 - 3- لا توجد تأثير ذو دلالة احصائية بين إدارة المواهب وتحديد الموارد البشرية المستهدفة.
 - 4- لا توجد تأثير ذو دلالة احصائية بين إدارة المواهب وتنفيذ استراتيجية التعاقب الوظيفي.
 - 5- لا توجد تأثير ذو دلالة احصائية بين إدارة المواهب و تقييم فاعلية خطط التعاقب.



المصدر الباحثة : العلاقة بين المتغيرات وفروضه.

1.8 المنهجية العلمية للبحث :

تم الإعتماد فلسفة البحث على الفلسفة الوضعية وذلك من خلال مدخل الاستباطي وباستخدام المنهج الكمي ، حيث اعتمد البحث على استراتيجية الدراسة التطبيقية ، والمدي الزمني للبحث Longitudinal .

1.8.1 أنواع ومصادر البيانات:

تم الاعتماد على المنهج الوصفي والتحليلي خلال المراحل المختلفة للبحث؛ حيث تمّ استغلال (البيانات الثانوية) التي تم الحصول عليها من مصادرها الثانوية وهي البيانات التي تم جمعها من الدوريات والأبحاث العربية والأجنبية، إضافة إلى دخول مواقع على شبكة الإنترنت ذات الصلة بالموضوع والاطلاع على الدراسات والأبحاث السابقة والتي تم استخدامها في تحليل ووصف الخلفية النظرية للموضوع.

بعد ذلك، تمّ التوجه إلى ميدان الدراسة وجمع (البيانات الأولية) وهي البيانات الخاصة بالشركة محل الدراسة والتي تم جمعها عن طريق مجموعة من المقابلات مع العاملين بالمؤسسات محل الدراسة، بهدف اختبار الفروض واستخلاص النتائج، مع الاستعانة بمجموعة من الأدوات الإحصائية المتوفرة في الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-Statistical Package for Social Sciences). أمّا بالنسبة لمصادر جمع البيانات، وبهدف الإحاطة بجوانب البحث النظرية والتطبيقية، فقد تمّ الاعتماد على مصدرين:

أ- المصادر الثانوية.

ويتمثل في الاطلاع على المؤلفات والدوريات والأبحاث العربية والأجنبية، إضافة إلى دخول مواقع على شبكة الإنترنت ذات الصلة بالموضوع.

ب- المصادر الأولية.

وتضمّن ذلك إجراء دراسة ميدانية بالبنوك المصرفية محل الدراسة ، وتقارير الموارد البشرية والحصول على الشكل التنظيمي للشركات محل الدراسة.

9/1 حدود ومجال البحث:**أولاً: الحدود الموضوعية:**

اقتصرت الدراسة تأثير تأثير ممارسات إدارة المواهب على نظم تخطيط التعاقب الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة.

ثانياً: الحدود المكانية والزمانية:

تطبيق الدراسة علي قطاع البنوك المصرفية في مدينة جدة بالمملكة العربية السعودية خلال عام 2025 .

10/1 مجتمع وعينة الدراسة:

بالنسبة لمجتمع الدراسة سوف تكون الدراسة على قطاع البنوك المصرفية بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد طبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها 150 مفردة.

11/1 هيكل الدراسة:

يحتوي البحث على مقدمة وثلاثة فصول:

☉ الفصل الأول: الإطار العام للبحث.

☉ الفصل الثاني: الدراسة النظرية.

▪ المبحث الأول: ممارسات إدارة المواهب.

▪ المبحث الثاني : نظم تخطيط التعاقب الوظيفي.

☉ الفصل الثالث: الدراسة الميدانية.

- المبحث الأول: تحليل البيانات الأساسية.

- المبحث الثاني: النتائج والتوصيات.

المراجع العربية والاجنبية

- 1- حسونة، فيصل، (2008) ادارة الموارد البشرية، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- 2- صالح ، احمد علي ، (2015) ، "إدارة رأس المال البشرى مصارحات استراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة النهيار، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع، عمان.
- 3- زيادة ، رانية محمد محمود ، (2021) دور نظام ادارة المواهب فى تحقيق الأداء الوظيفي المتميز لموظفي مصرف الرجحي أبها . مجلة الجامعة الاسلامية للدراسات الاقتصادية والادارية ، 29 ، -129 (1) 100 .
- 4- محمد ، أحمد ، (2020) ، " أثر ممارسات إدارة المواهب على أداء الموظفين فى القطاع المصرفي " مجلية الادارة الحديثة ص ص 45-60 ، المملكة العربية السعودية.
- 5- علي ، محمد ، (2022) " أثر التكنولوجيا علي فعالية إدارة المواهب فى المنظمات الحديثة فى قطر " دار العلوم للنشر ص ص 88-102 ، قطر.
- 6- السهلي ، عبدالله ، (2020) " تكامل إدارة المواهب مع نظم تخطيط التعاقب الوظيفي فى تعزيز الأداء الوظيفي " دراسة تطبيقية فى القطاع النفطي السعودي ، مجلة الادرة والتنمية ، ص ص 55-70 .
- 7- محمد ، هدي سليمان محمود (2018) " أثر تخطيط التعاقب الوظيفي على التنمية الموارد البشرية لاستدامة المؤسسات الاقتصادية المصرية " دراسة مقارنة " رسالة مقدمة للحصول على درجة الدكتوراه الفلسفة فى العلوم الاقتصادية البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس .
- 8- البورادي ، فيصل بن عبدالله (2017) تحديات خطط تعاقب القيادات الإدارية فى الأجهزة الحكونية فى المملكة العربية السعودية ، لمجلة العربية للإدارة مج - 37 ، ع 2 .

- 9- الغامدي ، خالد ، (2019) ، " أثر نظم التعاقب الوظيفي علي استدامة القيادة في المنظمات العامة " في المملكة العربية السعودية ، مجلة الادارة العامة ص ص 33-48 ، المملكة العربية السعودية.
- 10- Tomasz & Wojciech,2016 ; Kolko,2015 ; Sefer, ,et al.,2013
- 11- Keilers, L. W. (2016) : Leadership, succession planning, and transitions: How do we balance them. Rural Health Innovations & the National Rural Health Resource Center. Power Point. Retrieved from.
- 12- AlHaziati , M. , (2021) , " Development of Framework for Talent Management in the Global Context" , Faculty of Business Studies, Arab Open University, Muscat, Oman Open Journal of Business and Management, pp. 1771-1781.