



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

الدراسة الصباحية

تأثير ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي

(دراسة استطلاعية لعينة من الافراد الموظفين والكادر الطبي في مستشفى الكحلاء العام – محافظة ميسان)

بحث مقدم الى مجلس قسم ادارة الاعمال في كلية الادارة والاقتصاد في جامعة ميسان

كجزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في ادارة الاعمال.

مقدم من قبل الطالبان

حسين حسن لفته

حسين سعد كريم

بأشراف

أ.م احمد عباس حسين

2024 م

1445 هـ

المستخلص

هدف البحث الى معرفة تأثير ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي, دراسة استطلاعية لعينة من الافراد الموظفين والكادر الطبي في مستشفى الكحلاء العام - محافظة ميسان.

استخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملائمة طبيعة الأهداف التي يسعى البحث إلى تحقيقها من خلال الأساليب الكمية والإحصائية (SPSS) في معالجة موضوع البحث ووصف نتائج تحليل الاستبانة شملت الافراد الموظفين والكادر الطبي في مستشفى الكحلاء العام - محافظة ميسان, حيث قام الباحثان بتوزيع (36) استمارة استبيان ولكن لم يسترجع منها سوى (30) استمارة صالحة للتحليل. توصل الباحثان الى مجموعة من الاستنتاجات منها: أظهرت الدراسة أن تأثير ادارة الموهبة في مراكز عينة البحث ساهم في تحسين التميز التنظيمي حيث أن معامل التحديد (R^2) قد بلغ (0.371) مما يعني ان استعمال في عمليات ادارة الموهبة يؤثر بشكل إيجابي على تعزيز التميز التنظيمي, واوصى الباحثان بضرورة توفير التدريب اللازم للافراد الموظفين على استخدام أنظمة ادارة الموهبة بشكل فعّال.

المحتويات

رقم الصفحة	الموضوع
أ	الايه القرانيه
ب	الاهداء
ت	شكر وتقدير
ث	المستخلص
ج	فهرست المحتويات
1	المقدمة
2-5	الفصل الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة
2	المبحث الاول: منهجية البحث
2	اولا: مشكلة البحث
2	ثانيا: اهمية البحث
2	ثالثا: اهداف البحث
3	رابعا: نموذج البحث
3	خامسا: فرضيات البحث
4	سادسا: حدود البحث
4	سابعا: اساليب جمع البيانات
5	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
7	الفصل الثاني: الاطار النظري
7	المبحث الاول: ادارة الموهبة
7	اولا: مفهوم ادارة الموهبة
8	ثانيا: اهمية ادارة الموهبة
9	ثالثا: اهداف ادارة الموهبة
10	رابعا: ابعاد ادارة الموهبة
11	المبحث الثاني: التميز التنظيمي
11	اولا: مفهوم التميز التنظيمي
12	ثانيا: اهمية التميز التنظيمي
13	ثالثا: اهداف التميز التنظيمي
13	رابعا: ابعاد التميز التنظيمي
15	الفصل الثالث: الجانب العملي
15	اولا: وصف عينة البحث
18	ثانيا: التحليل الاحصائي
22	ثالثا: اختبار فرضيات البحث

24	الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات
25	المصادر

قائمة الاشكال

رقم الصفحة	الموضوع
3	المخطط الفرضي البحث

قائمة الجداول

رقم الصفحة	الموضوع
15	وصف عينة البحث
18	الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغير المستقل
20	الانحراف المعياري والمتوسط الحسابي للمتغير التابع
22	علاقة الارتباط بين المتغيرين
23	علاقة الاثر بين المتغيرين

المقدمة

حظي موضوع ادارة الموهبة باهتمام متزايد من قبل الباحثين لا سيما في الوقت الحاضر بسبب الظروف والمتغيرات البيئية المتسارعة، كونه يمثل احد التوجهات الاستراتيجية الحديثة في ادارة الموارد البشرية . باعتبار ان المورد البشري هو المورد الاستراتيجي الذي من خلاله يتم بناء منظمات ناجحة ومتفوقة ، وان الموهبة هي مصدر الفكر والابداع واساس التطور، لذا تسعى المنظمات الى استثمار الفرص من اجل البقاء والمنافسة وتحقيق التميز التنظيمي الذي يسهم في زيادة قدرة هذه المنظمات في تعزيز موقفها التنافسي في السوق الآن وفي المستقبل، ونظراً لكبر حجم التحديات التي تواجهها المنظمات العراقية في الوقت الراهن مما يفرض عليها السعي الحقيقي والدؤوب من اجل تبني مفهوم ادارة الموهبة وتبني استراتيجيات جذب الموارد البشرية النادرة وادارة ادائها وتطويرها والاحتفاظ بها والتي تعد عاملاً مهماً لتدعيم قدراتها في تحقيق التميز التنظيمي، وتمثل ادارة الموهبة موردا اساسيا اذ يشكل الثروة الحقيقية والمحور الاساسي لتقديم الخدمات في المنظمات وذلك بتوفير بيئة عمل صحية ومتكاملة من حيث التوازن بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للموظفين، والتي تنعكس على تحقيق أهداف المنظمة وقدرتها على تعزيز التميز التنظيمي.(الناصرى,2018:10)

اشتمل البحث على اربعة فصول ضم الفصل الأول منهجية البحث والدراسات السابقة وتناول الفصل الثاني الجانب النظري للبحث ، في حين تطرق الفصل الثالث للجانب العملي من البحث ولاكمال الجانب المنهجي تناول الفصل الرابع الاستنتاجات والتوصيات التي توصل لها البحث.

الفصل الاول: منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الاول: منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

ظهرت الحاجة لدى المنظمات لاعادة النظر في عملياتها ومتطلبات تقديم خدماتها ومنتجاتها التي تقدمها لمواكبة متطلبات وحاجات هذا التغيير فالمنظمات عامة تواجه على اختلاف مهماتها وانواعها واحجامها العديد من المشكلات التي تتطلب من قياداتها والعاملين فيها ضرورة التفكير في التقليل من الاعتماد على المنهج التقليدي القائم على المحاولة والخطا في حل المشكلات ومحاولة توظيف الموهبين, ومن خلال ما ذكر يمكن طرح مشكلة البحث بالسؤال الرئيسي التالي :

" كيف تؤثر ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي في المنظمة المبحوثة؟

ثانياً: أهمية البحث

تناول البحث تأثير ادارة الموهبة في التميز التنظيمي ومحاولة تطويره, وتنقسم أهمية هذا البحث الى قسمين :

1. **الاهمية العلمية** : قد يضيف هذا البحث الى مراكز البحث العلمي والمكتبات والمؤسسات ذات

العلاقة والمهتمين بهذا المجال اضافة علمية توضح اهمية ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي

في المنظمة المبحوثة.

2. **الاهمية العملية** : يساعد هذا البحث في ابراز اهمية ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي اذ يتم

قياس مدى اثر ادارة الموهبة لدى المنظمة المبحوثة وطبيعة تأثيره على التميز التنظيمي وبالتالي

قدرتها على تحقيق التميز .

ثالثاً: اهداف البحث

يتسم الهدف الرئيسي من البحث الى تأثير ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي, ومن خلال ذلك تنفرع

الاهداف التالية:

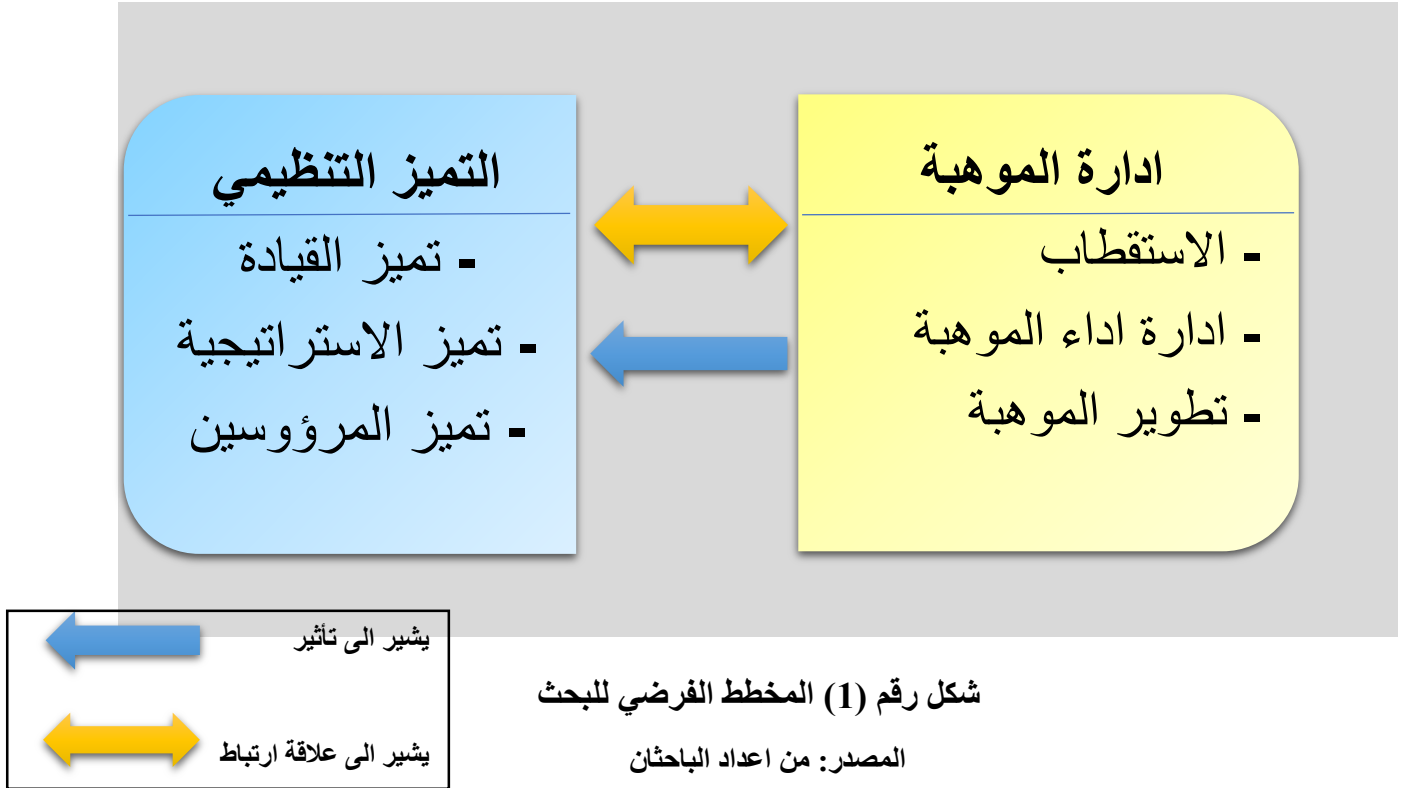
1. توضيح مفهومي كل من ادارة الموهبة والتميز التنظيمي واهميتها.

2. بيان طبيعة العلاقة والاثر بين ادارة الموهبة والتميز التنظيمي في الدائرة المبحوثة .

3. تحديد الطرق التي يمكن بها ادارة الموهبة أن يساهم ويعزز في تطوير نماذج عمل إدارية تسهم في تعزيز التميز التنظيمي.

رابعاً: المخطط الفرضي

يوضح المخطط الفرضي المتغير المستقل والمتغير التابع وكما موضح ادناه:



خامساً: فرضيات البحث

- الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين ادارة الموهبة بابعادها (الاستقطاب، ادارة اداء الموهبة، تطوير الموهبة) والتميز التنظيمي بابعاده (تميز القيادة، تميز الاستراتيجية، تميز المرؤوسين).
- الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذات دلالة احصائية لادارة الموهبة بابعادها (الاستقطاب، ادارة اداء الموهبة، تطوير الموهبة) والتميز التنظيمي بابعاده (تميز القيادة، تميز الاستراتيجية، تميز المرؤوسين).

سادسا: حدود البحث

- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للبحث في مستشفى الكحلاء العام - محافظة ميسان.

الحدود الزمنية: بدأت في 2024/1/18 ولغاية فترة انجازه 2024/4/14.

سابعا: مجتمع وعينة البحث

- مجتمع البحث: وقع اختيار مجتمع البحث على مستشفى الكحلاء العام في محافظة ميسان
- عينة البحث : شملت عينة البحث الافراد الموظفين والكادر الطبي في مستشفى الكحلاء العام - محافظة ميسان والبالغ عددهم (30)

ثامنا: مصادر جمع البيانات

- الجانب التطبيقي: سيتم الاستعانة بالبرنامج الاحصائي SPSS من خلال الاستعانة بمجموعة من الاساليب الاحصائية التي تخدم البحث.
- الجانب النظري: استخدام المنهج المناسب والمنسجم مع طبيعة هذا البحث وهو المنهج الوصفي التحليلي، وذلك عن طريق القيام بدراسة نظرية لتشكيل اطار البحث المعرفي وذلك عبر الاستعانة بمراجع ومصادر متنوعة وابحاث علمية محكمة واثريات ومقالات متنوعة عن المفاهيم الخاصة بالبحث في قواعد البيانات الالكترونية. بالاضافة لجمع البيانات المراد دراستها حول الظاهرة المدروسة، وتحليلها بالشكل المناسب لاستخلاص النتائج والاستفادة منها.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

هذا المبحث يتناول مجموعة من الدراسات السابقة والأبحاث الفكرية والتطبيقية التي لها علاقة بالبحث وتفرعاته , والدراسات السابقة تعتبر أحد الركائز الرئيسية والمهمة لأي بحث ومن خلال التحليل والاختبار والتوصل الى التجانس والتوائم فيما بينهم وأن اهم ما توصلت اليه:

اولا: الدراسات العربية

1. دراسة (الناصرى, 2018)

عنوان الدراسة	دور ادارة الموهبة في تعزيز الأداء الاستراتيجي.
هدف الدراسة	هدف البحث إلى تناول دور ادارة الموهبة في تعزيز الأداء الاستراتيجي.
اداة وعينة الدراسة	الاعتماد على الاستبانة بوصفها اداة اساسية التي وزعت على جميع افراد مجتمع البحث لصغرة حجمة المكون من (50) تدريسي موزعين على كلية الادارة والاقتصاد وكلية التربية الاساسية.
اهم النتائج والتوصيات	علاقات الارتباط بين ادارة الموهبة والاداء الاستراتيجي كانت قوية وذات دلالة معنوية كذلك جميع علاقات التأثير كانت ذات دلالة معنوية.

2. دراسة (حجازي, طنبور, 2019)

عنوان الدراسة	دور الإبداع الإداري في التميز التنظيمي.
هدف الدراسة	هدفت هذه الدراسة التعرف إلى دور الإبداع الإداري في التميز التنظيمي للوزارات الفلسطينية في المحافظات الشمالية.
اداة وعينة الدراسة	تم إعداد استبانة، ووزعها على (458) عاملاً في الوزارات المختلفة في المحافظات الشمالية.
اهم النتائج والتوصيات	أن الإبداع الإداري يفسر (39) من التميز التنظيمي، كما أشارت النتائج إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في الإبداع الإداري والتميز التنظيمي وفق متغيري الجنس والمؤهل العلمي بينما وجدت فروق فيهما وفق متغيري الخبرة والموقع الوظيفي.

ثانياً: الدراسات الاجنبية
1. دراسة (Ricchio,2015)

<p>Talent Management In Higher Education Developing Emerging Leader Within The Administration At Private College And Universities.</p> <p>(ادارة الموهبة في التعليم العالي لتطوير قادة المستقبل من خلال الجامعات و الكليات الخاصة)</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>تمتية قادة المستقبل داخل المنظمة من اجل تحقيق الاستمرارية والبقاء .</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>ضمن (3) كليات وجامعات، كان مفتاح التفاضل بين المنظمات هي الارباح الناتجة عن الكفاءات التنظيمية والقيادية ، تم اتباع المنهج الاختباري.</p>	<p>اداة وعينة الدراسة</p>
<p>هناك علاقة بين ادارة الموهبة وخطط المؤسسات الاستراتيجية واتباع نهج شامل لتطوير المواهب على جميع المستويات في المنظمة ، أوصت الدراسة بكيفية استثمار الوقت في ادارة المواهب هو اهم ما يحقق النجاح في المؤسسات.</p>	<p>اهم النتائج والتوصيات</p>

2. دراسة (Qawasmehetal,2018)

<p>The role of organizational culture in achieving organizational excellence.</p> <p>دور الثقافة التنظيمية في تحقيق التميز التنظيمي.</p>	<p>عنوان الدراسة</p>
<p>هدفت الدراسة إلى تحديد الثقافة التنظيمية في تحقيق التميز التنظيمي</p>	<p>هدف الدراسة</p>
<p>اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي واستخدمت أسلوب دراسة الحالة لجامعة جدارة بالأردن، وتم تطبيق أداة الاستبانة على (450) من الأكاديميين الإداريين العاملين بالجامعة.</p>	<p>اداة وعينة الدراسة</p>
<p>توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها أن أبعاد المناخ التنظيمي الداعم للتميز التنظيمي توافرت في جامعة جدارة بمستوى متوسط.</p>	<p>اهم النتائج والتوصيات</p>

الفصل الثاني: الاطار النظري

تمهيد

نتناول في هذا الفصل الإطار النظري لإدارة الموهبة من حيث المفهوم والاهمية والابعاد المتمثلة بـ(استقطاب المواهب، اختيار المواهب، تطوير المواهب والحفاظ عليها) والاطار النظري للتميز التنظيمي من حيث المفهوم والاهمية والابعاد المتمثلة بـ(تميز القيادة وتميز الاستراتيجية وتميز المرؤوسين) وكالاتي:

المبحث الاول: ادارة الموهبة

تعد الموهبة قضية العصر، إذ إن العصر الذي نعيشه الآن هو عصر علم وتقنية ونبوغ معرفي، وتقدم مذهل يعتمد في اساسه على تخطي الحواجز، وتغيير المألوف، وإبداع كل جديد، ولا يتسنى ذلك للمجتمعات النامية إلا في حال الاعتماد على دور الموارد البشرية لا سيما الموهوبين، فتقدم الأمم ورقبها مرهون بتميز مواردها البشرية ونتاجها العلمي والتقني.

ان ادارة الموهبة هي عملية أتمته من البداية الى النهاية تبدأ بالتخطيط و التوظيف و التطوير ومكافأة العاملين في المنظمة , كما انها عملية توظيف و تقييم وتطوير و الحفاظ على الموارد البشرية المهمة المتمثلة في المواهب بالمنظمة وتناضل العديد من المنظمات من اجل الحفاظ على مواهبها في اطار استراتيجية قوية و متماسكة. (المرشدي,2019:316)

كما تعرف ادارة الموهبة بانها مجموعة العمليات التي تسعى لصياغة استراتيجية تركز على تخطيط حاجة المنظمة الآنية والمستقبلية من الموهوبين والعمل على استقطابهم من جهة ، وتشخيص مستوى وجود الموهبة المتوافرة في المنظمة حالياً وفي جميع مستوياتها التنظيمية لتطويرها واثراء معارفها باعتماد معايير موضوعية وبرامج تطويرية مستدامة من جهة أخرى، والعمل على المحافظة على الموهوبين واستبقائهم من خلال توفير الظروف الملائمة لهم والحوافز المشجعة لإسنادهم وإدارة مسارههم الوظيفي. لذا فان العديد من المنظمات تناضل من اجل الحفاظ على مواهبها في اطار استراتيجية قوية و متماسكة. (الحمداني,2018:282)

كما تشير ادارة الموهبة الى مصطلح ادارة راس المال البشري في عملية توظيف ادارة تقييم تطوير ، الاحتفاظ بالعاملين الاكثر اهمية للمنظمة وبذلك فهي تعد نظاماً معلوماتياً للموارد البشرية التي تعد الاساس في صناعة القرارات التي تدعم اهدافها الاستراتيجية لكي تكون متفوقة وناجحة.(العطوي,2017:45)

كما تعرف ادارة الوهبة بانها العمليات المتعلقة بالحصول على الموهبة والحفاظ عليها بشكل ناجح والتعامل مع المدى الذي يستغرق فيه الموظفين مع عملهم، فهي تكامل بالنسبة إلى استغراق أو اندماج الموظفين في المنظمة. (العبادي,2020:81)

كما تشير ادارة الموهبة بأنها مجموعة من الاجراءات المطبقة على الافراد الموهوبين الذين يتميزون بالاداء العالي لتطويرهم سعياً وراء تحقيق اهداف المنظمة. (الناصرى,2018:307)

كذلك عرفت ادارة الموهبة بانها عملية ديناميكية متكاملة تمكن المنظمات من تحديد واستقطاب وتطوير الموهبة التي تحتاجها لمقابلة أهدافها الاستراتيجية.(الزبيدي,2021:91)

كذلك تعرف ادارة الموهبة بانها منظومة متكاملة من العمليات التي تستخدمها المنظمة للحصول على الافراد الموهوبين وتطويرهم من اجل زيادة إنتاجية رأس المال البشري . (المرشدي,2019:49)

ومن خلال ما تم طرحه من المفاهيم يمكن تعريف ادارة الموهبة على أنها مجموعة متكاملة من العمليات والبرامج والاجراءات والمعايير المستخدمة في المنظمة والمصممة لجذب وتطوير ونشر الموهبة والاحتفاظ بالموهوبين من أجل زيادة الانتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة.

ثانياً: اهمية ادارة الموهبة

تتمثل اهمية ادارة الموهبة الاتي:

1. تلعب ادارة الموهبة دورا كبيرا في اختيار القادة والمديرين للمنظمة فضلا عن تطوير جودة الموارد البشرية اللازمة لتحقيق الانجازات العالية، كونها تحفز الاداء العالي من خلال جذب الافراد الموهوبين، وتوفير وسيلة لمكافأتهم وهذا بدوره يعمل على تحسين الانتاجية والجودة، وتتجلى أهميتها ايضا من خلال قدرة المنظمة على الاحتفاظ بموظفيها ذوي الامكانيات العالية.(فخري,2018:216)

2. اهم موارد القيمة لأية منظمة في عالم اليوم وبغض النظر عن موقعهم في منظمات الاعمال (ابتداء من القادة الحاليين والمستقبليين وانتهاء بالعاملين في خط الانتاج). (ابراهيم وسعد، 2019:65)
3. ان تطوير الموهبة لتشغل مناصب قيادية و رئيسية يمكن النظام الداخلي من تعزيز الاداء التنظيمي والسلوكيات الادارية المتبعة في التعاملات الداخلية من خلال تقييم نقاط الضعف والقوة ثم التركيز على نقاط الضعف ومعالجتها استجابة لحاجة المنظمة اذ يتم تطوير هذه الموارد من خلال قدرة و موهبة القوى العاملة في المشروعات من اهم العوامل المؤثرة في نجاح المشروعات. (عطا، 2021:93)
4. لاشك أن سريان الموهبة من إطارها الشخصي إلى إطارها التنظيمي، يترك وراءه مدلولات مهمة، تشير في فحواها إلى أهمية إدارة الموهبة بوصفها عملية نفسية اجتماعية تنظيمية، تتجاوزها العلوم المختلفة بفيض من الإهتمام والبحث والتحليل، فبقدر أهمية الموهبة للشخص فهي مهمة للمنظمة ، لذلك يقع لزاماً التمهيد لهذه الأهمية بدراسة مبررات إدارة الموهبة، ثم توضيح أهميتها على صعيدين من الصعد، يتناول الأول منهما الأهمية التشغيلية، في حين يتناول الثاني الأهمية الاستراتيجية. (العنزي والدليمي، 2021:91)

ثالثاً: اهداف ادارة الموهبة

تتميز ادارة الموهبة بتحقيق العديد من الاهداف في المنظمات من ابرزها ما يأتي:

1. اختيار في اختيار القادة والمديرين والموظفين في مختلف مستويات المنظمة، كما تؤثر بشكل ايجابي في تطوير جودة الموارد البشرية اللازمة لتحقيق الاداء العالي، كما تمثل حل خلاق لعديد المشكلات الآنية والاستراتيجية. (ابراهيم وسعد، 2017:14)
2. تحليل فجوة المهارات الحرجة أي عملية تحليل فجوة المهارات الحرجة ، تشرف على كثير من الوظائف وهي اساس اي مشروع، ويقصد بالمهارات الحرجة هي تلك المهارات التي يمتلكها مجموعة صغيرة من الافراد الذين يقودون حصص غير متناسبة من اداء الاعمال في شركاتهم وتوليد قيمة أكبر من المتوسط لعملائها والمساهمين. (الطاني، 2018:24)
3. قياس تأثير استراتيجيات المنظمة لضمان امتلاكها سياسة التوظيف اللازمة للوصول إلى الأداء العالي الآن وفي المستقبل. (العمرى، 2018:69)

4. إعداد الاستراتيجية المطلوبة لتحديد احتياجات المنظمة من العاملين اللازمة لتلبية متطلبات خطة العمل الحالية والمستقبلية. (الزبيدي وحسين، 2021:16)

5. تسهيل عمليات الاتصال بين جميع مستويات العاملين في المنظمة لنقل الثقافة وتلاقح الأفكار. كما عرفت إدارة الموهبة بأنها توقع الاحتياجات المستقبلية لرأس المال البشري ووضع الخطط. (سحلوب، 2022:243)

رابعاً: ابعاد ادارة الموهبة

اتفق الباحثين على ابعاد ادارة الموهبة وهي كما يلي: (سحلوب، 2022:84)، (الحميدي، 2023:20)

1. **استقطاب الموهبة:** ان استقطاب المواهب يعتبر من نتائج برامج تخطيط المواهب للحصول على أشخاص من داخل المنظمة وخارجها (موارد داخلية وخارجية لشغل شاعر معين فهي داخلياً تنطوي على تحديد المواهب وتطويرها وإدارة حياتها الوظيفية)، فيما تعنى خارجياً بتنفيذ سياسات معينة لجذب الأشخاص ذوي الجودة العالية للانضمام للمنظمة. واستقطاب المواهب هي أيضاً مهمة البحث عن الموهوبين ذوي الكفاءات والمهارات العالية لملء الوظائف الشاغرة، وجذبهم واختيار الافضل منهم، ولإنجاح عملية الاستقطاب تحتاج المنظمة الى اتباع استراتيجية ناجحة لهذا الهدف، بالإضافة إلى اعتماد المبادئ الأخلاقية في كل مرحلة من مراحل الاستقطاب، فضلاً عن بناء سمعة قوية ومميزة لها في سوق العمل لكي تتمكن من مواجهة المنافسة الشديدة من أجل الموهبة. (مصلح، 2019:26)

2. **ادارة اداء الموهبة:** وسيلة للحفاظ على السلوك الكفوء للموظفين الذين يؤدون بعملهم بشكل جيد وتتم إدارة الأداء من خلال وضوح الدور وأن تكون المسؤوليات والمهام الخاصة بالموهوبين واضحة حتى يكون عملهم باتجاه الأهداف التي تعمل المنظمة من أجل الوصول إليها، كما تهدف المنظمات من خلال إدارة الأداء الى تحليل أداء العاملين بكل ما يتعلق من صفات نفسية وبدنية ومهارات فنية وسلوكية وذلك من أجل تحديد نقاط الضعف والقوة لتحقيق فعالية المنظمة في الوقت الحالي أو في المستقبل ولتحقيق أهدافها بالقرع ، فهناك مهمات أساسية لإدارة الأداء الموارد البشرية وحيث يرى أنها تساعد في توضيح أهداف المنظمة وترجمتها الى الأفراد العاملين وتقديم مفهوم واضح لما هو مطلوب

تحسينه بالإداء فهي تمثل عملية تحسين مستمر وتحثهم على العمل بروح الفريق وتشجع على طريقة تخاطب بين الرؤساء والمرؤوسين بصورة مشتركة خليل.(البحراني والهنداوي،2022:7)

3. **تطوير الموهبة:** هي استراتيجية تنظيمية تعبر عن قدرات ومهارات القوى العاملة أو الكفاءات المطلوبة لضمان نجاح واستمرارية المؤسسة، والتي يجب أن تحدد وسائل تطوير هذه القدرات وتعزيز الفعالية التنظيمية، إذ تبدأ المؤسسات التي تمارس عملية التطوير لموظفيها بتحديد الموظفين الذين يحتاجون إلى التطوير، ومستوى التعلم والتطوير الذي يحتاجون إليه ومدته، وكذلك الاستماع إلى احتياجات الموظفين، ويضمن تطوير الموهوبين تحسين الأداء التنظيمي من خلال زيادة المعرفة والمهارات وتغيير مواقف الأفراد الموهوبين، ويتضمن تطوير الموهبة مجموعة من الأنشطة التي تجعل المؤسسة تتأكد من امتلاكها للمواهب الإدارية اللازمة لمواجهة التطورات الحالية والمستقبلية، وبالتالي زيادة كفاءة المؤسسة في مواجهة المتغيرات. (محمد واحمد،2022:9)

المبحث الثاني: التميز التنظيمي

تمهيد

يعتبر التميز التنظيمي سعي المنظمات نحو استغلال الفرص المناسبة التي تقوم على وضوح الهدف وكفاية الموارد وتحقيق معدلات عالية للأداء هذا ما يجعله في غاية الأهمية وفي هذا المطلب سنتعرف على جميع أساسيات التميز التنظيمي.

أولاً: مفهوم التميز التنظيمي

يعد التميز التنظيمي من المفاهيم الحديثة في الإدارة بوصفه أسلوب فلسفي وفكري يعتمد على منهجية لتحقيق نتائج ملموسة في منظمة الأعمال تتمثل في تحقيق التوازن بتلبية حاجات كافة الأطراف المتعاملة مع المنظمة أصحاب المصالح، والمجتمع ككل ضمن ثقافة ابداع وتعلم وتحسين مستمر، وتعتبر المنظمة متميزة سواء كانت حكومية أو خاصة عندما تبذل ما بوسعها لتحقيق الاحتياجات الحالية والتوقعات المستقبلية للمتعاملين مع المنظمة والتي تتبنى ثقافة الابداع والتطوير المستمر لتحسين مخرجات عملياتها الانتاجية. (كرجي واخرون, 2023:282)

كما عرف التميز التنظيمي بأنه قدرة المنظمات على المساهمة بشكل استراتيجي في تحقيق أهداف المنظمة والتفوق في أدائها وحل مشكلاتها ثم تحقيق أهدافها بصورة فعالة تميزها عن باقي المنظمات. (عيد، 2024:8) كذلك عرف التميز التنظيمي بأنه قدرة المنظمة على المساهمة بشكل استراتيجي بالتفوق على أدائها وحل مشاكلها وتحقيق أهدافها بصورة فعالة، بحيث تتميز عن باقي المنظمات، فهو عبارة عن أنشطة المنظمة التي تقوي الانجاز من خلال استغلال الفرص، امتلاك الجرأة على التغيير، الحرص الدائم على اداء المهام بشكل لا يتوقعه الآخرون، السعي للوصول إلى أعلى المستويات بكل تفوق. (عبد القادر، 2023:10)

كما عرف بالجهود المستمرة لإنشاء اطار داخلي للمعايير والعمليات التي تهدف الى اشراك الموظفين وتحفيزهم على تقديم السلع والخدمات التي تلبى متطلبات العمل. (جمعه ومحمد، 2021:36)

كذلك يشير التميز التنظيمي الى مصطلح مركب من لفظتين: الأولى لفظة التميز والتي يمكن التعبير عنها بأنها نمط فكري وفلسفة ادارية تعتمد على منهج يرتبط بكيفية ونتاج النتائج ملموسة تعين على تحقيق

الموازنة بين اشباع حاجيات الأطراف كافة اصحاب المصلحة والمجتمع كل في إطار الثقافة من التعلم والابداع والتحسيس المستمر يقابلها في اللغة الانجليزية كلمة Excellence ثانيا تنظيمي وهي مشتقة من كلمة تنظيم أو جذر (نظم). (حسنا وحفصه،2022:12)

كما عرف التميز التنظيمي هو التنظيم الرائع القادر على جمع وادارة واستخدام المعلومات المتوفرة في المنظمة لضمان إنجاز الأهداف المرغوبة بكفاءة وفعالية. (الزهراني،2024:13)

ويشير التميز التنظيمي الى قدرة المنظمة على المساهمة بشكل استراتيجي بالتفوق على أدائها وحل مشاكلها وتحقيق أهدافها بصورة فعالة، بحيث تتميز عن باقي المنظمات، فهو عبارة عن أنشطة المنظمة التي تقوي الانجاز من خلال استغلال الفرص، امتلاك الجرأة على التغيير، الحرص الدائم على اداء المهام بشكل لا يتوقعه الآخرون، السعي للوصول إلى أعلى المستويات بكل تفوق. (حسين،2023:62)

من خلال ما سبق يمكننا القول أن التميز التنظيمي هو تفوق الأداء الحقيقي والواقعي للمؤسسة الأداء المتوقع وهذا بشتى أنواعه سواء أن يتفوق على مثيلاتها في السوق، أو أن يفوق توقعات العملاء من تلك المنظمة، أي باختصار هو الوصول إلى الأداء الذي يفوق أداء المؤسسات الأخرى المنافسة، ويحقق أهداف وتطلعات الإدارة العليا والعاملين في المنظمة.

ثانيا: اهمية التميز التنظيمي

تبرز اهمية التميز التنظيمي فيما يلي:

1. توجيه الجهود للعمل على تحقيق الكفاءة والفعالية وتحقيق أهداف المنظمة المميزة وتطوير آليات عمل وفي كل الاتجاهات وعلى جميع المستويات، مما ينعكس بالإيجاب على النمو الاقتصادي، وذلك لتحقيق استمرارية المنظمات ونجاحها على فترات طويلة. (العمرى،2017:45)
2. المنظمة بحاجة إلى تطوير أعضائها بصفة مستمرة ، حتى يتمكنوا من المساعدة في جعل المنظمة أكثر تميزا في الأداء قياسا مع المنظمات المنافسة.(الطبيبي والبعيري،2017:45)
3. جعل المنظمة متقدمة عن المنافسين ، ولا تقتصر الاستدامة على البعد البيئي بل ايضا لها أبعاد أخرى إقتصادية واجتماعية والتحسين المستمر على المدى الطويل ، وبهذا سوف تكون المنظمة نوع من أنواع

الثقة بينها وبين الجمهور مما يبني لها سمعة جيدة ويساعدها في الحصول على التمويل والاداء المالي الجيد وبالتالي الابداع.(جاسم،2022:13)

4. التميز التنظيمي يتيح للمؤسسة أن تكون دائماً في موقف أفضل من المنافسين من حيث التميز ويسهم في بذل الجهود من أجل تحقيق الكفاءة والفاعلية، وبالتالي ينعكس بشكل إيجابي على النمو الاقتصادي والاجتماعي في استمرارية نجاح المؤسسات.. (الزهراني،2024:14)

ثالثاً: اهداف التميز التنظيمي

ان التميز التنظيمي يؤدي العديد من الاهداف من ابرزها ما يأتي:

1. تحسين الأداء التنظيمي من خلال رفع مستويات الخدمة ونشر تطبيقات إدارة التميز التنظيمي ومبادئها.(المنشي،2017:84)
2. تحسين آليات حل المشكلات التنظيمية، كمراجعة المشكلات الفنية، والتعاون مع الأزمات والتحديات الخارجية والداخلية التي قد تتعرض لها المنظمة. (بن سالم،2018:67)
3. ارساء وترسيخ فكر ومفاهيم ومبادئ وأسس نظم الجودة ومعايير التميز لدى كافة العاملين في المنظمة. (المولى،2019:50)
4. المساهمة في ادارة التغيير التنظيمي والانتقال بالمنظمات من وضعها الحالي الى وضع أفضل وقادر على التنافس، يتصف بالإبداع والابتكار والتميز.(حسناء وحفصه،2019:13)
5. الاهتمام بإدارة الفريق لزيادة المشاركة ولكي يفهمها الموظفين ويتم تطوير الفرق لنجاح المشاريع المستقبلية. (مصطفى،2023:234)

رابعاً: ابعاد التميز التنظيمي

اختلفت وجهات النظر من باحث لآخر فقد تم التركيز على كل من (تميز القيادة وتميز الاستراتيجية وتميز المرؤوسين) لتكن ابعاد التميز التنظيمي وكما يلي: (دحمان وعبسي، 2023:50)،(المولى،2019:68)

1. **تميز القيادة:** ان القيادة لا تتساوى مع المفهوم التقليدي للسلطة، كونها تتمحور حول القدرة على إحداث التأثير على الآخرين العاملين باستخدام وامتلاك بعض القدرات والسمات، إذ تم وصف القيادة بأنها

كيفية العمل في الفريق والمشاركة في اتخاذ القرار لتحقيق أهداف المجموعة والأفراد في آن واحد من خلال استراتيجية وقيادة لها قوة فاعلة، حيث يتوقف نجاح المنظمات أو فشلها علي مدى النجاح الذي يحققه القادة في أعمالهم وأدوارهم والمهام المناطة بهم ، وكذلك الاسهام في تطوير منظماتهم وفق ما لديهم من قدرات واستعدادات لتحقيق الأهداف المنشودة، وتعد القيادة هي المحرك الأساسي في ممارسة التأثير علي العاملين للتعاون فيما بينهم من أجل تحقيق الأهداف المنشودة وصولاً الي تحقيق التميز، كما تلعب القيادة دوراً أساسياً في الوصول للتميز التنظيمي بصفقتها الموجه الرئيسي للعمليات التنظيمية. (الطبيي والبعيري،2020:8)

2. تميز الاستراتيجية: بحيث يكون للمنظمة رؤية مستقبلية ضمن التغيرات المحيطة مع وضع الخطط المناسبة لتحقيقها، ويتفق عليها العاملون ويسهمون في تحقيقها، والعمل عليها بالتدريب والتعلم والابتكار، وتميز الخطوات التي تتخذها المنظمة لتحقيق رؤيتها ورسالتها، وتبني خطة موحدة شاملة ومتكاملة تربط مزايا المنظمة بقدرتها الاستراتيجية على مواجهة التحديات المحيطة.(بن عمران وبوزيد،2021:10)

3. تميز المرؤوسين: يعتبر المورد البشري هو البنية الأساسية لأي منظمة ، حيث يعد المرؤوسين الأصل الأعلى قيمة في أي منظمة، ولذلك فإن استثمار الجهود المرتبطة بإدارة الموارد البشرية يعد من العناصر الفاعلة في تحقيق التميز الذي من خلاله يتم خلق بيئة عمل تطويرية ومناخ إبداعي وجو إداري يمكن العاملين من تركيز اهتمامهم لتحقيق أهداف المنظمة للوصول إلي نتائج داعمة لتحقيق التميز، كما ان تميز المرؤوسين إلي درجة اتصاف أعضاء المنظمة بالحماس المتميز في تأدية مهام المنظمة بامتلاكها قدرات عقلية وإمكانيات إبداعية متميزة تساعدها علي تخطي العقبات التي تواجهها دون تدمير وتشجع الآخرين علي المشاركة الفعلية التي تعزز من تحقيق الأهداف الكلية للمنظمة.(اسماعيل وطه،2020:303)

الفصل الثالث: الجانب العملي للبحث

المبحث الاول (مجتمع البحث وعينته)

يشكل مجتمع البحث في هذا البحث مستشفى الكحلاء العام - محافظة ميسان ، التي تعد من المؤسسات الخدمية الرائدة في المنطقة مما يجعلها محط أهمية لدراسة تأثير ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي, تم اختيار عينة الدراسة بعناية لضمان تمثيلية مجتمع الدراسة, وتتألف العينة من الافراد الموظفين والكادر الطبي في مستشفى الكحلاء العام - محافظة ميسان, تم اختيار هذه العينة لما لها من دور رئيسي في تشكيل وتطبيق السياسات والإجراءات الإدارية.

من خلال إجراء استطلاع في هذه العينة، نسعى إلى فهم آراء عينة البحث لدور ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي.

جدول (1) توزيع عينة الدراسة

التسلسل	العدد الموزع من الاستثمارات	المسترجع من الاستثمارات	المستبعد من الاستثمارات	غير المسترجع من الاستبانات	الصالح من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
1	36	30	6	0	30	%83.3

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج الجانب الميداني

جدول رقم (2) الوصف الاحصائي للمتغيرات الديموغرافية للعينة البحث

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	17	%57
	انثى	13	%33
	المجموع	30	%100
العمر	30 سنة فأقل	6	%20
	30-35 سنة	11	%37
	36-40 سنة	12	%40
	41 سنة فأكثر	1	%3
	المجموع	30	%100
التحصيل الدراسي	بكالوريوس فأقل	16	%53
	دبلوم عالي	3	%10
	ماجستير	10	%34
	دكتوراه	1	%3
	المجموع	30	%100
	سنوات الخدمة	1-5 سنوات	7
6-10 سنوات	17	%57	
10-15 سنة	6	%20	
16 سنة فأكثر	0	%0	
المجموع	30	%100	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

جمعت البيانات والتي تضم 30 من الافراد الموظفين والكادر الطبي في مستشفى الكحلاء العام - محافظة ميسان

في متغير الجنس يُلاحظ أن هناك نسبة أعلى من الذكور في العينة مقارنة بالإناث، حيث يمثل الذكور 57% من العينة بينما تمثل الإناث 33%. يمكن تحليل هذا التوزيع والتفكير في الأسباب المحتملة وتأثيرها على النتائج النهائية.

اما العمر يظهر توزيعًا واسعًا للعينة على مختلف الفئات العمرية. يمثل الفئة العمرية 36-40 سنة أكبر نسبة في العينة (40%)، مما يشير إلى توجه الدراسة نحو هذه الفئة العمرية وأهمية دراستها بشكل مفصل.

اما التحصيل الدراسي يظهر أن أغلب المشاركين لديهم درجات علمية يحملون بكالوريوس فأقل هم الغالبية المشاركة بنسبة (53%). يمكن أن يؤثر هذا التوزيع على مستوى التفاهم والاستيعاب لموضوع البحث، كما يمكن أن يؤثر على مدى قدرتهم على تقديم تقييمات دقيقة ومرتبطة بالموضوع.

فيما يتعلق في مدة الخدمة في المنظمة يظهر أن معظم المشاركين لديهم خبرة عملية تتراوح بين 6-10 سنة بنسبة (57%).. يمكن تفسير ذلك بأن هؤلاء المشاركين لديهم تجربة واسعة في مجال العمل، مما يمكن أن يؤثر على آراءهم وتحليلاتهم بشكل ملحوظ.

المبحث الثاني

الوصف الاحصائي للمتغيرين

استخدم الباحثان برنامج الحزمة الإحصائية SPSS لتحليل البيانات. وقد تم استخدام هذا البرنامج لاستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لعبارات الاستبيان المختلفة. وذلك بهدف توفير وصف شامل لدرجة موافقة عينة البحث. ويمكن الاطلاع على قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية

1- الوصف الاحصائي للمتغير المستقل (ادارة الموهبة)

جدول رقم (3) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل

ت	الفقرة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الاستجابة
اولا: الاستقطاب				
1	تعتمد المنظمة على طبيعة الوظائف وأدوارها عند استقطاب الموهبة .	1.30252	3.6	مرتفعة
2	تستقطب المنظمة الأفراد الموهوبين بسهولة بالمقارنة مع المنظمات الأخرى.	1.16511	3.5667	مرتفعة
3	تخصص المنظمة نسبة مئوية كبيرة في استخدام الاستقطاب الخارجي للموهبة مقارنة بالاستقطاب الداخلي.	0.9732	3.8667	مرتفعة
اولا: ادارة اداء الموهبة				
4	تمتلك المنظمة القدرة على وضع أوزان لأهداف العاملين الموهوبين بشكل مختلف استناداً الى معايير معروفة من قبلهم.	1.00801	4.1333	مرتفعة
5	تمتلك المنظمة القدرة على توفير الاتصالات اللازمة بين العاملين الموهوبين من الموظفين أثناء مدة التقييم.	1.23409	3.8333	مرتفعة
6	تمتلك المنظمة القدرة على توفير الأمن اللازم للعاملين الموهوبين من الاطباء والاداريين في الأقسام كافة.	0.89955	4.000	مرتفعة
اولا: تطوير الموهبة				
7	تعتمد خطط تطوير الأفراد على المعلومات الشخصية للموظف العامل في مختلف الاقسام.	1.25258	3.5	مرتفعة
8	تمتاز خطط تطوير الأفراد باستمرارية وديمومة التجديد اعتمادا على التغييرات في المعلومات الخاصة بالعمل.	1.65015	2.0333	متوسطة
9	تعتمد المنظمة أسس محددة لتحديد متطلبات خطط الأفراد مستندة الى المعايير المعروفة من قبلهم .	1.4081	3.5	مرتفعة
	المتغير المستقل ككل	0.71121	3.5741	مرتفعة

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

تلاحظ أن حسابياً قدره (3.5741) وانحراف معياري بمقدار (0.71121).

أبرز الفقرات التي ساهمت بشكل كبير في هذا القسم هي:

- الفقرة (4) التي تشير إلى أن " تمتلك المنظمة القدرة على وضع أوزان لأهداف العاملين الموهوبين بشكل مختلف استناداً إلى معايير معروفة من قبلهم"، والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (4.1333) وانحراف معياري بمقدار (1.00804).

- الفقرة (6) التي تشير إلى أن " تمتلك المنظمة القدرة على توفير الأمن اللازم للعاملين الموهوبين من الاطباء والاداريين في الأقسام كافة"، والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (4.000) وانحراف معياري بمقدار (0.89955).

- الفقرة (3) التي تشير إلى أن " تخصص المنظمة نسبة مئوية كبيرة في استخدام الاستقطاب الخارجي للموهبة مقارنة بالاستقطاب الداخلي"، والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (3.8667) وانحراف معياري بمقدار (0.9732).

بالمقابل، كانت الفقرة (8) أقل مساهمة، حيث تشير إلى أن " تمتاز خطط تطوير الأفراد باستمرارية وديمومة التجديد اعتماداً على التغييرات في المعلومات الخاصة بالعمل"، والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (2.0333) وانحراف معياري بمقدار (1.65015).

2- الوصف الاحصائي للمتغير التابع (التميز التنظيمي)

جدول رقم (4) قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع

درجة الاستجابة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة	ن
أ- تميز القيادة				
مرتفعة	3.4333	1.27802	10 تتحلى القيادة بمرونة عالية في التعامل مع الآخرين داخل المنظمة.	
مرتفعة	3.0144	1.52414	11 تتمتع الادارة داخل المؤسسة بقدرة كبيرة على التركيز على الأهداف والغايات	
متوسطة	2.2667	1.38796	12 الادارة في المنظمة لديها القدرة على قبول التحدي فيما يتعلق بالتميز داخل المنظمة.	
ب- تميز الاستراتيجية				
مرتفعة	3.5333	1.16658	13 تمتلك قيادة المنظمة بالرؤيا المستقبلية إزاء ما تسعى المنظمة لتحقيقه.	
متوسطة	2.4333	1.7357	14 تتسجم الخطط بعيدة المدى مع الأهداف التي تسعى القيادة إلى تحقيقها.	
مرتفعة	3.6333	1.35146	15 يوفر الخطط بعيدة المدى المناخ الذي يعزز من مستويات الأداء المطلوبة.	
ت- تميز المرؤوسين				
منخفضة	1.7	1.20773	16 اشعر بالانتماء للمنظمة ككل بدلا من الوحدة التي أعمل فيها.	
مرتفعة	3.1322	1.42595	17 الثقافة السائدة مبنية على الاحترام المتبادل بين الإدارة العليا والعمال	
متوسطة	3.8	1.29721	18 تهتم المنظمة بمعتقدات الأفراد والتغيرات التي يرغبون في حدوثها.	
مرتفعة	3.0963	0.81375	المتغير التابع ككل	

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

تلاحظ أن حسابياً قدره (3.0963) وانحراف معياري بمقدار (0.81375).

أبرز الفقرات التي ساهمت بشكل كبير في هذا القسم هي:

- الفقرة (15) التي تشير إلى أن " يوفر الخطط بعيدة المدى المناخ الذي يعزز من مستويات الأداء المطلوبة"، والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (3.6333) وانحراف معياري بمقدار (1.35146).

- الفقرة (13) التي تشير إلى "تمتلك المنظمة الرؤيا المستقبلية إزاء ما تسعى المنظمة لتحقيقه" والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (3.5333) وانحراف معياري بمقدار (1.16658).

الفقرة (10) التي تشير إلى أن "تتحلى الإدارة بمرونة عالية في التعامل مع الآخرين داخل المنظمة" والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (3.4333) وانحراف معياري بمقدار (1.27802).

بالمقابل، كانت الفقرة (16) أقل مساهمة، حيث تشير إلى أن "شعور بالانتماء للمنظمة ككل بدلا من الوحدة التي أعمل فيها"، والتي حققت متوسطاً حسابياً قدره (1.7) وانحراف معياري بمقدار (1.20773).

المبحث الثالث

اختبار فرضيات الارتباط والاثـر

تم الاعتماد على معامل الارتباط (Pearson) من اجل اختبار الفرضيات :

اولا: اختبار الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ذات ارتباط ذات دلالة احصائية بين ادارة الموهبة والتميز التنظيمي.

نلاحظ من الجدول (5) ان قيمة معامل الارتباط بيرسون للعلاقة بين ادارة الموهبة والتميز التنظيمي بلغت 0.609 و هذا يدل على وجود علاقة ارتباط جيدة ذات دلالة احصائية عند مستوى 0.05 ، اي وجود علاقة طردية قوية بين ادارة الموهبة والتميز التنظيمي.

الجدول رقم (5)

علاقة الارتباط بين ادارة الموهبة والتميز التنظيمي

Correlations			
		ادارة الموهبة	التميز التنظيمي
ادارة الموهبة	Pearson Correlation	1	.609**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	30	30
التميز التنظيمي	Pearson Correlation	.609**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	30	30

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

ثانيا: تحليل الأثر بين المتغير المستقل (ادارة الموهبة) والمتغير التابع (التميز التنظيمي)

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: يوجد تأثير ذو دلالة معنوية للمتغير المستقل (ادارة الموهبة) في المتغير التابع (التميز التنظيمي).

جدول رقم (6) تأثير المتغير المستقل (ادارة الموهبة) في المتغير التابع (التميز التنظيمي)

T		F		R2	ادارة الموهبة		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغير التابع
1.697	4.061	170.4	16.491	0.371	0.697	609.0	التميز التنظيمي

*: $p \leq 0.05$

N:30

df:(1,28)

المصدر: من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي SPSS

يتضح من خلال الجداول السابقة التي تُظهر تأثير المتغير المستقل (ادارة الموهبة) على المتغير التابع (التميز التنظيمي) في مراكز عينة الدراسة، أن معامل التحديد (R^2) قد بلغ (0.371).

يشير هذا إلى أن 37.1% من التغير في التميز التنظيمي يُفسَّر بالتغيرات في ادارة الموهبة في مراكز الدراسة. بعبارة أخرى، ان التغير في التميز التنظيمي ناتج عن تغييرات في ادارة الموهبة، بلغت قيمة F المحسوبة (16.491)، بينما بلغت قيمة F الجدولية (170.4) نظرًا لأن القيمة المحسوبة لقيمة F أكبر بكثير من القيمة الجدولية، فهذا يدل على وجود دلالة إحصائية عالية على أن التغير في ادارة الموهبة له تأثير على التغير في التميز التنظيمي، بلغت قيمة T المحسوبة (4.061)، بينما بلغت قيمة T الجدولية (1.697). نظرًا لأن القيمة المحسوبة لقيمة T أكبر من القيمة الجدولية، فهذا يدعم الفرضية الرئيسية الثانية، التي تنص على وجود علاقة ارتباط قوية بين ادارة الموهبة والتميز التنظيمي.

نستنتج من ذلك:

- تدعم نتائج التحليل الفرضية الرئيسية الثانية، التي تنص على أن التغير في ادارة الموهبة له تأثير على التغير في التميز التنظيمي.
- يشير معامل التحديد إلى أن 37.1% من التغير في التميز التنظيمي يُفسَّر بالتغيرات في ادارة الموهبة.
- تؤكد اختبارات F و T وجود دلالة إحصائية عالية على هذه العلاقة.

الفصل الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

أولاً: الاستنتاجات

1. ان التوجه الى استخدام ادارة اداء المواهب في المنظمات يعزز من التميز التنظيمي وبالتالي قدرته على التكيف مع التحديات المتغيرة والمستجدة إذ يساعد الذكاء الاصطناعي على تحديد المخاطر المحتملة وتقييم التأثيرات الإيجابية والسلبية للاختيارات المختلفة.
2. أظهرت النتائج تأكيد المستجيبين على وجود ادارة الموهبة في مراكز العينة، ويرى معظم المدراء أن ادارة الموهبة يساعدهم على إنجاز مهامهم بشكل أكثر فعالية.
3. أظهرت النتائج أن غالبية المشاركين في البحث يرضون عن التميز التنظيمي في شركة نفط ميسان حيث بلغ المتوسط الحسابي لمتغير التميز التنظيمي 3.0963 الانحراف المعياري 0.81375.
4. وجود ارتباط إيجابي قوي بين ادارة الموهبة والتميز التنظيمي، حيث بلغ معامل الارتباط بيرسون 0.609 وكانت الدلالة الإحصائية 0.000.
5. أظهرت الدراسة أن تأثير ادارة الموهبة في مراكز عينة البحث ساهم في تحسين التميز التنظيمي حيث أن معامل التحديد (R^2) قد بلغ (0.371) مما يعني ان استعمال في عمليات ادارة الموهبة يؤثر بشكل إيجابي على تعزيز التميز التنظيمي.

ثانياً: التوصيات

1. توسيع نطاق استخدام ادارة الموهبة في مختلف العمليات التعليمية.
2. تخصيص الموارد المالية اللازمة لتطوير أنظمة ادارة الموهبة وتحديثها بشكل مستمر.
3. توفير التدريب اللازم للأفراد الموظفين على استخدام أنظمة ادارة الموهبة بشكل فعال.
4. التركيز على تحسين العمل في المنظمة المبحوثة من خلال استخدام ادارة الموهبة.
5. تبني نظام إداري أكثر مركزية لتحسين التنسيق بين مختلف الأقسام.
6. تعزيز ثقافة الابداع والتعاون بين الموظفين.

المصادر

اولاً: المصادر العربية

1. اسماعيل, احمد, طه, حامد واقع التميز التنظيمي لدى الاهدات الاداريه في انديه بغداد الرياضيه من وجهه نظر المدربين 2020.
2. الحمداني, صبا نوري, اداره الموهبه في تبني ممارسات جوده الحياه الوظيفيه , دراسه الهنديه لاراء العاملين في مستشفى الاردنيه في قديم الشمال, 2018.
3. الحميدي, يحيى بن عبد الله, واقع اداره الموهبين من وجهه نظر مشرفي ومعلمين موهبين بمدارس الابتدائيه منطقه عسر, 2023 .
4. الدليمي , عماد علي, دور اداره المهبل قياديه في عمليه التغير التنظيمي ,دراسه تطبيقيه في عدد من الكليات الاهليه والحكوميه في العراق, 2016 .
5. الزبيدي, غني دحام حسين ,حسين , وليد استخدام اداره الموهبه كخيار لتعزيز الميزه التنافسيه المنظمات , بحث ميداني في وحدات الاداء الجامعي , 2021.
6. الزهراني, اسيل بنت محمد بن عبد الله " دور المنظمه المتعلمه في تحقيق التميز التنظيمي لدى مكاتب الاشراف التربوي في مدينه الرياض (استراتيجيه مقترحه), رساله ماجستير - قسم الاداره التربويه - كلية التربيه - جامعه الملك سعود, 2023.
7. الطائي ,احمد عبد الله امانه ,تاثير عمليه اداره المواه في المنظمات الرياديه دراسه استطلاعيه من مديره شركه كورك اتصالات, 2018 .
8. الطيبي, محمد, البعيري, ثابت " دور مرتكزات البراعه الاستراتيجيه في تعزيز وبناء سمعه مؤسسات التعليم العالي: دراسه تطبيقيه لعينه من اساتذة الجامعات الاهليه في النجف الاشراف, مجله الاداره والاقتصاد - المجلد الخامس, العدد العشرون, 2017.
9. العبادي, هاشم فوزي, اداره الموهبه في منظمات الاعمال رؤى ونماذج مقترحه, 2019.
10. العمري , احمد عبد الله امانه , دور عمليه اداره الموهن في تحقيق التميز التنظيمي, دراسه طلاعيه لارا عين من المدراء شركه اسيا المجلد 10 العدد 42 السنه 2018 .

11. العنزي، سعد علي حمود، دوره اداره الموهبه القيادية في عملية التغيير التنظيمي ،دراسه تطبيقيه في عدد الكليات الحكوميه والاهليه في العراق ،2016 .
12. المرشدي ، رياض حسين ، الدليمي، محمود فهد ، تاثير اداره الموهبه في تحقيق الاعداء العالي للمنظمات، مستشفى الكفيل وزين العابدين التخصصيه في كربلاء المقدسه، 2023 .
13. المنشي، مران أحمد، دور خصائص المنظمة المتعلمة في تحسين جودة الخدمة الصحية الجامعة التكنية الشمالية جامعة تكريت , 2017..
14. المولى، بن ساسي عبد نور الثقافه التنظيميه في تحقيق التميز التنظيمي دراسه حاله المديره العلميه للاتصالات اتصالات الجزائر , 2019.
15. الناصري ،طارق كاظم، دور اداره الموهبه في التعزيز الاداء الاستراتيجي بحث ميداني في بعض الكليات جامعه السومر ،2018.
16. بن سالم، رؤى يونس تاثير الرصد الاستراتيجي في تحقيق تميز التنظيمي المستدام مجله الدراسات المستدامه المجلد الرابع العدد الاول لسنة 2022
17. بن عمران، عبد، بوزيد، ايمان عادل دار الصح التنظيميه في تحقيق التميز التنظيمي بالبنوك التجاربه المصريه الزهراني اسماء احمد حسن اثر القيادة الرشيقه في تعزيز تميز التنظيمي بجامعه ام القرى 2020.
18. جاسم، وسام بنت مشعل، دور القيادة التحويلية في تحقيق التميز التنظيمي دراسة ماجستير, 2022.
19. جمعة، حسن، احمد محمد مصطفى محمد قاسم علي تحقيق التميز التنظيمي من خلال العقل الاستراتيجي للقياده الاداريه بحث ميداني في شركه زين للاتصالات جامعه الامام الصادق ام جعفر الصادق 2023
20. جمعه احمد هادي محمد محمد قصي العداله التنظيميه للهيئات الاداريه واسهامها بالتميز المنظمين للاندبه الرياضيه من وجهه نظر مدربي التايكوندو 2021
21. دحمان ايمان عبسي منيره دور المنظمه المتعلمه في تحقيق تميز التنظيمي دراسه حاله مؤسسه العموميه لصلحه الجواريه الشريعه تبسه 2023

22. سحلوب ،خليج سعيد، تأثير ابعاد اداره الموهبه في اداره التميز، بحث تحليل العينه من شركات وزاره الصناعه في بغداد ،2022.
23. سعدون، حمود مصطفى، راون نبيل، تأثير الاستشراف الاستراتيجي بواسطه اداره الموهبه ،دراسه استكشافيه في البنك المركزي العراقي، 2021 .
24. عطا ، حنين خلدون ، تأثير اداره الموهبه في تحقيق الرياده الاستراتيجيه ، دراسه تطبيقيه منتسبين مديره تربيه الرصافه ،2021 .
25. فخري، نور حسين، اداره الموهب ودورها في تمكين العاملين ، بحث تطبيقي معهد الاداره الرصافه جامعه التقنيه ، 2019 .
26. كرجي سحر احمد دور اداره الموارد البشريه الخضراء في تعزيز التميز التنظيمي دراسه تحليليه في دائره بلديه الشعب 2023
27. محمد، ابراهيم، واحمد صالح, درجه تطبيق استراتيجيات اداره الموهبه والثراء في تنميه راس المال البشري مؤسسه القبس للتعليم الاساس ولايه الخرطوم المجلد الرابع العدد 11 2022 .
28. مصطفى، ريم انور محمد الخياط اسماء عبد الرحيم التميزات تنظيمي لدائره رؤساء اقسام كليه جامعه الموصل ووفقا لبعض المتغيرات من وجهه نظر التدريسيين 2023 .
29. مصلح ، اسماء احمد علي ،دور اداره الموهبه في تعزيز الميزه التنافسيه في البنوك العامله في فلسطين وجهه نظر الموظفين ،2019.

ثانيا: المصادر الاجنبية

30. Qawasmehetal,The role of organizational culture in achieving organizational excellence,2018.
31. Riccio,Talent Management In Higher Education Developing Emerging Leader Within The Administration At Private College And Universities,2015.

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال



م/ استمارة الاستبانة

تحية طيبة ...

تمثل استمارة الاستبانة هذه والمقدمة لشخصكم الكريم جزءاً من متطلبات إعداد بحث البكالوريوس في

إدارة الأعمال بعنوان :

" تأثير ادارة الموهبة في تعزيز التميز التنظيمي "

وإن تفضلكم بالإجابة بموضوعية وواقعية على جميع العبارات يسهم في الحصول على نتائج دقيقة

وبما يعزز تحقيق أهداف البحث ، علماً أن الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي حصراً، لذا لا داعي

لذكر الاسم أو العنوان أو ما يشير إلى الشخصية .

مع فائق الشكر والتقدير . .

بإشراف

أ.م احمد عباس حسين

الباحثان

حسين سعد كريم

حسين حسن لفته

أولاً : بيانات عامة

الرجاء وضع علامة (✓) أمام الاختيار الخاص بك.

1. الجنس :

أنثى	ذكر

2. العمر :

41 فأكثر	40 - 36	35 - 31	30 فأقل

3. التحصيل العلمي :

دكتوراه	ماجستير	دبلوم عالي	بكالوريوس فأقل

4. عدد سنوات الخدمة:

16 فأكثر	15-11 سنة	10-6 سنوات	5-1 سنوات

ثانياً – ادارة الموهبة: وظيفة رئيسية و اساسية في مجال الموارد البشرية؛ نظرًا للدور الكبير الذي تلعبه في تعزيز الإبداع والتنافسية بين المنظمات.

ت	العبارات	أَتَفَق تماما	أَتَفَق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماما
أ- الاستقطاب						
1.	تعتمد المنظمة على طبيعة الوظائف وأدوارها عند استقطاب الموهبة .					
2.	تستقطب المنظمة الأفراد الموهوبين بسهولة بالمقارنة مع المنظمات الأخرى.					
3.	تخصص المنظمة نسبة مئوية كبيرة في استخدام الاستقطاب الخارجي للموهبة مقارنة بالاستقطاب الداخلي.					
ب- ادارة اداء المواهب						
4.	تمتلك المنظمة القدرة على وضع أوزان لأهداف العاملين الموهوبين بشكل مختلف استناداً الى معايير معروفة من قبلهم.					
5.	تمتلك المنظمة القدرة على توفير الاتصالات اللازمة بين العاملين الموهوبين من الموظفين أثناء مدة التقييم.					
6.	تمتلك المنظمة القدرة على توفير الأمن اللازم للعاملين الموهوبين من الاطباء والاداريين في الأقسام كافة.					
ت- تطوير الموهبة						
7.	تعتمد خطط تطوير الأفراد على المعلومات الشخصية للموظف العامل في مختلف الاقسام.					
8.	تمتاز خطط تطوير الأفراد باستمرارية وديمومة التجديد اعتمادا على التغييرات في المعلومات الخاصة بالعمل.					
9.	تعتمد المنظمة أسس محددة لتحديد متطلبات خطط الأفراد مستندة الى المعايير المعروفة من قبلهم .					

ثالثاً – التميز التنظيمي: سعى المنظمات إلى استغلال الفرص الحاسمة التي يسبقها التخطيط الاستراتيجي الفعال والالتزام لإدراك رؤية مشتركة يسودها وضوح الهدف وكفاية المصادر والحرص على الأداء.

ت	العبارات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
أ- تميز القيادة						
10.	تتحلى القيادة بمرونة عالية في التعامل مع الآخرين داخل المنظمة.					
11.	تتمتع الإدارة داخل المؤسسة بقدرة كبيرة على التركيز على الأهداف والغايات.					
12.	الإدارة في المنظمة لديها القدرة على قبول التحدي فيما يتعلق بالتميز داخل المنظمة.					
ب- تميز الاستراتيجية						
13.	تمتلك قيادة المنظمة بالرؤيا المستقبلية إزاء ما تسعى المنظمة لتحقيقه.					
14.	تنسجم الخطط بعيدة المدى مع الأهداف التي تسعى القيادة إلى تحقيقها.					
15.	يوفر الخطط بعيدة المدى المناخ الذي يعزز من مستويات الأداء المطلوبة.					
ت- تميز المرؤوسين						
16.	اشعر بالانتماء للمنظمة ككل بدلا من الوحدة التي أعمل فيها.					
17.	الثقافة السائدة مبنية على الاحترام المتبادل بين الإدارة العليا والعمال.					
18.	تهتم المنظمة بمعتقدات الافراد والتغيرات التي يرغبون في حدوثها.					