

أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية في وزارة الخارجية وشؤون

المغتربين الأردنية

نسرين محمد الحارون

جامعة عمان العربية، إدارة أعمال، عمان، الأردن

أ.د رشاد محمد الساعد

جامعة عمان العربية، قسم الإدارة، عمان، الأردن

الملخص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب)، في تحسين السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتألف مجتمع الدراسة من العاملين في الوظائف الإدارية من غير السلك الدبلوماسي في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية والمتمثلة بمسمايتهم بـ(مدير إدارة/ وحدة، مساعد مدير، رئيس قسم، موظف)، والبالغ عددهم (302) فرداً، واستخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات حيث قامت الباحثة بتوزيع (203) بأسلوب العينة العشوائية البسيطة، وتم استرجاع (179)، استبانة صالحة لغايات التحليل الإحصائي، بما نسبته (88.1%) من مجموع الاستبانات الموزعة، وتم استخدام عدة أساليب إحصائية تنسجم مع أهداف الدراسة.

توصلت الدراسة إلى عدة نتائج كان أبرزها، أن المتغير المستقل (إدارة المواهب)، كان متوسطه الحسابي العام (مرتفع)، حيث بلغت قيمته (3.70)، وأن أعلى متوسط حسابي للأبعاد هو بُعد (جذب المواهب)، بمتوسط حسابي بلغ (3.74)، تلاه بُعد (اكتشاف المواهب)، حيث بلغت قيمة المتوسط الحسابي (3.74)، تلاه بُعد (تنمية المواهب)، بمتوسط حسابي بلغ (3.72)، تلاه البُعد الأخير وهو (الاحتفاظ بالمواهب)، بمتوسط حسابي بلغ (3.58).

أيضاً أظهرت نتائج التحليل، أن المتغير التابع (السمعة التنظيمية)، كان متوسطه الحسابي العام (مرتفع)، حيث بلغت قيمته (3.92)، وأن أعلى متوسط حسابي للأبعاد هو بُعد (جودة الخدمة)، بمتوسط حسابي بلغ (4.10)، تلاه بُعد (المسؤولية الاجتماعية)، بمتوسط حسابي بلغ

(3.90)، تلاه بُعد (جاذبية المنظمة)، بمتوسط حسابي بلغ (3.89)، تلاه بُعد الأخير وهو (الإبداع)، بمتوسط حسابي بلغ (3.72).

كما أظهرت نتائج التحليل، وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على السمعة التنظيمية بأبعادها مجتمعة (الإبداع، والمسؤولية الاجتماعية، وجودة الخدمة، وجاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

وقد تم التوصل إلى عدة توصيات كان من أبرزها ضرورة استمرار وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية بتفعيل ودعم عملية إدارة المواهب لما لها من دور في تحسين السمعة التنظيمية لوزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية أمام الجهات الأخرى، وأوصت أيضاً بضرورة إجراء المزيد من الدراسات في مجال إدارة المواهب والسمعة التنظيمية باستخدام أبعاد ومجموعات مختلفة.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، السمعة التنظيمية، وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب، الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جاذبية المنظمة.

The Impact of Talent Management on Improving Organizational Reputation at the Jordanian Ministry of Foreign Affairs and Expatriates

Nesreen Mohammad Subhi Al-Haroun

Amman Arab University, Business, Amman, Jordan.

Prof. Rashad Mohammad Al-Sa'ed

Amman Arab University, Business, Amman, Jordan

Abstract

The study aimed to examine the impact of talent management with its dimensions (attracting talents, retaining talents, developing talents, discovering talents), on improving organizational reputation with its dimensions (creativity, social responsibility, service quality, organization attractiveness) in the Jordanian Ministry of Foreign Affairs and Expatriate. The descriptive analytical approach, and the study population consisted of employees in administrative jobs outside the diplomatic corps in the Jordanian Ministry of Foreign Affairs and Expatriate, whose names are (department/unit director, assistant director, department head, employee), and their number is (302) individuals, and the questionnaire was used as a main tool for data collection, where the researcher distributed (203) in a simple random sampling method, and (179) were retrieved, a valid questionnaire for the purposes of statistical analysis, with a percentage of (88.1%) of the total distributed

questionnaires, and several statistical methods were used that are consistent with the objectives of the study.

The study revealed several results, most prominent, that the independent variable (talent management), had a general arithmetic mean (high), with a value of (3.70), and that the highest arithmetic average of the dimensions is the dimension (attracting talents), with an arithmetic average of (3.74), This was followed by the dimension (discovering talents), with an arithmetic mean value of (3.74), followed by a dimension (developing talents), with an arithmetic average of (3.72), followed by the last dimension (retaining talents), with an arithmetic average of (3.58).

The results of the analysis also showed that the dependent variable (organizational reputation), had a general arithmetic mean (high), with a value of (3.92), and that the highest arithmetic average of the dimensions was the dimension (service quality), with an arithmetic average of (4.10), followed by (Social responsibility), with a mean of (3.90), followed by the dimension of (organization attractiveness), with a mean of (3.89), followed by the last dimension, which is (creativity), with an average of (3.72).

The results of the analysis also showed that there was a statistically significant effect at a significant level ($\alpha \leq 0.05$) for talent management with its dimensions (attracting talents, retaining talents, developing talents, discovering talents) on organizational reputation with its combined dimensions (creativity, social responsibility, service quality, and organizational attractiveness) at the Jordanian Ministry of Foreign Affairs and Expatriate.

Several recommendations were reached, the most prominent of which was the need for the Jordanian Ministry of Foreign Affairs and Expatriate to continue to activate and support the talent management process because of its role in improving the organizational reputation of the Jordanian Ministry of Foreign Affairs and Expatriate in front of other authorities. It also recommended the need to conduct more studies in the field of talent management and Organizational reputation using different dimensions and societies.

Keywords: Talent Management, Organizational Reputation, Jordanian Ministry of Foreign Affairs and Expatriates, Attracting Talents, Retaining Talents, Developing Talents, Discovering Talents, Creativity, Social Responsibility, Service Quality, Organizational Attractiveness.

المقدمة :

تواجه وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية إحدى مؤسسات القطاع العام التي تعمل على خدمة الأردنيين في الداخل والخارج، وتوطيد العلاقات مع الدول الصديقة، تحديات متزايدة ضمن بيئة عملها تهدد قدرتها على المحافظة على سمعتها التنظيمية أمام جميع أصحاب المصلحة، في ضوء تأثير الظروف والتغيرات التشريعية، التنظيمية، الاقتصادية، الاجتماعية، التكنولوجية والمعرفية.

ولهذا ازداد الاهتمام بالسمعة التنظيمية لأهميتها في استدامة المنظمات وتحقيق أعلى الأرباح مع كسب الزبائن ومتلقي الخدمة (عمير وصلاح الدين، 2017) حيث تمثل السمعة التنظيمية قيمة هامة كأصل مادي ومعنوي تسعى كل منظمة أو مؤسسة لتحقيقه، مما يزيد الإنتاجية ويحسن صورة المنظمات بمختلف القطاعات، إذ يرتبط بناء السمعة التنظيمية لأي جهة مقدمة للخدمة بعدة عوامل منها الكفاءة واتصال المنظمة مع الجمهور والمجتمع ككل بالإضافة للجودة والدور الاجتماعي الذي تقوم به لخدمة مجتمعها (فاروق، 2016).

وقد أشار الباحثان الجراح وأبو دوله (2015) أن إدارة المواهب تعتبر إستراتيجية تستند إلى تحسين عمليات الاستقطاب والتوظيف والتعيين للطاقات البشرية مع الاحتفاظ بهم قدر الإمكان بما يحقق نتائج إيجابية ومرضية وميزة تنافسية يعكس أفضل صورة للمنظمة وتحقيق أفضل النتائج وبالتالي هذا بدوره يصب في السمعة التنظيمية الجيدة. وبالتالي فإن نظام إدارة المواهب الإستراتيجي في أي منظمة يمكنها من قيادة التغيير في العمل وخلق الميزة التنافسية وذلك عن طريق تحديد وتطوير عدد من البدائل المرتفعة الجودة لعدد صغير من المواقف المعينة كمفتاح للنجاح الحالي والمستقبلي للمنظمة فمن خلال هذا النظام تتحول المنظمة من منظمة متفاعلة إلى منظمة استباقية (الناصر، 2021).

وبناءً على ما سبق جاءت هذه الدراسة بهدف معرفة أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

مشكلة الدراسة:

تواجه بيئة عمل مؤسسات القطاع العام إشكالية في ثباتية سمعتها الإيجابية التي تعد من العوامل الحاسمة في تكوين الصورة لها، وأنها دافع قوي للمتعاملين معها بالشعور بالمصداقية وولائهم لها، التي تنعكس على بقائها واستمراريتها في بيئة عملها من جهة، وتطور دورها ووظيفتها من جهة أخرى، مقابل الصعوبات التي تواجهها في استبقاء والاحتفاظ بكوادرها البشرية العاملة.

وقد استدلت الباحثة على مشكلة الدراسة من خلال عملها في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية حيث لاحظت وجود صعوبة بالاحتفاظ بالمواهب بعد تأهيلها وتدريبها وأنه قد يكون هناك أثر على السمعة التنظيمية. كما أن الدراسة الحالية جاءت استجابة لتوصيات بعض البحوث والدراسات السابقة منها (برسي، 2021)؛ (ماضي والبشيتي، 2020)؛ (الناصر، 2021)؛ (الخطيب والسند، 2021)؛ (El-Dahshan et al., 2018)؛ (النجار، 2018) بإجراء المزيد من البحث في العلاقة بين إدارة المواهب وتحسين السمعة التنظيمية. لذا فإن الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على أثر إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) في تحسين السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين.

أسئلة الدراسة:

بناء على مشكلة الدراسة تم صياغة الأسئلة التالية:

1. ما مستوى إدارة المواهب في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
2. ما مستوى السمعة التنظيمية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
3. هل يوجد أثر لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية؟

وينبثق عن هذا السؤال عدد من الأسئلة الفرعية والمتمثلة في الآتي:

السؤال الفرعي الأول: هل يوجد أثر لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية؟

السؤال الفرعي الثاني: هل يوجد أثر لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على المسؤولية الاجتماعية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية؟

السؤال الفرعي الثالث: هل يوجد أثر لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على جودة الخدمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية؟

السؤال الفرعي الرابع: هل يوجد أثر لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على جاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية؟

أهداف الدراسة:

تسعى هذه الدراسة إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على مستوى إدارة المواهب في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
2. التعرف على مستوى السمعة التنظيمية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
3. التعرف على مستوى أثر إدارة المواهب في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
4. التعرف على مستوى أثر السمعة التنظيمية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
5. اختبار أثر إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على تحسين السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

أهمية الدراسة :

تستمد الدراسة أهميتها من جانبين، الجانب العلمي، والجانب العملي :

الأهمية العلمية (النظرية)

تتمثل الأهمية النظرية لهذه الدراسة كونها امتداداً للدراسات والبحوث السابقة، وتعتبر هذه الدراسة محاولة لإثراء مكتبة العلم العربي بإضافة متواضعة في مجال إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية، بحيث تشكل من المرجعيات للمهتمين في هذا المجال. الأهمية العملية (التطبيقية)

تأمل الباحثة أن تساهم نتائج هذه الدراسة في بيان أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية، بأن تقدم نتائج هذه الدراسة بعض المعلومات الحديثة والمفيدة لصناع القرار في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية والمؤسسات المماثلة في القطاع العام، وأن يستفيدوا من النتائج والتوصيات التي ستتوصل لها الدراسة في تطوير الوزارة.

فرضيات الدراسة :

الفرضية الرئيسية (Ho1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

وتنبثق عن الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

الفرضية الفرعية الأولى (Ho1-1): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

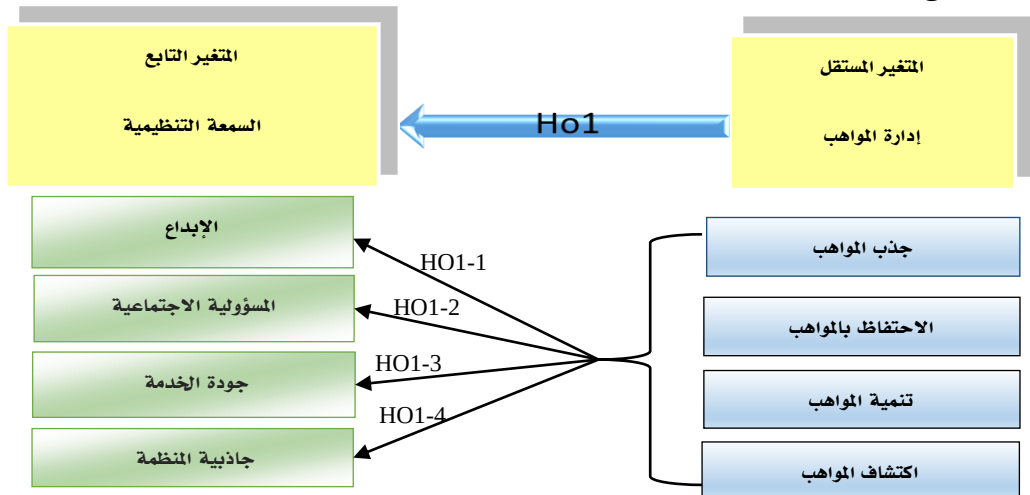
الفرضية الفرعية الثانية (Ho1-2): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب،

تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على المسؤولية الاجتماعية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

الفرضية الفرعية الثالثة (Ho1-3): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على جودة الخدمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

الفرضية الفرعية الرابعة (Ho1-4): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على جاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

أنموذج الدراسة :



الشكل (1-1) أنموذج الدراسة

أنموذج الدراسة من تطوير الباحثة بالاعتماد على الدراسات التالية :

جدول (1-1) المراجع والدراسات المساندة للأنموذج الخاص بالدراسة

الدراسات السابقة	البعد	المتغير
(El- (الناصر، 2021)، (صديق، 2021)، (الخطيب والسند، 2021)، (Dahshan et al. 2018)	جذب المواهب	المتغير المستقل: إدارة المواهب
(El-Dahshan et al. 2018)، (صديق، 2021)، (الخطيب والسند، 2021)	الاحتفاظ بالمواهب	
(صديق، 2021)، (الخطيب والسند، 2021)	تنمية المواهب	
(الحديد، 2017)، (Salih, & Alnaji, 2014)	اكتشاف المواهب	
(Budeiri & Majeed, 2021)، (إسماعيل وطه، 2019)	الإبداع	المتغير التابع: السمعة التنظيمية
(Budeiri & Majeed, 2021)، (ماضي والبشيتي، 2020)، (إسماعيل وطه، 2019)	المسؤولية الاجتماعية	
(Budeiri & Majeed, 2021)، (ماضي والبشيتي، 2020)، (إسماعيل وطه، 2019)	جودة الخدمة	
(ماضي والبشيتي، 2020)، (إسماعيل وطه، 2019)	جاذبية المنظمة	

التعريفات الإجرائية:

أولاً: المتغير المستقل:

إدارة المواهب : هي عملية اكتشاف وجذب الأفراد المتميزون للعمل في المؤسسة، وتطويرهم وتدريبهم وتحفيزهم للاحتفاظ بهم في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين، ولغايات الدراسة الحالية وتم قياسها من خلال فقرات الإستبانة من (1-20).

جذب المواهب: هي عملية اختيار وتعيين الموهوبين للعمل داخل وزارة الخارجية وشؤون المغتربين وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الإستبانة من (1-5).

الاحتفاظ بالمواهب : هو عملية استبقاء الموظفين الموهوبين للعمل داخل وزارة الخارجية وشؤون المغتربين وعدم الاستغناء عنهم من خلال ممارسات التنمية والتحفيز وغيرها وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الإستبانة من (6-10).

تنمية المواهب : هي عملية تطوير قدرات ومهارات الموظفين الموهوبين في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين من خلال البرامج والدورات التدريبية المختلفة وغيرها وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الإستبانة من (11-15).

واكتشاف المواهب : يعرف بأنه تحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين أو المتقدمين لوظائف وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية لتحديد الموهوبين وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الإستبانة من (16-20).
ثانياً: المتغير التابع:

السمعة التنظيمية : بأنها الصورة المتكونة لوزارة الخارجية وشؤون المغتربين لدى مختلف أصحاب المصالح والتي تتشكل لديهم نتيجة ممارسات الوزارة وأنشطتها المختلفة، ولغايات الدراسة الحالية تم قياسها من خلال فقرات الإستبانة من (21-40).

الإبداع : القدرة على اكتشاف شيء لم يكن موجود بالأساس، أو الوصول لأسلوب جديد أو أداة جديدة وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الإستبانة من (21-24).
المسؤولية الاجتماعية: هي الفلسفة الإدارية المتبعة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين والتي تعكس مبادئها وقيمتها الأخلاقية تجاه المجتمع وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الإستبانة من (25-30).

جودة الخدمة: هي مواصفات وخصائص الخدمة التي تشبع حاجات ورغبات مراجعي وزارة الخارجية وشؤون المغتربين وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الإستبانة من (31-36).

جاذبية المنظمة : تعرف بالعوامل الجاذبة المتوفرة لدى وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية من حيث رفع جودة الحياة الوظيفية وتحسين ظروف ومكان العمل والتي تعمل على استقطاب الأفراد المؤهلين للعمل واستمرارية عملهم في الوزارة وتم قياس هذا البعد من خلال فقرات الإستبانة من (37-40).

حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

1. الحدود المكانية: اقتصرته هذه الدراسة على وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية في المركز الرئيسي.

2. الحدود البشرية: اقتصر هذه الدراسة على (مديري الدوائر ومديري الوحدات ورؤساء الأقسام والموظفين) الإداريين من غير السلك الدبلوماسي.
3. الحدود الزمنية: من المتوقع انجاز هذه الدراسة في العام الدراسي 2021/2022.
4. الحدود العلمية: تتكون من المتغير المستقل إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) والمتغير التابع السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جاذبية المنظمة).

الدراسات السابقة ذات الصلة

الدراسات المتعلقة في إدارة المواهب:

- دراسة (الناصر، 2021) هذه الدراسة هدفت للتعرف على أثر استراتيجيات إدارة المواهب (إستراتيجية جذب الموهوبين، إستراتيجية تطوير الموهوبين، إستراتيجية أداء إدارة المواهب) في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين لدى شركات التأمين الخاصة في مدينة دمشق، ولتحقيق هذا الهدف قام الباحث بجمع بيانات البحث بواسطة إستبانة صممت لهذا الغرض وقد وزعت هذه الإستبانة بشكل عشوائي على (130) فرد ضمن شركات التأمين، خضعت (106) عينة منها للمعالجة الإحصائية، وتمت المعالجة الإحصائية للبيانات حيث جمعت البيانات الثانوية من الدراسات السابقة والمراجع ذات الصلة، في حين شكل الاستبيان أداة البحث الرئيسية لجمع البيانات الأولية، حلت بيانات الاستبيان باستخدام أسلوب الانحدار الخطي البسيط والمتعدد ومقارنة المتوسطات وأظهرت النتائج وجود تأثير لاستراتيجيات إدارة المواهب (جذب الموهوبين، تطوير الموهوبين، أداء إدارة المواهب) في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين وكانت أهم التوصيات لهذه الدراسة بضرورة أن تفصل إدارة شركات التأمين بين إدارة الموارد البشرية وإدارة المواهب بتوفير إدارة متخصصة بالموهوبين مع تخصيص ميزانيات لرؤيتهم وأفكارهم المبتكرة وأوصت أيضا بأهمية خلق ثقافة تنظيمية حول وجود إدارة المواهب في المنظمة لدورها الفعال في خلق الميزة التنافسية.

- دراسة (احمد، 2021) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة المواهب بأبعادها (استقطاب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تدريب وتطوير المواهب، التعاقب الوظيفي، الحوافز والتعويضات) ودورها في تدعيم الميزة التنافسية بأبعادها (كفاءة العاملين، الجودة التسليم في الوقت المحدد) بالتطبيق على مصانع الملابس الجاهزة، وقد بلغ حجم العينة 354 مفردة من (العاملين، و الإداريين) ويتمثل الإداريين في مديري الإدارات ورؤساء الأقسام في عشر مصانع للملابس الجاهزة بالمنطقة الحرة ببورسعيد، وقد تم جمع البيانات عن طريق إستبانة مصممة لهذا الغرض، وتوصلت الدراسة إلى وجود أثر معنوي ذي دلالة إحصائية لإدارة المواهب في تدعيم الميزة التنافسية لمصانع الملابس الجاهزة، كما أن الاحتفاظ بالمواهب هو أكثر ممارسات إدارة المواهب تأثيراً وكفاءة العاملين أكثر ممارسات الميزة التنافسية تأثيراً، كما قدمت الدراسة توصيات تساعد قطاع الأعمال للاسترشاد بها لتفعيل تلك الممارسات التي تساعد في تدعيم الميزة التنافسية بها حيث كان من أهمها وضع أساليب معينة لتقييم المواهب وتحديدها ثم العمل على الاحتفاظ بها من خلال أنظمة الحوافز والتعويضات العادلة ومن خلال توفير بيئة العمل المشجعة على الابتكار.

- دراسة (الخطيب والسند ، 2021) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور إدارة المواهب بأبعادها (الاستقطاب وكفاءة الحصول على المواهب ، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) الطبية في تحسين مستوى الرعاية الصحية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة الكويتية، ولتحقيق أهداف البحث قام الباحثان بتصميم إستبانة وذلك لجمع البيانات الأولية من عينة مكونة من (300 مفردة)، وأشارت النتائج إلى وجود علاقة معنوية إيجابية بين ممارسات إدارة المواهب وتحسين جودة الخدمات الصحية بوزارة الصحة الكويتية، وأوصت الدراسة بأهمية زيادة عناية واهتمام المستشفيات بممارسات إدارة المواهب من خلال الاستفادة من تجارب المستشفيات العالمية في الدول المتقدمة في هذا المجال، كما أوصت بضرورة تحديد

ووضع معايير محددة وواضحة لتقييم واختيار المواهب وتأسيس قاعدة بيانات لجميع المبدعين والموهوبين بالمستشفيات.

- دراسة (Al-Dalahmeh & Héder-Rima, 2021) هدفت هذه الدراسة إلى فحص نية الموظفين الموهوبين لترك مؤسسة واكتشاف كيف يمكن لممارسات إدارة المواهب (تخطيط القوى العاملة، استقطاب الموظفين الموهوبين، تنمية الموظفين الموهوبين) أن تؤثر على نية الموظف لترك المنظمة، وتحديد العلاقة بين المتغيرات لعرض فكرة ممارسات إدارة المواهب ونية الموظف في ترك المنظمة، وتم اختبار الفرضيات باستخدام مجموعة بيانات استقصائية مكونة من 210 إستبانة تم جمعها من موظفين يعملون في 82 شركة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الأردن ولتحقيق أهداف البحث. تم تحليل البيانات التي تم جمعها باستخدام برنامج SPSS ، وطبقت التقنيات الإحصائية الأساسية والأولية، أظهرت النتائج أن ممارسات إدارة المواهب تؤثر بشكل كبير على نية الموظف لترك منظمة، كلما طبقت الشركات ممارسات إدارة المواهب تتناقص نية الموظف في ترك المنظمة أي علاقة عكسية، وكذلك أن جذب الموظفين الموهوبين قد ظهر ليكون له أقوى تأثير على تقليل نية الموظف للمغادرة وتبين أن تطوير الموظفين الموهوبين ومكافأتهم كان له أقل تأثير، وأوصت الدراسة انه يتعين على مديري شركات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات إنشاء برامج تدريبية محددة لمكافحة الموظفين الموهوبين وتطويرهم، كما أوصت بان مديرو تكنولوجيا المعلومات والاتصالات يجب أن يكونوا منفتحين على دراسة كيفية تضمين ممارسات إدارة المواهب في إستراتيجية عمل شركتهم وأن يضعوا أنظمة لدمج إدارة الموارد البشرية وسلوكيات الموظفين مع الإدارة بشكل فعال وذلك لتحسين موقع أعمال الشركة بشكل عام.

- دراسة (El Dahshan et al., 2018) هدفت هذه الدراسة: لبحث تأثير إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على الأداء التنظيمي في مستشفيات شبين الكوم، تم إجراء تصميم بحث وصفي ارتباطي في

مستشفين مختارين مستشفى جامعة المنوفية ومستشفيات شبين الكوم التعليمية. تم استخدام استبيانين موحدتين وهي استبيانات إدارة المواهب والأداء التنظيمي، تم توزيعها على عينة عشوائية (273) من الممرضات، وأظهرت هذه الدراسة النتائج أهمها أن الممرضات لدى المستشفى الجامعي في محافظة المنوفية كان لديهم مستوى رضا أعلى من الممرضات في مستشفى شبين الكوم التعليمي فيما يتعلق بالنتيجة الإجمالية لجذب المواهب والاحتفاظ بها وأداء المؤسسة وذلك بدلالة إحصائية ذات فرق عالي. إذن توجد علاقة ارتباط موجبة معنوية عالية بين أداء المنظمة وكل من المكونات الثلاثة لإدارة المواهب، وكانت أهم التوصيات لهذه الدراسة يجب على جميع مؤسسات الرعاية الصحية إدخال إستراتيجية إدارة المواهب في التخطيط الاستراتيجي الخاص بهم لتظل قادرة على المنافسة في سوق الرعاية الصحية في الوقت الحاضر، تحسين المكافأة المالية للممرضات من عملهم. سيؤدي ذلك إلى تحسين أدائهم مما يؤدي إلى النجاح التنظيمي.

- دراسة (الحديد، 2017) هدفت هذه الدراسة إلى معرفة تأثير عمليات إدارة المواهب (اكتشاف المواهب، توظيف المواهب، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على تحقيق ميزة تنافسية في شركات الاتصالات الأردنية؛ أورانج وأمنية. ولتحقيق هذا الهدف تم جمع البيانات من خلال استبيان تم جمعه من (169) مديراً من أصل (700) مدير يعملون في الشركات المستهدفة. وبعد ترميز البيانات من خلال برنامج (SPSS) وتحليلها. حيث أظهرت نتائج الدراسة الحالية؛ أن هناك مستوى عالٍ من إدارة المواهب في شركات الاتصالات الأردنية، وهناك مستوى عالٍ من الميزة التنافسية في شركات الاتصالات الأردنية، كما تظهر النتائج أن عمليات إدارة المواهب لها تأثير على تحقيق الميزة التنافسية لشركات الاتصالات الأردنية، حيث حصلت تنمية المواهب على أعلى تصنيف، يليها اكتشاف المواهب، ثم توظيف المواهب وأخيراً الاحتفاظ بالمواهب. أوصت هذه الدراسة بعدة توصيات منها: الشركات بالاهتمام بالموظفين الموهوبين والاستثمار في المواهب ورأس المال الفكري الذي يعد أحد أهم أصول

الشركات في هذه البيئة التنافسية العالي، دعم جهود التدريب والتطوير للموظفين المؤهوبين لتزويدهم بالمهارات والمعارف والخبرات الجديدة وتعزيزها.

- دراسة (Salih & Alnaji, 2014) هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير إدارة المواهب على تحسين سمعة المنظمة من خلال استكشاف العلاقة بين متغيرات إدارة المواهب (اكتشاف، إلهام، تحويل) ومتغيرات السمعة (التعزيز الذاتي، التحقق الذاتي، تكرار التفاعل). ولتحقيق هدف البحث قام الباحث بتصميم إستبانه وذلك لجمع البيانات الأولية من عينة عشوائية مكونة من (378) من العاملين في (3) شركات خاصة وهي (أورانج، زين، أمنية) يعملون في مجال تكنولوجيا المعلومات لتقديم حلول الاتصالات للعملاء. وبعد ترميز البيانات وتحليلها من خلال برنامج (SPSS)، ظهرت عدة نتائج أهمها: أن إدارة المواهب بأبعادها (اكتشاف، إلهام، تحويل) لها تأثير كبير على تحسين السمعة التنظيمية في شركات الاتصالات الأردنية (أورانج، زين، أمنية)، وأوصت الدراسة أن من المهم جداً للمؤسسات أن تولي اهتماماً خاصاً لسمات مثل التكوين والتحويل من أجل إدارة المواهب بشكل صحيح، يمكن تحقيق ذلك من خلال: ضرورة الاهتمام بإدارة المواهب، وخاصة التكوين والتحويل، أمر مهم ويمكن تحقيقه من خلال زيادة الوعي بأهمية إدارة المواهب على المستويات الإدارية، وخلق جو يشجع تنمية المواهب من خلال الحوافز والمكافآت.

الدراسات المتعلقة في السمعة التنظيمية

- دراسة (برسي، 2021) هدفت هذه الدراسة لمعرفة مدى تأثير تنمية مهارات العاملين من خلال المعهد المصرفي المصري بفروع البنوك العاملة بمدينة أسوان على السمعة التنظيمية لهذه البنوك ولاحقا على قدرتها التنافسية داخل الجهاز المصرفي المصري، وقد تم استقصاء عينة مكونة من عدد 129 من المصرفيين العاملين بالبنوك العاملة بمدينة أسوان، و توصلت لدراسة لوجود تأثير لتنمية مهارات العاملين على السمعة التنظيمية لهذه البنوك، وكذلك إدراك وثقة هؤلاء العاملين لأهمية تنمية مهاراتهم من خلال المعهد المصرفي المصري وأثر ذلك علي مستقبلهم المهني ومستقبل البنوك التي

يعملون بها في ظل تحديات تنافسية، وعدم وجود فروق بين آراء العاملين من حيث النوع و الحالة الاجتماعية وتبعية البنك وسنوات الخبرة. وأوصت بضرورة العمل على تنمية مهارات العاملين بشكل دائم من خلال التسويق الدائم و الفاعل لكافة الخدمات التي يقدمها المعهد وزيادة وعي العاملين بأهمية تنمية مهاراتهم و تشجيعهم على تنمية مهاراتهم وربط الحوافز المالية وغير المالية بتنميتها.

- دراسة (ماضي والبشيتي، 2020) هدفت الدراسة التعرف إلى دور الالتزام التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية بأبعادها (المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جذب العاملين المهوبين، الأداء المالي، إدارة الجودة والحوكمة). وقد تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من (13085) موظفاً بوزارة الداخلية والأمن الوطني في الشق العسكري، حيث تم اختيار عينة عشوائية طبقية تبعاً للجهاز العسكري بلغت (373)، استقر عدد من استجابوا منها على (333)، يمثلون نسبة (2.54%) من مجتمع الدراسة، وتحليل البيانات استخدم الباحثان برنامج التحليل الإحصائي (AMOS) وقد توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج؛ كان أهمها: تبين أن درجة توافر أبعاد جودة الحياة الوظيفية كانت بدرجة كبيرة، فحصل بعد المشاركة في اتخاذ القرارات على الترتيب الأول، أما بعد المكافآت والرواتب فقد حل في المرتبة الأخيرة، وحاز مستوى السمعة التنظيمية على درجة موافقة كبيرة، فحصل بعد المسؤولية الاجتماعية على المرتبة الأولى، فيما حل بعد الأداء المالي في المرتبة الأخيرة. واتضح أن جودة الحياة الوظيفية تؤثر في السمعة التنظيمية وفسرت ما نسبته (63.1%) من التباين في المتغير التابع باستثناء متغيري الأمان والاستقرار الوظيفي والرواتب والمكافآت كان تأثيرهما ضعيفا، وتبين أن الالتزام التنظيمي يتوسط جزئيا العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والسمعة التنظيمية.

ومن أهم توصيات هذه الدراسة تعزيز القيادات في وزارة الداخلية والأمن الوطني لاتجاهات واضحة تكفل الثقافة المنفتحة المؤمنة بتقوية العلاقات بين المسؤولين والعاملين من خلال الاجتماعات وعقد الندوات وغيرها كمحاولة لإشراكهم في تقديم مقترحاتهم

وأرائهم فيعزز رضاهم الوظيفي وبالتالي التزامهم الوظيفي مما يصب في تحسين السمعة التنظيمية.

- دراسة (إسماعيل وطه، 2019) تستهدف هذه الدراسة معرفة نوع وقوة العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي، وبين الرفاهية النفسية والأداء الوظيفي وبين السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، صورة المنظمة، جودة الخدمة، جذب العاملين الموهوبين) والرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، ومعرفة الدور الوسيط لمتغير الرفاهية النفسية في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي، ولتحقيق ذلك تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات الأولية باستخدام عينة عددها 245 مفردة من أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، وقد أظهرت النتائج تمتع جامعة مدينة السادات بسمعة متوسطة بين الجامعات المصرية، وانخفاض إحساس وشعور أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات بالرفاهية النفسية، وكان الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات متوسطاً، ووجود علاقة ارتباط بين أبعاد السمعة التنظيمية ومستوى الأداء الوظيفي، ووجود علاقة ارتباط بين أبعاد السمعة التنظيمية ومستوى الرفاهية النفسية لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، ووجود علاقة ارتباط بين الرفاهية النفسية ومستوى الأداء الوظيفي، ووجود درجة توافق بين أبعاد السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي، وأن غالبية معاملات الانحدار عالية المعنوية مما يؤكد على أن الرفاهية النفسية بأبعادها الستة لها تأثيراً وسيطاً على العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي، كما دعم وجود الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي من تأثير أبعاد السمعة التنظيمية كمتغيرات مستقلة على مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، وتوصل الباحثان إلى مجموعة من التوصيات والتي تم تصنيفها إلى مجموعتين، الأولى تتعلق

بالبجانب الأكاديمي، بينما تتعلق الثانية بكيفية تحسين مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء هيئة التدريس من خلال الاهتمام بالسمعة التنظيمية والرفاهية النفسية .

- دراسة (Al-Haraisa & Al-Haraizah, 2021) هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد تأثير المناخ التنظيمي على السمعة التنظيمية في سياق الصحة التنظيمية كمتغير وسيط، في دراسة حالة مؤسسات النسيج في الأردن المدرجة في المناطق الصناعية المؤهلة، بلغ مجتمع الدراسة (12) شركة، وفقاً للمناطق الصناعية المؤهلة، ويعمل بها 317 موظفاً يعملون في منصب (رئيس تنفيذي، ونائب الرئيس التنفيذي، مشرف)، بينما تتكون العينة النهائية للدراسة الحالية من 174، ولاختبار فرضيات الدراسة تم تطبيق تقنية (Smart Partial Least Square (PLS) ، وخلصت الدراسة الحالية إلى أن هناك تأثيراً إيجابياً للمناخ التنظيمي على السمعة التنظيمية بحيث أن المناخ التنظيمي له تأثير إيجابي على الصحة التنظيمية ولصحة المنظمة تأثير إيجابي على سمعة المنظمة، علاوة على ذلك هناك تأثير الواسطة للصحة التنظيمية على العلاقة بين المناخ التنظيمي والسمعة التنظيمية، واقترحت الدراسة تحسين وزيادة مستوى المناخ التنظيمي والصحة التنظيمية والسمعة التنظيمية في الشركات بالإضافة إلى ذلك، فإن التركيز على إستراتيجية التمكين والتفويض يمنح الموظفين المزيد من القوة والاستقلالية ليكونوا مبدعين في عملهم .من ناحية أخرى، يجب على الشركات تحسين سمعتها من خلال تقديم منتجات وخدمات عالية الجودة والسعي لتأسيس سمعة إيجابية بين أصحاب المصلحة والأطراف الأخرى.

- دراسة (Budeiri & Majeed, 2021) تهدف الدراسة إلى التعرف على دور إستراتيجية إدارة الموارد البشرية كمتغير مستقل في السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة) التي تتبناها مديرية تربية بغداد الرصافة الأولى. اعتمدت المنهج الوصفي، وشملت عينة البحث (المدرء العامون، مساعدو المديرون العامون، رؤساء الأقسام، والمسؤولون الفرديون)، تم توزيع الإستبانة

الصالحة للتحليل على (90) مبحوثاً، وذلك من خلال اعتماد استمارة استبيان مكونة من (40) فقرة، مدعومة بالمقابلات الشخصية وسبل العيش الميدانية، تم اعتماد طرق الإحصاء الوصفي (المتوسط الحسابي، النسب المئوية، الانحراف المعياري، اختبار الخطية، اختبار التوزيع الطبيعي، تحليل العوامل، الأهمية النسبية.. معامل الارتباط، بيرسون البسيط، الانحدار الخطي البسيط، تحليل المسار) لاختبار الفرضيات، وتوصلت الدراسة إلى التأثير المباشر لإستراتيجية إدارة الموارد البشرية على السمعة التنظيمية، بالإضافة إلى ضعف إستراتيجية التحفيز وأيضاً توصلت الدراسة إلى أن النتائج المتعلقة بالتحليل الوصفي لمتغير الإبداع كمتغير فرعي ل للسمعة التنظيمية أظهرت أن المديرية، عينة الدراسة، لم تكن واضحة التمييز في إطار إبداعاتها لتحسين سمعتها التنظيمية و بقيت في إطار الروتين، بعيداً عن التجديد.

وكان من أهم توصيات هذه الدراسة الاهتمام بمحفزات ومكافآت العمل الإبداعي باعتبار أنه مجموعة من القوى التي تحرك الموظفين المبدعين نحو النتائج والأهداف ويتحقق هذا من خلال عدة وسائل منها: أ- إيجاد أنظمة عمل واضحة للجميع وتتمثل في توفيرها المساهمات فوق حدود معينة، والتي يقابلها مكافآت مالية ومعنوية و حوافز ب- عدم قبول مستويات الأداء المتدنية حتى لا يشعر الموظفون المتميزون بعدم الإنصاف.

منهجية الدراسة

قام الباحثان في هذه الدراسة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي لاختبار أثر إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب، اكتشاف المواهب) على السمعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع، المسؤولية الاجتماعية، جودة الخدمة، جاذبية المنظمة) من خلال مراجعة الدراسات السابقة ذات العلاقة، واستخدام الإستبانة كأداة لجمع البيانات التي ستغطي نتائج تحليلها الجانب العملي من الدراسة.

مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة بالأفراد العاملين في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية ضمن الوظائف الإدارية من غير السلك الدبلوماسي، والبالغ عددهم (302)

(إدارة الشؤون الإدارية/ قسم شؤون الموظفين)، ونظراً للتجانس بين أفراد المجتمع تم توزيع (203) استبانات الكترونية (Online Questionnaire) عبر موقع (Google Form) (الملحق 1) بأسلوب العينة العشوائية البسيطة (Simple Random Sample)، إذ تمت الإجابة على (179) استبانة جميعها صالحة لغايات التحليل الإحصائي والتي شكلت ما نسبته (88.1%) من مجموع الاستبانات الموزعة، وهذا العدد ممثل لمجتمع الدراسة حسب جدول العينات الذي وضعه كل من (Sekaran & Bougie, 2020).

صدق أداة الدراسة

الصدق الظاهري

يتمثل الصدق الظاهري في فحص محتوى بنود الإستبانة والتأكد من جودتها ويطلق عليه أيضاً (صدق المحكمين) إذ يتم الحكم على درجة تمثيل بنود مكونات الإستبانة والحكم عليها عن طريق مجموعة من الخبراء والمختصين (مراد وسليمان، 2015). وعليه تم عرض أداة الدراسة على (12) محكمين أكاديميين في الجامعات الأردنية والمشار إليهم في الملحق (2)، وبعد قراءتهم لفقرات الإستبانة ومحتوياتها تم الإشارة إلى بعض التعديلات والملاحظات على أثرها قامت الباحثة بإجراء جميع التعديلات والملاحظات.

الصدق البنائي:

"الصدق البنائي هو علاقة درجات بنود المقياس بالدرجة الكلية إذا كان يقيس شيئاً واحداً، وتدل معاملات الارتباط على أن المكونات أو البنود تقيس شيئاً مشتركاً مما يعني صدقها البنائي (مراد وسليمان، 2015). ولتحقيق الأهداف المرجوة من بنود المقياس ولكي تتمكن من قياس مضمونها تم استخراج قيمة معامل الارتباط (بيرسون) والذي يظهر قدرة كل فقرة من فقرات المقياس ومدى ارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه، وتعتبر الفقرات السالبة أو التي يقل معامل ارتباطها عن (0.25) متدنية ويفضل حذفها (Linn & Gronlund, 2012)، ونتيجة الصدق البنائي موضحة في الجدول (3-2)."

الجدول (2-3) درجة ارتباط فقرات المقياس بمحورها

المتغير المستقل: إدارة المواهب							
جذب المواهب		الاحتفاظ بالمواهب		تنمية المواهب		اكتشاف المواهب	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
1	0.740	6	0.858	11	0.753	16	0.877
2	0.846	7	0.804	12	0.836	17	0.811
3	0.816	8	0.866	13	0.808	18	0.853
4	0.822	9	0.858	14	0.835	19	0.846
5	0.765	10	0.813	15	0.854	20	0.847
المتغير التابع: السمعة التنظيمية							
الإبداع		المسؤولية الاجتماعية		جودة الخدمة		جاذبية المنظمة	
الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط	الفقرة	الارتباط
21	0.885	25	0.688	31	0.761	37	0.875
22	0.822	26	0.745	32	0.819	38	0.855
23	0.851	27	0.793	33	0.844	39	0.806
24	0.840	28	0.756	34	0.810	40	0.820
		29	0.790	35	0.808		
		30	0.724	36	0.754		

نلاحظ من الجدول (2-3) أن قيمة معامل الارتباط لفقرات إدارة المواهب تراوحت بين (0.740-0.877)، وقيمة معامل الارتباط لفقرات السمعة التنظيمية تراوحت بين (0.688-0.885)، وجميعها تزيد عن (25%) وتحمل اتجاه طردي (+) وهذه النتيجة مؤشر على أن فقرات المقياس صادقه بنائياً وإمكانية الاعتماد عليها في إجراء التحليل الإحصائي.

شبات أداة الدراسة

يعني الثبات مقدار التباين أو التقارب بين درجات الأفراد إذا ما أعيد تطبيقه على نفس الأفراد وتحت ظروف متشابهة ويسمى معامل الثبات باسم معامل الاستقرار وهو يدل على استقرار الاستجابات عبر الزمن ويقاس عن طريق معامل (Cronbach Alpha) وتكون النتيجة مقبولة إحصائياً إذا كانت أكبر من (0.70) (Sekaran & Bougie, 2020).

الجدول (3-3) نتائج اختبار (Cronbach Alpha)

متغيرات وأبعاد الدراسة	عدد الفقرات	معامل كرونباخ ألفا
جذب المواهب	5	0.856
الاحتفاظ بالمواهب	5	0.884
تنمية المواهب	5	0.876
اكتشاف المواهب	5	0.899
إدارة المواهب	20	0.914
الإبداع	4	0.871
المسؤولية الاجتماعية	6	0.843
جودة الخدمة	6	0.886
جاذبية المنظمة	4	0.860
السمعة التنظيمية	20	0.927
الاستبيان بصورة عامة	40	0.944

بالنظر إلى البيانات الواردة في الجدول (3-3)، نجد أن قيمة الاختبار تراوحت بين (0.843-0.927) وبلغ المؤشر العام لجميع الفقرات (94.4%) وجميعها أكبر من (0.70) لذا يمكن وصف أداة الدراسة بالثبات. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب تمكنها من الإجابة عن أسئلتها واختبار فرضياتها معتمدة على برمجية الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package of Social Sciences (SPSS. V.25) في إجراء التحليل الوصفي والاستدلالي واختبار الفرضيات من خلال استخدام الأساليب الإحصائية الموضحة في الشكل (3-3).



الشكل (3-3) الأساليب التي تم استخدامها في الدراسة

نتائج تحليل الإحصاء الوصفي

الإحصاء الوصفي نحو المتغير المستقل (إدارة المواهب)

يتعلق هذا الجزء من الدراسة بوصف متغير إدارة المواهب وذلك لتحديد درجة الأهمية النسبية لأفراد عينة الدراسة، حيث تم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة والموضحة في الجدول (4-2) .

الجدول (2-4) الإحصاء الوصفي نحو أبعاد إدارة المواهب

إدارة المواهب	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية حسب الوسط الحسابي	الرتبة
جذب المواهب	3.74	0.699	مرتفعة	1
الاحتفاظ بالمواهب	3.58	0.832	متوسطة	4
تنمية المواهب	3.72	0.747	مرتفعة	3
اكتشاف المواهب	3.74	0.784	مرتفعة	2
المتوسط الحسابي لإدارة المواهب	3.70		مرتفعة	

نلاحظ من الجدول (2-4) أن بعد (جذب المواهب) حقق الترتيب الأول وبدرجة مرتفعة من الأهمية بين أبعاد المتغير المستقل (إدارة المواهب) بينما بعد (الاحتفاظ بالمواهب) حقق الترتيب الأخير وبدرجة متوسطة من الأهمية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.58-3.74)، ونلاحظ بأن الانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد متقاربة وهذا يدل على عدم التشتت بإجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد إدارة المواهب، وبلغ المؤشر العام لإدارة المواهب (3.70)، وهذا يفيد أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة في القطاع المبحوث قد جاءت ضمن المستوى المرتفع نحو إدارة المواهب، وتالياً شرح لجميع الفقرات التي تقيس أبعاد إدارة المواهب.

وصف بعد (جذب المواهب)؛

يبين الجدول (3-4) إجابات المبحوثين نحو (5) فقرات تقيس بعد (جذب المواهب) وهو أحد أبعاد إدارة المواهب كما يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة كل فقرة.

الجدول (3-4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة نحو جذب المواهب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الرتبة
1	تدعم وزارة الخارجية التخطيط المنظم للاحتياجات من الموارد البشرية.	3.88	0.846	مرتفعة	1
2	تخطط وزارة الخارجية لاستقطاب المواهب التي تحقق أهدافها التنظيمية.	3.81	0.833	مرتفعة	2
3	تعتمد وزارة الخارجية على البحث عن مصادر خارجية لجذب المواهب.	3.60	0.858	متوسطة	5
4	تعتمد وزارة الخارجية على البحث عن مصادر داخلية لجذب المواهب.	3.75	0.940	مرتفعة	3
5	تحرص وزارة الخارجية على معرفة نوع المهبة التي يمتلكها الشخص قبل توظيفه.	3.65	0.907	متوسطة	4
	المتوسط الحسابي لجذب المواهب	3.74		مرتفعة	

يوضح الجدول (3-4) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي الكلي لفقرات (جذب المواهب) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الأهمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ (3.74)، وقد جاءت الفقرة "تدعم وزارة الخارجية التخطيط المنظم للاحتياجات من الموارد البشرية" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.88) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.846)، بينما الفقرة "تعتمد وزارة الخارجية على البحث عن مصادر خارجية لجذب المواهب" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.60) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.858).

وصف بعد (الاحتفاظ بالمواهب):

يبين الجدول (4-4) إجابات المبحوثين نحو (5) فقرات تقيس بعد (الاحتفاظ بالمواهب) وهو أحد أبعاد إدارة المواهب كما يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة كل فقرة.

الجدول (4-4) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة نحو الاحتفاظ بالمواهب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الرتبة
6	تهتم وزارة الخارجية بخلق بيئة عمل داعمة لأداء المهنيين لتقديم ما لديهم.	3.69	0.932	مرتفعة	1
7	تحاول وزارة الخارجية تقليل نسب انتقال المهنيين منها.	3.49	0.985	متوسطة	5
8	تحرص وزارة الخارجية على وضع المهنيين في وظائف تناسب مؤهلاتهم.	3.60	1.009	متوسطة	2
9	تجعلني وزارة الخارجية أشعر بالفخر لما أتمه من دعم للمهنيين.	3.54	0.955	متوسطة	4
10	تضع وزارة الخارجية برنامج مكافآت وحوافز للمهنيين.	3.60	1.078	متوسطة	3
	المتوسط الحسابي للاحتفاظ بالمواهب	3.58		متوسطة	

يوضح الجدول (4-4) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي الكلي لفقرات (الاحتفاظ بالمواهب) والتي جاءت ضمن المستوى المتوسط من الأهمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ (3.58)، وقد جاءت الفقرة "تهتم وزارة الخارجية بخلق بيئة عمل داعمة لأداء المهنيين لتقديم ما لديهم" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره

(3.69) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.932)، بينما الفقرة "تحاول وزارة الخارجية تقليل نسب انتقال الموهوبين منها" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.49) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.985). وصف بعد (تنمية المواهب)

يبين الجدول (4-5) إجابات المبحوثين نحو (5) فقرات تقيس بعد (تنمية المواهب) وهو أحد أبعاد إدارة المواهب كما يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة كل فقرة .

الجدول (4-5) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة نحو تنمية المواهب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الرتبة
11	تهتم وزارة الخارجية بتكنولوجيا المعلومات لصقل المواهب.	3.78	0.890	مرتفعة	2
12	تعتمد وزارة الخارجية على خطط تدريبية داخلية لتطوير المواهب.	3.84	0.866	مرتفعة	1
13	تحرص وزارة الخارجية على استقطاب خطط تدريبية خارجية لتطوير المواهب.	3.75	0.905	مرتفعة	3
14	تهتم وزارة الخارجية بتنمية المواهب.	3.58	0.935	متوسطة	5
15	تهتم وزارة الخارجية بتوفير مستلزمات تطوير المسار الوظيفي وتنميته.	3.68	0.969	مرتفعة	4
	المتوسط الحسابي لتنمية المواهب	3.72		مرتفعة	

"يوضح الجدول (4-5) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي الكلي لفقرات (تنمية المواهب) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الأهمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ (3.72)، وقد جاءت الفقرة "تعتمد وزارة الخارجية على خطط تدريبية داخلية لتطوير المواهب" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.84) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.866)، بينما الفقرة "تهتم وزارة الخارجية بتنمية المواهب" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.58) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.935) .

وصف بعد (اكتشاف المواهب)

يبين الجدول (4-6) إجابات المبحوثين نحو (5) فقرات تقيس بعد (اكتشاف المواهب) وهو احد أبعاد إدارة المواهب كما يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة كل فقرة .

الجدول (4-6) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة نحو اكتشاف المواهب

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الرتبة
16	تعمل وزارة الخارجية على اكتشاف المواهب من الداخل لشغل الوظائف قبل القيام بالاستقطاب الخارجي.	3.70	0.975	مرتفعة	3
17	تقوم وزارة الخارجية بدراسة طلبات التوظيف باستخدام أدوات تقييم محددة ومكاملة.	3.87	0.807	مرتفعة	1
18	تقوم وزارة الخارجية بدراسة تقييم أداء الموهوبين السنوي بدقة.	3.66	0.977	متوسطة	4
19	لدى وزارة الخارجية أدوات محددة لتقييم أداء الموظفين.	3.80	0.830	مرتفعة	2
20	تطبق وزارة الخارجية التناوب الوظيفي بشكل يحقق اكتشاف المواهب.	3.65	1.030	متوسطة	5
	المتوسط الحسابي لاكتشاف المواهب	3.74		مرتفعة	

يوضح الجدول (4-6) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي الكلي لفقرات (اكتشاف المواهب) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الأهمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ (3.74)، وقد جاءت الفقرة "تقوم وزارة الخارجية بدراسة طلبات التوظيف باستخدام أدوات تقييم محددة ومكاملة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.87) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.807)، بينما الفقرة "تطبق وزارة الخارجية التناوب الوظيفي بشكل يحقق اكتشاف المواهب" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.65) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (1.030).

الإحصاء الوصفي نحو المتغير التابع (السمعة التنظيمية)

يتعلق هذا الجزء من الدراسة بوصف متغير السمعة التنظيمية وذلك لتحديد درجة الأهمية النسبية لأفراد عينة الدراسة، حيث تم الاعتماد على الوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة ودرجة الموافقة والموضحة في الجدول (4-7) .

الجدول (4-7) الإحصاء الوصفي نحو أبعاد السمعة التنظيمية

السمعة التنظيمية	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية حسب الوسط الحسابي	الرتبة
الإبداع	3.72	0.733	مرتفعة	4
المسؤولية الاجتماعية	3.90	0.617	مرتفعة	2
جودة الخدمة	4.10	0.629	مرتفعة	1
جاذبية المنظمة	3.89	0.725	مرتفعة	3
المتوسط الحسابي للسمعة التنظيمية	3.92		مرتفعة	

"نلاحظ من الجدول (4-7) أن بعد (جودة الخدمة) حقق الترتيب الأول وبدرجة مرتفعة من الأهمية بين أبعاد المتغير التابع (السمعة التنظيمية) بينما بعد (الإبداع) حقق الترتيب الأخير وبدرجة مرتفعة من الأهمية، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية بين (3.72-4.10)، ونلاحظ بأن الانحرافات المعيارية لجميع الأبعاد متقاربة وهذا يدل على عدم التشتت بإجابات أفراد عينة الدراسة نحو أبعاد السمعة التنظيمية، وبلغ المؤشر العام للسمعة التنظيمية (3.92)، وهذا يفيد أن اتجاهات أفراد عينة الدراسة في القطاع المبحوث قد جاءت ضمن المستوى المرتفع نحو السمعة التنظيمية، وتالياً شرح لجميع الفقرات التي تقيس أبعاد السمعة التنظيمية.

وصف بعد (الإبداع)

يبين الجدول (4-8) إجابات المبحوثين نحو (4) فقرات تقيس بعد (الإبداع) وهو أحد أبعاد السمعة التنظيمية كما يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة كل فقرة.

الجدول (4-8) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة نحو الإبداع

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الرتبة
21	تهتم وزارة الخارجية بتطبيق أفكار جديدة.	3.80	0.835	مرتفعة	2
22	تحرص وزارة الخارجية على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمها بالمخاطر المترتبة على ذلك.	3.61	0.830	متوسطة	4
23	تسعى وزارة الخارجية للحصول على الأفكار التي تساعد بحل المشكلات المتكررة.	3.84	0.919	مرتفعة	1
24	يلقى الإبداع والابتكار تشجيعاً من وزارة الخارجية.	3.65	0.864	متوسطة	3
	المتوسط الحسابي للإبداع	3.72		مرتفعة	

يوضح الجدول (4-8) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي الكلي لفقرات (الإبداع) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الأهمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ (3.72)، وقد جاءت الفقرة "تسعى وزارة الخارجية للحصول على الأفكار التي تساعد بحل المشكلات المتكررة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (3.84) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.919)، بينما الفقرة "تحرص وزارة الخارجية على اقتراح أساليب جديدة لأداء العمل رغم علمها بالمخاطر المترتبة على ذلك" حصلت على المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي (3.61) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.830) .

وصف بعد (المسؤولية الاجتماعية)

يبين الجدول (4-9) إجابات المبحوثين نحو (6) فقرات تقيس بعد (المسؤولية الاجتماعية) وهو أحد أبعاد السمعة التنظيمية كما يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة كل فقرة .

الجدول (4-9) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة نحو المسؤولية الاجتماعية

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الرتبة
25	تحرص وزارة الخارجية على تقديم خدمات تلبي حاجات المجتمع.	4.09	0.812	مرتفعة	1
26	تعبر المسؤولية الاجتماعية عن السلوكيات والقيم لمديري الدوائر والأقسام في وزارة الخارجية.	3.85	0.728	مرتفعة	4
27	يطبق المديرون في وزارة الخارجية القرارات النابعة عن القيم والأخلاق الحميدة.	3.96	0.796	مرتفعة	3
28	تمتنع وزارة الخارجية عن القيام بأي نشاط أو عمل يتعارض مع قيم المجتمع.	4.04	0.866	مرتفعة	2
29	تساهم وزارة الخارجية بالندوات والمساهمات الخاصة بتنمية المجتمع.	3.81	0.873	مرتفعة	5
30	ترفض وزارة الخارجية نمطية الوظائف.	3.64	0.866	متوسطة	6
	المتوسط الحسابي للمسؤولية الاجتماعية	3.90		مرتفعة	

"يوضح الجدول (4-9) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي الكلي لفقرات (المسؤولية الاجتماعية) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الأهمية وذلك من وجهة

نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ (3.90)، وقد جاءت الفقرة "تحرص وزارة الخارجية على تقديم خدمات تلبي حاجات المجتمع" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.09) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.812)، بينما الفقرة "ترفض وزارة الخارجية نمطية الوظائف" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.64) وبدرجة متوسطة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.866) .

وصف بعد (جودة الخدمة)

"يبين الجدول (4-10) إجابات المبحوثين نحو (6) فقرات تقيس بعد (جودة الخدمة) وهو أحد أبعاد السمعة التنظيمية كما يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة كل فقرة .

الجدول (4-10) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة نحو جودة الخدمة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الرتبة
31	يتوفر لدى وزارة الخارجية أساليب اتصال متطورة مع المراجعين.	4.17	0.763	مرتفعة	2
32	تحرص وزارة الخارجية على تطوير خدماتها بما يتناسب مع إمكانياتها.	4.13	0.775	مرتفعة	3
33	تسعى وزارة الخارجية إلى الوفاء بالتزاماتها تجاه المراجعين من خلال تقديم الخدمات بأوقاتها المحددة.	4.21	0.800	مرتفعة	1
34	تحرص وزارة الخارجية على تقديم أفضل الخدمات بأقل التكاليف.	4.12	0.721	مرتفعة	4
35	تعمل وزارة الخارجية على تحسين خدماتها من خلال الاستفادة من خبرات العاملين.	3.98	0.828	مرتفعة	6
36	تجمع وزارة الخارجية التغذية الراجعة المتعلقة بجودة الخدمات من المراجعين.	3.99	0.838	مرتفعة	5
	المتوسط الحسابي لجودة الخدمة	4.10		مرتفعة	

يوضح الجدول (4-10) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي الكلي لفقرات (جودة الخدمة) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الأهمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ (4.10)، وقد جاءت الفقرة "تسعى وزارة الخارجية إلى الوفاء بالتزاماتها تجاه المراجعين من خلال تقديم الخدمات بأوقاتها المحددة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.21) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.800)، بينما الفقرة "تعمل وزارة الخارجية على تحسين خدماتها من خلال الاستفادة

من خبرات العاملين" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.98) وبدرجة مرتفعة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.828) .

وصف بعد (جاذبية المنظمة)

يبين الجدول (4-11) إجابات المبحوثين نحو (4) فقرات تقيس بعد (جاذبية المنظمة) وهو أحد أبعاد السمعة التنظيمية كما يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري ورتبة كل فقرة .

الجدول (4-11) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة نحو جاذبية المنظمة

رقم الفقرة	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية	الرتبة
37	تشعر وزارة الخارجية الموظفين بالثقة.	3.86	0.929	مرتفعة	3
38	تهتم وزارة الخارجية بتوفير الراحة للموظفين.	3.73	0.853	مرتفعة	4
39	يلمس الموظف مصداقية ودقة المعلومات التي تنشرها وزارة الخارجية.	3.96	0.820	مرتفعة	2
40	تتسم أهداف وزارة الخارجية بالمرونة والقدرة على التكيف مع متغيرات البيئة المتوقعة.	4.01	0.851	مرتفعة	1
	المتوسط الحسابي لجاذبية المنظمة	3.89		مرتفعة	

"يوضح الجدول (4-11) درجة الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي الكلي لفقرات (جاذبية المنظمة) والتي جاءت ضمن المستوى المرتفع من الأهمية وذلك من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة، إذ بلغ (3.89)، وقد جاءت الفقرة "تتسم أهداف وزارة الخارجية بالمرونة والقدرة على التكيف مع متغيرات البيئة المتوقعة" بالمرتبة الأولى بمتوسط حسابي مقداره (4.01) وبدرجة مرتفعة من الأهمية، وبانحراف معياري (0.851)، بينما الفقرة "تهتم وزارة الخارجية بتوفير الراحة للموظفين" حصلت على المرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي (3.73) وبدرجة مرتفعة من الأهمية وبانحراف معياري مقداره (0.853).

اختبار فرضيات الدراسة :

قبل البدء باختبار فرضيات الدراسة يجب التحقق من التوزيع الطبيعي للبيانات كونها الأقرب ملائمة لتحديد الأثر، وإن استخدامها يستلزم تشخيص الارتباطات المتداخلة

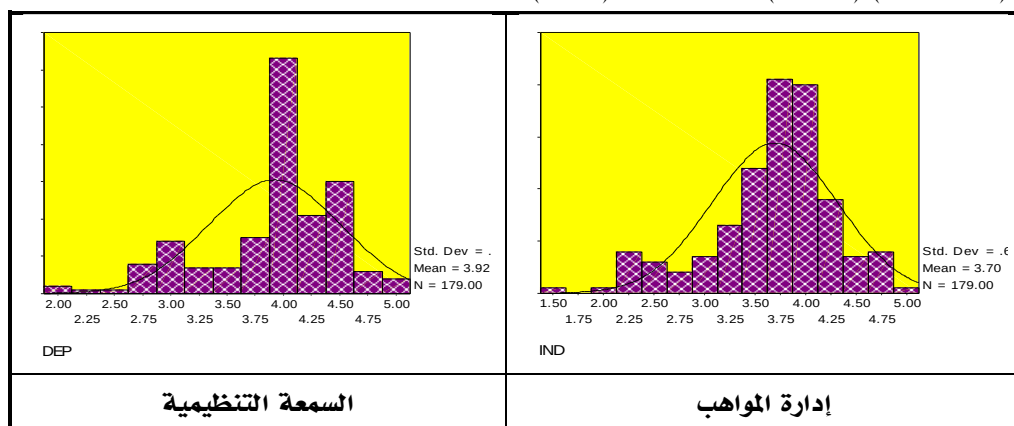
(Multicollinearity) بين المتغيرات المستقلة والارتباط الذاتي (Autocorrelation) وعليه تم إجراء الاختبارات التالية:

أولاً: اختبار التوزيع الطبيعي: تم إجراء اختبار التوزيع الطبيعي لإجابات المشاركين والموضحة في الجدول (4-12) والشكل (4-1)، وذلك للتأكد إذا ما كانت البيانات تقع تحت التوزيع الطبيعي أم لا، حيث تم استخراج قيمة اختبار معامل الالتواء (Skewness) وهو درجة البعد عن التماثل (Symmetry) ويستخدم هذا الاختبار لقياس تماثل التوزيع وتشير القيمة التي تقع خارج نطاق $(1 \pm)$ إلى أن التوزيع منحرف إلى حد كبير، وتم استخراج قيمة اختبار التفرطح (Kurtosis) وهو مقياس درجة علو قمة التوزيع أو درجة التسطح (Flatness) وتشير القيمة الموجبة (+) إلى أن التوزيع بلغ ذروته نسبياً، وتشير القيمة السالبة (-) إلى أن التوزيع مسطح نسبياً، ويكون التوزيع طبيعياً إذا لم تتجاوز قيمة التفرطح $(1.96 \pm)$ عند مستوى 0.05 (Hair et.al.2018).

الجدول (4-12) اختبار (Skewness & Kurtosis)

المتغير الاختبار	جذب المواهب	الاحتفاظ بالمواهب	تنمية المواهب	اكتشاف المواهب	إدارة المواهب	الإبداع	المسؤولية الاجتماعية	جودة الخدمة	جاذبية المنظمة	السمعة التنظيمية
Skewness	-0.724	-0.523	-0.924	-0.845	0.844	-0.966	-0.878	-0.867	-0.878	-0.894
Kurtosis	0.862	0.234	0.905	0.789	1.023	0.802	1.332	0.877	1.091	0.760

بناءً على بيانات الاختبار الموضحة في الجدول (4-12) والتي تشير إلى أن توزيع البيانات كان طبيعياً إذ لم تقع قيمة (Skewness) خارج نطاق $(1 \pm)$ ولم تتجاوز قيمة (Kurtosis) $(1.96 \pm)$ عند مستوى (0.05).



الشكل (4-1) التوزيع الطبيعي

ثانياً: اختبار الارتباط الخطي المتعدد (Multicollinearity): وضع (Hair, et al., 2018) عند إجراء اختبار الارتباط المتعدد يجب استخراج معامل تضخم التباين (VIF) والتباين المسموح به (Tolerance) وإذا تبين أن قيمة معامل تضخم التباين أقل من (5)، وقيمة معامل التباين المسموح به بين المتغيرات المستقلة أقل من (1) وأكبر من (0.2)، يعد ذلك مؤشراً إلى عدم وجود ارتباط عالي بينها وهذا يدل على أنها مناسبة لإجراء التحليل الإحصائي ونتائج هذا الاختبار موضحة في الجدول (4-13).

الجدول (4-13) نتائج اختبار Multicollinearity

البعد	جذب المواهب	الاحتفاظ بالمواهب	تنمية المواهب	اكتشاف المواهب
VIF	1.891	1.575	1.733	1.853
Tolerance	0.529	0.635	0.577	0.540

وبإجراء ثاني تأكيد على عدم وجود ارتباط عالي والذي تظهر نتيجته بعد احتساب قيمة معامل الارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة، حيث تعتبر قيمة معامل الارتباط التي تزيد عن (0.80) مرتفعة ولا تتناسب مع تحليل نموذج الانحدار الخطي المتعدد (Gujarati, et.al. 2017).

الجدول (4-14) معامل ارتباط بيرسون بين المتغيرات المستقلة

البعد	جذب المواهب	الاحتفاظ بالمواهب	تنمية المواهب	اكتشاف المواهب
جذب المواهب	1			
الاحتفاظ بالمواهب	0.542	1		
تنمية المواهب	0.543	0.499	1	
اكتشاف المواهب	0.602	0.479	0.575	1

يتضح من نتائج الجدول (4-14) أن معامل الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل "إدارة المواهب" تراوحت بين (0.479-0.602) وهي مناسبة لإجراء التحليل الإحصائي باعتبار أن القيم لا تزيد عن (0.80).

ثالثاً: اختبار الارتباط الذاتي (Autocorrelation): يتحقق من هذا الاختبار خلو البيانات من مشكلة الارتباط الذاتي في نموذج الانحدار والتي تضعف من قدرة النموذج على التنبؤ. ويتم التأكد من ذلك بإجراء اختبار (Durbin-Watson)، حيث تنحصر قيمته بين [4-0] (شيخ، 2020)، وعادة يتم مقارنة قيمة Durbin-Watson المحسوبة مع قيمتها

الجدولية، وهما القيمة العليا (du) والقيمة الدنيا (dl)، فإذا كانت القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية العليا (du) فإن ذلك يعني عدم وجود مشكلة الارتباط الذاتي في معادلة الانحدار، أما إذا كانت القيمة المحسوبة أقل من القيمة الجدولية الدنيا (dl) فإن ذلك يعني وجود مشكلة ارتباط ذاتي في معادلة الانحدار (Gujarati, et.al. 2017).

الجدول (4-15) نتائج اختبار الارتباط الذاتي (D.W)

الرئيسية	الفرعية (1)	الفرعية (2)	الفرعية (3)	الفرعية (4)
D.W المحسوبة	1.867	1.842	1.936	1.831
D.W الجدولية العليا (dU)	1.809			
D.W الجدولية الدنيا (dl)	1.728			
"النتيجة : لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي"				

بناءً على نتائج الجدول (4-15) يتضح أن قيمة (D.W) المحسوبة أكبر من قيمها الجدولية العليا (du) مما يشير إلى عدم وجود مشكلة ارتباط ذاتي. نتيجة اختبار الفرضية الرئيسية:

تنص الفرضية الرئيسية على: $H_{0.1}$: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على السمعة التنظيمية بأبعادها مجتمعة (الإبداع، والمسؤولية الاجتماعية، وجودة الخدمة، وجاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار (Multiple Regression) وهو ما يمثل الإجابة عن السؤال الرئيسي في مشكلة الدراسة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (4-16).

الجدول (4-16) نتائج نموذج الانحدار المتعدد لأثر إدارة المواهب بأبعادها على السمعة التنظيمية

جدول المعاملات						تحليل التباين			ملخص النموذج		المتغير التابع
T Sig	T المحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B	إدارة المواهب	Df	F Sig	F المحسوبة	R ²	R	
0.001	3.346	0.215	0.054	0.180	جذب المواهب	174/4	0.00	70.521	0.618	0.786	السمعة التنظيمية
0.001	3.412	0.200	0.041	0.141	الاحتفاظ بالمواهب						

					بالمواهب						
❖0.00	5.159	0.318	0.048	0.249	تنمية المواهب						
❖0.00	3.699	0.234	0.048	0.175	اكتشاف المواهب						
❖ معنوي عند مستوى (0.05)"											
"قيمة T الجدولية = (1.96)"						"قيمة F الجدولية = (2.37)"					

يشير الجدول (4-16) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (78.6%) مما يعني وجود علاقة قوية بين إدارة المواهب والسمعة التنظيمية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.618$) إلى أن إدارة المواهب بأبعادها قد فسرت ما نسبته (61.8%) من التباين الحاصل في المتغير التابع السمعة التنظيمية.

ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب على السمعة التنظيمية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي اقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (70.521) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (2.37) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(174/4) . ويبين جدول المعاملات لهذه الفرضية أن قيمة معامل بيتا لبعد جذب المواهب قد بلغ ($\beta=0.215$) وقيمة (T) المحسوبة (3.346) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى (Sig=0.001) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعد الاحتفاظ بالمواهب فقد جاءت ($\beta=0.200$) وبلغت قيمة (T) المحسوبة (3.412) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.001) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعد تنمية المواهب فقد جاءت ($\beta=0.318$) وقيمة (T) المحسوبة (5.159) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.00) وهي معنوية، وبلغت قيمة معامل بيتا لبعد اكتشاف المواهب ($\beta=0.234$) وقيمة (T) المحسوبة (3.699) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.00) وهي معنوية. فإذا لا نستطيع قبول الفرضية العدمية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_a) القائلة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على السمعة التنظيمية بأبعادها

مجتمعة (الإبداع، والمسؤولية الاجتماعية، وجودة الخدمة، وجاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على: $H_{0.1-1}$: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار (Multiple Regression) وهو ما يمثل الإجابة عن السؤال الفرعي الأول في مشكلة الدراسة وكانت نتائجه كما هي موضح في الجدول (4-17).

الجدول (4-17) نتائج نموذج الانحدار المتعدد لأثر إدارة المواهب بأبعادها على الإبداع

جدول المعاملات						تحليل التباين			ملخص النموذج		المتغير التابع
T Sig	T الحسوبة	Beta	الخطأ المعياري	B	إدارة المواهب	Df	F Sig	الحسوبة F	R ²	R	
0.062	1.876	0.122	0.068	0.127	جذب المواهب	174/4	❖0.00	68.947	0.613	0.783	الإبداع
❖0.002	3.096	0.183	0.052	0.161	الاحتفاظ بالمواهب						
❖0.00	4.832	0.300	0.061	0.294	تنمية المواهب						
❖0.00	5.454	0.350	0.060	0.327	اكتشاف المواهب						
❖ معنوي عند مستوى (0.05)											
"قيمة T الجدولية = (1.96)"						"قيمة F الجدولية = (2.37)"					

يشير الجدول (4-17) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (78.3%) مما يعني وجود علاقة قوية بين إدارة المواهب والإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.613$) إلى أن إدارة المواهب بأبعادها قد فسرت ما نسبته (61.3%) من التباين الحاصل في المتغير التابع الإبداع.

ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب على الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي اقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (68.947) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (2.37) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(174/4) . ويبين جدول المعاملات لهذه الفرضية أن قيمة معامل بيتا لبعد جذب المواهب قد بلغ ($\beta=0.122$) وقيمة (T) المحسوبة (1.876) وهي اقل من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى ($\text{Sig}=0.062$) وهي غير معنوية، وهذا يدل على أن هنالك مشكلة في جذب المواهب في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، أما قيمة معامل بيتا لبعد الاحتفاظ بالمواهب فقد جاءت ($\beta=0.183$) وبلغت قيمة (T) المحسوبة (3.096) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى ($\text{Sig}=0.002$) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعد تنمية المواهب فقد جاءت ($\beta=0.300$) وقيمة (T) المحسوبة (4.832) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى ($\text{Sig}=0.00$) وهي معنوية، وبلغت قيمة معامل بيتا لبعد اكتشاف المواهب ($\beta=0.350$) وقيمة (T) المحسوبة (5.454) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى ($\text{Sig}=0.00$) وهي معنوية. فإذا لا نستطيع قبول الفرضية العدمية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_a) القائلة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (الاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثانية :

تنص الفرضية الفرعية الثانية على: $H_{0.1-2}$: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على المسؤولية الاجتماعية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار (Multiple Regression) وهو ما يمثل الإجابة عن السؤال الفرعي الثاني في مشكلة الدراسة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (4-18).

الجدول (4-18) نتائج نموذج الانحدار المتعدد لأثر إدارة المواهب بأبعادها على المسؤولية الاجتماعية

المتغير التابع	ملخص النموذج		تحليل التباين			جدول المعاملات					
	R ²	R	المحسوبة F	F Sig	Df	إدارة المواهب	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	T Sig
المسؤولية الاجتماعية	0.487	0.698	41.238	❖0.00	174/4	جذب المواهب	0.175	0.066	0.198	2.652	❖0.009
						الاحتفاظ بالمواهب	0.101	0.051	0.136	1.989	❖0.048
						تنمية المواهب	0.255	0.059	0.309	4.322	❖0.00
						اكتشاف المواهب	0.165	0.058	0.210	2.839	❖0.005
❖ معنوي عند مستوى (0.05)											
"قيمة F الجدولية = (2.37)"						"قيمة T الجدولية = (1.96)"					

يشير الجدول (4-18) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (69.8%) مما يعني وجود علاقة قوية بين إدارة المواهب والمسؤولية الاجتماعية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.487$) إلى أن إدارة المواهب بأبعادها قد فسرت ما نسبته (48.7%) من التباين الحاصل في المتغير التابع المسؤولية الاجتماعية.

ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب على المسؤولية الاجتماعية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي اقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (41.238) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (2.37) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(174/4). ويبين جدول المعاملات لهذه الفرضية أن قيمة معامل بيتا لبعدها جذب المواهب قد بلغ ($\beta=0.198$) وقيمة (T) المحسوبة (2.652) وهي اكبر من قيمتها الجدولية

(1.96) عند مستوى (Sig=0.009) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعده الاحتفاظ بالمواهب فقد جاءت ($\beta=0.136$) وبلغت قيمة (T) المحسوبة (1.989) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.048) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعده تنمية المواهب فقد جاءت ($\beta=0.309$) وقيمة (T) المحسوبة (4.322) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.00) وهي معنوية، وبلغت قيمة معامل بيتا لبعده اكتشاف المواهب ($\beta=0.210$) وقيمة (T) المحسوبة (2.839) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.005) وهي معنوية. فإذا لا نستطيع قبول الفرضية العدمية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_a) القائلة: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على المسؤولية الاجتماعية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الثالثة:

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على: $H_{0.1-3}$: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على جودة الخدمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار (Multiple Regression) وهو ما يمثل الإجابة عن السؤال الفرعي الثالث في مشكلة الدراسة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (4-19).

الجدول (4-19) نتائج نموذج الانحدار المتعدد لأثر إدارة المواهب بأبعادها على جودة الخدمة

المتغير التابع	ملخص النموذج		تحليل التباين			جدول المعاملات					
	R	R ²	المحسوبة F	F Sig	Df	إدارة المواهب	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	T Sig
جودة الخدمة	0.603	0.364	24.881	0.00	174/4	جذب المواهب	0.188	0.075	0.209	2.509	0.013
						الاحتفاظ	0.134	0.057	0.177	2.330	0.021

					بالمواهب						
0.023	2.298	0.183	0.067	0.154	تنمية المواهب						
0.034	2.136	0.176	0.066	0.141	اكتشاف المواهب						
"معنوي عند مستوى (0.05)"											
"قيمة T الجدولية = (1.96)"						"قيمة F الجدولية = (2.37)"					

يشير الجدول (4-19) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (60.3%) مما يعني وجود علاقة قوية بين إدارة المواهب وجودة الخدمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2=0.364$) إلى أن إدارة المواهب بأبعادها قد فسرت ما نسبته (36.4%) من التباين الحاصل في المتغير التابع جودة الخدمة. ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب على جودة الخدمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي اقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (24.881) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (2.37) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(174/4) . ويبين جدول المعاملات لهذه الفرضية أن قيمة معامل بيتا لبعد جذب المواهب قد بلغ ($\beta=0.209$) وقيمة (T) المحسوبة (2.509) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى ($\text{Sig}=0.013$) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعد الاحتفاظ بالمواهب فقد جاءت ($\beta=0.177$) وبلغت قيمة (T) المحسوبة (2.330) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى ($\text{Sig}=0.021$) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعد تنمية المواهب فقد جاءت ($\beta=0.183$) وقيمة (T) المحسوبة (2.298) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى ($\text{Sig}=0.023$) وهي معنوية، وبلغت قيمة معامل بيتا لبعد اكتشاف المواهب ($\beta=0.176$) وقيمة (T) المحسوبة (2.136) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى ($\text{Sig}=0.034$) وهي معنوية. فإذا لا نستطيع قبول الفرضية العدمية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_a) القائلة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ

بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على جودة الخدمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

نتيجة اختبار الفرضية الفرعية الرابعة :

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على: $H_{0.1-4}$: "لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على جاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

تم اختبار هذه الفرضية باستخدام اختبار (Multiple Regression) وهو ما يمثل الإجابة عن السؤال الفرعي الرابع في مشكلة الدراسة وكانت نتائجه كما هي موضحة في الجدول (4-20).

الجدول (4-20) نتائج نموذج الانحدار المتعدد لأثر إدارة المواهب بأبعادها على جاذبية المنظمة

المتغير التابع	ملخص النموذج		تحليل التباين			جدول المعاملات					
	R	R ²	المحسوبة F	F Sig	Df	إدارة المواهب	B	الخطأ المعياري	Beta	T المحسوبة	T Sig
جاذبية المنظمة	0.721	0.520	47.128	❖0.00	174/4	جذب المواهب	0.230	0.075	0.221	3.066	❖0.003
						الاحتفاظ بالمواهب	0.192	0.057	0.220	3.343	❖0.001
						تنمية المواهب	0.337	0.067	0.347	5.015	❖0.00
						اكتشاف المواهب	0.086	0.066	0.093	1.294	0.197
❖ معنوي عند مستوى (0.05)											
"قيمة F الجدولية = (2.37)"						"قيمة T الجدولية = (1.96)"					

يشير الجدول (4-20) أن قيمة معامل الارتباط (R) والبالغة (72.1%) مما يعني وجود علاقة قوية بين إدارة المواهب وجاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية. وتشير قيمة معامل التحديد ($R^2 = 0.520$) إلى أن إدارة المواهب بأبعادها قد فسرت ما نسبته (52%) من التباين الحاصل في المتغير التابع جاذبية المنظمة.

ويلاحظ وجود أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة المواهب على جاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، من خلال قيمة (F.Sig) والمساوية (0.00) وهي اقل من (0.05) وأيضاً من خلال قيمة (F) المحسوبة والمساوية (47.128) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (2.37) وهو ما يمثل معنوية أنموذج الدراسة عند درجة حرية (DF)=(174/4) . ويبين جدول المعاملات لهذه الفرضية أن قيمة معامل بيتا لبعد جذب المواهب قد بلغ ($\beta=0.221$) وقيمة (T) المحسوبة (3.066) وهي اكبر من قيمتها الجدولية (1.96) عند مستوى (Sig=0.003) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعد الاحتفاظ بالمواهب فقد جاءت ($\beta=0.220$) وبلغت قيمة (T) المحسوبة (3.343) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.001) وهي معنوية، أما قيمة معامل بيتا لبعد تنمية المواهب فقد جاءت ($\beta=0.347$) وقيمة (T) المحسوبة (5.015) وهي اكبر من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.00) وهي معنوية، وبلغت قيمة معامل بيتا لبعد اكتشاف المواهب ($\beta=0.093$) وقيمة (T) المحسوبة (1.294) وهي اقل من قيمتها الجدولية عند مستوى (Sig=0.197) وهي غير معنوية، وهذه النتيجة تدل على أن هنالك مشكلة في اكتشاف المواهب في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية. فإذا لا نستطيع قبول الفرضية العدمية (H_0)، ونقبل الفرضية البديلة (H_a) القائلة : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب) على جاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية".

نتائج تحليل الفرضيات

1. أظهرت نتائج الفرضية الرئيسية وبشكل عام وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على السمعة التنظيمية بأبعادها مجتمعة (الإبداع، والمسؤولية الاجتماعية، وجودة الخدمة، وجاذبية المنظمة) في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

2. أظهرت نتائج للفرضية الفرعية الأولى أن بُعد (جذب المواهب) ليس له أثر معنوي في بعد الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، في حين أن أبعاد (الاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب)، كان لهم أثراً معنوياً في بُعد الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، إذن ثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (الاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
3. أظهرت نتائج الفرضية الفرعية الثانية أن كل أبعاد إدارة المواهب مجتمعة لها اثر معنوي في بُعد المسؤولية الاجتماعية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، إذن ثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على المسؤولية الاجتماعية في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
4. أظهرت نتائج الفرضية الفرعية الثالثة أن كل أبعاد إدارة المواهب مجتمعة لها اثر معنوي في بُعد جودة الخدمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، إذن ثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب، واكتشاف المواهب) على جودة الخدمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.
5. أظهرت نتائج الفرضية الفرعية الرابعة أن بُعد (اكتشاف المواهب) ليس له أثر معنوي في بُعد جاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، في حين أن أبعاد (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب)، كان لهم أثراً معنوياً في بُعد جاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية، إذن ثبت وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ($\alpha \leq 0.05$) لإدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، والاحتفاظ بالمواهب، وتنمية المواهب) على جاذبية المنظمة في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية.

التوصيات

- بعد أن تم الوصول للنتائج ، قامت الباحثة في تقديم حزمة من التوصيات التي تخدم وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية على النحو التالي :
1. توصي الباحثة بضرورة استمرار وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية بتفعيل ودعم عملية إدارة المواهب لما لها من دور في تحسين السمعة التنظيمية لوزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية أمام الجهات الأخرى.
 2. توصي الباحثة وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية بإعادة النظر بتحسين عمليات وممارسات الاحتفاظ بالمواهب لدورها الهام ببقاء المهنيين داخل الوزارة وبالتالي حماية الوزارة من تكبد الخسائر المالية والمعرفية نتيجة تركهم العمل فيها.
 3. توصي الباحثة وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية بإعادة النظر في ضرورة إيلاء بُعدي جذب المواهب واكتشاف المواهب كأبعاد لإدارة المواهب اهتماماً خاصاً حيث دلت النتائج على عدم تأثيرهما على تحسين السمعة التنظيمية لوزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية بالمستوى المطلوب.
 4. توصي الباحثة بتوفير الظروف البيئية المشجعة على الإبداع في وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية لدورها الفعال في التفكير خارج الإطار المألوف مما يؤدي لجعل الوزارة سبّاقة في الابتكار واكتشاف الأساليب الجديدة لخدمة العملاء في وقت وجهد وكلفة أقل وبالتالي تعزيز ثقة العملاء بالوزارة.
 5. توصي الباحثة وزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية بضرورة الاهتمام بتعزيز الاحتفاظ بالمواهب وتنمية المواهب لما لها من أثر معنوي على تحسين كافة أبعاد السمعة التنظيمية لوزارة الخارجية وشؤون المغتربين الأردنية .
 6. توصي الباحثة بضرورة إجراء المزيد من الدراسات في مجال إدارة المواهب والسمعة التنظيمية باستخدام أبعاد ومجتمعات مختلفة.

قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- إسماعيل، عمار وطه، منى (2019)، دور الرفاهية النفسية كمتغير وسيط في العلاقة بين السمعة التنظيمية والأداء الوظيفي دراسة تطبيقية على أعضاء هيئة التدريس بجامعة مدينة السادات، *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، 5(8).
- شيخي، محمد (2020). *طرق الاقتصاد القياسي محاضرات وتطبيقات*، (ط2)، عمان، الأردن: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- عمير، عراك وصالح الدين، احمد (2017)، انعكاس إدارة علاقات الزبون في تعزيز سمعة المنظمة: "دراسة استطلاعية لعينة من المصارف العراقية الخاصة في مدينة بغداد"، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، 25(3).
- فاروق، أحمد (2016)، تطور دراسات العلاقات العامة وإدارة سمعة المنظمة، *المجلة المصرية لبحوث الأعلام*، 55(5).
- الجراح، صالح وأبو دوله، جمال (2015)، أثر تطبيق إستراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية، *المجلة الأردنية في إدارة الأعمال*، 11(2).
- الناصر، منذر (2021)، أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة، *مجلة سلسلة العلوم الاقتصادية* 43(24).
- برسي، محمد (2021)، تنمية مهارات العاملين من خلال المعهد المصري المصري وأثره على السمعة التنظيمية للبنك دراسة ميدانية على فروع البنوك العاملة بمدينة أسوان، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، 51(3).
- ماضي، خليل والبشيتي، سها (2020)، الدور الوسيط للالتزام التنظيمي في أثر جودة الحياة الوظيفية على السمعة التنظيمية الفلسطينية، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية* 28(4).
- مراد، صلاح احمد وسليمان، أمين (2015)، *الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية، خطوات إعدادها وخصائصها*، ط3، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
- الخطيب، احمد والسند، أنور (2021)، دور إدارة المواهب الطبية في تحسين مستوى الرعاية الصحية بالتطبيق على مستشفيات وزارة الصحة الكويتية، *المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية*، 35(2).

- النجار، محمد (2018)، أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية: الدور المعدل للثقة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان، رسالة ماجستير منشورة، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن، 20-16.
- مراد، صلاح احمد وسليمان، أمين (2015)، الاختبارات والمقاييس في العلوم النفسية والتربوية، خطوات إعدادها وخصائصها، ط3، دار الكتاب الحديث، القاهرة، مصر.
- صديق، احمد (2021)، أثر إدارة المواهب في تدعيم الميزة التنافسية للمنظمة دراسة ميدانية، المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية 12(2).
- الحديد، ساجدة (2017)، أثر إدارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية في شركات الاتصالات الأردنية، رسالة ماجستير غير منشورة، عمان: جامعة الشرق الأوسط.
- المراجع باللغة الانجليزية:

- Al haraisa, y. E., & Al-haraizah, A. (2021). The Impact of Organizational Climate on Organizational Reputation-The Mediating Role of Organizational Health: An Empirical Study from Jordan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(10), 29-35.
- Al-Dalahmeh, M., & Héder-Rima, M. (2021). The Effect of Talent Management Practices on Employee Turnover Intention in the Information and Communication Technologies (ICTs) sector: case of Jordan. *Problems and Perspectives in Management*, 18(4), 59.
- El Dahshan, M. E., Keshk, L. I., & Dorgham, L. S. (2018). Talent management and its effect on organization performance among nurses at shebin el-kom hospitals. *International Journal of Nursing*, 5(2), 108-123.
- Salih, A. A., & Alnaji, L. (2014). The Impact of Talent Management in Enhancing Organizational Reputation: An Empirical Study on the Jordanian Telecommunications Companies. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 30(2), 409-418..
- Sekaran, U., & Bougie, R., (2020). *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*, (8thed), NY: John Wiley & Sons Inc, New York.
- Budeiri, F.,A., & Majeed, S. A. (2021). Role of human resources management strategy in enhancing organizational reputation an exploratory study in Baghdad education directorate, Rusafa Al-Oula, Iraq. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt*, 18(08), 778-794.
- Linn, Robert. L, and Gronlund, Norman, E, (2012). *Measurement and Assessment in Teaching*, (11th ed) Prentice Hall.
- Hair, J, F, Black, W. C, Babin, B. J, Anderson, R, E, and Tatham, R, L.(2018). *Multivariate Data Analysis* (8thed): Cengage Learning EMEA.
- Gujarati D, Porter, D, and Gunasekar, S. (2017). *Basic Econometrics* (5thed).USA, New York: The Mc Graw- Hill Gunasekar.