

الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية (دراسة ميدانية على الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية)

الاستاذ المشارك الدكتور عاصم التجاني إبراهيم شمعون/جامعة شقراء/كلية العلوم والدراسات
الإنسانية/المملكة العربية السعودية /drasimsh@su.edu.sa

P: ISSN : 1813-6729

E: ISSN : 2707-1359

<https://doi.org/10.31272/jae.i139.1077>

مقبول للنشر بتاريخ: 2023/4/18

تاريخ استلام البحث : 2023/2/12

المستخلص

يسعى البحث إلى الكشف عن أثر إدارة الموهبة على البراعة التنظيمية من خلال الابداع الاستكشافي، والابداع الاستثماري، ومن خلال الثقة التنظيمية للأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وتمثلت مشكلة البحث في التعرف على وجود أثر لإدارة الموهبة على تحقيق البراعة التنظيمية، من خلال الثقة التنظيمية للأفراد العاملين بمصرف الراجحي. استخدم البحث المنهج الوصفي التحليلي. وقد تم الاعتماد على الاستبانة أداة لجمع البيانات. ويتكون مجتمع البحث من الأفراد العاملين بمصرف الراجحي والبالغ عددهم (16490)، تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع البحث بلغ عددها (381) فرداً عاملاً. وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss) لدراسة تأثير المتغير التابع بالمتغيرات المستقلة، واختبار الفرضيات، وكذلك برنامج (Amos)، لتحليل وتحديد المسارات وتسمية المتغيرات على النموذج المرسوم. وتوصل البحث إلى عدة نتائج أهمها: وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لإدارة الموهبة والمتمثلة في أبعادها (استقطاب الموهبة، واختيار الموهبة، وتطوير الموهبة، والمحافظة على الموهبة، وتنمية الموهبة)، على البراعة التنظيمية والمتمثلة في أبعادها (الابداع الاستكشافي، والابداع الاستثماري)، بوجود الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي عند مستوى دلالة معنوية (0.05)، كما تبين بلوغ التأثير المباشر للثقة التنظيمية على البراعة التنظيمية لمصرف الراجحي بمقدار (0.832)، و يدل ذلك على أن الثقة التنظيمية لها تأثير على البراعة التنظيمية، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالثقة التنظيمية من شأنه توليد تأثير على تحقيق البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين في مصرف الراجحي، ومن ثم يوصي الباحث بتعزيز فلسفة إدارة مصرف الراجحي تجاه إدارة الموهبة بحيث تصبح أساساً محورياً من استراتيجيته التي تهدف إلى تحقيق البراعة التنظيمية، وتعزيز الثقة التنظيمية بين أفراد العاملين.

الكلمات المفتاحية : إدارة الموهبة، البراعة التنظيمية، الثقة التنظيمية، مصرف الراجحي.



مجلة الإدارة والاقتصاد

مجلد 48 العدد 139 / أيلول / 2023

الصفحات : 28 - 48

المقدمة

تلعب الثقة التنظيمية دوراً أساسياً في العلاقة بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية. على الرغم من أن العديد من المنظمات تسعى جاهدة لإدارة مواهبها بشكل فعال وتحسين براعتها التنظيمية، فإنها غالباً ما تتجاهل دور الوساطة القوي المتمثل في الثقة التنظيمية. وبالتالي فإن مصطلح إدارة الموهبة فكر نشأ وتطور ضمن مفاهيم إدارة الموارد البشرية، وهو ذلك المنهج المتكامل الذي يسعى للاستثمار الأمثل للعنصر البشري بالمنظمات، والذي يمكن المنظمات من تحقيق أهدافها وذلك بتوفير الوعي بأهمية إبراز المهارات المتميزة في العمل، ومن ثم توظيفها نحو غايات المنظمات. (صالح، 2020).

تعتبر الثقة التنظيمية من المفاهيم التي وجدت تقديرًا مميّزاً من عدد من الكتاب والباحثين والمهتمين في مجال إدارة الأعمال والسلوك التنظيمي ونظريات التنظيم، وهذا لاعتبارات عديدة لعل أهمها ما أنتجته اقتصاديات المعرفة وثورة المعلومات والاتصالات، والتي أوجدت واقعاً يتصف بالتعقيد، مما تتطلب ضرورة فهمه والتكيف معه، من قبل المنظمات المختلفة. إضافة إلى أنها من العناصر المهمة والأساسية في رفع مستوى أداء الأفراد العاملين بالمنظمات، وأن الثقة عنصراً مهماً في المجالات التنظيمية، فهي أشبه بالرابط الذي يلصق الأشياء المتباينة سوية، وكذلك تعتبر محفز لإنجاز الأعمال (Dammen, 2001). فهي توقعات ومعتقدات ومشاعر إيجابية يحملها الأفراد تجاه المنظمة التي ينتمون لها ومرتبطة بالممارسات والسلوكيات الإدارية المطبقة والتي روعي فيها الالتزام بالقيم الأخلاقية العامة والإدارية الخاصة والابتعاد عن كل ما يضر بالمصالح المشتركة (الشكرجي، 2008). فتعزز الثقة التنظيمية التواصل والتعاون والتفكير النقدي، وكلها ضرورية لتحقيق النجاح التنظيمي. حيث تسمح الثقة التنظيمية أيضاً للمنظمات المختلفة بتبني ثقافة الابتكار والإبداع، وهي مكونات أساسية لإدارة الموهبة الناجحة. فبدون الثقة التنظيمية قد يشعر الأفراد العاملون بعدم التحفيز ويفتقرون إلى الثقة لأخذ زمام المبادرة والسعي لتحقيق التميز.

أصبحت البراعة التنظيمية كلمة طنانة تُستخدم لوصف الاستراتيجيات الإبداعية التي تستخدمها المنظمات المختلفة من أجل الحفاظ على قدرتها التنافسية في سوق دائم التغير. ومع ذلك، من المهم إدراك أن البراعة التنظيمية ليست دائماً قوة إيجابية. في كثير من الحالات، يمكن أن يكون لها عواقب ضارة وطويلة الأمد، لا سيما عند استخدامها لتبرير الممارسات غير الأخلاقية والاستغلالية. فتعرّف البراعة التنظيمية بأنها تعتمد على أن يكون تركيز المنظمة بشكل جوهري على أداء نشاطين مهمين ومختلفين في ذات الوقت وهما أنشطة استكشاف البيئة الخارجية لاكتساب المعرفة المتطورة والتعرف على حجم الفرص المتاحة وإمكانية التنبؤ بها مستقبلاً أو إمكانية إيجادها والإفادة منها بالمنظمة كميزة تنافسية مهمة تميزها عن المنظمات الأخرى، و أما أنشطة استثمار بيئة المنظمة الداخلية والمتمثلة في استثمار المعرفة المتراكمة والموارد التنظيمية المتعددة و ضرورة توفر المهارات التي تساهم في دمج المعارف الجديدة والمعرفة السابقة في تحقيق التميز في الأداء واستدامته من أجل البقاء في التميز التنافسي، فالبراعة التنظيمية أصبحت ميزة استراتيجية ضرورية لاستدامة النجاح في بيئة الأعمال المعاصرة. (الباسري وآخرون، 2019).

وعليه فإن هذا البحث سوف يبحث عن الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالملكة العربية السعودية. فبدون الثقة التنظيمية، لن تتمكن المنظمات المختلفة من بناء ثقافة التعاون والاحترام التي تسمح لهم بالاستفادة من الإمكانيات الكاملة لمواهب أفرادها العاملين. وبدون بيئة تنسم بالثقة التنظيمية، يميل الأفراد العاملون إلى أن يكونوا أقل تحفيزاً وإنتاجية، ويؤدي انعدام الثقة التنظيمية إلى الافتقار إلى الوحدة التنظيمية والاستخدام غير الفعال لإدارة الموهبة، وكلاهما يمكن أن يعيق بشدة قدرة المنظمات على تحقيق أهدافها.

المبحث الأول

منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث

تمثل إدارة الموهبة أحد التغييرات و التطورات الفكرية والنظرية المعاصرة في الإدارة الحديثة، فحظيت باهتمام معظم الباحثين كونها تمثل أحد التوجهات الاستراتيجية الحديثة التي تتعلق بالعنصر البشري، في كيفية إدارته و استثماره من أجل دعم البراعة التنظيمية بالمنظمات، فالأهمية الضرورية لإدارة الموهبة تكمن في توظيف وتطوير الأفراد العاملين الموهوبين وخلق قيمة للمنظمة و من ثم تحقيق أهدافها، حيث يمكن لإدارة الموهبة بتوظيفها، واستثمارها لخلق الميزة التنافسية ونموها واستحداث تقنيات جديدة وابتكارات، وتوليد مزايا تنافسية بالاعتماد على ممارسات المواهب الموجودة داخل المنظمة (Moayedhi & Vaseghi, 2016). فالثقة التنظيمية في علاقات العمل تعتبر واحدة من الركائز الأساسية التي تساعد المنظمات المختلفة في تعزيز فاعليتها وتحقيق أهدافها الكلية، كما تعد من أفضل الأساليب الإدارية فاعلية، فمن خلالها توفر البيئة اللازمة لنجاح المنظمات، فحيثما يتوفر مناخ من الثقة بالمنظمة فإن الأفراد العاملين يستطيعون التعبير عن أحاسيسهم،

وأفكارهم، ومشاعرهم، ويتعاونون مع بعضهم. أما في المنظمات التي لا يتوفر بها مناخ للثقة، فيعيق ذلك فعالية الاتصالات المتعددة، ومن ثم يقلل من التعاون، ويضعف الالتزام. (الزهراني، 2012). فإن أهمية البراعة التنظيمية تتمثل بكونها تمكن منظمات الأعمال من توسيع مهاراتها في الجمع بين الفرص الحالية والمستقبلية في ظل بيئة تتصف بدرجة عالية من عدم التأكد والحاجة إلى تطوير الإمكانيات للتحويل نحو الفرص الجديدة وفهم واضح لكيفية خلقها في الأمد القصير، وبالتالي كيفية تنسيق الأنشطة بهدف تحقيق هذه القيمة والتي هي شرط النجاح الأساسي. (علي وشرفاني، 2017).

وتتمثل مشكلة البحث في الدور الوسيط للثقة التنظيمية في التأثير بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية. حيث من الواضح وبشكل كبير أن للثقة التنظيمية عنصراً مؤثراً من عوامل استقرار ونجاح المنظمات المختلفة، لكن دورها وتأثيرها الدقيق لا يزال مجهولاً إلى حد كبير. على الرغم من إجراء الكثير من الأبحاث حول الثقة التنظيمية، حيث لا يزال هناك نقص في الوضوح والتوافق حول معرفة الدور الوسيط للثقة التنظيمية للعلاقة بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية. فهناك حاجة لاستكشاف هذا الدور للثقة التنظيمية في سياق إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية.

عليه يسعى هذا البحث للإجابة عن التساؤل الرئيس الآتي: ما هو الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية للأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية؟ ويتفرع من هذا السؤال سؤالان فرعيان هما:

أ. هل هناك أثر لإدارة الموهبة على الإبداع الاستكشافي، من خلال الثقة التنظيمية للأفراد العاملين بمصرف الراجحي؟

ب. هل هناك أثر لإدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري، من خلال الثقة التنظيمية للأفراد العاملين بمصرف الراجحي؟

ثانياً: أهداف البحث

نسعى من خلال هذا البحث لتحقيق الأهداف التالية:

أ. معرفة أثر لإدارة الموهبة على تحقيق البراعة التنظيمية، من خلال الثقة التنظيمية للأفراد العاملين بمصرف الراجحي.

ب. معرفة أثر لإدارة الموهبة على الإبداع الاستكشافي، من خلال الثقة التنظيمية للأفراد العاملين بمصرف الراجحي.

ت. التعرف على أثر لإدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري، من خلال الثقة التنظيمية للأفراد العاملين بمصرف الراجحي.

ث. تقديم إطار معرفي مفاهيمي يتعلق بمتغيرات الدراسة وأبعادها الفرعية.

ثالثاً: أهمية البحث

تتمثل أهمية البحث بالآتي:

أ. يجمع البحث بين متغيرات إدارة الموهبة والمتمثلة في أبعادها (استقطاب الموهبة، واختيار الموهبة، وتطوير الموهبة، والمحافظة على الموهبة، وتنمية الموهبة) لخلق توليفة جديدة بتفاعل هذه المتغيرات ببعضها، وذلك لمعرفة مدى قوة علاقتها بدعم أبعاد البراعة التنظيمية، ومن خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي مجتمع الدراسة.

ب. أهمية موضوع إدارة الموهبة، وما يمكن أن تلعبه في استقرار مصرف الراجحي، وتحقيق البراعة التنظيمية للأفراد العاملين به.

ت. تستمد الدراسة أهميتها من خلال النتائج التي تم التوصل إليها، والتي تحدد طبيعة العلاقة والتأثير بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية، ودور الثقة التنظيمية، ومن ثم مدى إفادة المنظمات المختلفة من هذه النتائج في خططها واستراتيجياتها.

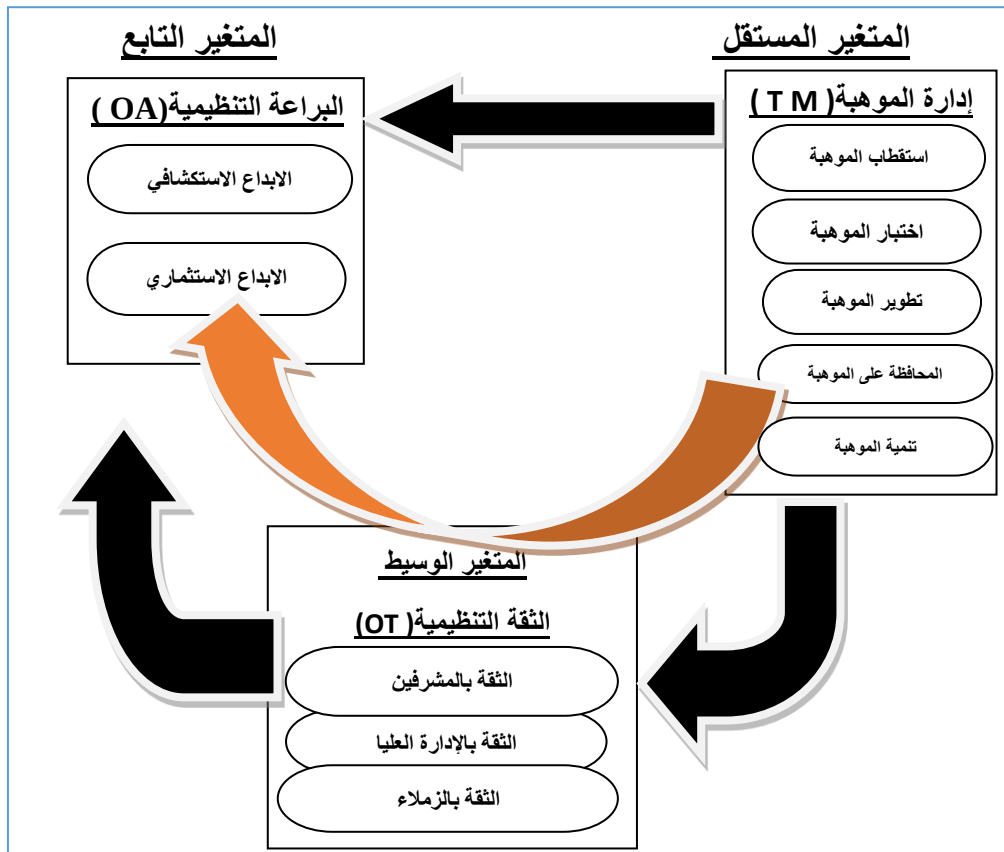
رابعاً: متغيرات البحث

يضم البحث ثلاثة متغيرات مختلفة ما بين متغير مستقل ومتغير وسيط ومتغير تابع، وقد اعتمد الباحث في قياس هذه المتغيرات على مجموعة المقاييس الأكثر استخداماً في البحوث السابقة والتي تبين صدق وثبات مكوناتها، هذا وقد تم قياس الوزن النسبي للعبارات المستخدمة بكل مقياس باستخدام مقياس (Likert) الخماسي، حيث تراوحت استجابات المستقضي منهم ما بين (5 = موافق بشدة)، (4 = موافق)، (3 = محايد)، (2 = غير موافق)، (1 = غير موافق إطلاقاً).

خامساً: نموذج البحث

يوضح الشكل التالي (1) متغيرات البحث والمتمثلة في المتغير المستقل (إدارة الموهبة)، والمتغير التابع (البراعة التنظيمية)، والمتغير الوسيط (الثقة التنظيمية)

الشكل رقم (1) نموذج الدراسة



المصدر: إعداد الباحث في ضوء الدراسات، بما يخص المتغير المستقل والتابع. (Jansen, 2005)، (Phillips & Roper, 2009)، (مصلح، 2019)، والمتغير الوسيط (سرير، ربحي، 2020)

سادساً: فرضيات البحث

انطلق البحث في معالجته للمشكلة من خلال الفرضيات التالية:

الفرضية الرئيسية:

X_1 : " وجود أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة، على تحقيق البراعة التنظيمية، من خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين ببنك الراجحي "

وتنبثق من هذه الفرضية، الفرضيتان:

X_{11} : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة، على الإبداع الاستكشافي، من خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي "

X_{12} : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري، من خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي "

سابعاً: حدود البحث

أ. الحدود التطبيقية

تم تطبيق البحث على بنك الراجحي بالمملكة العربية السعودية، حيث تأسس مصرف الراجحي عام (1957)، وهو أحد أكبر البنوك في العالم بإجمالي أصول يبلغ (710) مليار ريالاً سعودياً، ورأس مال مدفوع (40) مليار ريالاً سعودياً (10.66 مليار دولاراً أمريكياً) وقاعدة موظفين تزيد عن (9,300) موظفاً / موظفة . يمتلك مصرف الراجحي شبكة واسعة من أكثر من (515) فرعاً ، وأكثر من (152) فرعاً مخصصاً للسيدات ، وأكثر من (4,824) جهاز صرافاً آلياً ، و (373,046) جهاز نقاط بيع مع التجار وأكبر قاعدة عملاء لأي بنك في المملكة.

ب. الحدود البشرية

تضمنت الحدود البشرية للبحث الأفراد العاملين ببنك الراجحي بمختلف مستوياتهم الادارية.

ت. الحدود الموضوعية

اقتصرت البحث على دراسة العلاقات المباشرة وغير المباشرة والتفاعلية بين ثلاثة متغيرات رئيسية وهي: المتغير إدارة الموهبة والمتمثل بأبعاده (استقطاب الموهبة، واختيار الموهبة، وتطوير الموهبة، والمحافظة على الموهبة، وتنمية الموهبة)، والمتغير البراعة التنظيمية والمتمثل بأبعاده (الابداع الاستكشافي، والابداع الاستثماري)، والثقة التنظيمية.

ثامناً: مجتمع وعينة البحث

لدراسة واختبار الأثر بين متغيرات البحث تم اتباع المنهج الوصفي التحليلي بهدف وصف مشكلة البحث وتحليلها من أجل الوصول إلى نتائج تحقق أهداف البحث. ويتمثل مجتمع البحث جميع الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية. تم سحب عينة عشوائية (Random sample)، وقد تم توزيع استبانة الكترونية. تم الحصول على عدد (381) استبانة من مجتمع البحث، والمتمثل في جميع الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية، والبالغ عددهم (16490) فرداً عاملاً. وتم استخدام برنامج التحليل الإحصائي (Spss) لدراسة تأثير المتغير التابع بالمتغيرات المستقلة، واختبار الفرضيات، وكذلك برنامج (Amos)، لتحليل وتحديد المسارات وتسمية المتغيرات على النموذج المرسوم.

تاسعاً: الدراسات السابقة:

أ. دراسة Berghman (2012): بعنوان:

Strategic innovation in established companies: An Empirical Study of Appropriate Ambidexterity Strategies:

هدفت هذه الدراسة إلى توضيح مفهوم البراعة، وذلك من خلال دراسة استراتيجيات البراعة التي تستخدمها الشركات في توليد الابداع الاستراتيجي. تكون مجتمع الدراسة من (5) قطاعات صناعية هولندية، شملت عينة الدراسة على (212) مديراً ومسؤولاً يعملون في القطاعات الصناعية الهولندية، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى: ان الشركات التي تم تأسيسها تتعامل مع الاحتكاكات بمختلف البراعات ي مراحل بدء وتسويق مشاريع الابداع الاستراتيجي.

ب. دراسة مصلح (2019): بعنوان : دور إدارة الموهبة في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك العاملة في فلسطين من وجهة نظر الموظفين:

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار وفحص العلاقة بين إدارة الموهبة والميزة التنافسية في مقرات الإدارة العامة الموجودة في محافظة رام الله والبيرة لسبعة من البنوك العاملة في فلسطين، وكذلك لاختبار وفحص تأثير إدارة الموهبة بأبعادها (التخطيط للموهبة، تطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، استقطاب الموهبة) على الميزة التنافسية لدى البنوك المبحوثة، تم استخدام استبانة لجمع البيانات ، تكونت عينة الدراسة من (138) عاملاً ، توصلت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط ايجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموهبة وابعادها وبين الميزة التنافسية في البنوك المبحوثة، وقد كان لتطوير الموهبة الأثر الإيجابي الأكبر على الميزة التنافسية، وكذلك عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الميزة التنافسية تعزى للمتغيرات الديموغرافية الجنس، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية، والمؤهل العلمي ، ما يدل على أن هذه المتغيرات لم تتدخل في التأثير على الميزة التنافسية.

ت. دراسة ابو زياد(2020) :بعنوان : دور ممارسات إدارة المواهب في تحقيق البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة جوال للاتصالات الخلوية الفلسطينية:

هدفت هذه الدراسة الى التعرف على دور ممارسات إدارة الموهبة في تحقيق البراعة التنظيمية في شركة جوال للاتصالات الخلوية الفلسطينية، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات من أفراد العينة البالغ تعدادها (511)، عاملاً، من أهم النتائج: أن شركة جوال للاتصالات الخلوية الفلسطينية اهتمت بشكل عام بممارسة كافة أبعاد إدارة الموهبة بدرجة عالية جداً، كما جاء اهتمام الشركة بشكل عام بتطبيق كافة أبعاد البراعة التنظيمية بدرجة عالية جداً .

ث. دراسة الشمري (2020) :بعنوان : تأثير عمليات إدارة الموهبة في تحقيق البراعة التنظيمية دراسة تطبيقية في الهيئة العامة لصيانة مشاريع الري والزل:

هدفت هذه الدراسة الى دراسة على تأثير عمليات إدارة الموهبة في تحقيق البراعة التنظيمية في الهيئة العامة لصيانة مشاريع الري والزل، لكونها من المنظمات الخدمية المهمة التي لها دور رئيس في خدمة المجتمع والمؤسسات الحكومية ، وقد بلغت عينة الدراسة (90) فرداً ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات . توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها ان مستوى إدارة الموهبة والبراعة التنظيمية في الهيئة العامة لصيانة مشاريع الري والزل لا يرتقي للمستوى المطلوب لكلا المتغيرين لذلك على الهيئة مجتمع الدراسة بذل المزيد من الجهود في سبيل الارتقاء بالموارد البشرية ان ارادت التميز والنضوج، كذلك بين التحليل الاحصائي للبيانات أن هناك علاقتي ارتباط وتأثير معنويتان لأداره الموهبة في البراعة التنظيمية.

د. دراسة سرير، ورجحي (2020) : بعنوان : تأثير أبعاد الثقة التنظيمية على الاغتراب التنظيمي دراسة تحليلية لأراء العاملين في المعمل الجزائري الجديد- للمصبرات:

جاءت هذه الدراسة للوقوف على أثر أبعاد الثقة التنظيمية المتمثلة في (الثقة بالزملاء، الثقة بالمشرفين، الثقة بالإدارة العليا) على تفادي ظاهرة الاغتراب التنظيمي لدى العاملين بالمعمل الجزائري الجديد للمصبرات " NCA ؛ وقد تم جمع البيانات من خلال استبانة تم توزيعها على عينة عشوائية (231) عاملاً، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي. ابرز النتائج التي تم توصل إليها تمثلت بوجود ارتباط معنوي عكسي بين أبعاد الثقة التنظيمية والاعتراب التنظيمي، ووجود تأثير معنوي لجميع أبعاد الثقة التنظيمية على الاعتراب التنظيمي بأبعاده.

هـ. دراسة خلف، (2021) : بعنوان : السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لأراء العاملين في جامعة الفلوجة:

هدفت الدراسة الى توضيح الدور الذي تؤديه السعادة في مكان العمل متمثلة في (التأثير الإيجابي، والتأثير السلبي، والانجاز) في تعزيز الثقة التنظيمية لدى موظفي الجامعة والمتمثلة في (الثقة بالإدارة العليا، الثقة بالمشرفين، والثقة بزملاء العمل) إذ اثارَت مشكلة البحث تساؤلات عديدة تناولت طبيعة العلاقة بين متغيرات البحث، اعتمدت الدراسة على العينة العشوائية مكونة من (40) فرداً عاملاً، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. اهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: ان هناك علاقة بين السعادة في مكان العمل والثقة التنظيمية.

و. دراسة داود، وامانة، (2021) : بعنوان : تأثير عمليات إدارة الموهبة في تحقيق البراعة التنظيمية، دراسة تطبيقية في الهيئة العامة لصيانة مشاريع الري والبزل ببغداد:

سعت هذه الدراسة الى تحديد تأثير عمليات إدارة الموهبة في تحقيق البراعة التنظيمية بالتطبيق في المنظمات الحكومية العراقية ومن اجل ذلك اعتمدت ابعاد إدارة الموهبة المتمثلة في (الاستقطاب ، الاختيار ، التطوير ، المحافظة) ، واعتمدت ابعاد البراعة التنظيمية المتمثلة (الابداع الاستكشافي ، والابداع الاستثماري)، تم توزيع استبانة شملت (90) فرداً من الهيئة ، فضلاً عن المقابلات الشخصية ، وقد استخدم المنهج الوصفي التحليلي ، ومن اهم النتائج : ان لعمليات إدارة الموهبة تأثيراً فاعلاً ومعنوياً في نمو المنظمات وتنافسها عن طريق تحقيق البراعة التنظيمية التي تسهم في تحقيق استدامة النجاح الاستراتيجي.

ز. دراسة عبدالرحمن ، وامام (2022) : بعنوان : الدور المعدل للرشاقة التنظيمية في العلاقة بين إدارة المواهب والبراعة التنظيمية في شركات السياحة المصرية:

هدفت هذه الدراسة إلى قياس أثر إدارة المواهب على كل من الرشاقة التنظيمية والبراعة التنظيمية في شركات السياحة المصرية. كما هدفت إلى استكشاف ما إذا كان للرشاقة التنظيمية دور معدل في العلاقة بين إدارة المواهب والبراعة التنظيمية في تلك الشركات. تم توزيع (612) استبانة ، استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. توصلت نتائج الدراسة إلى وجود أثر معنوي وإيجابي لإدارة المواهب على مستوى الرشاقة التنظيمية وكذلك البراعة التنظيمية في شركات السياحة. كما أبرزت النتائج تأثير الرشاقة التنظيمية بشكل إيجابي على البراعة التنظيمية في تلك الشركات، بالإضافة إلى أن الرشاقة التنظيمية تلعب دوراً معدلاً في العلاقة بين إدارة المواهب والبراعة التنظيمية في شركات السياحة.

أوجه الاستفادة وتمييز الدراسة الحالية من الدراسات السابقة:

1. تمثلت أوجه الاستفادة في بلورة وبناء الإطار النظري، واختيار الأداة المناسبة، واختيار المنهج المناسب، واستخدام الأساليب الإحصائية الملائمة، وتدعيم نتائج الدراسة الحالية بالدراسات السابقة.
2. تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تناولها لموضوع الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية (دراسة ميدانية على الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالملكة العربية السعودية) ، وهذا لم يتم تناوله في دراسات عربية سابقة على حد علم الباحث.
3. تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في وضعها لإطار يهدف لدراسة وقياس لموضوع الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية (دراسة ميدانية على الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالملكة العربية السعودية) ، حيث أن الربط بين هذين المتغيرين يمهّد للوصول إلى العلاقة والأثر بينهما، وكذلك الربط بينهما من خلال المتغير الوسيط الثقة التنظيمية وكيفية الاستفادة منهم للوصول إلى مستويات عالية الجودة في المؤسسات التعليمية.

المبحث الثاني الإطار المعرفي للبحث

أولاً: إدارة الموهبة (TM): Talent Management

أ. مفهوم إدارة الموهبة:

تعتبر إدارة الموهبة من المفاهيم الحديثة نسبياً في عالم الأعمال، حيث أن بداية الاهتمام بها برزت لأول مرة في التسعينيات من القرن الماضي، عندما شاع استخدام حرب الموهبة والتي اشتعلت بين الشركات العالمية الكبرى، تعبيراً عن المنافسة الشديدة بين المؤسسات، وتطور هذا المفهوم وأصبح نظاماً يطبق في أغلب إدارات المؤسسات كأحد استراتيجيات التطوير والتغيير. (يحي وآخرون، 2019: 20). وأكد جبريل و الفرجاني (2020) على أن إدارة الموهبة تتضمن تشخيص واستقطاب الأفراد ذوي الكفاءات العالية، والاحتفاظ بهم وتنميتهم، والتي تعمل على أهدافهم الشخصية، وأهداف المنظمة، المرتبطة بالأهداف الاستراتيجية للمنظمة ومنسجمة مع التوجه الاستراتيجي لها، ومن ثم تحقيق الميزة التنافسية لها. (جبريل و الفرجاني، 2020)

ب. أهمية إدارة الموهبة

إن أهمية إدارة الموهبة تنبع من كونها أتت استجابة للتطورات والتغيرات المتسارعة في سوق العمل والعولمة، والتي معها أصبح دور المنظمات يتمثل في استقطاب أفضل الموارد البشرية لمواكبة هذه التغيرات. وكذلك تتمثل أهميتها بالتركيز على المستويات الإدارية ذات الأهمية العالية، والتي تتطلب توفر مهارات خاصة، وكذلك العمل على استكشاف القدرات والطاقات الكامنة، وتكوين أوعية مواهب لكل مستوى إداري. (الجراح، ودولة، 2015).

ت. أبعاد إدارة الموهبة

تم اعتماد نموذج (Phillips&Roper, 2009) لأبعاد إدارة الموهبة في هذه الدراسة، والذي جاء متوافقاً معها ومدعوماً بأراء الكثير من الكتاب والباحثين: (أبوطيخ ، 2016)؛ (عباس وآخرون ، 2017)؛ (كاظم ، 2016)؛ (Egerová, 2013)، (Oehley, 2007). وتتمثل إدارة الموهبة بخمسة أبعاد رئيسية هي:

أولاً- استقطاب الموهبة : أشار فخري(2019) إلى أن نشاط الاستقطاب والتعيين تتمثل بمهمة البحث عن الأفراد العاملين الأكثر ملائمة للوظائف الشاغرة في المنظمة وتحفيزهم وجذبهم واختيار من يمتلك أفضل المهارات من بينهم، ولنجاح نشاط الاستقطاب تحتاج المنظمات الى تبني استراتيجية واضحة لاكتشاف واستقطاب المواهب، فضلاً عن اعتماد القيم الأخلاقية في كل مرحلة من مراحل الاستقطاب، بهدف بناء سمعة مميزة في سوق العمل لتتمكن من مواجهة المنافسة الشديدة من أجل الموهبة (فخري، 2019). حيث تعد عملية الاستقطاب من مسؤولية الإدارة العليا بالمنظمات، وإدارة الموارد البشرية، حيث تكون مسؤوليتها حول استقطاب واكتشاف العاملين عن طريق جذب مجموعة من المتقدمين الكفؤين وتقديم معلومات متكاملة عنهم لكي تتم المفاضلة للاختيار من بينهم. (Decenzo et al, 2010).

ثانياً- اختيار الموهبة : أن الوظيفة الأساسية لإدارة الموارد البشرية هي نشاط الاختيار، وكلما كان نشاط الاختيار قد تم الإعداد له بشكل جيد، سيؤدي ذلك لنجاح نشاط الاختيار، وبالتالي إلى انخفاض التكاليف الناتجة عن عملية إقامة البرامج والدورات التدريبية والتطويرية. (Decenzo et al, 2010)، وأكد كذلك أمانة واحمد، (2017) أنه ينبغي على المنظمات إعداد وتنفيذ برامج جديدة لاختيار الموهوبين، حيث يستخدم بهذه البرامج عدد من الأساليب والطرق المناسبة لعملية الاختيار، وذلك بالاعتماد على الكفاءة والموهبة والأداء العالي. (أمانة واحمد، 2017).

ثالثاً- تطوير الموهبة : تسعى هذه العملية إلى تطوير العاملين الموهوبين، وتحسين أدائهم الكلي، وتقوية الحافز لديهم، وذلك باستخدام اساليب التعلم المخطط من خلال تقوية نقاط القوة لديهم، وتدريبهم، وتطبيق الطرق الحديثة في العمل، إذ تركز خطط التطوير على تعزيز السلوك، والقيم الاخلاقية، والمهارات الشخصية في الوقت ذاته، لتحقيق أهداف المنظمة والحفاظ على الموهوبين داخلها (Iyria, 2013)

رابعاً- المحافظة على الموهبة : يهدف الاحتفاظ بالمواهب إلى اتخاذ التدابير اللازمة لتشجيع الأفراد العاملين على البقاء في المنظمة لفترة زمنية أطول، ويعد الاحتفاظ بالأفراد العاملين الموهوبين من أولويات اهتمام إدارات المنظمات المختلفة، حيث يتم التركيز على بقائهم بالمنظمات ، على أنه أهمية استراتيجية للحفاظ على المورد البشري (Moayed & Vaseghi, 2016). ومن وجهة نظر أخرى فإن التمسك بالأفراد العاملين الموهوبين والاحتفاظ بهم في المنظمة، يجذب الأفراد العاملين ويعمل على تطويرهم، كما أن المنظمة تحتاج إلى إعداد استراتيجية متكاملة للاحتفاظ بالموهوبين ، كالمكافآت المتنوعة نتيجة الأداء المتميز كونها تقلل درجة فقدانهم وتركهم للعمل، وتغير فرصة التنمية، والتعويضات المتعددة. (Oehley, 2007).

خامساً- تنمية الموهبة : تبرز أهمية تنمية الموهبة كنشاط أساسي ضمن تنمية الموارد البشرية، حيث تعد نظام وعملية شاملة لمجموعة الأنشطة والقيم الهادفة إلى تحسين قدرات ومهارات الموهبة الانسانية تحقيقاً للأداء الفردي

والجماعي والمنظمي المميز. ويعد تنمية الموهبة نشاطاً أساسياً من نشاطات تنمية الموارد البشرية، حيث يهدف إلى تنمية الموارد البشرية الملائمة للاحتياجات الوظيفية والتنظيمية، وذلك من خلال توظيف أساليب وطرق واستراتيجيات مختلفة لتنمية الموارد البشرية. (سملاي، 2020).

ثانياً: البراعة التنظيمية (Organizational Ambidexterity: (OA

أ. مفهوم البراعة التنظيمية

يتمثل في قدرة المنظمة على توجيه إبداعات ومهارات وقدرات الموارد البشرية، وتؤكد على عدم ظهور الصراع التنظيمي الداخلي والشخصي والجماعي، ومحاولة تأطير الصراع وتوجيهه نحو الخارج، والتركيز على تدفق المعرفة بين المستويات الإدارية من الأعلى وإلى الأسفل في الهرم الوظيفي، ومن الأسفل وإلى الأعلى، لتعزيز التوظيف الأمثل للموارد المتاحة والبحث على مزيد من الفرص واستكشافها. (Martin, 2019). تعتمد البراعة التنظيمية على قدرة المنظمة على توظيف الأنشطة الحالية في المجالات المتعددة، واستكشاف أنشطة جديدة في مجالات جديدة، لخلق التوازن النسبي بين الأداء الاستكشافي والأداء الاستثماري، لضمان التوفيق بين السوق وموارد المنظمة ومتطلبات المنافسة. (عويس، 2015).

ب. أهمية البراعة التنظيمية

تبرز في مجال الأعمال بشكل واسع في القطاعات المختلفة، كوسيلة لتقديم المنتجات الجديدة والفوائد التجارية أو التغيير التنظيمي، وقد أدى ذلك إلى تنوع طرق وأساليب العمل، فأصبحت منهجاً تتبعه العديد من المنظمات. (الجراح، 2019). كما تمثلت أهمية البراعة التنظيمية في أن البيئة المحيطة تفرض على المنظمات العديد من الضغوط والتي يجب على المنظمة التكيف معها بإيجابية. وذلك من خلال الاستخدام الأمثل والاستكشاف الملائم كأداة لتحقيق البراعة التنظيمية، لا يمكن تسوية هذه الضغوط إلا أن المنظمات المتميزة التي لديها القدرة، تمكنت من تحقيق التوافق بين هذه الضغوط وبالتالي استطاعت تحقيق التميز التنظيمي. (Bingham, 2018).

ت. أبعاد البراعة التنظيمية

قد اعتمد الباحث في قياس هذا المتغير على أبعاد (Jansen, 2005)، (بعد الإبداع الاستكشافي، وبعد الإبداع الاستثماري)، في هذه الدراسة والتي جاءت متوافقة معها ومدعومة بأراء الكثير من الكتاب والباحثين: (السكرانة، 2005)؛ (Musigire, 2017)؛ (الياسري وآخرون، 2019)؛ (الغرباوي، 2019)؛ (السرحاني، ودرويش، 2019)، (الشمري، 2019)؛ (صالح، وسليمان، 2020). وتتمثل البراعة التنظيمية في البعدين الآتيين:

أولاً- الإبداع الاستكشافي : من خلال الإبداع الاستكشافي يمكن للمنظمات اغتنام الفرص عن طريق ركونها اساليباً جديدة في توفير الخدمات المتنوعة، وتدعيم موقفها التنافسي، وتقديم بأنشطة تنافسية تمكنها من الوقوف بنديّة أمام المنظمات المنافسة، ويقترن الاستكشاف بمصطلحات مثل: المرونة، التجريب، البحث، واحتمال المخاطرة، وبالتالي يعرف الاستكشاف على أنه التطلع لمعرفة الجديدة، والاستعداد لمواجهة التغيرات التي تفرزها البيئة. (السكرانة، 2005). في حين يرى انكيل (2017) على المنظمات الابتعاد عن منطق البحث التقليدي، و اتباع استراتيجية استكشافية متجاوزة البحث المحلي، وتتجاوز قيود البحث الداخلي، إذا يشمل الاستكشاف مصطلحات مثل: المرونة، والتجريب، البحث، والاختلاف، حيث أن الاكتشاف يتطلب معرفة جديدة أو الابتعاد عن المعرفة الحالية، وبالتالي تعد الابتكارات الاستكشافية خدمات، أو تقنيات، أو منتجات، يمكن أن تجعل التقنيات الحالية غير تنافسية. (Enkel, 2017:2).

ثانياً- الإبداع الاستثماري : هو قدرة المنظمات على تحسين أنشطتها وعملياتها لخلق قيمة في المدى القريب، والعمل على توسيع مهاراتها ومعارفها، ويشمل ذلك إعادة استخدام الإجراءات الحالية، واستمرارية الاستفادة بشكل مرحل مما تمتلكه المنظمات فعلياً، كما يتضمن استغلال كل الفرص المتاحة في بيئة المنظمة متمثلة في حصولها على المزايا التنافسية، كما يرتبط الاستخدام بعدد من المصطلحات منها: التنفيذ، أو الكفاءة، أو الاختيار والإنتاج، أو التطبيق، والتعلم عن طريق البحوث العلمية، والتجديد، والتحسين التجريبي (السرحاني، ودرويش، 2019). من وجهة نظر النجار وجواد (2017) أنه ينبغي على المنظمات أن تشخص وتختار فرص التحسين، وتنفذ كافة الإجراءات اللازمة للتوافق مع متطلبات العملاء، وتعزيز رضاهم من خلال تحسين السلع والخدمات لتتلاءم مع متطلباتهم الحالية والمتوقعة وتصحيح ومنع الآثار غير المرغوب فيها وتحسين الأداء وفعالية النظام. بالإضافة إلى ذلك يجب على المنظمة استخدام كافة التقنيات الحديثة واستقطاب التطبيقات المناسبة للارتقاء والتميز والتفرد. ومن هذا المنطلق فيجب على المنظمات البحث عن الأساليب والتقنيات الحديثة والتي تساهم في تطوير قابلياتها الفنية بالكشف عن الفرص الجديدة والمبتكرة والتي تعطي المنظمة الميزة التنافسية. (النجار وجواد، 2017: 233).

ث. خصائص البراعة التنظيمية:

يشير الباشقالي، والداؤود (2015)، إلى أن للبراعة التنظيمية الخصائص التالية: (الباشقالي، والداؤود، 2015)

- أ- الإدراك: يعتبر القدرة على إدراك الفرص والتهديدات التي تحتاج إلى مسح جيد للبيئة الخارجية للتقصي ومن ثم البحث والاستكشاف، لإدراك الفرص البيئية الملائمة، حيث أنّ المنظمات التي تدرك للفرص ستمتلك أساليب وطرق لتطبيق ما تفرضه البيئة الخارجية لها وبالسرية المرجوة.
- ب- الاستثمار: وهو قدرة المنظمات على اقتناص الفرص الجديدة، فعند غياب الإدراك لا يمكن الاستثمار الأفضل للفرص، مما يتطلب تناسقاً بين أعضاء الإدارة العليا لتجنب اتخاذ القرارات الخاطئة.
- ت- إعادة التشكيل: إن المدخل السليم لنمو المنظمات يتمثل في قدرتها على تنسيق الهياكل التنظيمية وتشكيلها، وتشكيل الموارد، حيث تتطلب موارد متعددة بكفاءة عالية.

ثالثاً: الثقة التنظيمية (OT) : Organizational Trust

- أ. مفهوم الثقة التنظيمية
- أنها التوقعات والطموح الإيجابي للأفراد العاملين في المنظمات، حيث يمكن التعويل عليهم في انجاز أهداف تسجم مع الاستراتيجيات، والسياسات، والأهداف في المنظمات التي ينتمون إليها، وعلى وجه الخصوص في المواقف التي تتصف بالمخاطر الجسيمة، مع إمكانية استمرارية في العمل بالمنظمات نسبة لتوفر أنظمة إدارية جيدة، ومدراء بكفاءة مناسبة. (الخالدي، 2011). كما تعتبر أنها مجموعة من التوقعات المشتركة بين طرفين، حيث ينظر على أنه اتفاق يمثل عقداً نفسياً غير مكتوب، ينص على الالتزام بينهم سلوكياً وعقلانياً، وينتج عن هذا الاتفاق ثقة تبادلية تحكم العلاقات بين الأطراف، بيد أنه غير ملزم قانونياً، وغير مكتوب، ويعتبر المعيار والأساس الوحيد في تقييم طبيعة العلاقة بينهم. (الشكرجي، 2008).

- ب. أهمية الثقة التنظيمية
- أن أهميتها تتمثل في زيادة تبادل الأفكار والآراء بين الأفراد العاملين بالمنظمات، إضافة إلى زيادة قنوات الاتصال بين الأفراد العاملين، وارتفاع مستويات الروح المعنوية لديهم، ومن ثم الاستعداد لتقبل التجديد والتنمية وبذل جهد إضافي، وكذلك تساهم في رفع مستويات الإنتاجية وبالتالي تحقيق أهداف المنظمة. (ابراهيم، 2013). كما يشار بأن الثقة التنظيمية لها دور جوهري على زيادة الوصول إلى الأهداف للفرد والمنظمة وتوجههم تجاه الابتكار والتميز، وأيضاً ترشدهم للقيام بأعمال جيدة للمنظمة إضافة إلى الأعمال المطلوبة منهم، دون توقعهم الحصول على مزايا وخوافز، بهدف تحقيق مفهوم الانتماء التنظيمي للمنظمة، للوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة. (المرشد، 2014).

- ت. أبعاد الثقة التنظيمية
- أجمع عدد من الباحثين والمهتمين على أن أبعاد الثقة التنظيمية تتضمن التالي: (سري، ربحي، 2020)؛ (فارس، 2014)؛ (حكمت، 2010)؛ (كلاوي، 2013)؛ (kayal, 2017)؛ (akhigbe & sunday, 2017).

أولاً- الثقة بالمشرفين : ويقصد بها تلك المعتقدات والتوقعات الإيجابية للأفراد العاملين تجاه مروضيهم داخل المنظمة، وتتوقف تلك الثقة على مستوى العلاقات الإيجابية المتبادلة بين الطرفين، فالثقة تعتبر مهمة وضرورية لارتباطها بشكل كبير بالقيادة الإدارية، فالأمانة والاستقامة والصدق لدى المشرفين تجعل الأفراد العاملين ضمن أوامر وتوجيهات المشرف لثقتهم بعدم الانتقاص من حقوقهم ومصالحهم. (كلاوي، 2013).

ثانياً- الثقة بزملاء العمل : أنها تلك الثقة التي تعتمد على العلاقات التعاونية التبادلية، وتوجهات الأفراد العاملين إلى المواقف الإيجابية بينهم، حيث يتم ذلك بالاعتماد والمشاركة المتبادلة في الآراء، والأفكار، والمعلومات، والاتصالات المتعددة بين العاملين أنفسهم، كما تعتمد الثقة بين زملاء العمل على فرق العمل التعاونية، فلا يقصد بها تلك التكتلات السياسية في العمل داخل المنظمة، وعادة ما يتصف العاملين الذين يمتلكون مهارات أكثر من زملائهم بأنهم أكثر التزاماً وتعاوناً وصولاً للأهداف المشتركة. (Oreg, 2006).

ثالثاً- الثقة بالإدارة العليا : أنها تلك العلاقة التي تبنى أساساً في ثقة العاملين بالإدارة العليا في المنظمة، من خلال العمل على إشباع حاجاتهم المتعددة، ورغباتهم المتنوعة، مع توفير الدعم المادي والمعنوي لهم، فيجب أن تكون الإدارة العليا بالمنظمة واعية في حالة انعدام ثقة الأفراد العاملين بها سوف يكون عاملاً مهماً لظهور كوارث حقيقية، فالتقنية وحدها لا يمكنها أن تكون بديلاً عن الإنسان لكي تدير المنظمة، فتحقيق أهداف المنظمة يعتمد بدرجة كبيرة على توفر تلك الثقة. (Yang, 2005). كما تحدد الثقة بالإدارة العليا بقوة الكفاءة المتوقعة للمنظمات، لأن الأفراد العاملين الذين يتقنون بالإدارة العليا يعتقدون بأن وظائفهم كوسائل بارزة لمساعدة منظماتهم على تحقيق أهدافهم، وبذلك يكونوا أكثر استعداداً لبذل المزيد من الجهد لوظائفهم، لأن نجاح المنظمة يعتبر نجاحهم الشخصي. (kayal, 2017).

المبحث الثالث الجانب العملي

أولاً : الأساليب الإحصائية المستخدمة:

وتتمت الدراسة الإحصائية من خلال استخدام البرنامج الإحصائي (Spss) (الجزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية) للوصول إلى إثبات أو نفي الفرضيات الخاصة بهذا البحث، وقد تم استخدام مستوى معنوية (5%)، أي اختبار الفرضيات عند مستوى ثقة (95 %)، وبذلك من خلال الاعتماد على الأساليب الإحصائية الآتية:

- ث- اختبار الدلالة حيث سيتم قبول الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أصغر من (5 %) ويتم قبول رفض الفرضية إذا كان مستوى الدلالة أكبر من (5 %).
- ج- معامل الفاكرونيخ (Cronbach Alpha) لقياس درجة الثبات والاتساق الداخلي لل فقرات الثلاثة المكونة للبحث.
- ح- اختبار (Kolmogorov -Smirnov) يستخدم للتأكد من التوزيع الطبيعي للبيانات.
- خ- اختبار (Measure of Sampling Adequacy) لقياس كفاية العينات.
- د- تحليل المسار (Path Analysis) لتحديد التأثيرين المباشر، وغير المباشر للمتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل والمتغير التابع.

ثانياً : التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

للتأكد من وجود التوزيع الطبيعي لبيانات البحث، قد انجز اختبار - "Kolmogorov Smirnov Test"، والجدول (2)، يوضح ذلك

الجدول 2: التوزيع الطبيعي لمتغيرات البحث

ت	المتغيرات	Kolmogorov Smirnov	Sig	النتيجة
	إدارة الموهبة	0.268	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
1	استقطاب الموهبة	0.271	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
2	اختيار الموهبة	0.259	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
3	تطوير الموهبة	0.289	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
4	المحافظة على الموهبة	0.250	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
5	تنمية الموهبة	0.243	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
	البراعة التنظيمية	0.236	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
1	الإبداع الاستكشافي	0.238	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
2	الإبداع الاستثماري	0.264	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
	الثقة التنظيمية	0.251	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
1	الثقة بالزملاء	0.255	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
2	الثقة بالمشرفين	0.262	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي
3	الثقة بالإدارة العليا	0.244	0.000	يتبع التوزيع الطبيعي

يعد التوزيع طبيعياً عند مستوى الدلالة ($0.05 < .$)

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss
وضحت النتائج بالجدول (2) أن متغيرات البحث موزعة توزيعاً طبيعياً. أظهرت أن القيم لكل المتغيرات أكبر من (0.05)، مما يشير إلى أن متغيرات البحث موزعة توزيعاً طبيعياً.

ثالثاً : اختبار ثبات وصدق مقاييس البحث

قد اعتمد البحث لاختبار ثبات أداة البحث على معامل إلفاكرونيخ (Alpha·Cronbach)، والذي يأخذ قيماً تتراوح بين الصفر والواحد الصحيح، فإذا لم يكن هناك ثبات في البيانات فإن قيمة المعامل تكون مساوية للصفر. وفيما يلي نتائج اختبار الثبات لمحاور البحث:

الجدول 3: معامل ثبات الاتساق الداخلي لعناصر الاستبيان (مقياس ألفا كرونباخ)

محاور البحث	مفردات محاور البحث	عدد المفردات	الفكرونيخ
إدارة الموهبة	استقطاب الموهبة	4	0.966
	اختيار الموهبة	4	0.969
	تطوير الموهبة	4	0.977
	المحافظة على الموهبة	4	0.971
	تنمية الموهبة	6	0.979
البراعة التنظيمية	الإبداع الاستكشافي	7	0.986
	الإبداع الاستثماري	6	0.987
	الثقة بالزملاء	3	0.974
الثقة التنظيمية	الثقة بالمشرفين	3	0.978
	الثقة بالإدارة العليا	4	0.947
	الاستبانة ككل	45	0.996

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

**الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية
(دراسة ميدانية على الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية)**

توضح النتائج بالجدول (3) لاختبار الثبات :أن قيم (الفكرنباخ) لجميع عبارات محور (الاستبيان) أكبر من (70%) ويعنى ذلك أن القيم توضح الدرجة العالية من الثبات الداخلي لجميع العبارات سواء كان ذلك لكل عبارة على حدة، أو على مستوى جميع عبارات المقياس ،حيث بلغت قيمة الفكرنباخ للمقياس الكلى (0.996) وهو ثبات مرتفع ومن ثم يمكن القول بأن المقاييس التي اعتمد عليها البحث لقياس عبارات كل الأبعاد تتمتع بالثبات الداخلي لعباراتها، حيث قلت فيه الاعتمادية عن (70%)، وعليه يمكننا من الاعتماد على هذه الإجابات في تحقيق أهداف البحث وتحليل نتائجها.

رابعاً : قياس كفاية العينات

الجدول 4: اختبار (KMO) و (Bartlett's)

Bartlett's Test of Sphericity	Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy (KMO)	0.978
	Approx. Chi-Square	37753.307
	Df	1225
	Sig.	0.000

المصدر : من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss
من خلال نتائج التحليل العاملي الاستكشافي، تبين بالجدول (4) أن قيمة اختبار (KMO) بلغت (0.979) وفقاً لقاعدة (Kaiser, 1974) والتي تنص على أن الحد الأدنى المقبول لقيمة (KMO) يجب أن يفوق (0.5)، فبالنظر إلى النتائج يتضح بأن القيمة المستخرجة لمعامل اختبار (KMO) هي أكبر من القيمة المحددة، وبذلك فإن حجم العينة يعتبر كافياً وملائماً للبحث.

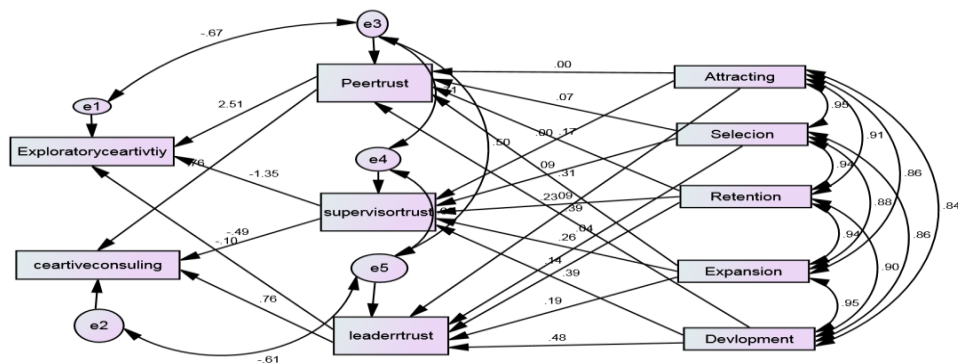
خامساً : اختبار فرضيات البحث:

لاختبار فرضية البحث، سعى البحث الحالي لفحص أثر إدارة الموهبة في البراعة التنظيمية بوجود الثقة التنظيمية متغيراً وسيطاً، وللتحقق من مطابقة النموذج المقترح تم استخراج مجموعة من مؤشرات المطابقة، فقد بلغت قيمة (Cmin/Df) المحسوبة (1.692)، وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05). وبلغت قيمة (GFI)، وهو مؤشر ملائمة الجودة ما قيمته (0.988)، في حين بلغ مؤشر المواءمة المقارن (CFI) القيمة (0.999)، كما بلغ الجذر التربيعي لمتوسطات الخطأ التقريبي (RMSEA) القيمة (0.043). نلاحظ أن كل قيم الملاءمة تقع ضمن مجال المدى المقبول، بالجدول (5)، والشكل (2) التالي يلخص هذه النتائج:

الجدول 5: مؤشرات المطابقة لنموذج البحث

المؤشر	المدى المثالي للمؤشر	نتائج الدراسة
مربع كاي (Chi square)	أن تكون (Chi square) غير دالة، القيمة المرتفعة تدل على تطابق غير جيد	1.692
(GFI) يمثل جودة المطابقة	عندما تكون $GFI > 0.9$ ، تمثل تطابق أفضل	0.988
جذر متوسط مربعات الخطأ التقريبي	(RMSEA)، (0.05-0.08)	0.043
(CFI)، يمثل مؤشر المطابقة المقارن	عندما تكون $CFI > 0.90$ ، تمثل أفضل تطابق	0.999

المصدر : من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss



الشكل 2: نموذج يوضح: المتغير (الثقة التنظيمية) يتوسط العلاقة بين المتغير المستقل (إدارة الموهبة) والمتغير التابع (البراعة التنظيمية)

المصدر : إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

أ. اختبار الفرضية الرئيسية

X₁₁ : " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة، على البراعة التنظيمية، من خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي ".

للتحقق من وجود تأثير لإدارة الموهبة في البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بالجدول (6) وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لإدارة الموهبة على البراعة التنظيمية للعاملين بمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، حيث بلغت قيمة (Cmin)، (15.225)، وهي ذات دلالة عند المستوى (0.05) وبدرجات الحرية (9 = DF). كما نجد أن حاصل قسمة (Cmin/Df) يساوي (1.692) وهي ذات دلالة إحصائية. وبلغت قيمة (GFI)، (0.988)، حيث تعتبر الملاءمة تامة عندما تقارب القيمة الواحد الصحيح. أيضاً بلغ مؤشر المواءمة المقارن (CFI)، القيمة (0.99)، وهو مقارب إلى قيمة الواحد الصحيح. في حين بلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)، (0.043). وقد بلغ التأثير المباشر لإدارة الموهبة على الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي (0.478)، ويدل ذلك على أن إدارة الموهبة لها تأثير على الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على تحقيق الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. كما بلغ التأثير المباشر لإدارة الموهبة على البراعة التنظيمية في مصرف الراجحي (0.755)، ويؤكد ذلك على أن إدارة الموهبة لها تأثير على البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين في مصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين في مصرف الراجحي. وكذلك بلغ التأثير المباشر للثقة التنظيمية على البراعة التنظيمية لمصرف الراجحي (0.758)، كما يدل ذلك على أن الثقة التنظيمية لها تأثير على البراعة التنظيمية لمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالثقة التنظيمية من شأنه توليد تأثير على تحقيق البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين في مصرف الراجحي. وقد بلغ التأثير غير المباشر لإدارة الموهبة على البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين في بنك الراجحي، بوجود الثقة التنظيمية متغير وسيط (0.718)، مما يشير إلى الدور الوسيط الذي تقوم به الثقة التنظيمية في تأثير إدارة الموهبة في البراعة التنظيمية لمصرف الراجحي.

**الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية
(دراسة ميدانية على الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالملكة العربية السعودية)**

الجدول 6: نتائج اختبار تحليل المسار للتحقق من تأثير إدارة الموهبة (TM) في البراعة التنظيمية (OA) لبنك الراجحي بوجود الثقة التنظيمية (OT)

البيان	CMI N	DF	CMIN /DF	GFI	CFI	RMSE A	Direct Effect قيم معاملات التأثير المباشر	Indire ct Effect قيم معاملات التأثير غير المباشر	المسار	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
إدارة الموهبة على البراعة التنظيمية بوجود الثقة التنظيمية	15.22 5	9	1.692	0.98 8	0.99 9	0.043	إدارة الموهبة على الثقة التنظيمية	0.47 8	TM ← OT	7.759	0.00 0
							إدارة الموهبة على البراعة التنظيمية	0.75 5	TM ← OA	8.209	0.00 0
							الثقة التنظيمية على البراعة التنظيمية	0.75 8	OT ← OA	22.64 1	0.00 0

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

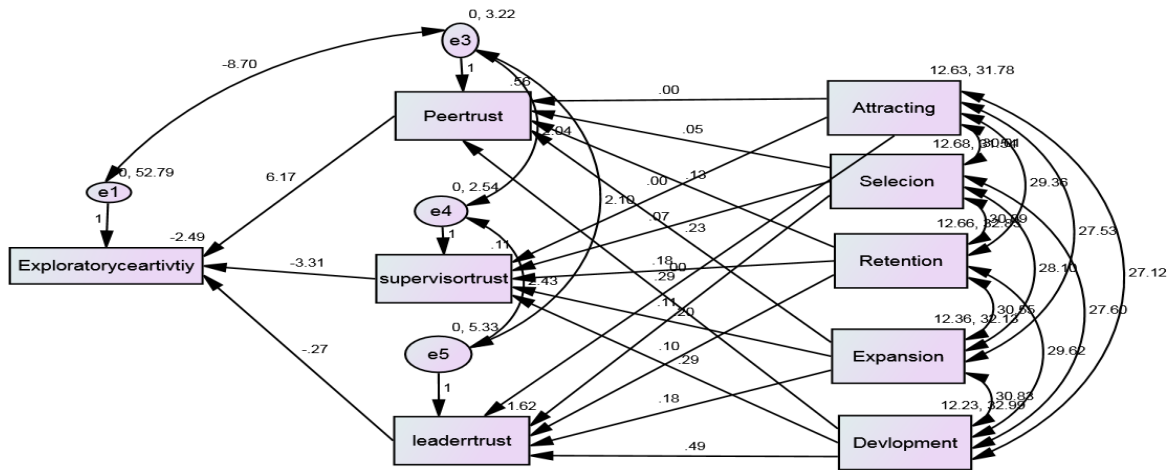
GFI	:	Goodness of Fit index must Proximity to one	مؤشر ملائمة الجودة (ضرورة اقتراب النتيجة من الواحد الصحيح)
CFI	:	Comparative Fit Index must Proximity to one	مؤشر المواءمة المقارن (ضرورة اقتراب النتيجة من الواحد الصحيح)
RMSEA	:	Root Mean Square Error of Approximation	مؤشر جذور متوسط مربع الخطأ التقريبي (ضرورة أن يكون قيمته محصورة بين 0.05 , 0.08)
TM	:	Talent Management	إدارة الموهبة
OT	:	Organizational Trust	الثقة التنظيمية
OA	:	Organizational Ambidexterity	البراعة التنظيمية

وقد كانت قيمة المسار الحرج (T) لمسار (إدارة الموهبة، والثقة التنظيمية) (7.759) و (8.209) لمسار (إدارة الموهبة البراعة التنظيمية) و (22.641) لمسار (الثقة التنظيمية، و البراعة التنظيمية) وهي ذات دلالة عند المستوى (0.05)، وتدلل هذه النتيجة إلى أن هناك تأثير لإدارة الموهبة في البراعة التنظيمية لمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية متغير وسيط. إذ إن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على البراعة التنظيمية والثقة التنظيمية لمصرف الراجحي. وبالنتيجة تقبل الفرضية التي تنص على: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة، على البراعة التنظيمية، من خلال الثقة التنظيمية في لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي".

للتحقق من تأثير إدارة الموهبة على تحقيق البراعة التنظيمية بأبعادها (الإبداع الاستكشافي، والابداع الاستثماري)، لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية، تم تقسيم الفرضية الرئيسية إلى فرضيتين فرعيتين، كما يأتي:

أولاً- اختبار الفرضية الفرعية الأولى

X_{11} : "وجود أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة، على الإبداع الاستكشافي، من خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي".



الشكل 3: نموذج يوضح العلاقات بين أبعاد إدارة الموهبة (TM) ، والإبداع الاستكشافي (EC)، من خلال أبعاد الثقة التنظيمية (OT)

المصدر: إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

للتحقق من وجود تأثير لأبعاد إدارة الموهبة في الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، بينت نتائج التحليل الإحصائي في الجدول (7)، والشكل (3)، وجود تأثير ذي دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، حيث بلغت قيمة (Cmin) (8.898)، وهي ذات دلالة عند المستوى (0.05)، بدرجات حرية (DF = 4)، وكانت قيمة حاصل قسمة (Cmin/Df)، تساوي (2.225) وهي ذات دلالة إحصائية. وبلغت قيمة (GFI)، (0.989)، وهو مؤشر ملائمة الجودة، ويساوي قيمة الواحد صحيح، وبالتالي تكون الملاءمة التامة. ونجد أن مؤشر المواءمة المقارن (CFI)، يساوي (0.999)، يساوي إلى قيمة الواحد صحيح. كما بلغت قيمة مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA) (0.057). وقد بلغ التأثير المباشر لإدارة الموهبة على الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي (0.491)، ومن هنا نجد أن إدارة الموهبة لها تأثير على الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على رفع مستوى الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. كما بلغ التأثير المباشر لإدارة الموهبة على الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي (0.292)، وبالنتيجة فإن إدارة الموهبة لها تأثير على الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. وكذلك بلغ التأثير المباشر للثقة التنظيمية على الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي (-0.268)، كما نجد أن الثقة التنظيمية لها تأثير على الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالثقة التنظيمية من شأنه توليد تأثير على تحقيق الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. وقد بلغ التأثير غير المباشر لإدارة الموهبة على الإبداع الاستكشافي لمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط (0.719)، مما يؤيد الدور الوسيط الذي تقوم به الثقة التنظيمية في تأثير إدارة الموهبة على البراعة التنظيمية ممثلة في الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي.

وقد كانت قيمة المسار الحرج (T) لمسار (إدارة الموهبة، و الثقة التنظيمية) (7.732) و (6.588) لمسار (إدارة الموهبة، والبراعة التنظيمية)، و (3.954) لمسار (الثقة التنظيمية، و الإبداع الاستكشافي) وهي ذات دلالة عند مستوى (0.05)، وتشير هذه النتيجة إلى أن هناك تأثير لإدارة الموهبة في الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط. إذ إن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على البراعة التنظيمية والثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. وبالتالي تقبل الفرضية التي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة، على البراعة التنظيمية، من خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي ".

**الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية
(دراسة ميدانية على الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالمملكة العربية السعودية)**

ثانياً- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

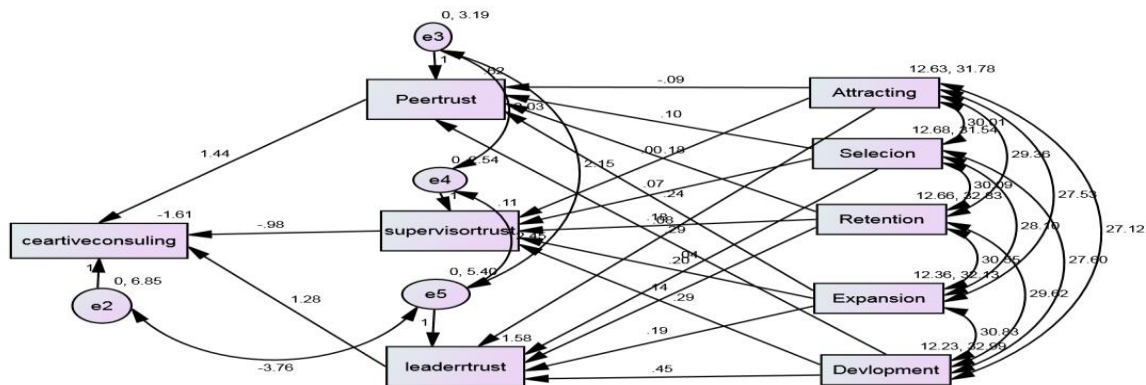
الجدول 7: نتائج اختبار تحليل المسار للتحقق من تأثير إدارة الموهبة (TM) في الإبداع الاستكشافي (EC) لبنك الراجحي بوجود الثقة التنظيمية (OT)

البيان	Cmin	DF	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA	قيم معاملات التأثير المباشر	Indirect Effect قيم معاملات غير التأثير المباشر	المسار	T المحسوبة	Sig مستوى الدلالة
إدارة الموهبة على الإبداع الاستكشافي بوجود الثقة التنظيمية	8.898	4	2.225	0.989	0.999	0.057	إدارة الموهبة على الثقة التنظيمية	0.491	← TM	7.732	0.000
							إدارة الموهبة على الإبداع الاستكشافي	0.292	← TM	6.588	0.000
							الثقة التنظيمية على الإبداع الاستكشافي	0.268-	← OT EC	3.954	0.000

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

GFI	:	Goodness of Fit index must Proximity to one	مؤشر ملائمة الجودة (ضرورة اقتراب النتيجة من الواحد الصحيح)
CFI	:	Comparative Fit Index must Proximity to one	مؤشر المواءمة المقارن (ضرورة اقتراب النتيجة من الواحد الصحيح)
RMSEA	:	Root Mean Square Error of Approximation	مؤشر جذور متوسط مربع الخطأ التقريبي (ضرورة أن يكون قيمته محصورة بين 0.05 , 0.08)
TM	:	Talent Management	إدارة الموهبة
OT	:	Organizational Trust	الثقة التنظيمية
EC	:	Exploratory Creativity	الإبداع الاستكشافي

X_{12} : "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري، من خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي".



الشكل 4: نموذج يوضح العلاقات بين أبعاد إدارة الموهبة (TM) ، والإبداع الاستكشافي (CC)، من خلال أبعاد الثقة التنظيمية (OT)

المصدر: إعداد الباحث بناء على مخرجات برنامج spss

للتحقق من وجود تأثير لأبعاد إدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري للعاملين بمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، أظهرت نتائج التحليل الإحصائي بالجدول (8)، والشكل (4)، وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في الإبداع الاستثماري لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بوجود الثقة التنظيمية كمتغير وسيط، حيث أن قيمة (Cmin)، تساوي (5.869)، وهي ذات دلالة عند المستوى (0.05)، بدرجات حرية (DF = 4). وكانت قيمة حاصل قسمة (Cmin/Df)، تساوي (1.467) وهي ذات دلالة إحصائية. كما أن قيمة مؤشر ملائمة الجودة (GFI)، يساوي (1.000)، وهو يساوي الواحد الصحيح، مما يعد ملائمة تامة. أيضاً بلغ مؤشر المواءمة المقارن (CFI)، القيمة (0.997) وهو يساوي الواحد الصحيح. وقد بلغت قيمة مؤشر جذور متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)، القيمة (0.035). في حين بلغ التأثير

**الدور الوسيط للثقة التنظيمية في الأثر بين إدارة الموهبة وتحقيق البراعة التنظيمية
(دراسة ميدانية على الأفراد العاملين بمصرف الراجحي بالملكة العربية السعودية)**

المباشر لإدارة الموهبة على الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي (0.445)، مما يعني أن إدارة الموهبة لها تأثير على الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على رفع مستوى الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. كما بلغ التأثير المباشر لإدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري في مصرف الراجحي (0.295)، مما يعني أن إدارة الموهبة تؤثر على الإبداع الاستثماري لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على الإبداع الاستثماري في مصرف الراجحي. وكذلك بلغ التأثير المباشر للثقة التنظيمية على الإبداع الاستثماري لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي (0.290)، ويشير ذلك إلى أن الثقة التنظيمية لها تأثير على الإبداع الاستثماري لمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالثقة التنظيمية من شأنه توليد تأثير على الإبداع الاستثماري لمصرف الراجحي. وقد بلغ التأثير غير المباشر لإدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، بوجود الثقة التنظيمية متغير وسيط (0.379)، وهو ما يبين الدور الوسيط الذي تقوم به الثقة التنظيمية في تأثير إدارة الموهبة على البراعة

الجدول 8: نتائج اختبار تحليل المسار للتحقق من تأثير إدارة الموهبة (TM) في الإبداع الاستثماري (CC) لبنك الراجحي بوجود الثقة التنظيمية (OT)

البيان	Cmin	DF	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA	قيم معاملات التأثير المباشر	Direct Effect	Indirect Effect	المسار	T المحصو بة	Sig مستوى الدلالة
إدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري بوجود الثقة التنظيمية	5.869	4	1.467	1.000	.0,997	0.035	إدارة الموهبة على الثقة التنظيمية	0.445	0.379	TM	5.797	0.000
							إدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري	0.295		OT	6.588	0.007
							الثقة التنظيمية على الإبداع الاستثماري	0.290		CC	8.132	0.000

المصدر: من إعداد الباحث، بالاعتماد على مخرجات برنامج spss

GFI	:	Goodness of Fit index must Proximity to one	مؤشر ملائمة الجودة (ضرورة اقارب النتيجة من الواحد الصحيح)
CFI	:	Comparative Fit Index must Proximity to one	مؤشر المواءمة المقارن (ضرورة اقارب النتيجة من الواحد الصحيح)
RMSEA	:	Root Mean Square Error of Approximation	مؤشر جذور متوسط مربع الخطأ التقريبي (ضرورة أن يكون قيمته محصورة بين 0.08 و 0.05)
TM	:	Talent management	إدارة الموهبة
OT	:	Organizational Trust	الثقة التنظيمية
CC	:	Creativity Consulting	الإبداع الاستثماري

التنظيمية ممثلة في الإبداع الاستثماري لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. بلغت قيمة المسار الحرج (T) لمسار (إدارة الموهبة، و الثقة التنظيمية) (5.797)، و (6.588) لمسار (إدارة الموهبة، و الإبداع الاستثماري) و (8.132) لمسار (الثقة التنظيمية، و الإبداع الاستثماري) وهي ذات دلالة عند المستوى (0.05)، وهذه النتيجة تؤكد أن هناك تأثير لإدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، بوجود الثقة التنظيمية متغير وسيط. إذ إن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على البراعة التنظيمية (الإبداع الاستثماري)، والثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. وبالتالي تقبل الفرضية التي تنص على: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية، لإدارة الموهبة، على الإبداع الاستكشافي، من خلال الثقة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي".

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات ومقترحات البحوث المستقبلية

أولاً: الاستنتاجات

توصل البحث إلى الاستنتاجات التالية:

- أ. أن العلاقة لا ترتقي للمستوى المطلوب لكل من أبعاد إدارة الموهبة والبراعة التنظيمية، ويدل ذلك على أن مصرف الراجحي يعتمد في اختياره لأفراده العاملين وفقاً لمجموعة من القواعد والشروط الواجب توافرها بهم، ومن ثم اختيار الأفضل والأجدر لشغل الوظيفة من بين مجموعة المتقدمين.
- ب. يتطلب توفر البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي تحسين كفاءة خدماتهم الحالية باستمرار، والاستحداث المستمر لمراكز تقديم الخدمات التي تلبي حاجات وطلبات العملاء. إضافة إلى ذلك مراعاة إدارة المصرف لمصالح الأفراد العاملين في اتخاذ القرارات ذات العلاقة بهم.
- ت. أن إدارة الموهبة لها تأثير على البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين في مصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على البراعة التنظيمية لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. ويتفق ذلك مع الدراسات (أبو زياد: 2020؛ عبدالرحمن، وامام: 2022)، اللذان أكدا على معنوية العلاقة، في حين اختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (الشمري: 2020).
- ث. ارتكز اهتمام إدارة المصرف على المحافظة على مستوى عال لما يمتلكه أفرادها العاملين من مهارات ومواهب وخبرات داخل بيئة العمل، كما قامت بتصميم نظام لمكافأة المتميزين منهم، وخلق بيئة إيجابية تساعد على تحسين تبادل المعرفة بين الموهوبين، وبالتالي تتفق مع نتائج دراسة كل من (داود ، وامانة ، 2021؛ عبدالرحمن ، وامام ، 2022)، اللذان أكدا على معنوية العلاقة،
- ج. يشير الإبداع الاستكشافي إلى استكشاف المصرف فرصاً جديدة في مناطق غير مخدومة. والسعي كذلك إلى البحث عن طلبات جديدة بانتظام.
- ح. تأثير الثقة التنظيمية على الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالثقة التنظيمية من شأنه توليد تأثير على تحقيق الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. مما يؤيد الدور الوسيط الذي تقوم به الثقة التنظيمية في تأثير إدارة الموهبة على البراعة التنظيمية ممثلة في الإبداع الاستكشافي لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي.
- خ. تبني مصرف الراجحي سياسات لتنمية مهارات وقابليات ومواهب أفراد العاملين بطرق متعددة، مع وضع سياسات تشجع على التطور الوظيفي.
- د. تجسد الإبداع الاستثماري في سعي المصرف إلى تحسين كفاءة خدماته الحالية باستمرار، وتقديم خدمات أفضل ومتوفرة في السوق المحلي، إضافة إلى سعي إدارة المصرف بتوفير الاتصالات الإدارية بين جميع المستويات والأفراد العاملين.
- ذ. تؤثر إدارة الموهبة على الإبداع الاستثماري لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بإدارة الموهبة من شأنه توليد تأثير على الإبداع الاستثماري في مصرف الراجحي.
- ر. تأثير الثقة التنظيمية على الإبداع الاستثماري لمصرف الراجحي، وبالتالي فإن زيادة الاهتمام بالثقة التنظيمية من شأنه توليد تأثير على الإبداع الاستثماري لمصرف الراجحي. وهو ما يوضح الدور الوسيط الذي تقوم به الثقة التنظيمية في تأثير إدارة الموهبة على البراعة التنظيمية ممثلة في الإبداع الاستثماري لدى الأفراد العاملين بمصرف الراجحي. اتفقت هذه النتيجة مع دراسة كل من (أبو زياد 2020؛ عبدالرحمن ، وامام ، 2022)، اللذان أكدا على معنوية العلاقة، في حين اختلفت نتائج هذه الفرضية مع دراسة (الشمري: 2020).

ثانياً: التوصيات

يوصي البحث بالتالي:

- أ. اهتمام مصرف الراجحي بإدارة الموهبة، لتكون بمثابة العنصر الحاسم عند استقطاب الأفراد العاملين واختيارهم لشغل الوظائف بالمصرف.
- ب. تعزيز فلسفة مصرف الراجحي تجاه إدارة الموهبة بحيث تصبح أساساً محورياً من استراتيجيته التي تهدف إلى تحقيق البراعة التنظيمية، وتعزيز الثقة التنظيمية بين أفرادها العاملين.
- ت. من الضروري على إدارات المنظمات المختلفة التوجه نحو البحث واكتشاف المواهب، لاستقطابها، وتدريبها، واحتضانها، وتحفيزها، ومن ثم ضمها للعمل بالمنظمة، وذلك للمساهمة في تحقيق التطور الذي تبحث عنه المنظمات.
- ث. نقل التجارب العالمية والدولية بإدارة المواهب والبراعة التنظيمية والاستعانة بخبراء ومستشارين في وضع برامج وخطط طويلة المدى لاكتشاف الأفراد العاملين، الذين لديهم من المهارات والقدرات والاستعداد للعمل بالمنظمات باحترافية ومهنية عالية.

- ج. اعتماد إدارة مصرف الراجحي محل الدراسة نظم وبرامج توفر من خلالها المناخ التنظيمي الملائم للأفراد العاملين ذوي القدرات والامكانيات العالية، والمواهب.
- ح. ضرورة توفر القناة الكاملة لإدارة مصرف الراجحي بجعل الثقة التنظيمية سلوك عمل لدى أفرادها العاملين، وذلك بتعزيزها، والعمل على ترسيخها باستمرار، مع توفير كل الوسائل والأساليب الداعمة لها.
- خ. من الضروري أن تهتم إدارة مصرف الراجحي بخلق بيئة عمل محفزة وتنافسية تضمن أن يواجه فيها الأفراد العاملين مستوى ملائم من التحديات والتنافس المرتبط باحتياجات ومتطلبات العمل.
- د. تحتاج المواهب الى قناة تامة من قبل الإدارات العليا للمنظمات، وبرامج ونظم وخطط شاملة، ومجموعات إدارية متكاملة، تأخذ على عاتقها اكتشافهم، واستقطابهم، وتدريبهم، وتحفيزهم، ومن ثم الاحتفاظ بهم، مع السعي المستمر لتطويرهم واكسابهم المهارات والقدرات المتجددة.

ثالثاً: مقترحات البحوث المستقبلية

- ناقش البحث الحالي التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد إدارة الموهبة على أبعاد البراعة التنظيمية عبر الثقة التنظيمية، ومن ثم قياس التأثير المباشر وغير المباشر لأبعاد إدارة الموهبة على أبعاد البراعة التنظيمية عبر الثقة التنظيمية، وفي ضوء ذلك يقترح الباحث ما يلي:
- أ. بيان أثر أبعاد إدارة الموهبة في البراعة التنظيمية، بوجود الثقة التنظيمية في منظمات أخرى خدمية أو صناعية، مثل المستشفيات والجامعات، والشركات الصناعية الأخرى، مع إجراء مقارنات بينها.
- ب. دراسة الدور الوسيط للثقة التنظيمية مع أبعاد إدارة الموهبة على متغيرات أخرى مثل: الالتزام التنظيمي، العدالة التنظيمية، المنظمة الذكية، الصحة التنظيمية، الولاء التنظيمي.
- ت. التطرق الى التحديات التنظيمية والبيئية التي تواجه المنظمات المختلفة، عند الاستقطاب والبحث عن الأفراد العاملين ذوي الكفاءات والمواهب العالية، لتعزيزها وإدراجها.
- ث. تحليل الإمكانيات والقدرات البشرية والسلوكية داخل المنظمات، لمعرفة أثرها على الكفاءة الإنتاجية الكلية لها.
- ج. إجراء دراسة لمعرفة تأثير إدارة الموهبة على تحقيق الميزة التنافسية، وذلك من خلال الابتكار التنظيمي.

قائمة المصادر

أولاً: المصادر باللغة العربية

- 1) إبراهيم، نور خليل وسعد خالد سلمان، (2015)، "متطلبات إدارة الموهبة في منظمات الاحتواء العالي: دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا"، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية*، المجلد 21، العدد 86.
- 2) أبو طيخ، ليث شاكر، (2016)، "تأثير ممارسات إدارة الموهبة في تعزيز المكانة الذهنية للخدمات المصرفية"، *مجلة الغري للعلوم الاقتصادية والإدارية*، السنة 12، المجلد 14، العدد 38.
- 3) ابوزياد، زكي عبد المعطي، (2020)، "دور ممارسات إدارة المواهب في تحقيق البراعة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة جوال للاتصالات الخلوية الفلسطينية"، *مجلة عجمان للدراسات والبحوث*، المجلد 18، العدد 2.
- 4) امنة، تيطراوي واحمد، امير، (2017)، "ادارة المواهب كميزة تنافسية في المؤسسات الاقتصادية: دراسة ميدانية بمؤسسة لافارج بالمسيلة"، جامعة محمد بوضياف، الجزائر.
- 5) الباشقالي، محمود والداؤود، ألفن، (2015)، " دور البراعة التنظيمية في الحد من الانهيار التنظيمي"، *المجلة العربية للإدارة*، العراق.
- 6) البغدادي، عادل هادي والجبوري، حيدر جاسم عبيد، (2015)، "أثر البراعة التنظيمية في تحقيق المرونة الاستراتيجية: دراسة ميدانية مقارنة بين شركتي الاتصالات (زينوأسياوسيل) في العراق"، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية*، 11.
- 7) بورنان، مصطفى ومويزة، سعدة، (2019)، "إدارة المواهب في المنظمات العربية الفرص والتحديات"، جامعة الاغواط، *مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة*، المجلد 4، العدد 1.
- 8) جبريل، وائل محمود والفرجاني، فاطمة علي، (2020)، "واقع نظام إدارة المواهب في مؤسسات التعليم العالي التقنية في مدينة درنة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس في جامعة عمر المختار"، *مجلة الابتكار والتسويق*، المجلد 7، العدد 1.
- 9) الجراح، صالح علي سالم وابو دولة، جمال داود، (2015)، "أثر تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية"، *Doctoral dissertation*، جامعة اليرموك.
- 10) حكمت، محمد فالح، (2010)، "تحليل العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي) دراسة استطلاعية في دائرتي الوزارات الخدمية"، *مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية*، العدد 16 مجلد 3.
- 11) الخالدي، إبراهيم بدر شهاب، (2011)، "معجم الإدارة"، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.

- (12) خلف، ياسر لطيف، (2021)، "السعادة في العمل ودورها في تعزيز الثقة التنظيمية: بحث استطلاعي لأراء العاملين في جامعة الفلوجة"، **مجلة اقتصاديات الاعمال**، العدد 1، العراق.
- (13) داود، أكرم داود، امانة، أحمد عبد الله، (2021)، "تأثير عمليات إدارة الموهبة في تحقيق البراعة التنظيمية، دراسة تطبيقية في الهيئة العامة لصيانة مشاريع الري واليزل ببغداد"، **مجلة الإدارة والاقتصاد**، مجلد 10، العدد، 39.
- (14) الزهراني، أحمد بن حسن الوزاب، (2012)، "الثقة التنظيمية لدى مديري المدارس الثانوية بالطائف وعلاقتها بالسلوك الإداري الإبداعي"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة أم القرى، مكة المكرمة، المملكة العربية السعودية.
- (15) السرحاني، ليلي، (2019)، " دور البراعة التنظيمية في تطوير المناخ التنظيمي بالمدارس الحكومية في محافظة الخرج من وجهة نظر قائدها"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأمير سطام، كلية التربية، السعودية.
- (16) سرير، الحرثي حياة، ربحي، كريمة، (2020)، "تأثير أبعاد الثقة التنظيمية على الاغتراب التنظيمي دراسة تحليله لأراء العاملين في المعمل الجزائري الجديد- للمصبرات " NCA " **مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية**، المجلد 12 / العدد: 3.
- (17) سعيد، هديل كاظم وكاطع، افتخار عبد الحسين، (2016)، "دور القيادات الاستراتيجية في تثبيت ممارسة ادارة الموهبة: بحث ميداني في وزارة العلوم والتكنولوجيا"، **مجلة العلوم الاقتصادية والادارية**، المجلد 22، العدد 87.
- (18) السكارنة، بلال، (2005)، " استراتيجيات الريادة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية وتحسين الأداء لشركات الاتصالات، (2004-2005) "، أطروحة دكتوراه غير منشورة، جامعة عمان العربية للدراسات العليا، عمان، الأردن.
- (19) سمالي، يحيى، (2020)، "تحليل الإطار المفاهيمي والوظيفي لتنمية المواهب وفق منظور تنمية الموارد البشرية"، **المجلة الدولية للأداء الاقتصادي**، جامعة محمد بوقرة بومرداس، العدد 5.
- (20) الشكرجي، أسماء طه نوري، (2008)، " أثر العدالة التنظيمية والثقة التنظيمية في الاحترام النفسي للعاملين - دراسة تطبيقية لأراء عينة من وزارة التربية والتعليم العالي والبحث العلمي"، أطروحة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، العراق.
- (21) الشمري، احمد عبد الله امانة، (2020)، "تأثير عمليات إدارة الموهبة في تحقيق البراعة التنظيمية، دراسة تطبيقية في الهيئة العامة لصيانة مشاريع الري واليزل"، دبلوم عالي في إدارة الجودة، جامعة كربلاء، العراق.
- (22) الشمري، أحمد عبد الله، (2019)، "العلاقة بين المعرفة الاستراتيجية والطاقة الامتصاصية وأثرها في تعزيز البراعة التنظيمية من خلال الرقابة الاستراتيجية: دراسة استطلاعية تحليلية في بعض فروع شركات الاتصالات المتنقلة في العراق"، اطروحة دكتوراه، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، العراق.
- (23) صالح، ايمان احمد وسليمان، نضال علي، (2020)، "دور ابعاد الذكاء الاستراتيجي في تحقيق البراعة التنظيمية في الشركة العامة لصناعة الادوية نينوى: دراسة استطلاعية لأراء نخبة من العاملين في الشركة"، جامعة تكريت، كلية الادارة والاقتصاد، **مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية**، المجلد 16، العدد 49.
- (24) صالح، محمد، (2020)، "أثر تطبيق إدارة المواهب في تحقيق إدارة الاحتواء العالي باتصالات الجزائر"، جامعة محمد الصديق بن يحيى، **مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية**، المجلد 6، العدد 1.
- (25) عبد الرحمن، ساره على عبد الرحمن، امام، محمود السيد، (2022)، "الدور المعدل للرقابة التنظيمية في العلاقة بين إدارة المواهب والبراعة التنظيمية في شركات السياحة المصرية"، **مجلة اتحاد الجامعات العربية لسياحة والضيافة**، المجلد 22، العدد 2.
- (26) عويس، ممدوح زكي أحمد، (2015)، "دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في بناء البراعة التنظيمية وأثرهما على الأداء التنظيمي / دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية"، **مجلة الإدارة العامة**، المجلد 55، العدد 8.
- (27) الغرابوي، محمد أمين، (2019)، "دور الممارسات القيادية في بناء البراعة التنظيمية، دراسة تطبيقية على معلمي المدار الخاصة بمدينة المنصورة"، **مجلة البحوث التجارية**، جامعة الزقازيق.
- (28) فارس، محمد جودت، (2014)، "العلاقة بين الثقة التنظيمية والالتزام التنظيمي، دراسة ميدانية على جامعة الأزهر"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.
- (29) فخري، نور حسين، (2019)، "إدارة الموهبة ودورها في تمكين العاملين بحث تطبيقي"، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد 25، العدد 111.
- (30) كاطع، افتخار عبد المحسن، (2016)، "دور القيادة الاستراتيجية في تبني ممارسات ادرة الموهبة"، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد 22، العدد 87.

- 31) كلاوي، عبد الغني، (2013)، "الثقة التنظيمية وعلاقتها بالأداء المدرسي في المدارس الثانوية"، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة دمشق.
- 32) المرشد، منى عبد الهادي، (2014)، "الثقة التنظيمية وعلاقتها بالإبداع الإداري-دراسة تطبيقية"، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- 33) مصلح، أسماء احمد على، (2019)، "دور إدارة الموهبة في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك العاملة في فلسطين من وجهة نظر الموظفين"، رسالة ماجستير إدارة الأعمال، غير منشورة.
- 34) الملا حسن، محمد محمود والجرجري، احمد حسين حمد، (2019)، "مدى اسهام التسويق الداخلي في إدارة المواهب البشرية: دراسة استطلاعية لأراء بعض القيادات الإدارية في جامعة الموصل"، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، **مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية**، المجلد 25، العدد 110.
- 35) النجار، صباح مجيد، وجواد، مها كامل، (2017)، "إدارة الجودة مبادئ وتطبيقات"، الطبعة الاولى، الذاكرة للنشر والتوزيع، بغداد -العراق.
- 36) الياسري، أكرم محسن والحسناوي، حسين حريجة والشمري، احمد عبد الله، (2019)، "الدور الوسيط للرشاقة الاستراتيجية في تعزيز العلاقة بين الطاقة الامتصاصية والبراعة التنظيمية: بحث استطلاعي تحليلي لأراء نخبة من مديري شركات الاتصالات المتنقلة في العراق"، كلية الادارة والاقتصاد، جامعة كربلاء، **مجلة الادارة والاقتصاد**، المجلد 8، العدد 31.
- 37) يحي، عبد اللاوي وزورخي، ميروز ومخزومي، لطفي، (2019)، "دور ادارة المواهب في تفعيل السلوك الإبداعي: دراسة اراء عينة من اساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي"، **المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية**، المجلد 6، العدد 1.

ثانياً: المصادر باللغة الإنجليزية

- 1) Berghman, Liselore Ann, (2012), "Strategic innovation in established companies: An Empirical Study of Appropriate Ambidexterity Strategies", **International Journal of Innovation Management**, Vol.16, No.1: 125- 154.
- 2) Bingham A.J., Patricia B (2018) "Reimagining complexity: Exploring organizational ambidexterity as aliens for policy research", **policy futures in Education** -1-19.
- 3) Dammen, K.: "The Effects of Organizational Structure on Employee Trust and Job Satisfaction," Unpublished thesis of master of training and development, University of Wisconsin-Stout, 2001.
- 4) Decenzo, David, et al, (2010)"Human Resource Management: international student version", 10thEdition, John Wiley & Sons Asia.
- 5) Egerová, Dana (2013), "Integrated Talent management Challenge and Future for Organizations in Visegrad Countries", the monograph was published with the support of International Visegrad Fund and the University of West Bohemia.
- 6) <https://www.alrajhibank.com.sa/About-alrajhi-bank>
- 7) Iyria, Rita Kagwiria (2013), "Role of Talent Management on Organization Performance in Companies Listed in Nairobi Security Exchange in Kenya: Literature Review", **International Journal of Humanities and Social Science**, Vol. (3) No. (21).
- 8) Jansen, Justin (2005) "Ambidextrous Organizations: A Multiple-level Study of Absorptive Capacity, Exploratory and Exploitative Innovation, and Performance", PHD Thesis, Erasmus Research Institute of Management (ERIM), Erasmus University Rotterdam.
- 9) kayal, s. d. (2017). " Effects of organizational trust on identification in a university hospital in Turkey", **Journal of Human Sciences**, Vol. 14, No. 2. p. 20.
- 10) Martin, A., Keller, A., & Fortwengel, J. (2019). "Introducing conflict as the micro foundation of organizational ambidexterity". **Strategic Organization**, 17(1), 38-61.
- 11) Musigire, S, Joseph M, (2017) "Does strategic ambidexterity moderate organizational support "sales performance relationship for financial services in Uganda" . Vol.11,No.74-83.
- 12) Oehley, Anne-Marguerite (2007), "The Development and An evaluation of A Partial Talent Management Competency Model", Thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts at Stellenbosch University.
- 13) Oreg, S. (2006). "Personality, context, and resistance to organizational change. European." **Journal of Work and Organizational Psychology**, 15(1), 73-101.
- 14) Phillips, Deborah R, Roper, Kathy O, (2009) "A framework for Talent Management in real Este", "Emerald Group publishing Limited, **Journal of Corporate Real Estate**, Vol.11, No.1.
- 15) Yang, J. (2005). "The role of trust in organizations: do foci and bases matter, Doctoral dissertation, Faculty of the Louisiana State University, Agricultural, and Mechanical College".

The mediating role of organizational trust in the impact between managing talent and achieving organizational dexterity (a field study on individuals working at Al-Rajhi Bank in the Kingdom of Saudi Arabia)

Dr. Asim El-Tigani Ibrahim Chamoun / Associate Professor of Business Administration / College of Sciences and Humanities Shaqra University - Saudi Arabia / drasimsh@su.edu.sa / drasim66@outlook.sa

Abstract

The research seeks to reveal the impact of talent management on organizational dexterity through exploratory creativity, investment creativity, and through the organizational confidence of individuals working in Al-Rajhi Bank. Al Rajhi. The research used the descriptive analytical method. The questionnaire was used as a data collection tool. The research community consists of (16,490) individuals working in Al-Rajhi Bank. A random sample was taken from the research community, numbering (381) working individuals. The statistical analysis program (Spss) was used to study the influence of the dependent variable on independent variables, and to test hypotheses, as well as the program (Amos), to analyze and define paths and name the variables on the model drawn. The research reached several results, the most important of which are: There is a statistically significant effect of talent management represented in its dimensions (attracting talent, selecting talent, developing talent, preserving talent, and developing talent), on organizational prowess. Which is represented in its dimensions (exploratory creativity and investment creativity), with the existence of organizational confidence among individuals working in Al-Rajhi Bank at a significant level of (0.05), as it was shown that the direct impact of organizational confidence on the organizational prowess of Al-Rajhi Bank was achieved by (0.832), and this indicates that confidence Organizational ingenuity has an impact on organizational ingenuity, and therefore the increased interest in organizational trust would generate an impact on achieving organizational ingenuity among individuals working in Al Rajhi Bank, and then the researcher recommends strengthening the management philosophy of Al Rajhi Bank towards talent management so that it becomes a pivotal basis of its strategy that aims to achieve Organizational dexterity, and enhancing organizational confidence among its working members.

Keywords: talent management , organizational dexterity , organizational trust , Al-Rajhi Bank .

