

قضايا بحثية 1

Task 5

فوزيه عبدالله الديان

إدارة أعمال

العنوان

تناولت القضية البحثية متغيرين يتصفان بالحدثية العلمية وهذا ما يميزها
وعليه فإن :

- 1- المتغير المستقل: إدارة المواهب بأبعاده (استراتيجية استقطاب المواهب، استراتيجية الاحتفاظ بالمواهب، استراتيجية تطوير المواهب، استراتيجية تخطيط التعاقب الوظيفي). 2- المتغير التابع: الأداء الإبداعي بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، المرونة، حل المشكلات).

Journal of Economic,
Administrative and Legal Sciences
Volume (6), Issue (21) : 30 Aug 2022
P: 119 - 144



مجلة العلوم الاقتصادية
والإدارية والقانونية
المجلد (6)، العدد (21) : 30 أغسطس 2022م
ص: 119 - 144

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، استقطاب المواهب، الأداء الإبداعي

دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة لعام 2022م

فاطمة علي الشهري

جامعة جدة || المملكة العربية السعودية

تم اختيار وزارة الخارجية كعينة للبحث حيث تعد من أهم وزارات المملكة العربية السعودية وأول وزارة أنشئت في المملكة العربية السعودية فهي المسؤولة عن علاقات المملكة العربية السعودية الدبلوماسية الخارجية مع كافة الدول الأجنبية. ولقد تأسست في 1349/7/29 هـ الموافق 1930/12/19 م، وكان أول وزير لها الأمير فيصل بن عبد العزيز. ويتكون فرع وزارة الخارجية بجدة من عدة إدارات وهي إدارة البرقيات وتنقسم إلى قسمين البرقيات والاتصالات الإدارية، وإدارة الشؤون الإدارية والمالية وتحتوي على عدة أقسام منها (الأمن، الموارد البشرية، المالية، الممتلكات، تقنية المعلومات، حركة السيارات ومراقبة الدوام)، وأيضاً إدارة المراسم وتشمل على الأقسام التالية (قسم شئون المراسم، قسم الشئون الدبلوماسية والقنصلية، قسم الجوازات والبطاقات)، وأخيراً إدارة القنصلية وأقسامها (الحج، التأشيرات، التصاريح، شئون الوافدين).

المقدمة

تناولت مقدمة الدراسة الموضوع من العام الى الخاص

حيث تناول مطلع المقدمة انه **تواجه الدول بشكل عام والمنظمات بشكل خاص** متغيرات جديدة و متسارعة وأزمات متعددة لنمو والتطور في عالم يتسم بالتعقيد والتغيير السريع.

و المنظمات في هذا العصر غير قادرة على تخطي تلك العقبات من دون **وجود كادر بشري فعال**، إذ أصبح من الضروري تعيين مواهب بشرية قادرة على مواكبة هذا التغيير ورفع مستوى الإنتاج لكثرة الطلب على الإبداع والابتكار في ظل التطور العالمي ووصولاً إلى مجتمع التمايز المعرفي

وتعد إدارة المواهب استراتيجية متكاملة وفاعلة وتمثل جزءاً لا يتجزأ من البرامج التنموية البشرية كونها لأتهتم بالتعلم المهني فقط بل تهتم في بناء علاقات إنسانية ويعني ذلك بأنها تسعى لبناء قاعدة مهنية وفقاً لتطبيق أعلى معايير الجودة في الأداء وإعداد قادة المستقبل على مستوى عالي من الأداء الإبداعي والابتكار.

1-1 المقدمة.

لقد شهد العالم تطورات سريعة في الثورة المعرفية والتكنولوجية والاقتصادية مما أدى إلى وفرة المصادر التي تعتمد عليها المنظمات لأجل البقاء والنمو في ظل المنافسة الشرسة والتي فرضت على المنظمات مواجهة تلك التحديات، مما جعل هناك موضوعات جديدة ومعقدة طرأت وفقاً لطبيعة الظروف ويمكن دراستها من زوايا مختلفة. أن منظمات هذا العصر غير قادرة على تخطي تلك العقبات من دون وجود كادر بشري فعال، إذ أصبح من الضروري تعيين مواهب بشرية قادرة على مواكبة هذا التغيير ورفع مستوى الإنتاج لكثرة الطلب على الإبداع والابتكار في ظل التطور العالمي ووصولاً إلى مجتمع التمايز المعرفي. أن استمرار التقدم والتطور في جميع مجالات الحياة يتطلب إعادة النظر للمواضيع وطرقها المتنوعة والمتجددة، لذا فإن الدول بشكل عام والمنظمات بشكل خاص تواجه متغيرات جديدة ومتسارعة وأزمات متعددة لنمو والتطور في عالم يتسم بالتعقيد والتغيير السريع. لذلك اعتمدت على إعداد تنظيم وسائل وبرامج لبناء منظمة قادرة على إدارة كافة المتغيرات الحالية والمستقبلية من خلال التركيز على العنصر البشري في التنظيم لوضع برامج تطبيقية تتسم بالإبداع في الأداء المتميز والمبتكر أن سرعة الأحداث التي شهدتها الألفية الثالثة والتغيرات التي طرأت على الساحة السياسية والاقتصادية والثقافية والاجتماعية تنبأ في المستقبل بأنه لا مجال فيه إلا للموهوبين المبدعين، إذ أن التطورات العالمية أدت إلى التغيير في كافة جوانب الحياة، وقد جاءت بدافع تحقيق النجاح في إدارة المنظمات التي تتجه نحو الميزة التنافسية وتعتمد على إبداع وتجديد أداء العاملين فيها، ويعتبر وسائل تطوير الطرق الإدارية من المفاهيم الحديثة في العملية الإبداعية، حيث أنها تساهم في بيئة تفاعلية بالإضافة إلى تنمية المواهب والإبداع في المنظمة لتكون كياناً تفاعلياً ومنتج. ظهرت إدارة المواهب حين كتب (David Watkins, 1998) هذا المفهوم في مقال تم نشره في نفس العالم، وبرزت في التسعينيات في القرن الحادي والعشرون لتشمل جوانب متعددة من أنشطة إدارة الموارد البشرية معتمدة على المواهب المتميزة والكفاءات العالية، وتعد إدارة المواهب استراتيجية متكاملة وفاعلة وتمثل جزءاً لا يتجزأ من البرامج التنموية البشرية كونها لا تهتم بالتعلم المهني فقط بل تهتم في بناء علاقات إنسانية ويعني ذلك بأنها تسعى لبناء قاعدة مهنية وفقاً لتطبيق أعلى معايير الجودة في الأداء وإعداد قادة المستقبل على مستوى عالي من الأداء الإبداعي والابتكار، ومن هنا برز الاهتمام بإدارة المواهب كمصدر قوة للمنظمات المعاصرة الأمر الذي يتطلب وجود استراتيجية ناجحة. أن إدارة المواهب تعتبر أحد أهم عوامل نجاح الكيانات الحكومية والخاصة، فهي عملية متكاملة تبدأ بتحديد احتياجات المنظمة من المواهب ومقارنتها بالعاملين لديها وتحديد العجز منها للعمل على جذبهم واستقطابهم داخل المنظمة، ثم العمل على

تنمية تلك المواهب وتطويرهم السابقين والحاليين، ومن ثم العمل على الاحتفاظ بالمواهب وبهيئة بيئة مناسبة لهم للحصول على ولائهم والتزامهم.

مشكلة الدراسة

مشكلة الدراسة:

تعد إدارة المواهب من المواضيع الحديثة والهامة في المنظمات سواء الحكومية أو الخاصة في العصر الحالي، وقد زادت أهميتها مع تأكيد المملكة العربية السعودية على مواصلة اهتمامها بالاستثمار في العنصر البشري لتحقيق رؤية طموحة 2030 بالرغم من ذلك إلا أن هناك ندرة في الدراسات العربية التي تناولت المتغيرين إدارة المواهب والأداء الإبداعي حسب رأي الباحثة. حيث إن دراسة (العين، وعتان، 2020)، ذكرت أثر استقطاب المواهب والاحتفاظ بهم على استدامة الأداء ولم تتطرق إلى تنمية المواهب وتأثير تخطيط التعاقب الوظيفي على الإبداع الذي يولد استدامة لدى المنظمات. ودراسة (السكران، 2019)، لم تقيس مستوى تخطيط التعاقب الوظيفي واكتفت بقياس مستوى استقطاب المواهب وتنميتها والمحافظة عليها في جامعة طيبة. كذلك دراسة (العامري، 2018)، لم يتم ذكر كيفية استقطاب المواهب والمحافظة عليهم بل سلط الضوء على بعد واحد وهو تنمية المواهب القيادية في جامعة الطائف. ودراسة (محمد، هدي)، 2018 ذكر الباحث أثر تخطيط التعاقب الوظيفي على استدامة المؤسسات المصرية ولم يتطرق إلى كيفية استقطاب المواهب والمحافظة عليهم وتطويرهم ومن ثم التخطيط على التعاقب الوظيفي. أيضاً دراسة (عبدالمعظم، أسماء)، 2017 سلطت الضوء على الاحتفاظ بالمواهب وأثر ذلك على زيادة العائد ولم تتطرق إلى الأبعاد الأخرى كاستقطاب وتطوير المواهب وتخطيط التعاقب الوظيفي. مما أثار فضول الباحثة حول أبعاد إدارة المواهب ومن هنا تمثلت مشكلة البحث في السؤال التالي: ما دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة؟

تأتي هذه الدراسة للتعرف على ما دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة؟

حيث تم صياغة عنوان البحث الى مشكلة بحثية

أهداف الدراسة

أهداف الدراسة:

- 1- قياس مستوى تطبيق إدارة المواهب في وزارة الخارجية بمدينة جدة.
- 2- التعرف على مستوى الأداء الإبداعي لدى العاملين في وزارة الخارجية بمدينة جدة.
- 3- الكشف عن العلاقة بين المتغيرين إدارة المواهب ودوره في تعزيز الأداء الإبداعي.

أهمية الدراسة

أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة فيما يخص الجانب النظري والتطبيقي من خلال التالي:

- الجانب النظري/ تساهم في إثراء الجانب المعرفي وإضافة للأدبيات السابقة حيث تناولت متغيرين يتصفان بالحدائثة العلمية وهذا ما يميز هذه الدراسة وعليه فإن المتغير المستقل إدارة المواهب والمتغير التابع الأداء الإبداعي.
- الجانب التطبيقي/ دراسة واقع إدارة المواهب في وزارة الخارجية بمدينة جدة وما تأثيرها في تعزيز الأداء الإبداعي، وذلك لأهمية الدور الذي تقدمه وزارة الخارجية حيث أنها تمثل المملكة العربية السعودية دولياً وتعد رابطة العلاقات الدبلوماسية بين المملكة العربية السعودية وكافة الدول.
 - كما قد تفيد في تقديم آليات وتوصيات مقترحة يمكن أن تساهم في تطوير مدخل إدارة المواهب لتعزيز الأداء الإبداعي للعاملين في وزارة الخارجية بمدينة جدة للأخذ بها.

مفاهيم وتعريفات الدراسة

الأداء الإبداعي

1-2-2 مفهوم الأداء الإبداعي: الأداء: (وسام، 2012) عرف الأداء بأنه عبارة عن جهد مجموعة من العمليات والمراحل وليست النتيجة الزمنية النهائية. كما عرفها (أرمسترونج، 2004) أن الأداء عبارة عن مجموعة من العمليات لتحقيق أهداف المنظمة من خلال المشاركة بين الرئيس والمؤوسين حول إنجاز أنشطة المنظمة وأعمالها وتطوير أداء العاملين خلال الزمن الطويل أو القصير. استناداً إلى ما سبق أن الأداء يمكن تعريفه بأنه فعل أو سلوك يتم من قبل الأفراد لإنجاز ما يجب تحقيقه. الإبداع: عرفه لغويًا (البرجوي، 2015) "بأن الإبداع مصدره أبداع، وأبداع الشيء استخدمه وأخرجه على غير مثال سابق." وفي المقابل تم تعريفه من قبل (محمد، 2015) بأنه "هو حالة فردية وعقلية تنتج نحو إيجاد أفكار أو وسائل جديدة ومتميزة، حيث تضيق لفئة النتائج الإنسانية وتكون حقيقة الفائدة على الحياة الواقعية. انطلاقاً مما سلف ترى يمكن تعريف الإبداع بأنه تقديم خدمة أو منتج فريد من نوعه أو إجراء تحسينات جوهرية تنظيمية أو تسويقية أو عملية. الأداء الإبداعي: يشار إلى الأداء الإبداعي أنه رغبة الموظف في تقديم أفكار جديدة تساهم في إيجاد حلول التنظيم الكفوء والعمل على تحسين وارتفاع المقدرة لتحقيق الأهداف ووضع الاستراتيجيات بما ينتج ميزة تنافسية قوية. (Tirmzi, 2016, Amjed)، وفي نفس الصدد عرفها آخرون (Tuan. Et al, 2015) بأنها عبارة عن أنشطة إبداعية جديدة تنفذ من خلال منتجات جديدة أو تحسينها أو خلق عمليات جديدة أو طرق تنظيمية وتسويقية جديدة إذ هو خليط من إنجازات المنظمة نتيجة جهود التحسين والتجديد في المنظمة مع الأخذ بالاعتبار الهيكل التنظيمي والعمليات والمنتجات والتسويق. وفي ضوء ما تم ذكره من المفاهيم يمكن تعريفه بأن الأداء الإبداعي هو سلسلة من العمليات تبدأ بتوليد فكرة جديدة وتنتهي بتنفيذها على أرض الواقع وذلك لتحسين وتطوير حل المشكلات القائمة أو التنبؤ بها قبل حدوثها لأجل رفع جودة مخرجات الأداء. وضحت دراسة

إدارة المواهب

1-1-2 مفهوم إدارة المواهب: تعددت وتنوعت تعريفات إدارة المواهب لاختلاف وجهات نظر الباحثين والمفكرين فمنهم من يرى أن تعريف إدارة المواهب يكمن في تعريف المصطلحات المكونة لها. حيث أن الإدارة قد عرفها صاحب أبو الإدارة فريدريك تايلور بأن الإدارة هي القيام بتحديد الشكل الصحيح لما هو مطلوب من العاملين ومتابعتهم والتأكد من مراقبة أدائهم بأفضل الطرق وأخصبها (سليم، وليد، 2015). وفي ضوء ما سبق يمكن القول بأن الإدارة عملية تخطيط وتنظيم للعمليات الإدارية والمسئولية في اتخاذ القرارات والإشراف والرقابة على المؤسسين لتحقيق الأهداف الاستراتيجية في المنظمة. أما الموهبة (أبو علي، تامر)، 2018. فقد عرفها (Stefko, 2014) الشخص الموهوب على أنه من يتمتع بقدرات عالية ومهارات ومعارف وخبرات حديثة ومتطورة تساهم بشكل رئيسي في زيادة مستوى كفاءة منظمته، واتفق على ذلك (William, 2014) ولكنه أضاف إليه القيم والعادات التي يمتلكها الشخص أو يكتسبها وتأثر في عمل المنظمة. وفي المقابل مكن تعريف الموهبة بأنها التفوق في المجالات الفكرية والمعرفية والقدرات الخاصة الفطرية أو المكتسبة في مجال أو أكثر. إدارة المواهب/ عرفها (بلقرع، 2018) بأنها عملية تطوير وتكامل بين جميع أنشطة إدارة الموارد البشرية لأجل استقطاب أصحاب المهارات والقدرات والكفاءات المتميزة داخل منظمة ما (بلقرع، فاطمة)، 2018. وانطلاقاً مما سلف من المفاهيم يمكن القول بأن إدارة المواهب أحد وظائف الموارد البشرية واستراتيجية متكاملة تشمل مجموعة من الأنشطة والعمليات المتمثلة في الاستقطاب، والتطوير، والاحتفاظ، والإحلال، من أجل الحصول على ميزة تنافسية مستدامة وذلك لرفع مستوى جودة الأداء التنظيمي وتحقيق أهداف المنظمة. تمت دراسة (العينا، ربهام، عتان، طاروق، 2020، "The Impact of Implementing Talent Management Practices on Sustainable Organizational Performance"، هدفت إلى التحقيق حول تأثير ممارسات إدارة المواهب على الأداء التنظيمي المستدام في الشركات العقارية بدولة الإمارات العربية المتحدة، واعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي حيث بلغت العينة (306) مديراً، وتوصلت إلى أنه لا يوجد أثر بين استقطاب المواهب والمحافظة عليهم والأداء التنظيمي المستدام، أوصت الدراسة إلى أنه يجب تعزيز التعلم والتطوير وإدارة الحياة المهنية للعاملين من خلال التدريب والبرامج التدريبية والتناوب الوظيفي لتحقيق أداء تنظيمي مستدام. كما تمت دراسة (كليم، محمود)، 2019، "The Influence of Talent Management on Performance of Employee in the Public Sector Institutions of the UAE"، هدفت إلى الكشف عن تأثير استراتيجيات إدارة المواهب لتحديد أداء العاملين في مؤسسات القطاع العام في الإمارات العربية المتحدة، اعتمد على المنهجية التطبيقية وبلغت العينة (200) موظف، وتوصلت إلى تأثير ممارسات إدارة المواهب بشكل مباشر على تحفيز الموظفين وإدائهم ورضاهم وكفاءة أدائهم، وأوصى إلى ضرورة وجود بيئة عمل صحية وخالية من الإجهاد وأن تكون فرصة للتقدم الوظيفي والتدريب المنظم وتقبل أفكار العاملين المبتكرة وترويج أفكارهم المناسبة لإدارة المواهب في المنظمة.

الدراسات السابقة

ثانياً- الدراسات السابقة:

وتجدر الإشارة إلى دراسة (بوريش. هشام)، 2016، "دور الابتكار والإبداع في تطوير أداء الموانئ وشركات النقل البحري"، هدفت إلى ضرورة الابتكار والإبداع التكنولوجي في نجاح نشاط النقل البحري، استخدم المنهج التاريخي والوصفي، وتوصلت إلى أن الاهتمام بالابتكار والإبداع يساهم في الحصول على مزايا تنافسية من أجل تحقيق الأهداف الاستراتيجية، وأوصى إلى الاستثمار في أفكار الموارد البشرية على مستوى شركات النقل البحري لتحقيق أهداف الابتكار والإبداع حيث لابد من وجود حوافز مالية ومعنوية. 2-الطلاقة: وهي قدرة الفرد على تذكر كم هائل من المعلومات والأفكار والصور الذهنية بسهولة وإنتاج أفكار جديدة وكثيرة وفي فترة زمنية محددة، وبالتالي فإن السرعة والكمية والسهولة هو ما يميز الشخص المبدع عن غيره. والطلاقة لها خمسة أنواع وهي: (جمال، 2010) طلاقة اللفظ: تعني تفكير الفرد في ذكر الألفاظ وتوليدها في تناسق محدد. طلاقة التداعي: تعني ابتكار الألفاظ ذات المعنى الواحد بأكبر عدد ممكن. طلاقة الأفكار: تعني استحضار أفكار متعددة في زمن محدد بشكل كبير. طلاقة التعبير: تعني سرعة التفكير في ذكر كلمات متصلة تتوافق مع موقف معين. وفي هذا الإطار تمت دراسة (مدوي، يوسف)، 2018، "أثر قدرات عمال البحث والتطوير على الأداء الإبداعي"، هدفت إلى التعرف على متغيرات قدرات عمال البحث والتطوير المتمثلة في (الموهل العلمي، الخبرة، المهام، الإبداع)، استخدم المنهج الوصفي وتكونت عينة البحث من (189) عاملاً، وتوصلت إلى أن نشاط البحث والتطوير يعتبر أداء إبداعي ويتفرع منه: (البحث الأساسي، البحث التطبيقي، التطوير التجريبي)، وأوصى إلى العمل على جذب الكفاءات المتميزة ذوي المؤهلات العلمية العالية والتخصصات المتنوعة والقدرات الإبداعية. 3-المرونة: يشار إليها بأنها طريقة من طرق التفاعل لمعالجة الظروف المتغيرة من خلال وضع الخطة أو الإجراءات وكذلك استخدام التأثير الإيجابي من خلال الوسائل المادية فضلاً عن أنها تتمثل بإمكانية تعديل إجراءات وقوانين العمليات بما يتوافق مع متغيرات المرحلة. وتعني القدرة على التكيف مع

دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الإبداعي
في وزارة الخارجية بمدينة جدة لعام 2022م

(127)

الشهري

2-3 الخلاصة: لقد تم سرد العديد من الدراسات السابقة والمتعلقة بموضوع إدارة المواهب والأداء الإبداعي، وقد تمت هذه الدراسات بين الأعوام 2016 إلى 2021، وتناولت جوانب أخرى متعلقة بإدارة المواهب والأداء الإبداعي، واعتمدت هذه الدراسات على اختيار المنهج المناسب لكل دراسة حسب طبيعتها وبالطبع اختلاف مجتمع الدراسة وعينته من دراسة لأخرى كذلك اختلفت المتغيرات والأبعاد التي تم الاعتماد عليها في تلك الدراسات السابقة وهذا الاختلاف والتنوع قد يسهم ويثري المجال المعرفي بالتأكيد مما يسمح باختيار المتغيرات والأبعاد التي تتناسب مع الدراسة ومن خلال الاطلاع على تلك الدراسات تمت الفائدة وتكوين صورة شاملة عن موضوع البحث، وأثناء البحث المتواصل تجد الباحثة وجود ندرة في الدراسات التي تناولت هذا المتغيرين إدارة المواهب والأداء الإبداعي معاً مما أثار فضول الباحثة نحو دراسة هذا المتغيرين وهذا ما تتميز به هذه الدراسة عن الدراسات الأخرى حيث كانت نتائج الدراسات السابقة لم توضح أثر إدارة المواهب على الأداء الإبداعي بشكل مباشر مما جعل هذه الدراسة تهدف لتوضيحها.

المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية - المجلد السادس - العدد الحادي والعشرون - أغسطس 2022م

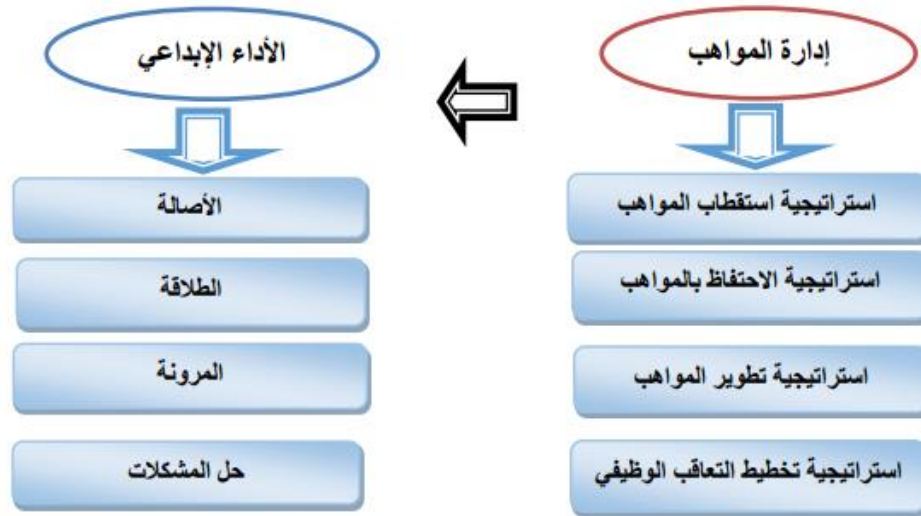
المتغيرات وفق المواقف كما عرفها (الحبيب، 2013) بأن المرونة تعني قدرة المنظمة على التكيف في أسرع الأجل مع التغيرات غير المتوقعة للمحيط. وتصنف للمرونة نوعان وهما: (عبد المختار، عدوي، 2011) المرونة التلقائية: تتمثل في قدرة الشخص على استحضار معلومات متعددة ومتنوعة بشكل تلقائي ولا تنتهي لا لمجموعة أو أصل واحد. المرونة التكيفية: تتمثل في قدرة الفرد على تغيير وتعديل مساره الذهنية في حين حل مشكلة معينة، وينظر إليها باعتبارها التكيف العقلي، فهناك فرق بين مرونة الفرد بالتكيف العقلي عن الفرد المتصلب عقلي، وضحت دراسة (رشيد، صالح، حميد، عذراء)، 2019، "دور المرونة الاستراتيجية في تعزيز الأداء الإبداعي"، هدفت إلى معرفة درجة الإبداع في مجال المهام (الاستكشافية، والاستثمارية)، استخدمت المنهج الوصفي التحليلي وبلغ عدد العينة (296) عضواً، وتوصلت إلى أن نسبة المرونة الاستراتيجية في الكليات الأهلية عالية وتركيزها على مجال الاستجابة أكثر من الاستباقية، وأوصت الدراسة إلى العمل على تحديث نظم المعلومات وقواعد البيانات بشكل متطور مما يساعد على نجاح تنفيذ الاستراتيجية. 4-حل المشكلات: أشار إليها (أبو هاشم، 2011) بأنها عبارة عن عملية يلجأ إليها الفرد لمواجهة المشكلات والمواقف التي تحصل حيث يستخدم المعارف والخبرات السابقة ومهاراته لحل المشكلة أو التخفيف من أثرها التي تعيق تحقيق الأهداف أو التغلب على معوقاتها من خلال التكيف وفقاً لظروف. ويعني ذلك أنها عملية تفكيرية تستخدم في مواقف غامضة أو لوجود خلل في حالات معينة أو أزمات تطلب حلول سريعة، ويمكن أن تكون حل المشكلات وقائية وذلك يعني التنبؤ قبل حدوثها أو علاجية بعد وقوعها. تمت دراسة (فرح، فدوي)، 2019، "مقومات القيادة الإبداعية وأثرها في الأداء المؤسسي"، هدفت إلى معرفة المقومات الشخصية والتنظيمية للقيادة الإبداعية وتعريف الأداء المؤسسي من جوانب عدة (المالي، الإنتاجي، التسويقي، البشري)، وما العلاقة بينهما، اعتمدت المنهج الوصفي التحليلي والمنهج التاريخي وتم تحليل (45) استبانة من أصل (55)، وتوصلت إلى وجود مقومات شخصية وتنظيمية للقيادة الإبداعية في شركة الاتصالات (MTN) بالسودان تتمثل في حل المشكلات ووضع الأهداف ولكن لا يوجد فيها اعتراف القادة بالخطأ وشفافية الأنظمة والقوانين، وأوصت إلى التأكيد على أهمية مقومات القيادة الإبداعية لرفع مستوى أداء المنظمات من أجل المنافسة بكفاءة وفعالية.

فرضيات الدراسة

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية: يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات إدارة المواهب (استقطاب، الاحتفاظ، تطوير، تخطيط التعاقبي) وأبعاد الأداء الإبداعي (الأصالة، الطلاقة، المرونة، حل المشكلات).
- الفرضيات الفرعية:
 - 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استقطاب المواهب وأبعاد الأداء الإبداعي (الأصالة، الطلاقة، المرونة، حل المشكلات).
 - 2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاحتفاظ بالمواهب وأبعاد الأداء الإبداعي (الأصالة، الطلاقة، المرونة، حل المشكلات).
 - 3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطوير المواهب وأبعاد الأداء الإبداعي (الأصالة، الطلاقة، المرونة، حل المشكلات).
 - 4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تخطيط التعاقب الوظيفي وأبعاد الأداء الإبداعي (الأصالة، الطلاقة، المرونة، حل المشكلات).

نموذج الدراسة



شكل (1-1) متغيرات الدراسة (من إعداد الباحثة)

- 1-المتغير المستقل: إدارة المواهب بأبعاده (استراتيجية استقطاب المواهب، استراتيجية الاحتفاظ بالمواهب، استراتيجية تطوير المواهب، استراتيجية تخطيط التعاقب الوظيفي)
- 2-المتغير التابع: الأداء الإبداعي بأبعاده (الأصالة، الطلاقة، المرونة، حل المشكلات).

ينقص النموذج انه لم يتم وضع

H1

الذي يربط بين المتغير المستقل بالمتغير التابع والذي يجاوب على التساؤل الرئيسي

H1a-H1b-H1c-H1d

الذي يربط أيضا الفرضيات الفرعية للفرض الرئيسي

منهجية الدراسة

منهج الدراسة:

اعتمدت الباحثة على **المنهج الوصفي التحليلي** لكونه ملائم لطبيعة الدراسة، ويمكن تعريف المنهج الوصفي بأنه إحدى طرق التحليل والتفسير العلمية للحصول على نتائج محددة لوضع اجتماعي معين أو هو أسلوب لوصف ظاهرة مدروسة وتفسيرها وتحليلها كمياً من خلال جمع البيانات والمعلومات عن المشكلة وتصنيفها وإخضاعها للدراسة الدقيقة. (شروح، صلاح، 2003) حيث تم استخدام المنهج الوصفي لأجل وصف الإطار النظري والدراسات السابقة، والمنهج التحليلي في الإطار التطبيقي لأجل الوصول إلى النتائج وبناء عليه التوصيات.

مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من العاملين في وزارة الخارجية بمدينة جدة واشتملت جميع مستوياتهم التنفيذية والإشرافية في عام 2021م، ولقد تم اختيار عينة الدراسة بطريقة عشوائية بسيطة.

أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبيان الإلكتروني كأداة رئيسية للدراسة ولجمع البيانات، حيث شملت الاستبانة على ثلاثة أقسام وفق مقياس ليكرت الخماسي ومجموعة أسئلة حول البيانات الديموغرافية للعينة.

أجزاء الاستبانة:

القسم الأول: (المعلومات والبيانات الشخصية) وهو عبارة عن السمات الشخصية عن المستجيب (الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة). **القسم الثاني (مقياس إدارة المواهب):** تتكون من أربعة أبعاد كالتالي:

جدول (2-3) مقياس إدارة المواهب

الأبعاد	عدد العبارات
استقطاب المواهب	3
الاحتفاظ بالمواهب	4
تطوير المواهب	4
تخطيط التعاقب الوظيفي	3

القسم الثالث (مقياس الأداء الإبداعي): تتكون من أربعة أبعاد كالتالي:

جدول (3-3) مقياس الأداء الإبداعي

الأبعاد	عدد العبارات
الأصالة	4
الطلاقة	4
المرونة	4
حل المشكلات	3

واستخدمت الباحثة مقياس ليكرت الخماسي لقياس درجات الاستجابة كما هو موضح بالشكل

التحليل الإحصائي

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

قامت الباحثة بتفريغ وتحليل الاستبانة من خلال برنامج التحليل الإحصائي، SPSS استخدمت الاختبارات الإحصائية، الغير معملية، وذلك بسبب أن مقياس ليكرت هو مقياس ترتيبي وقد تم استخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- النسب المئوية والتكرارات حيث يستخدم هذا الأمر بشكل أساسي لأغراض معرفة تكرار فئات متغير ما ويفيد الباحث في وصف عينة الدراسة.
- اختبار ألفا كرونباخ وطريقة التجزئة النصفية لمعرفة ثبات الاستبيان.(Cronbach's Alpha)
- تحليل التباين ذو البعد الواحد (Oneway Analysis of Variance) المعروف اختصاراً باسم ANOVA لدراسة الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لأكثر من مجموعتين من المبحثن في أحد المتغيرات من نوع المسافة أو النسبة (Interval Or Ratio).
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation Coefficient) لدراسة شدة واتجاه العلاقة الارتباطية بين متغيرين من مستوى المسافة أو النسبة.
- اختبار (T-Test) لدراسة الدلالة الإحصائية للفروق بين المتوسطات الحسابية لمجموعتين من المبحثن في أحد متغيرات الفئة أو النسبة (Interval Or Ratio)
- الوزن النسبي ويمكن استخراجه من خلال ضرب المتوسط في 100 والقسمة على عدد بنود المقياس.

مناقشة النتائج والتوصيات

النتائج

التوصيات

التوصيات والمقترحات.

واستناداً على ما سبق من نتائج بحثية وتطبيقية توصي الباحثة وتقدم الآتي:

1. الاهتمام بإدارة المواهب لدورها الكبير في رفع مستوى الأداء الإبداعي من قبل مدير قسم الموارد البشرية ودعمه من خلال توجيه العاملين وإرشادهم نحو مساراتهم المهنية.
2. تكثيف الحملات الإعلانية عن الوظائف الشاغرة من خلال وسائل متعددة وتحديد معايير قبول المتقدمين لها لجذب المواهب ذوي الكفاءات والقدرات العالية.
3. استقطاب أصحاب الكفاءات والمهارات المتميزة من خلال الإعارة أو الاستعانة بمؤسسات خارجية من أجل إدخال طاقات بشرية تعمل على التجديد والتطوير في العمل.
4. تقديم كافة أنواع الحوافز سواء مادية أو معنوية للموهوبين والمبدعين من قبل الإدارة العليا بشكل عادل تقديراً لجهودهم والذي بدوره سيساهم بالحفاظ عليهم وتحفيزهم على الأداء الإبداعي.
5. إتاحة الفرص لكافة الموهوبين لحضور المؤتمرات المحلية والعالمية التي تساعد على تطويرهم وإكسابهم الخبرات مما يرفع من مستوى الأداء الإبداعي والمتميز لديهم وذلك من خلال ترشيح مدراء الإدارات.
6. العمل على إعداد خطة تعاقب وظيفي للمراكز القيادية والعمل بها من قبل الإدارة العليا ليتم تنمية الموهوبين المتميزين والحفاظ عليهم ومشاركة العاملين في ترشيح اختيار رؤسائهم.
7. ضرورة تشجيع الرؤساء للمرؤسين على تقديم المقترحات والمبادرات التي تساعد على تحسين في أداء العمل ومكافئتهم لتشجيعهم على الاستمرار في الإبداع والابتكار.
8. العمل على التنسيق بين الأقسام والإدارات لتحسين التواصل الفعال بين المدراء والعاملين والذي سيساعد في تعزيز رابطة العلاقات فيما بينهم ومن ثم سيؤدي إلى زيادة مستوى الأداء الإبداعي.
9. توفير مقومات بيئة عمل إيجابية تُمكن وتُشجّع العمل بروح الفريق الواحد من قبل مدراء الأقسام والذي سيساهم في توليد الأفكار الإبداعية.

2-2-4 نتائج فرضيات الدراسة: 1- كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المواهب والأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.674)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001). 2- توضح النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين استقطاب المواهب كأحد أبعاد إدارة المواهب والأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.477)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001). 3- كشفت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين الاحتفاظ بالمواهب كأحد أبعاد إدارة المواهب والأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.561)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة

الشهري (141) دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة لعام 2022م

المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث - مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والفكرية - المجلد السادس - العدد الحادي والعشرون - أغسطس 2022م

(0.001). 4- تبين النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تطوير المواهب كأحد أبعاد إدارة المواهب والأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.663)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند (0.001). 5- كشفت النتائج وجود علاقة ارتباطية طردية ذات دلالة إحصائية بين تخطيط التعاقب الوظيفي كأحد أبعاد إدارة المواهب والأداء الإبداعي في وزارة الخارجية بمدينة جدة، حيث بلغ معامل ارتباط بيرسون (0.627)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.001).

وفي نهاية مطاف البحث العلمي تبين لنا أن مستوى تطبيق إدارة المواهب في وزارة الخارجية بمدينة جدة ومدى تأثيرها في تعزيز الأداء الإبداعي لدى العاملين جاء بدرجة عالية، وبكمن ذلك في أهمية إدارة المواهب ودورها الكبير في الكيانات العامة والخاصة في العصر الحالي، ولواكبة متطلبات التطورات التكنولوجية لا بد من تشجيع العاملين على الإبداع والابتكار ونهيات الظروف الإيجابية لتسخير كافة الإمكانيات المتاحة لإنجاز تلك الأعمال، وفي واقع الأمر أشارت النتائج لوجود علاقة طردية بين أبعاد إدارة المواهب (استقطاب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تطوير المواهب، تخطيط التعاقب الوظيفي) وأبعاد الأداء الإبداعي (الأصالة، المرونة، حل المشكلات) ومن هنا نجد أن الاهتمام بإدارة المواهب له تأثير واضح وكبير على الأداء الإبداعي.

رابط الدراسة

file:///C:/Users/HP/Desktop/%D8%A7%D9%84%D9%82%D8%B6%D9%8A%D8%A9%
20%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB%D9%8A%D8%A9%205.pdf