

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية على مدار مديرية الصحة محافظة القاهرة

د. منال محمد احمد الوكيل

استاذ مساعد إدارة الأعمال

وكيل أكاديمية الجزيرة بالمقطم

الملخص :

هدفت الدراسة الى بحث تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية على مدار مديرية الصحة محافظة القاهرة، ومن خلال محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية للمشكلة البحثية، وبالاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي النظري للأدبيات السابقة في هذا المجال من خلال اربعة فرضيات تم بحثها، اتضح من نتائج الدراسة وجود علاقة بين ممارسات إدارة المواهب و إدارة مواجهة وباء كورونا بمديرية الصحة محافظة القاهرة ، إضافة الى وجود علاقة بين اكتشاف المواهب و إدارة مواجهة وباء كورونا ، تنمية وتطوير المواهب و إدارة مواجهة وباء كورونا ، الى جانب وجود علاقة بين الاحتفاظ بالمواهب و إدارة مواجهة وباء كورونا وثبوت صحة الفرضيات الأربعة، من اهم ما اوصت به الدراسة ترسيخ أسس وممارسات إدارة المواهب في مديريات الصحة وتحديد إجراءات وسياسات مناسبة للموظفين الموهبين من اجل تعزيز دورهم في مواجهة الجائحة وتقليل أثارها ، وتعزيز دور إدارة المواهب في تحقيق الانتقال الى الممارسات المؤسسية المناسبة للتحول المطلوب في الأداء لإدارة ازمة كوفيد بشكل مؤسسي مناسب .

الكلمات المفتاحية: المنظمات العامة-إدارة المواهب-اكتشاف المواهب-تنمية وتطوير المواهب-الاحتفاظ بالمواهب-مواجهة ازمة كوفيد ١٩-مديرية الصحة محافظة القاهرة.

Abstract

The study aimed to examine the impact of talent management in public organizations on their ability to manage the response to the Corona epidemic, an applied study on the directors of the Health Directorate of Cairo Governorate, and by trying to answer the main question of the study and the sub-questions of the research problem, and based on the theoretical descriptive analytical approach of the previous literature in this field. Through four hypotheses that were investigated, it became clear from the results of the study that there is a relationship between talent management practices and the management of confronting the Corona epidemic in the Health Directorate of Cairo Governorate, in addition to the existence of a relationship between talent discovery and management of facing the Corona epidemic, talent development and management of facing the Corona epidemic, to In addition to the existence of a relationship between talent retention and management of confronting the Corona epidemic and the validity of the four hypotheses, one of the most important recommendations of the study is to establish the foundations and practices of talent management in health directorates and to define appropriate procedures and policies for talented employees in order to enhance their role in facing the pandemic and reduce its effects, and to enhance the role of talent management. In achieving the transition to appropriate

institutional practices for the required shift in performance to manage the Covid crisis in an appropriate institutional manner

Keywords: public organizations - talent management - talent discovery - talent development - talent retention - coping with the COVID-19 crisis - Cairo Governorate Health Directorate.

مقدمة

باتت قضية التعايش في عالم يموج بالكثير من التغيرات والتحديات التي تحتاج من المنظمات على كافة توجهاتها ان تسخر كل الإمكانيات المتاحة لديها بشكل فعال من اجل التغلب على التأثيرات المختلفة التي تنتج عن تلك التحديات خاصة المفاجئة منها والتي لم يكن توقع حدوثها.

هذا بطبيعة الحال اوجب على المنظمات ان تعلم على استغلال المورد البشري في مواجهة تلك التحديات والصعوبات، خاصة انه بات هناك قيمة مضافة ملموسة للعنصر البشري تأخذها المنظمات الحديثة في اعتبارها على أساس انه يمثل أحد الأصول غير الملموسة التي لها دور مهم جداً كراس مال بشري وفكري ذو تأثير فعال خاصة في حالة الطوارئ والأزمات المفاجئة.

حيث تنوه الدراسات الحديثة (Garavan et al.,2021)، (Taamneh et al.,2021) ، (Dzimbiri and Molefakgotla,2021) على مدخل إدارة المواهب من المداخل المهمة التي تعزز من قدرات المنظمة في كيفية استغلال القدرات البشرية بشكل فعال يساعد على تجاوز كافة التحديات المفاجئة التي تحتاج الى قدرات ابتكارية مهمة من أداء المورد البشري.

خاصة في ظل التحولات الراهنة التي اجتاحت العالم وفرضت تحولات جذرية على المنظمات بكل أنواعها خاصة المظلمات العامة حيث فرضت هذه التحديات أزمات تحتاج

الى ضرورة الأداء الابتكاري والمرن المستدام بالاعتماد على العنصر البشري للتأقلم مع تلك الازمات خاصة جائحة كوفيد ١٩ (Mohammed et al.,2020).

حيث باتت تأثيرات هذه الجائحة ظاهرة وواضحة ترتب عليها التحول الجذري في أداء المنظمات العامة لدورها وتقديم خدماتها في ظل عالم يعتمد على التباعد الاجتماعي والتحول الرقمي السريع والمرن (Fawaris,2021)، للبقاء في بيئة الاعمال وللتأقلم السريع مع هذه التغيرات (Adler et al.,2022)، ، حيث يعد العنصر البشري الابتكاري ذو الموهبة والتميز احد اركان هذا التحول الجذري ونجاح تنفيذه (Vahdat,2021)، خاصة ان للجائحة العديد من التأثيرات السلبية التي تتطلب إعادة النظر الجذري في أداء المنظمات العامة واستغلال القدرات والامكانيات المؤسسية وخاصة البشرية في التعامل مع ابعاد هذه الجائحة ومواجهتها (Kosciejew,2022).

ومن القطاعات الحيوية التي تأثرت بهذه الجائحة قطاع الصحة في المنظمات الحكومية ومديريات الصحة في مصر، لكك تركز الدراسة الحالية على تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية على مدراء مديرية الصحة محافظة القاهرة.

أهمية الدراسة

تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من عدة زوايا تتركز في الآتي

١. أهمية عمليات إدارة المواهب في المنظمات العامة خاصة في ظل تزايد تحديات الأداء في تلك المنظمات وتطلب ذلك أدوار متميزة وابتكارية للعنصر البشري.
٢. كما تنطلق أهمية الدراسة الحالية من أهمية عمليات إدارة المواهب من حيث الاكتشاف والتنمية والتدريب والاحتفاظ بالمواهب كونها عمليات مؤثرة في تحسين الأداء المنظمات العامة الذي بات مطلباً مهماً في ظل توجهات الخطط التنموية ورؤية الدولة طويلة المدى.

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

٣. ترتبط أهمية الدراسة الحالية كذلك بأهمية دور المنظمات العامة في مواجهة تأثيرات وباء كوفيد ١٩ ومستحقات هذا الدور تجاه التعامل مع هذه الجائحة.
٤. كما ترتبط الأهمية التطبيقية للدراسة الحالية في تقديمها مقترحات لإبراز الإجراءات التنفيذية والاحترازية التي ينبغي ان تتبعها المنظمات العامة في توظيف المواهب لديها لمواجهة جائحة كوفيد ١٩.

اهداف الدراسة

- تهتم الدراسة التالية في بحثها للعلاقة بين إدارة المواهب في المنظمات العامة وقدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا الى تحقيق الأهداف التالية
١. التعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب وإدارة مواجهة وباء كورونا في مديرية الصحة محافظة القاهرة.
 ٢. التحقق من مدى وجود علاقة بين عملية إدارة المواهب وإدارة مواجهة وباء كورونا في مديرية الصحة محافظة القاهرة.
 ٣. التأكد من صحة علاقة اكتشاف المواهب وإدارة مواجهة وباء كورونا في مديرية الصحة محافظة القاهرة.
 ٤. دراسة مدى وجود علاقة بين تنمية وتطوير المواهب وإدارة مواجهة وباء كورونا في مديرية الصحة محافظة القاهرة.
 ٥. تحديد طبيعة العلاقة بين الاحتفاظ بالمواهب وإدارة مواجهة وباء كورونا في مديرية الصحة محافظة القاهرة.

الدراسات السابقة

إدارة المواهب في المنظمات العامة

تحتاج إدارة المواهب في المنظمات العامة الى ضرورة ان تركز المؤسسات على الجوانب الاجتماعية لدى العاملين وان تعزز من الجوانب الديموغرافية لديهم خاصة الخبرة

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

والتعلم، مع توفير نظام واضح لإدارة المواهب يعتمد على بناء راس المال البشري والاستفادة منه في إيجاد حلول لمشكلات المنظمة) (Dzimbi and Molefakgotla,2021).

وتؤكد بعض الدراسات على أهمية دور إدارة المواهب في المنظمات العامة خاصة في مواجهة التحديات من خلال تحقيق التميز الوظيفي القائم على سلامة الاختيار والتعيين وتطوير الموظفين ومساراتهم الوظيفية، وهي عملية تتطلب دور مهم للقيادات وإدارة الموارد البشرية في الاحتفاظ بالكفاءات وتطويرهم، مع إتاحة الفرص للتمكين وتعزيز الثقافة التنظيمية والأداء التنظيمي الداعم (Harrisr and Foster,2010).

لذا يؤكد (Tyskbo,2019) في دراسته على ان إدارة المواهب في المنظمات العامة عملية مستدامة تتطلب تعزيز ممارسات استراتيجية مبتكرة في أداء الافراد والتشجيع عليها، بما يدعم الوصول الى الأداء المهني الاحتراف القائم على عملية الاكتشاف والرعاية والتطوير للموهبين من الموظفين، عمليات التطوير المستمرة للسياسات وممارسات إدارة الموهوبين (العمود والرفاعي، ٢٠٢١).

ان إدارة المواهب في المنظمات العامة تعتمد على الدور القيادي في اكتشاف ورعاية الموهوبين من الموظفين ممن يسهمون بشكل مباشر في تحقيق استدامة الأداء المؤسسي وتعزيز عوامل الكفاءة والفعالية المؤسسية والبشرية في ذات الوقت (الفرجاني، ٢٠١٤)، لذلك تقوم إدارة المواهب على تعزيز استراتيجيات التعلم المختلطة، والثقافة التنظيمية ومشاركة الموظفين في دعم التعلم في مكان العمل من أجل الاستدامة في ضوء منظومة متكاملة لإدارة المواهب تعتمد على التطوير والاكتشاف والتنمية للمورد البشري (Bratton,2018).

كما ان إدارة المواهب في المنظمات العامة تعتمد بشكل كبير على الدور الذي يبديه الموظفين للاستجابة الى إجراءات إدارة المواهب ومشاركتهم الفعالة في تقديم التميز والابتكار في الأداء والاستفادة من برامج التطوير والتعلم التي يشاركون فيها (Swailles and Blackburn,2016)، هذا مع ضرورة ان تضع إدارة الموارد

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

البشرية نظام لإدارة المواهب قائم على الرضا الوظيفي والعدالة والتحفيز، مع مقاييس للولاء والانتماء المؤسسي محفزة للمواهب الوظيفية (مقدود، ٢٠١٥).

اما دراسة كل من (Taamneh et al.,2021) فقدت تصورات حول إدارة المواهب في المنظمات العامة قائمة على استكشاف الممارسات، الاحتفاظ بالموهوبين وتدريبهم وتطويرهم وقياس أداءهم، مع تطوير أداء إدارة الموارد البشرية من حيث ممارسة التوظيف والاختيار بما يتناسب مع إدارة المواهب كعملية متكاملة ديناميكية تعتمد على استراتيجيات متنوعة في إدارة الموارد البشرية وراس المال الفكري (سمالي، ٢٠٢٠).

ويرى في دراسته (Mousa and Ayoubi,2019) ان عملية إدارة المواهب تركز على شقين الأول توفير بيئة حافزة خاصة في التوظيف والتمكين والتحفيز والتقييم والاحتفاظ بهذه المواهب، ثم الشق الاخر تعزيز الأبعاد الثقافية والتقنية مثل القدرة على التكيف والاتساق ومشاركة المعرفة وبذل قصارى الجهود من جانب العاملين، مع مراعاة اكتشاف الفجوة في أداء إدارة الموارد البشرية وسدها بشكل داعم لإدارة المواهب، وتحديد الفرص والمجالات المرتبطة بها لتعزيز المواهب (بورنان و بن مويزة، ٢٠١٩).

ويضيف في دراسته (Mousa and Ayoubi,2020) الى ان إدارة المواهب تسهم في تقليص التكاليف التنظيمية وإجراءات العمل وسرعة الوصول الى المخرجات الفعالة نتيجة اسهامات الموهوبين في الجوانب التنظيمية، وهذا بدوره يتطلب أداء قيادي داعم للمواهب وتوجيهها بشكل مؤثر في تحقيق المرونة التنظيمية وسرعة الأداء المؤسسي وترشيده بناءً على عمليات إدارة المواهب.

من الأدوار المؤثرة لإدارة المواهب في المنظمات العامة تلك التي تدعم دور الموظف الموهوب في تحقيق الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة، وهذا من دواعي الاستثمار في اكتشاف الموهوبين والاحتفاظ بهم وتنميتهم على كافة المستويات مع التركيز على ممارسات إدارة المواهب من حيث الكفاءات والمعرفة والتعلم وزيادة فرق العمل الموهوبة واستيعاب ونقل التكنولوجيا (Rana et al.,2013)، مع وجود استراتيجية وخريطة شاملة لإدارة المواهب لدى المنظمة.

هناك بعد استراتيجي مهم يؤكد عليه (Garavan et al.,2021) في مجال إدارة المواهب يتعلق بفص المنظمة بصورة مستديمة للعوامل والصعوبات في بيئة العمل الداخلية والخارجية خاصة مع تطور العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات في مجالات عمل المنظمات، مما يحتاج الى إدارة المواهب الاستراتيجية لبعدي الفرص والتحديات في الأداء البشرى وتضمينها في الابتكارات واستيعاب التطورات الحديثة في مجالات العمل وتعزيز إدارة المعرفة لديهم (الشرييني واخرون، ٢٠١٧) .

ان الجدل في موضوع تحديد ابعاد المواهب وادارتها في المنظمات العامة حسسته دراسة (Siswanto et al.,2021) في انه يركز على ابعاد حل المشكلات وسهولة استيعاب التطورات والتكنولوجيا وزيادة القيمة المضافة من التدريب والتعلم لدى الموظفين، علاوة على التطور المستمر في أداء الموظفين وخفض نسبة المشكلات المرتبة على الأداء المؤسسى والوظيفي كلها معايير للموهبين.

في دراسة أخرى يضيف (Hughes and Christensen,2021) بعد مهم من ابعاد الموهوبين يتعلق بالقدرة على الابتكار في الأداء في حالات الاضطراب وعدم الاستقرار خاصة في الازمات وأزمة كوفيد والتي تتطلب سرعة رد فعل من المنظمة وموظفيها، وسرعة استجابة التنظيمية هذا بدوره يتطلب اكتساب المواهب الجديدة، من خلال البرامج والهيكل والأدوار والشراكات الجديدة، توفير بيئات العمل الآمنة والممتعة، فضلاً عن تحسين الأجور والمزايا، الالتزامات بالعدالة الاجتماعية والاستدامة، قيادة شجاعة وخلاقة ومرنة، والتواصل الفعال.

ان إدارة المواهب تركز على بناء قوة بشرية فعالة لدى المنظمات العامة من خلال استراتيجيات التحفيز والتطوير والتدريب والانماط القيادية المحفزة، علاوة على استراتيجيات اكتشاف والاحتفاظ بالموهبين وتنميتهم بما يخدمهم شخصيا وينعكس على ادائهم وأداء المؤسسة، مع تعزيز استراتيجية التوجه نحو الافراد والمشاركة والدعم المعنوي لهم (Matongolo et al.,2018).

كما ان الفهم الأفضل لتقييم عمليات إدارة المواهب في المنظمات العامة أكد (Mohammed et al.,2020) على انه يتركز في ثلاث عمليات رئيسية مهمة هي إدارة عملية جذب المواهب، إدارة عملية تنمية المواهب، إدارة عملية الاحتفاظ بالمواهب، هذا يتطلب من المنظمات وجود خطط إدارة المواهب، سياسات وإجراءات فعالة، استخدام أساليب متطورة في المقابلات، قياس مستمر للقيمة المضافة من إدارة المواهب على الأداء في المنظمة.

لذلك يؤكد (Siikaniemi,2012) على أهمية استراتيجية مسارات المعلومات وتوظيفها في إدارة عمليات المواهب في المنظمات العامة خاصة في استشراف الكفاءات، توظيف المعلومات في إدارة ممارسات المسؤولين عن الموهوبين من حيث الإدارة الاستراتيجية للموارد البشرية وتطويرها، وإدارة المواهب، وإدارة الكفاءة والاكتشاف، وتحديد التغييرات السريعة المطلوبة في ممارسات إدارة المواهب.

كما اضافت دراسة (Mensah and Bawole,2018) ابعاد تركز عليها إدارة المواهب من حيث الرضا الوظيفي للموظف وسلوكيات المواطنة التنظيمية والعمل على مواءمة كفاءات الموظف الموهوب وقيمته وأهدافه بحيث تركز على الابتكار في زيادة سلوكيات المواطنة التنظيمية مع توفير عوامل تزيد من مستويات الرضا الوظيفي، مع الوضع في الاعتبار التناسب بين القدرات والكفاءات لدى الموظفين والمهام والاعمال التي يقومون بها كأساس لنجاح إدارة المواهب.

هذا وتحتاج إدارة المواهب على التمتع بقوة تحويلية ونمو كبير من خلال مساهماتها الإيجابية المتنوعة في مواجهة التحديات على المستوى التنظيمي والكلي، الى جانب ذلك فإنها تتطلب اهتماماً من أصحاب المصلحة المعنيين وتغيير الدعم اللازم لإدخال دورها الحيوي بالمنظمة لاستفادة من الموهوبين (Anlesinya et al.,2019).

استنتاجات الباحثة من الدراسات السابقة في عمليات إدارة المواهب

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

جدول (١) استنتاجات الباحثة من مراجعة الدراسات السابقة في إدارة المواهب

| عناصر عملية إدارة المواهب | | | إدارة المواهب كعملية متكاملة | الدراسات السابقة |
|---------------------------|----------------------|----------------|------------------------------|----------------------------------|
| الاحتفاظ بالمواهب | تنمية وتطوير المواهب | اكتشاف المواهب | | |
| | | | √ | (Dzimhiri and Molefakgotla,2021) |
| √ | | √ | | (Harris and Foster,2010) |
| | √ | √ | √ | (Tyskbo,2019) |
| | √ | √ | | (Bratton,2018) |
| | √ | | | (Swales and Blackburn,2016) |
| √ | √ | √ | √ | (Taamneh et al.,2021) |
| √ | | | √ | (Mousa and Ayoubi,2019) |
| √ | √ | √ | √ | (Rana et al.,2013) |
| | √ | | | (Siswanto et al.,2021) |
| √ | √ | √ | | (Matongolo et al.,2018) |
| √ | √ | √ | √ | (Mohammed et al.,2020) |
| | √ | | | (Mensah and Bawole,2018) |

إدارة المنظمات العامة لمواجهة أزمة كورونا

واجهت المنظمات في بيئة الأعمال عموماً وبيئة المنظمات العامة على وجه الخصوص العديد من الصعوبات والتحديات في مواجهة وباء "كوفيد ١٩"، وهذا بدوره أدى إلى أن المنظمات العامة عليها استحقاقات للمواجهة تتمثل في التركيز على دور القيادة والعمل الفعال على المستويات الفردية والتنظيمية والمجتمعية، إضافة إلى ترسيخ فكر إدارة الازمات، مع تعزيز المرونة في الثقافة التنظيمية وسرعة رد الفعل الإيجابية (20 Adler et al.,22).

ويرى كل من (Vahdat,2021) أن إدارة مواجهة وباء "كوفيد ١٩" فرضت أن تعتمد المنظمات العامة على تقنيات التواصل التقني عن بعد وتكنولوجيا المعلومات في كافة ممارسات إدارة مهام المنظمة، خاصة في الجوانب التي تتصل بالموارد البشرية وتعظيم دورها في الأداء وقت الجائحة، وابداء الأداء الابتكاري وخاصة في تعزيز العمل عن بعد

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

وتطبيق أساليب فعالة لإدارة الأداء بشكل مناسب مع الجائحة (لاشين، ٢٠٢١)، مع وجود الخطط المستدامة لضمان إدارة الموارد والامكانيات عبر الافراد بشكل فعال.

حيث يشير (Bucatariu,2020) الى ان إدارة مواجهة وباء "كوفيد ١٩" تطلب ان تطور المنظمات العامة من قدرات الاتصال اثناء الازمات المفاجئة وان تحافظ على التنظيم المؤسسي المناسب لذلك، إضافة الى قدرات تحليل المحتوى والشفافية وفعالية استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في بث محتوى مناسب، مع التأكيد على المسؤولية المشتركة تجاه المواطنين ودفع الإجراءات الاحترازية المناسبة لطبيعة دور المنظمات العامة ومواجهة الوباء (إسحق وزوتي، ٢٠٢٠).

ان البعد الاجتماعي في مواجهة وباء كورونا يتركز في تعزيز المنظمات العامة لدور المجتمع وتحفيزه نحو اتخاذ الإجراءات النابعة من عناصر المجتمع والاسرة (الشيخ، ٢٠٢٠)، تجاه تفعيل العقيدة والجهود الفكرية والنفسية والاجتماعية والصحية في الحفاظ على الحياة للجميع، حيث يتحقق ذلك من خلال جهود مؤسسات الدولة في الدفع التوعوي نحو ذلك من خلال دور إدارات الاعلام والعلاقات العامة وفلسفة إدارة الازمات (Fawaris,2021).

كما يؤكد (Ryan,2020) و(سليمان، ٢٠٢٠) على ان دور المنظمات العامة في خلال الجائحة ينبغي ان يركز على تهيئة بيئة الاتصالات الرقمية لدعم الاعمال عن بعد وفي إطار الاخلاق الإنسانية وتنفيذ خطط الطوارئ وتقديم الدعم الصحي، وهذا بدوره يحتاج الى قدرات مؤسسية ومؤشرات للأداء وخطط تعزز من التعامل مع الوباء.

مع وضع إطار مؤسسي فعال لإدارة الخدمات الرقمية وعن بعد بشكل عادل وشفاف، علاوة على أدوار كفاءات القيادة التكميلية مثل تنظيم الموارد، وتوفير التوجيه، والحفاظ على العمل المنضبط، وتعزيز التعاون، والتمكين، وفهم الروابط التنظيمية، والرؤية الاستراتيجية ومهارات الاتصال (Santra and Alat,2021) .

الى جانب ذلك يرى (Kim et al.,2020) ان أداء المنظمات الحكومية تجاه الازمات، ودور مؤسسات الصحافة، والبنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات، وأنظمة

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

الرعاية الصحية، والجماعية المؤسسية في مواجهة الوباء من الأسس والضوابط المهمة التي تقوم بها المنظمات العامة في هذا الموقف (عبد السميع، ٢٠٢١).

لذلك فهي تحتاج الى ترسيخ فكر توقع المستقبل وبناء خطط الطوارئ وتطوير المرونة الهيكلية وإجراءات العمل بشكل مستدام، ووضع إجراءات لتضمن تسهيل انسياب الحياة الطبيعية دون توقف تام (Kosciejew,2022).

لقد فرض مواجهة وباء كوفيد على المنظمات العامة ان تعطي الاهتمام الأكبر للإجراءات المتعلقة مراقبة الإدارة والأداء التشغيلي لسلسلة التوريد لحالات الطوارئ (أبو سويرح، ٢٠٢٠)، بجانب تعزيز وترسيخ فكر مؤشرات الأداء المبني على الجودة وسرعة التسليم والتوفير والفعالية من حيث التكلفة، مع الاخذ في الاعتبار النطاق الواسع في التعامل مع الازمة، والتوقيت، والتكامل والتجميع للإجراءات المؤثرة، إضافة الى التكامل الخارجي، والتكامل الداخلي، وتكامل العملاء والأداء التشغيلي للمنظمات العامة، والإدارة المتكاملة للعمليات (Nartey et al.,2022).

لذا تؤكد دراسة (Kosack et al.,2021) على أهمية دور المنظمات العامة في إدارة بيانات ومعلومات الوباء في المجال العام والبيانات الاقتصادية والديموغرافية والصحية والاجتماعية والسياسية، وتحديد الآثار المرتفعة والمنخفضة وخطط التعامل معها والامكانيات المطلوبة لها، وتوظيف قدرات الإنذار المبكر في التعامل مع الحالات الطارئة، مع التأكيد على تطبيق المبادئ المؤسسية والاستجابات السلوكية والاستجابات النفسية للأزمات والكوارث (Sofyan et al.,2022).

كما ذهبت دراسة (Omobowale et al.,2020) الى ان دور المنظمات العامة في إدارة الجائحة يتركز في ابراز الحقائق والتوعية وان البعد المؤسسي يلعب دوراً في استيعاب اليات العمل الجديدة القائمة على تكنولوجيا العمل عن بعد، إضافة الى تعزيز الأداء الذي يمكن من تخفيف اثار الجائحة على تدفق الخدمات العامة وتقديمها بطرق أكثر اماناً صحياً وتطبيق الإجراءات المناسبة دون توقف العمل (عزمي واخرون، ٢٠٢٠)، مع التأكيد

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

على إجراءات إدارة الازمة وسرعة التكيف في الأداء مع الجائحة والقدرة على احداث التغيير المنشود باقل تكلفة واسرع وقت (Kraus et al.,2020).

هذا يتطلب من المنظمات العامة ان يكون لديها القدرة على تقييم أساليب الاستجابة للتعامل مع الجائحة وان يتم وضع خطط إدارة الازمات مع خطط إدارة الطوارئ المفاجئة(البوعيين، ٢٠٢٠)، بحيث تعتمد هذه الخطط على التقنيات وتكنولوجيا المعلومات، إضافة الى التدريب على حسن توظيف الموارد وتطوير قدرات المسؤولين والافراد على إدارة الجائحة (Allahi et al.,2021)، علاوة على دور المنظمات العامة في إدارة وتعزيز الأطر القانونية لإجراءات مواجهة الجائحة بشكل لا يؤثر سلباً على المجتمع والحفاظ على مقدراته (Januarita and Sumiyati,2021).

وتؤكد دراسة (Eichler and Sonkar,2021) على ان الدور المهم لإداء المنظمات العامة في اثناء جائحة كورونا يتجسد في التوفيق بين الحقوق المدنية والسياسية والحقوق الاقتصادية والاجتماعية والثقافية، والتأكيد على حماية المجتمع من الاضرار الصحية ومخاطر الوباء من خلال تطبيق مبدأ الإدارة الشمولية للموارد البشرية والمتخصصين في نطاق العمل وتحسين القدرات المؤسسية في مواجهة الوباء، زيادة القدرات والاستجابة لهذه الآفة من خلال الاستعداد الوظيفي والإجرائي (Heidaranlu et al.,2022).

لذلك تعد المشاركة المجتمعية والأدوار القيادية ن مسؤولي المنظمات العامة وتركيزهم على مشاركة المجتمع من خلال القيادة المسؤولة في إدارة الوباء احد ركائز دور تلك المنظمات في مواجهة الجائحة، مع اشراك أصحاب المصالح في دور المنظمات العامة عبر بناء الثقة والتواصل المفتوح والوعي الجماعي والعمل اليقظ لتجنب وتقليل اثار الجائحة (Mehta et al.,2020)، مع تعزيز البعد الاجتماعي والثقافي والإنساني في الأداء المؤسسي من كأداة لتخفيف اثار الجائحة ايضاً (Mousa,2021).

كما يشير (Mehta,2021) الى ان المعايير المتعلقة بالتباعد الاجتماعي والإغلاق وإغلاق الحدود الدولية والتدابير المشتركة أدت الى ان تغيير المنظمات العامة من

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

اساليب الإدارة لديها والاعتماد على التكنولوجيا، والتعاون بين المنظمات القطاع الخاص والحكومة.

وتطوير عمليات الإنفاذ المالية والعوامل الجغرافية والديموغرافية التي تقلل من اثار الجائحة، مع تطبيق سياسات الاستجابة السريعة والمرونة في الأداء التنظيمي وسرعة أداء سلسلة اللوجستيات المؤثرة في تدفق العمل وسرعته (Suk and Kim,2021).

استنتاجات الباحثة من مراجعة الدراسات السابقة واستكشاف الفجوة البحثية المعززة لمشكلة الدراسة الحالية

جدول (٢) استنتاجات الباحثة من الدراسات السابقة للفجوة العلمية البحثية

| مرجعية الدراسات السابقة | اهم الفجوات العلمية ذات الصلة بمشكلة الدراسة والمستنتجة من عرض الدراسات السابقة في مجال إدارة المواهب ومواجهة وإدارة المنظمات العامة لجائحة كوفيد ١٩ |
|--|--|
| على مستوى إدارة المواهب استنتجت الدراسة الحالية في ضوء الدراسات السابقة | |
| (Swailes ،(Dzimbiri and Molefakgotla,2021) Mousa and) ،(and Blackburn,2016 (Garavan et al.,2021) ،(Ayoubi,2020 | تعتبر إدارة المواهب عملية متكاملة في التعامل مع المواهب من الموظفين من حيث الاكتشاف والتنمية والاحتفاظ، هذه العملية تنعكس على تعزيز الأداء والقرارات المؤسسية الفعالة في التعامل مع التحديات، وحسن توظيف الإمكانيات والتغلب على المتغيرات المفاجئة. هذا في حد ذاته يتمثل في تحدى مهم امام المنظمات في كيفية تحقيق ذلك من خلال إدارة المواهب. |
| Taamneh et) ،(Harris and Foster,2010) (Mohammed et al.,2020) ،(al.,2021 | يعد عنصر الاكتشاف من المهام الرئيسية في عملية إدارة المواهب في المنظمات حيث يسهل هذا الجانب على المنظمة في حسن اختيار الموظفين المناسبين وذوي التأثيرات الملموسة على الأداء وتحقيق الأهداف والتغلب على مشكلات بيئة العمل الداخلية والخارجية. هذا في حد ذاته يضع تحدى امام المنظمات العامة في كيفية تحقيقه على ارض الواقع. |
| ،(Swailes and Blackburn,2016) (Siswanto et al.,2021) ،(Bratton,2018) (Mensah and Bawole,2018) | تتضمن ممارسات عملية إدارة المواهب أيضاً بعد التنمية والتطوير كإحدى الممارسات المهمة في صقل قدرات الموهوبين من الموظفين، لذلك فهو يمثل تحدى مهم للمنظمات العامة حول كيفية تحقيق التنمية المناسبة التي تثرى الموهبة لديهم وتطورها بشكل يخدم المؤسسة وتغلبها على التحديات التي تواجهها. |
| Taamneh et) ،(Harris and Foster,2010) Rana) ،(Mousa and Ayoubi,2019) ،(al.,2021 (et al.,2013) ،(Matongolo et al.,2018) (Mohammed et al.,2020) | من الجوانب التي تعد ركيزة في عملية إدارة المواهب هي الاحتفاظ بالموهوبين، هذا في حد ذاته يتطلب جهود مؤسسية وتحفيزية وإجراءات للاحتفاظ بهم وبقاؤهم في ولاء ورضا للمؤسسة، لذلك فهو تحدى امام المنظمات العامة من اجل تحقيق هذا البعد الهام في عملية إدارة المواهب. |
| على مستوى إدارة ومواجهة المنظمات العامة لجائحة كوفيد ١٩ | |
| (٢٢ Adler et al.,2021) ،(Vahdat,2021) ،(لاشين، (٢٠٢١) | أدت ازمة كورونا الى احداث فجوة عميقة تتطلب من المنظمات العامة التعامل معها من اجل تحسين الأداء ومواكبته لمتطلبات العامل معها وتجاوز التحديات المترتبة عليها، من سرعة رد الفعل والمرونة التنظيمية والعمل عن بعد والحفاظ على استدامة الموارد. |

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد أحمد الوكيل

| | | |
|---|---------------------------------|--|
| (Fawaris,2021) | (Bucatariu,2020) (Ryan,2020) | تحتاج جهود مواجهة كوفيد الى المزيد من قدرات التواصل واستخدام فعال لتقنيات وسائل التواصل والتطبيقات التقنية وهو تحدى اخر من اجل تعديل أداء الخدمات والإجراءات، الدور الإعلامي التوعوي في الازمات، التحول الرقمي، مما وجد تحدى مفاجئ امام المنظمات العامة. |
| (Kim et al.,2020) (Santra and Alat,2021) (Nartey et al.,2022) (Koscijew,2022) | | الازمة أدت الى تحدى تقليص الموارد وكيفية تعظيم نتائج ادارتها وتعزيز الشراكة والتعاون، تعزيز البنية التحتية، المرونة التنظيمية، التكامل الخارجي، والتكامل الداخلي، وتكامل العملاء والأداء التشغيلي للمنظمات العامة كلها أمور حاكمة للأداء في ظل تحديات كوفيد ١٩ |
| (Sofyan et al.,2022) (Kosack et al.,2021) (Allahi et al.,2021) (Kraus et al.,2020) (Heidaranlu et al.,2022) | | يحتاج أداء المنظمات العامة في مواجهة كورونا الى حسن إدارة وتوظيف المعلومات، نظم الإنذار المبكر، الإجراءات الاحترازية في استمرارية العمل، تعزيز قدرات إدارة الازمات، سرعة الاستجابة بالإجراءات المناسبة، الاستعداد الوظيفي وتأهيل العاملين |
| Mehta) (Suk and Kim,2021) (Mousa,2021) (et al.,2020) | | إيجاد البات مؤثرة في اشراك أصحاب المصالح في إدارة الازمة، مرونة الأداء اللوجيستي وتحدى انسياب الخدمات، بناء الثقة والتواصل مع المجتمع |

المشكلة البحثية للدراسة

في ضوء ما توصلت اليه الباحثة من قراءة لمتطلبات إدارة المواهب في المنظمات العامة وتحديات مواجهة وادارة ازمة كورونا والفجوات البحثية التي استنتجتها الباحثة في التعليق السابق على الدراسات، فان مشكلة الدراسة تتبلور في التساؤل الرئيس التالي

- ✓ ما تأثير عملية إدارة المواهب على مواجهة وإدارة المنظمات العامة لازمة كوفيد ١٩ وذلك في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة؟ ويتفرع منه التساؤلات التالية
- ✓ ما تأثير اكتشاف المواهب على مواجهة وإدارة المنظمات العامة لازمة كوفيد ١٩ وذلك في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة؟
- ✓ ما تأثير تنمية وتطوير المواهب على مواجهة وإدارة المنظمات العامة لازمة كوفيد ١٩ وذلك في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة؟
- ✓ ما تأثير الاحتفاظ بالمواهب على مواجهة وإدارة المنظمات العامة لازمة كوفيد ١٩ وذلك في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة؟

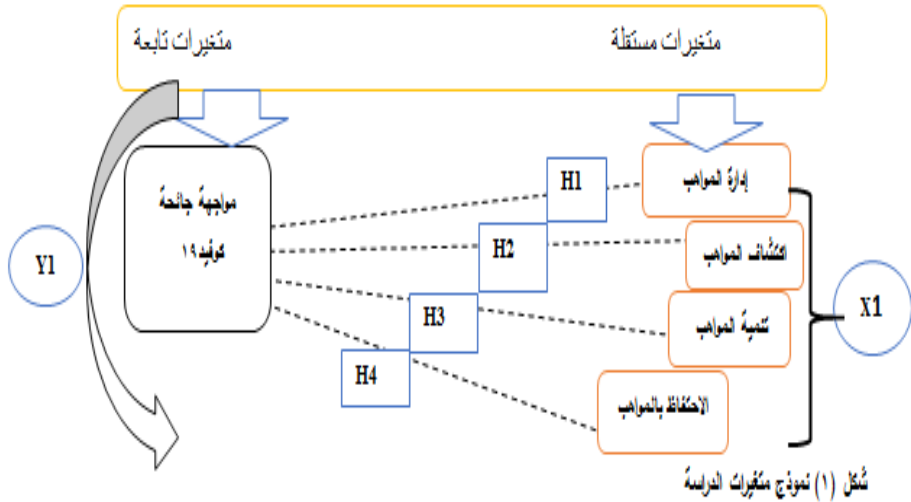
الافتراضات البحثية للدراسة

لتحقيق الأهداف التي تسعى الدراسة الى تحقيقها ووضع إجابة على التساؤل الرئيسي للدراسة والتساؤلات الفرعية تفترض الدراسة ما يلي

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...
د/ منال محمد احمد الوكيل

١. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩مديرية الصحة بمحافظة القاهرة.
٢. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب المرتبطة باكتشاف المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد ١٩مديرية الصحة بمحافظة القاهرة.
٣. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب المرتبطة بتنمية وتطوير المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد ١٩مديرية الصحة بمحافظة القاهرة.
٤. لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب المرتبطة بالاحتفاظ بالمواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد ١٩مديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

نموذج دراسة العلاقة بين إدارة المواهب ومواجهة جائحة كوفيد ١٩ :



التعريف المفاهيمي والإجرائي لمتغيرات البحث

عملية إدارة المواهب

التعريف المفاهيمي: عملية شمولية تقوم بأدائها إدارة الموارد البشرية وتركز فيها على تحديد الموهوبين واكتشافهم ثم القيام بعملية التدريب والتطوير والتنمية وتوفير البيئة التنظيمية والعمل المناسبة لأجل الإبقاء عليهم في العمل بالمنظمة للاستفادة منهم (Dzimбири and Molefakgotla,2021).

التعريف الاجرائي: الأنشطة والأعمال واللوائح والسياسات التي تطبقها إدارة الموارد البشرية في سعيها الى اختيار وتعيين الافراد المتميزين والموهبين، الذين يخدمون اهداف المنظمة ويحققون التطوير المنشود والابتكار في الأداء، في اطار خطة تستهدف البحث عنهم وضمهم للمنظمة مع تدريبهم والإبقاء عليهم في العمل دون مغادرة المنظمة الى جهة اخرى (Tyskbo,2019).

اكتشاف المواهب

التعريف المفاهيمي: هي جزء من عملية إدارة المواهب المتكاملة وهي تركز على قيام المؤسسة وإدارة الموارد البشرية بالعمل على استشراف واكتشاف الموهوبين والمتميزين في القدرات سواء من داخل المؤسسة او من خارجها من اجل التركيز عليهم والاستفادة منهم (Mohammed et al.,2020).

التعريف الاجرائي: الاعمال والاجراءات التي تتخذها المنظمة وتطبقها من اجل وضع شروط محددة لاختيار الموظفين المتفوقين، وبناء رؤية واضحة عن الموهوبين الذين تحتاجهم في أداء اعمالها، مع جذب الموظفين المتميزين من خارج الهيئة للاستفادة منهم، ضمن خطة واضحة لجذب المتميزين وتعيينهم (Tyskbo,2019).

تدريب وتطوير وتنمية الموهوبين

التعريف المفاهيمي: تمثل أحد الممارسات المهمة التي تبني عليها إدارة المواهب حيث تقوم من خلالها المؤسسة وإدارة الموارد البشرية بتقديم التطوير والتدريب

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

المناسب، وتوفير البيئة المحفزة على تنمية واستمرارية المواهب والأداء البشرى المتميز الذي يزيد من القيمة المضافة الى المؤسسة والعاملين وتقديم الحلول لمشكلات الأداء (Taamneh et al.,2021).

التعريف الاجرائي: تتمثل في الإجراءات والأنشطة التي تقوم بتنفيذها المنظمة لغرض وضع خطة تدريب سنوية مخصصة لتنمية الموهوبين، تحديد البرامج التدريبية المناسبة لهم، تنمية الموهوبين لتعزيز دورهم في تحقيق اهداف المديرية والأداء الابتكاري، مع تنفيذ ورش عمل وحلقات عصف ذهني لأحداث التنمية المناسبة، مع القياس والمتابعة لمدى التقدم الحادث في مهاراتهم (Siswanto et al.,2021).

الاحتفاظ بالمواهب

التعريف المفاهيمي: هي الاهتمامات التي تبديها المؤسسة وإدارة الموارد البشرية من اجل ان الاحتفاظ بالمواهب التي تم جذبها واكتشافها ومن خلال تقديم المحفزات والأساليب المحفزة لهم على الاستمرار بالعمل في المؤسسة وتقديم الابداعات والأداء المتميز القائم على الموهبة، وإظهار الولاء والرضا عن البقاء في المنظمة (Mohammed et al.,2020).

التعريف الاجرائي: بيئة العمل والامكانيات التي تخصصها المنظمة من اجل عدم ترك الموهوبين للمنظمة وتقديمهم أفضل أداء، توفير عوامل تحفيز معنوية ومادية للموهوبين والموظفين، مع توفير التمكين والعمل بحرية للموهوبين في انجاز مهام العمل، مع وضع لوائح محفزة على البقاء في المنظمة وتطوير بيئة العمل المادية وتجهيزاتها تحفيزا للموهوبين (Taamneh et al.,2021).

مواجهة وإدارة ازمة كورونا

التعريف المفاهيمي: الاهتمامات التي تبديها المنظمة من اجل ان تدير الازمة وتواجه تأثير الوباء، والأساليب الإدارية التي تقوم المنظمة باتباعها في أداء دورها اثناء كوفيد

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...
د/ منال محمد احمد الوكيل

١٩ وكيفية توظيف امكانياتها البشرية والمادية وتأدية الاعمال وتقديم الخدمات دون اخلال او توقف (Adler et al.,20 ٢٢).

التعريف الاجرائي: الإجراءات التي تتخذها المنظمة والأنشطة والسياسات واللوائح التي تقوم بتنفيذها للوقاية من تأثيرات كوفيد ١٩ وإدارة الازمة من حيث العمل عن بعد والتحول الرقمي في الخدمات، وضع خطط إدارة الازمات وتوجيه الموارد المادية والمالية بصورة مناسبة، وأساليب التواصل مع الشركاء والمستفيدين ومؤسسات الدولة اثناء الازمة، والأساليب التطبيقية المستخدمة في التواصل والاعلام والتوعية علاوة على إدارة اللوجستيات واستدامة العمل وعدم توقفه (Nartey et al.,2022).

وتشير الباحثة الى جدول الترابط بين التساؤلات البحثية اهداف وفروض البحث

جدول (٣) الارتباطات بين التساؤلات البحثية والاهداف والفرضيات

| التساؤلات البحثية | الأهداف المتعلقة بها | الفرضيات المقابلة لها |
|-----------------------------|----------------------|-----------------------|
| التساؤل الرئيسي | هدف ١&٢&٣&٤&٥ | H1 و H2 و H3 و H4 |
| التساؤل الفرعي ١ | هدف 3 | H2 |
| التساؤل الفرعي 2 | هدف 4 | H3 |
| التساؤل الفرعي 3 | هدف 5 | H4 |
| المتغيرات وفقرات القياس | | |
| ممارسات إدارة المواهب | | |
| اكتشاف المواهب | تنمية وتطوير المواهب | الاحتفاظ بالمواهب |
| من ١ الى ٦ | من ٧ الى ١٣ | من ١٤ الى ٢٠ |
| إدارة ومواجهه ازمة كوفيد ١٩ | | |
| من ٢١ الى ٣٤ | | |

منهجية البحث:

يعتمد هذا البحث على استخدام المنهج الوصفي التحليلي وذلك من أجل بناء تأصيل علمي نظري حول تأثير إدارة المواهب بالمنظمات العامة على قدرتها في إدارة ومواجهة كوفيد ١٩ في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، كما أن منهجية البحث تعتمد على إجراء دراسة تطبيقية من خلال عينة حصرية ومسح شامل لقيادات المديرية باستخدام أداة قياس تتمثل في تقديم استبانة تتضمن عدد من المحاور المرتبطة بمتغيرات البحث ، كما يعتمد البحث على الدراسة النظرية بالاعتماد على المنهج الاستقرائي من خلال دراسة العديد من الكتب والدوريات، ومختلف المصادر العلمية المتخصصة العربية والأجنبية وذلك بهدف مناقشة وتحليل الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث، والتعرف على العلاقات والتأثير المتبادل بين عناصر البحث.

الدراسة التطبيقية وتحليل العلاقات بين متغيرات البحث:

في هذا الجانب من الدراسة التطبيقية التي تسعى إلى تحقيق أهداف الدراسة واختبار الفروض حيث تم إعداد الاستبانة وتأكيد مصداقيتها وثباتها، كما أنه تم توصيف عينة البحث وكذلك إجراء اختبارات مصفوفة الارتباط بين متغيرات البحث وكذلك اختبار معامل ارتباط بيرسون ومعامل التحديد r^2 وباستخدام برنامج SPSS، وتنوه الباحثة هنا الى انه تم القيام بمراجعة وتأكيد صحة الاستجابات الواردة في الاستبانة الموزعة والقيام بتوكيدها وتجهيزها تمهيداً لتحويلها الى مقياس "كمي" قابل للإدخال الى برنامج التحليل الإحصائي SPSS، وتم كذلك استخدام مقياس "ليكرت" الخماسي واعطاء وزن لكل مستوى من مستويات المقياس وفقاً لما يلي :

موافق جداً (٥)، موافق (٤)، محايد (٣)، غير موافق (٢) ، غير موافق جداً (١) وإدخال البيانات الى البرنامج وفقاً لهذه الأوزان وتكويد عبارات القياس والاستجابات وذلك لقياس معاملات الارتباط، كما أن عدد المتغيرات الداخلة في النموذج عدد (٥) متغيرات "مستقل وتابع".

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

أداة البحث:

تشمل أداة البحث عدد من العناصر والمراحل التي تمت بها حتى الوصول إلى شكلها النهائي ونشير إلى ذلك كما يلي:

تصميم أداة البحث: حيث جاء تصميم أداة البحث على النحو التالي ومن خلال الرجوع إلى الدراسات السابقة وتطوير أداة البحث وفقرات القياس لتتناسب مع طبيعة مشكلة واهداف وفروض الدراسة:

البيانات الأولية: حيث تضمنت أداة البحث عدد من البيانات الأولية عن عدد العاملين بشكل عام في مقر مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، وعدد القيادات البالغ عددهم ١٢٠ بشكل حصري لعام (٢٠٢١-٢٠٢٢) لتوزيع الاستبانة عليهم.

محاوير أداة البحث: تكونت محاور أداة البحث من محورين رئيسيين محور إدارة المواهب مكون من ٣ محاور فرعية، محور مواجهة وإدارة ازمة كوفيد ١٩. وتم تحديد عبارات وفقرات محاور البحث من خلال الرجوع إلى عدد من الدراسات السابقة المتصلة بموضوع إدارة المواهب ومواجهة جائحة كوفيد ١٩ بالمنظمات العامة. ويشير جدول ١ إلى توضيح محاور أداة البحث وعبارات القياس المرتبطة بكل محور:

جدول ٤. محاور أداة البحث

| المحور | مسمى المحور | عدد العبارات | نسبة عبارات المحور من عبارات الأداة |
|---------------------------|-----------------------------|--------------|-------------------------------------|
| الأول الثاني الثالث | اكتشاف المواهب | ٦ | ٣٠ |
| | تطوير وتدريب وتنمية المواهب | ٧ | ٣٥ |
| | الاحتفاظ بالمواهب | ٧ | ٣٥ |
| | المجموع | ٢٠ | %١٠٠ |
| الأول | إدارة ومواجهة ازمة كوفيد ١٩ | ١٤ | ١٠٠ |
| | المجموع | ١٤ | %١٠٠ |

صدق وثبات أداة البحث:

يقصد بالصدق مدى قدرة أداة البحث على قياس الموضوع الذي وضعت من أجله بمعنى إلى أي درجة تصلح أداة جمع البيانات لقياس الغرض الذي وضعت من أجله بحيث لا تقيس شيء آخر أو تعني شيئاً آخر إلى جانبها (Sardantakos. 1998. P. 95) ، وتم إجراء الصدق وفق ما يلي:

الصدق الظاهري Face Validity:

وهو يتعلق بالصدق الظاهري أو السطحي لأداة البحث حيث يتم من خلاله الحكم على الأداة وعبارات جمع البيانات ذات العلاقة بكل محور من المحاور من حيث ارتباطها بمجال وموضوع البحث ومدى وضوح ومناسبة الأداة لعينة البحث وصحة ترتيب بنود العبارات وصلاحيته للحصول على إجابات من عينة البحث، وتم إجراء هذا الاختبار من خلال عينة من مجتمع البحث، ومن خلال عرض أداة البحث على مجموعة من المحكمين المتخصصين والخبراء وذلك لتأكيد جوانب الشكل والصياغة والترتيب وسلامة عبارات القياس ومدى ملاءمتها وتم القيام بإجراء التعديلات اللازمة التي اقترحها المحكمين على الأداة قبل توزيعها على عينة البحث.

صدق المحتوى Content Validity:

ويعتمد هذا النوع من الصدق على مدى صدق المحتوى من حيث تمثيل العبارات لمتغيرات البحث وتغطيتها للموضوع، وتم التحقق من ذلك من خلال عرض أداة البحث على عينة من البحث وتجربتها تجربة أولية واستخدام اختبار Pre-test وذلك وفق المعادلة الآتية:

$$\text{معادلة جتمان} = \frac{\sqrt{1 - \text{عدد الأخطاء}}}{\text{عدد الأسئلة} \times \text{عدد المبحوثين}}$$

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

ثبات الأداة:

وهنا المقصود بالثبات أن تعطي الأداة نفس النتائج إذا تم استخدامها أو إعادتها مرة أخرى تحت ظروف مماثلة، حيث تم احتسابه من خلال معامل "ألفا كرونباخ" باستخدام البرنامج الإحصائي "SPSS"، حيث يوضح جدول رقم ٢ قيمة لكل محور وكذلك الثبات الكلي للأداة.

جدول ٥. معامل ألفا الاتساق الداخلي لأداة البحث.

| المحور | مسمى المحور | معامل الثبات |
|--------------------------------------|-----------------------------|--------------|
| الأول | إدارة المواهب | ٠.٨٩٩ |
| الثاني | إدارة ومواجهة أزمة كوفيد ١٩ | ٠.٨٧٨ |
| الثبات الكلي والاتساق الداخلي للأداة | | ٠.٨٨٨ |

نوع العينة المستخدمة:

اتبعت الدراسة الحالية أسلوب العينة الحصرية حيث ان الفئة المستهدفة هي فئة المدراء بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة، لذلك اعتمدت الباحثة على هذا النوع من العينات خاصة انهم هم الفئة المعنية بإدارة المواهب ومواجهة وإدارة أزمة كوفيد ١٩.

اجراءات سحب العينة (توزيع الاستبيان)

قامت الباحثة باتخاذ الاجراءات التالية لسحب العينة:

١. الاتصال لتحديد موعد مع المسؤولين مقر مديرية الصحة بمحافظة القاهرة قبل توزيع الاستبيان حتى يكون الموعد مناسباً للموظفين لتوضيح أي سؤال لهم.
٢. الذهاب الى المدراء في اوقات لا يكونون خاضعين فيها لضغط العمل لضمان الجدية في تعبئة الاستبيان خاصة انهم يشغلون مناصب قيادية ولديهم التزامات عديدة.
٣. تم التواصل معهم من خلال البريد الإلكتروني او رسائل الواتس اب لشرح أي استفسارات لديهم عن الاستبيان، مع اعطائهم وقت كاف لملئ الاستبيان.

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

٤. تم توزيع عدد (١٢٠) استبانة تم تلقي عدد (١٢٠) استبانة من المسؤولين بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة ، وبعد حذف الاستبانات غير مكتملة الاجابات وصل العدد الى (١١٤) استبانة مكتملة بنسبة استجابة (٩٥%).

اختبار الفرضيات البحثية

اختبار الفرض الأول: ينص هذا الفرض على: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة". ولإثبات صحة/عدم صحة هذا الفرض تقوم بعدد من الاختبارات كما يلي في جدول ٦ & ٧.

جدول رقم ٦. معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

| العلاقة | معامل الارتباط (r) | مستوى المعنوية | النتيجة (الدالة) |
|---|--------------------|----------------|------------------|
| ممارسات إدارة المواهب ومواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة | ٠.٨٩١** | ٠.٠٠٦** | دالة |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

جدول رقم ٦. نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية لتأثير ممارسات إدارة المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

| المتغير المستقل | المعاملات المقدره | قيمة "ت" | قيمة "ف" | معامل التحديد |
|-----------------------|-------------------|---------------------|---------------------|---------------|
| | β_i | قيمة مستوى المعنوية | قيمة مستوى المعنوية | R2 |
| ممارسات إدارة المواهب | ٠.٣٨٨ | ٢.٦٤٠ | ٤٩١.٣١١ | ٧٩.٤% |
| | ٠.٨٩١ | ٢١.١١٣ | | |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

من نتائج جدولي (٤) & (٥) يتضح ان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جوهرية وهى علاقة طردية بين تطبيق ممارسات إدارة المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (r) ٠.٨٩١ ، كما وصلت نسبة تأثير إدارة المواهب على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة الى ٧٧.٨ % ، وهو ما يعنى ان ما نسبته ٧٧.٨% من التغيرات في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة ترجع الى ممارسات إدارة المواهب ، وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات والادبيات حيث تؤكد دراسة (Dzimbari and Molefakgotla,2021) و (Tyskbo,2019) و (Taamneh et al.,2021)، ممارسات إدارة المواهب عملية متكاملة تسهم في تحسين أداء المنظمة وواردها البشرية ، تعزز من قدراتها في إدارة الازمات والاستدامة المؤسسية والانتقال الى الأداء الفعال والابتكاري الذى يحسن قدرات إدارة الازمات المفاجئة، كما ان دراسات (22 Adler et al.,20)، (Vahdat,2021)، (لاشين، ٢٠٢١)، ان مواجهة جائحة كورونا تتطلب من المنظمات العامة تحسين الأداء ومواكبته لمتطلبات العامل معها وتجاوز التحديات المترتبة عليها، من سرعة رد الفعل والمرونة التنظيمية والعمل عن بعد والحفاظ على استدامة الموارد، تعزيز البنية التحتية، المرونة التنظيمية، التكامل الخارجي، والتكامل الداخلي، وتكامل العملاء والأداء التشغيلي للمنظمات العامة كلها أمور حاکمة للأداء في ظل تحديات كوفيد ١٩ (Santra and Alat,2021)، (Kim et al.,2020)، (Kosciejew,2022)، وهو ما تسهم به ممارسات إدارة المواهب. بناءً على تلك النتائج نتحقق من صحة الفرض الأول نقبل H1 ونرفض H0 وهو ما يعنى قبول علاقة ممارسات إدارة المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

اختبار الفرض الثاني: ينص هذا الفرض على: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب المرتبطة باكتشاف المواهب وتفعيل

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...
د/ منال محمد احمد الوكيل

دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة". ولإثبات صحة/عدم صحة هذا الفرض تقوم بعدد من الاختبارات كما يلي في جدول ٨ & ٩.

جدول رقم ٨. معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين اكتشاف المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

| العلاقة | معامل الارتباط (r) | مستوى المعنوية | النتيجة (الدالة) |
|--|--------------------|----------------|------------------|
| اكتشاف المواهب ومواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة | ٠.٨٧١** | ٠.٠٠٣** | دالة |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

جدول رقم ٩. نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية لتأثير اكتشاف المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

| المتغير المستقل | المعامل المقدر | قيمة "ت" | قيمة "ف" | معامل التحديد |
|-----------------|----------------|----------|----------|---------------|
| | β_i | t. test | F. test | R2 |
| اكتشاف المواهب | ٠.٤٣١ | ٢.٦٧١ | ٤٥٦.٧١١ | ٠.٧٥٩ |
| | ٠.٨٧١ | ٢٠.٧١٤ | | |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

من نتائج جدولي (٤) & (٥) يتضح ان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جوهرية وهي علاقة طردية بين تطبيق اكتشاف المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (r) ٠.٨٧١ ، كما وصلت نسبة تأثير اكتشاف المواهب على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة الى ٧٥.٩% ، وهو ما يعنى ان ما نسبته ٧٥.٩% من التغيرات في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة ترجع الى اكتشاف المواهب ،

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات والادبيات (Harris and Foster,2010)، (Taamneh et al.,2021)، (Mohammed et al.,2020) على ان ادارة المواهب تعتمد على مهام اكتشاف والتعرف على الموهوبين يعد عنصر الاكتشاف من المهام الرئيسية في عملية إدارة المواهب في المنظمات حيث يسهل هذا الجانب على المنظمة في حسن اختيار الموظفين المناسبين ونوي التأثيرات الملموسة على الأداء وتحقيق الأهداف والتغلب على مشكلات بيئة العمل الداخلية والخارجية. هذا في حد ذاته يضع تحدى امام المنظمات العامة في كيفية تحقيقه على ارض الواقع. كما ان دراسات (Kosack et al.,2021)، (Sofyan et al.,2022)، (Kraus et al.,2020)، (Allahi et al.,2021)، (Heidaranlu et al.,2022) اكدت ان تعامل المنظمات العامة مع مواجهة جائحة كورونا يعتمد على حسن إدارة وتوظيف المعلومات، نظم الإنذار المبكر، الإجراءات الاحترازية في استمرارية العمل، تعزيز قدرات إدارة الازمات، سرعة الاستجابة بالإجراءات المناسبة، الاستعداد الوظيفي وتأهيل العاملين وهو ما تسهم في تحقيقه اكتشاف المواهب. بناءً على تلك النتائج نتحقق من صحة الفرض الأول نقبل H1 ونرفض H0 وهو ما يعنى قبول علاقة ممارسات إدارة المواهب المرتبطة باكتشاف المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

اختبار الفرض الثالث: ينص هذا الفرض على: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب المرتبطة بتنمية وتطوير المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة". ولإثبات صحة/عدم صحة هذا الفرض تقوم بعدد من الاختبارات كما يلي في جدول ١٠ & ١١.

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد أحمد الوكيل

جدول رقم ١٠. معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين تنمية وتطوير المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

| العلاقة | معامل الارتباط (r) | مستوى المعنوية | النتيجة (الدلالة) |
|--|--------------------|----------------|-------------------|
| تنمية وتطوير المواهب ومواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة | **٠.٧٩٩ | **٠.٠٠٧ | دالة |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

جدول رقم ١١. نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية لتأثير تنمية وتطوير المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

| معامل التحديد | قيمة "ف" | قيمة "ت" | المعامل المقدر | المتغير المستقل | |
|---------------|----------------|----------|----------------|-----------------|----------------------|
| R2 | F. test | t. test | β_i | | |
| | مستوى المعنوية | القيمة | مستوى المعنوية | القيمة | |
| ٠.٦٣.٨% | **٠.٠٠٤ | ٤٨٨.٦١٥ | **٠.٠٠٦ | ٢.٩٠١ | تنمية وتطوير المواهب |
| | | | **٠.٠٠٦ | ٢٠.٦٧٨ | |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

من نتائج جدولي (٤) & (٥) يتضح ان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جوهريه وهى علاقة طردية بين تنمية وتطوير المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (r) ٠.٧٩٩ ، كما وصلت نسبة تأثير تنمية وتطوير المواهب على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة الى ٦٣.٨%، وهو ما يعنى ان ما نسبته ٦٣.٨% من التغيرات في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة ترجع الى تنمية وتطوير المواهب ، وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات والادبيات (Siswanto et al.,2021)، (Mensah and Bawole,2018) التي اكدت ان تتضمن ممارسات عملية (Swales and Blackburn,2016)، (Bratton,2018)،

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

إدارة المواهب أيضاً بعد التنمية والتطوير كإحدى الممارسات المهمة في صقل قدرات الموهوبين من الموظفين، لذلك فهو يمثل تحدى مهم للمنظمات العامة حول كيفية تحقيق التنمية المناسبة التي تثرى الموهبة لديهم وتطورها بشكل يخدم المؤسسة وتغلبها على التحديات التي تواجهها. حيث تشير دراسات (Mousa,2021)، (Suk and Kim,2021)، (Mehta et al.,2020) ان مواجهة ازمة كورونا تتطلب إيجاد اليات مؤثرة في اشراك أصحاب المصالح في إدارة الازمة، مرونة الأداء اللوجيستي وتحدى انسياب الخدمات، بناء الثقة والتواصل مع المجتمع وهو ما تسهم في تحقيه ممارسات إدارة المواهب من حيث تنمية وتطوير الموهوبين. بناءً على تلك النتائج نتحقق من صحة الفرض الأول نقبل H1 ونرفض H0 وهو ما يعنى قبول علاقة تنمية وتطوير المواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

اختبار الفرض الرابع: ينص هذا الفرض على: " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب المرتبطة بالاحتفاظ بالمواهب وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة ". ولإثبات صحة/عدم صحة هذا الفرض تقوم بعدد من الاختبارات كما يلي في جدول ١٢ & ١٣.

جدول رقم ١٢. معامل ارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين وتفعيل دور المنظمات العامة في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

| العلاقة | معامل الارتباط (r) | مستوى المعنوية | النتيجة (الدالة) |
|---|--------------------|----------------|------------------|
| الاحتفاظ بالمواهب ومواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة | **٠.٨٩١ | **٠.٠٠٢ | دالة |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

جدول رقم ١٣. نموذج الانحدار الخطي البسيط لتحديد معنوية لتأثير الاحتفاظ بالمواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

| معامل التحديد | قيمة "ف" | قيمة "ت" | المعاملات المقدره | المتغير المستقل | |
|---------------|----------------|----------------|-------------------|-----------------|-------|
| | <i>F. test</i> | <i>t. test</i> | | | |
| <i>R2</i> | مستوى المعنوية | مستوى المعنوية | القيمة | β_i | |
| %٧٩.٤٨ | **٠.٠٠٤ | ٤٤٨.٣٤٥ | **٠.٠٠١ | ٢.٦٧٠ | ٠.٣٥١ |
| | | **٠.٠٠١ | ٢٠.٥٦٧ | ٠.٨٩١ | |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

من نتائج جدولي (٤) & (٥) يتضح ان هناك علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية جوهرية وهي علاقة طردية بين الاحتفاظ بالمواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بديرية الصحة بمحافظة القاهرة حيث جاءت قيمة معامل الارتباط (r) ٠.٨٩١ ، كما وصلت نسبة تأثير الاحتفاظ بالمواهب على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بديرية الصحة بمحافظة القاهرة الى ٧٩.٤٨% ، وهو ما يعنى ان ما نسبته ٧٩.٤٨% من التغيرات في مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بديرية الصحة بمحافظة القاهرة ترجع الى الاحتفاظ بالمواهب ، وهو ما يتفق مع العديد من الدراسات والادبيات (Swales and Blackburn,2016) ، (Bratton,2018) ، (Siswanto et al.,2021) ، (Mensah and Bawole,2018) التي اكدت على ان من الجوانب التي تعد ركيزة في عملية إدارة المواهب هي الاحتفاظ بالموهوبين، هذا في حد ذاته يتطلب جهود مؤسسية وتحفيزية وإجراءات للاحتفاظ بهم وبقاؤهم في ولاء ورضا للمؤسسة، لذلك فهو تحدى امام المنظمات العامة من اجل تحقيق هذا البعد الهام في عملية إدارة المواهب. كما ان دراسات (Adler et al.,20) ، (Vahdat,2021) ، (لاشين، ٢٠٢١) ، ان مواجهة جائحة كورونا تتطلب من المنظمات العامة تحسين الأداء ومواكبته لمتطلبات العامل معها وتجاوز التحديات المترتبة عليها، من سرعة رد الفعل والمرونة التنظيمية والعمل عن بعد والحفاظ على

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

استدامة الموارد، تعزيز البنية التحتية، المرونة التنظيمية، التكامل الخارجي، والتكامل الداخلي، وتكامل العملاء والأداء التشغيلي للمنظمات العامة كلها أمور حاکمة للأداء في ظل تحديات كوفيد ١٩ (Santra and Alat,2021)، (Kim et al.,2020)، (Kosciejew,2022)، وهو ما تسهم به ممارسات إدارة المواهب القائمة على الاحتفاظ بالمواهب . بناءً على تلك النتائج نتحقق من صحة الفرض الأول نقبل H1 ونرفض H0 وهو ما يعنى قبول علاقة الاحتفاظ بالمواهب وتفعيل دور المنظمات العامة على مواجهة جائحة كوفيد في ١٩ بمديرية الصحة بمحافظة القاهرة.

جدول ١٤ . مصفوفة معاملات الارتباط لمتغيرات الدراسة.

| إدارة المواهب | اكتشاف المواهب | تنمية وتطوير المواهب | الاحتفاظ بالمواهب | إدارة مواجئة كوفيد ١٩ |
|-----------------------|----------------|----------------------|-------------------|-----------------------|
| إدارة المواهب | ١ | | | |
| اكتشاف المواهب | | ١ | | |
| تنمية وتطوير المواهب | | | ١ | |
| الاحتفاظ بالمواهب | | | | ١ |
| إدارة مواجئة كوفيد ١٩ | **٠.٨٦٣ | **٠.٨٧١ | **٠.٧٩٩ | **٠.٨٩١ |

**دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠.٠١).

حيث تؤكد نتائج الجدول السابق علاقات ترابط معنوية بين متغيرات الدراسة.

النتائج والتوصيات

نتائج الدراسة

اتضح من نتائج الدراسة ووفقاً للتساؤل الرئيس والتساؤلات الفرعية وأهداف وفروض الدراسة والدراسة التطبيقية النتائج التالية

١. تبين وجود علاقة معنوية بين ممارسات عملية إدارة المواهب المتكاملة وبين مواجهة جائحة كوفيد ١٩ في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، حيث يؤكد ذلك صحة الفرضية الأولى ووضع إجابة على التساؤل الرئيس للدراسة حول تأثير عملية إدارة المواهب على مواجهة وإدارة المنظمات العامة لازمة كوفيد ١٩ وذلك في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة حيث وصلت قيمة R^2 الى ٧٧.٨%.
٢. تبين من النتائج ان ممارسات عملية إدارة المواهب المتكاملة تعتمد على الاكتشاف والتنمية والاحتفاظ، هذه العملية تنعكس على تعزيز الأداء والقدرات المؤسسية الفعالة في التعامل مع التحديات، وحسن توظيف الإمكانيات والتغلب على المتغيرات المفاجئة، كما ان مواجهة جائحة كوفيد ١٩ تحتاج التعامل معها من اجل تحسين الأداء ومواكبة لمتطلبات العامل معها وتجاوز التحديات المترتبة عليها، من سرعة رد الفعل والمرونة التنظيمية والعمل عن بعد والحفاظ على استدامة الموارد.
٣. تبين وجود علاقة معنوية بين ممارسات إدارة المواهب من حيث الاكتشاف وبين مواجهة جائحة كوفيد ١٩ في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، حيث يؤكد ذلك صحة الفرضية الثانية ووضع إجابة على التساؤل الفرعي الاول للدراسة حول تأثير اكتشاف المواهب على مواجهة وإدارة المنظمات العامة لازمة كوفيد ١٩ وذلك في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، حيث وصلت قيمة R^2 الى ٧٥.٩%.
٤. اتضح من نتائج الدراسة الحالية ان عملية إدارة المواهب القائمة على الاكتشاف للموهوبين تعتمد على حسن اختيار الموظفين المناسبين وذوي التأثيرات الملموسة على الأداء وتحقيق الأهداف والتغلب على مشكلات بيئة العمل الداخلية والخارجية، كما ان مواجهة جائحة كوفيد ١٩ تحتاج جهود مواجهة كوفيد الى المزيد من قدرات التواصل واستخدام فعال لتقنيات وسائل التواصل والتطبيقات التقنية وهو تحدى اخر

من أجل تعديل أداء الخدمات والإجراءات، الدور الإعلامي التوعوي في الازمات، التحول الرقمي، مما اوجد تحدى مفاجئ امام المنظمات العامة.

٥. تبين وجود علاقة معنوية بين ممارسات إدارة المواهب من حيث التنمية والتطوير والتدريب وبين مواجهة جائحة كوفيد١٩ في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، حيث يؤكد ذلك صحة الفرضية الثالثة ووضع إجابة على التساؤل الفرعي الثاني للدراسة حول تأثير التنمية والتطوير والتدريب للموهوبين على مواجهة وإدارة المنظمات العامة لازمة كوفيد١٩ وذلك في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، حيث وصلت قيمة R^2 الى ٦٣.٨%.

٦. أظهرت نتائج الدراسة الحالية عملية إدارة المواهب التنمية والتطوير والتدريب للموهوبين تعتمد على صقل قدرات الموهوبين من الموظفين، تحقيق التنمية المناسبة التي تثرى المهوبة لديهم وتطورها بشكل يخدم المؤسسة وتغلبها على التحديات التي تواجهها، كما ان مواجهة جائحة كوفيد١٩ تحتاج جهود مواجهة كوفيد تعظيم نتائج إدارة المنظمات العامة وتعزيز الشراكة والتعاون، تعزيز البنية التحتية، المرونة التنظيمية، التكامل الخارجي، والتكامل الداخلي، وتكامل العملاء والأداء التشغيلي للمنظمات العامة كلها أمور حاكمة للأداء في ظل تحديات كوفيد١٩ .

٧. على مستوى الفرضية الرابعة اكدت النتائج علاقة معنوية بين ممارسات إدارة المواهب من حيث الاحتفاظ بالموهوبين وبين مواجهة جائحة كوفيد١٩ في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، حيث يؤكد ذلك صحة الفرضية الرابعة ووضع إجابة على التساؤل الفرعي الثالث للدراسة حول تأثير الاحتفاظ بالموهوبين على مواجهة وإدارة المنظمات العامة لازمة كوفيد١٩ وذلك في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، حيث وصلت قيمة R^2 الى ٧٩.٤٨%.

٨. كما ان النتائج أوضحت ان بين ممارسات إدارة المواهب من حيث الاحتفاظ بالموهوبين تظهر في جهود مؤسسية وتحفيزية وإجراءات للاحتفاظ بهم وبقاؤهم في ولاء ورضا للمؤسسة، وهو بعد هام في عملية إدارة المواهب، كما ان مواجهة جائحة كوفيد١٩ تحتاج التعامل معها من أجل تحسين الأداء ومواكبته

لمتطلبات العامل معها وتجاوز التحديات المترتبة عليها، من سرعة رد الفعل والمرونة التنظيمية والعمل عن بعد والحفاظ على استدامة الموارد.

التوصيات المقترحة

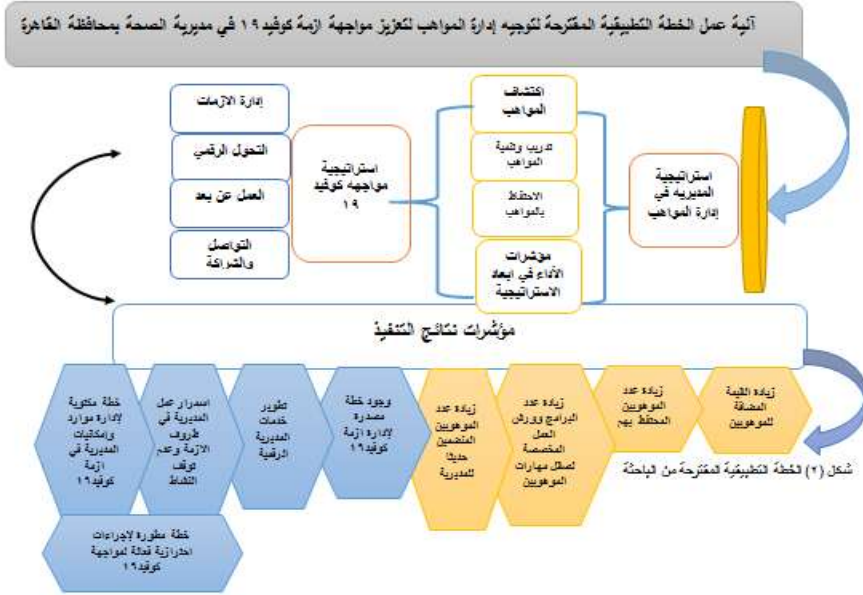
1. في ضوء النتائج التي توصلت اليها الباحثة في دراستها للعلاقة بين ممارسات إدارة المواهب ومواجهة جائحة كوفيد ١٩ في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة، تقترح الاتي
1. ينبغي على مديرية الصحة بمحافظة القاهرة ان تعمل على وضع خطة متكاملة لإدارة الموهوبين لديها بحيث تربط هذه الخطة ببرامج وسياسات الموارد البشرية وتطوير اللوائح الداخلية بما يضمن تعزيز ممارسات إدارة المواهب.
2. من المهم ان تحدد مديرية الصحة بمحافظة القاهرة أساليب فعالة لاكتشاف الموهوبين سواء من داخل الخارج المديرية في ضوء احتياجاتها من المهارات والقدرات البشرية التي تزيد من كفاءة الأداء وتحسن من القدرات المؤسسية لديها وحسن توظيف الإمكانيات والتغلب على المتغيرات المفاجئة.
3. يتعين على مديرية الصحة بمحافظة القاهرة ان تهتم بتنمية وتطوير وتدريب الموهوبين لديها تثرى الموهبة لديهم وتطورها بشكل يخدم المديرية وتغلبها على التحديات التي تواجهها مع تحديد برامج تدريبية متخصصة لهم تخدم مجالات عمل المديرية.
4. من المفترض والضروري للمديرية ان تهئ بيئة العمل للاحتفاظ بالموهوبين وعدم فقدهم جهود مؤسسية وتحفيزية وإجراءات للاحتفاظ بهم وبقاؤهم في ولاء ورضا للمؤسسة، وجود خطط إدارة المواهب، سياسات وإجراءات فعالة، توفير عوامل تزيد من مستويات الرضا الوظيفي، مع الوضع في الاعتبار التناسب بين القدرات والكفاءات لدى الموظفين والمهام والاعمال التي يقومون بها كأساس لنجاح إدارة المواهب.
5. ان تعمل مديرية الصحة في محافظة القاهرة على وجود إجراءات وخطة عملية للربط بين ممارسات إدارة المواهب وتعزيز قدرات مواجهة جائحة كوفيد ١٩ من حيث سياسات ولوائح تزيد من القيمة المضافة والخبرات والكفاءات في عمليات الاكتشاف والتدريب والتنمية والاحتفاظ بالموهوبين.

٦. ينبغي ان تضع مديرية الصحة في محافظة القاهرة مؤشرات قياس وتقييم أداء المديرية لمستهدفات كمية ونوعية في إدارة المواهب مرتبطة مع تعزيز قدرات مواجهة جائحة كوفيد ١٩، وتحديد لجنة الفريق عمل مسئول عنها للمتابعة والتقييم وإصدار تقارير لاتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة.
٧. من المهم ان تركز ممارسات المديرية في مواجهة جائحة كوفيد ١٩ على سرعة رد الفعل والمرونة التنظيمية والعمل عن بعد والحفاظ على استدامة الموارد، تعزيز الشراكة والتعاون، تعزيز البنية التحتية، المرونة التنظيمية، التكامل الخارجي، والتكامل الداخلي، وتكامل العملاء والأداء التشغيلي.
٨. وضع خطة تنفيذية لإيجاد اليات مؤثرة في اشراك أصحاب المصالح في إدارة الازمة، مرونة الأداء اللوجيستي وتحدى انسياب الخدمات، بناء الثقة والتواصل مع المجتمع، مع تحسين قدرات التواصل واستخدام فعال لتقنيات وسائل التواصل والتطبيقات التقنية، تعديل أداء الخدمات والإجراءات، تفعيل الدور الإعلامي التوعوي في الازمات، التحول الرقمي.

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

وتوضح الباحثة في شكل (٢) تصور آلية بناء الخطة التطبيقية المقترحة لتوجيه إدارة المواهب لتعزيز مواجهة أزمة كوفيد ١٩ في مديرية الصحة بمحافظة القاهرة



التوجهات البحثية المستقبلية المقترحة

تقترح الباحثة مجموعة من الدراسات التي من الممكن ان تجريها الدراسات المستقبلية كما يلي:

١. مدى تأثير سياسات استقطاب القيادات الموهوبة في كفاءة وفعالية إدارة الموارد البشرية ومواجهة جائحة كورونا في القطاع الخدمي الحكومي.
٢. إمكانية تطبيق إدارة المواهب الالكترونية وتأثيرها على مواجهة التأثيرات الاقتصادية كورونا في القطاع البنكي الحكومي.
٣. دراسة مقارنة بين عمليات إدارة المواهب في مواجهة تحديات كورونا مقارنة بين قطاع خدمي وقطاع صناعي حكومي.

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد أحمد الوكيل

قائمة المراجع

- الفرجاني، فاطمة علي بلقاسم. (٢٠١٤). إدارة المواهب في المنظمات المعاصرة: مدخل نظري. المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة: جامعة عين شمس - كلية التجارة، ٢٤، ٢٩٩ - ٣٣٣.
- مقود، وهيبه. (٢٠١٥). إدارة المواهب: الاستثمار الأمثل لمنظمات القرن الحادي والعشرين. مجلة البحوث والدراسات العلمية: جامعة يحيى فارس المدنية، ٩٤، ٨٩ - ١١٤.
- سملاي، يحيى. (٢٠٢٠). إدارة المواهب العالمية: مراجعة الإطار المفاهيمي وتحليل الأبعاد الاستراتيجية. مجلة الباحث: جامعة قاصدي مرباح ورقلة، ٢٠٤، ٤٨٩ - ٥٠١.
- العمود، مها بنت صالح، والرفاعي، رنا عيد. (٢٠٢١). تطوير إدارة المواهب: مدارس السعودية كحالة. المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية والإدارية: جامعة الملك فيصل، ٢٢، ١٤، ٧٧ - ٨٤.
- شرف، علي محمد إسماعيل، والمطيري، ود فليح. (٢٠١٨). إستراتيجية مقترحة لتطبيق إدارة المواهب: مدخل لتحقيق جودة الخدمات في إدارات التعليم بمنطقة القصيم. المجلة الدولية للدراسات التربوية والنفسية: مركز رفاذ للدراسات والأبحاث، ٤، ٣٤٨ - ٣٨٣.
- بورنان، مصطفى، و بن موية، مسعود. (٢٠١٩). إدارة المواهب في المنظمات العربية: الفرص والتحديات. مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة: جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ٤، ١٤٨ - ١٦٥.
- الشربيني، صفاء أحمد، أحمد، زينب أحمد محمد، و الدريني، سارة السيد عبدالله. (٢٠١٧). أثر إدارة المواهب على إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على شركات خدمات الإنترنت في مصر. مجلة الدراسات والبحوث التجارية: جامعة بنها - كلية التجارة، ٣٧، ٢٤، ٤٣٧ - ٤٦٩.
- سليمان، سماء. (٢٠٢٠). كورونا: قراءة في إدارة الأزمة. مجلة السياسة الدولية: مؤسسة الاهرام، ٥٥، ٢٢٠، ١٣٨ - ١٤١.
- الشيخ، صالح. (٢٠٢٠). إدارة أزمة جائحة كورونا. التنمية الإدارية: الجهاز المركزي للتخطيط والإدارة، ١٦٩، ١٦٨، ٤ - ٥.

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

إسحق، سالي خليفة، وزوتي، أنطونيو. (٢٠٢٠). أزمة فيروس كورونا والعالم: نقطة تحول العلاقات السياسية والاقتصادية الدولية. مجلة دراسات: مركز البحرين للدراسات الاستراتيجية والدولية والطاقة، مج ٧، ع ١٤، ١٠٩ - ١٢٧.

عبد السميع، مروة محمود فكري. (٢٠٢١). جائحة كورونا: من أزمة العولمة إلى نموذج أكثر استدامة للأمم. مجلة السياسة الدولية: مؤسسة الاهرام، س ٥٦، ع ٢٢٥، ٣٢ - ٤٩.

أبو سويرح، لونا. (٢٠٢٠). العرب وكورونا: إدارة أزمة أم أزمة إدارة. المستقبل العربي: مركز دراسات الوحدة العربية، مج ٤٣، ع ٤٩٦٤، ٧ - ١٠.

عزمي، نهى عثمان عبد اللطيف، وعبد الشافي، دينا حسن محمد. (٢٠٢٠). أزمة كورونا وتداعياتها على التعليم. مجلة الدراسات القانونية والاقتصادية: جامعة مدينة السادات - كلية الحقوق، مج ٦، عدد خاص، ١ - ١٦.

البوعينين، عيسى. (٢٠٢٠). استراتيجيات إدارة الأزمات: إدارة أزمة كورونا نموذجا. مجلة المنارة للدراسات القانونية والإدارية: رضوان العنبي، عدد خاص، ٣٧٩ - ٣٩٩.

لاشين، كريمة محمد أحمد. (٢٠٢١). واقع إدارة أزمة فيروس كورونا المستجد COVID-19 بجامعة طنطا: دراسة ميدانية. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج ٩١، ١٩٠٧ - ٢٠٢٩.

Dzimiri, G.L. and Molefakgotla, A.M. (2021), "Talent management practices: perception of registered nurses in Malawian public hospitals", African Journal of Economic and Management Studies, Vol. 12 No. 3, pp. 423-438.

Harris, L. and Foster, C. (2010), "Aligning talent management with approaches to equality and diversity: Challenges for UK public sector managers", Equality, Diversity and Inclusion, Vol. 29 No. 5, pp. 422-435.

Tyskbo, D. (2019), "Talent management in a Swedish public hospital", Personnel Review, Vol. 48 No. 6, pp. 1611-1633.

Bratton, A. (2018), "The role of talent development in environmentally sustainable hospitality: A case study of a Scottish National Health Service conference centre", Worldwide Hospitality and Tourism Themes, Vol. 10 No. 1, pp. 69-85.

- Swales, S. and Blackburn, M. (2016), "Employee reactions to talent pool membership", *Employee Relations*, Vol. 38 No. 1, pp. 112-128.
- Taamneh, A.M., Taamneh, M., Alsaad, A. and Al-Okaily, M. (2021), "Talent management and academic context: a comparative study of public and private universities", *EuroMed Journal of Business*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Mousa, M. and Ayoubi, R.M. (2019), "Talent management practices: perceptions of academics in Egyptian public business schools", *Journal of Management Development*, Vol. 38 No. 10, pp. 833-846.
- Mousa, M. and Ayoubi, R.M. (2020), "Inclusive/exclusive talent management, responsible leadership and organizational downsizing: A study of academics in Egyptian public business schools", *Journal of Management Development*, Vol. 38 No. 2, pp. 87-104.
- Rana, G., Goel, A.K. and Rastogi, R. (2013), "Talent management: a paradigm shift in Indian public sector", *Strategic HR Review*, Vol. 12 No. 4, pp. 197-202.
- Garavan, T., Matthews-Smith, G., Gill, A.M. and O'Brien, F. (2021), "Strategic Talent Management in the Hospitality Industry", Jooss, S., Burbach, R. and Ruel, H. (Ed.) *Talent Management Innovations in the International Hospitality Industry (Talent Management)*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 9-30.
- Siswanto, J., Cahyono, E., Monang, J., Aisha, A.N. and Mulyadi, D. (2021), "Identifying talent: public organisation with skewed performance scores", *Journal of Management Development*, Vol. 40 No. 4, pp. 293-312.
- Hughes, J.C. and Christensen, J.D. (2021), "Talent Management Innovation in a Time of Unprecedented Disruption: Implications for Practice and Research", Jooss, S., Burbach, R. and Ruel, H. (Ed.) *Talent Management*

- Innovations in the International Hospitality Industry (Talent Management), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 153-179.
- Matongolo, A., Kasekende, F. and Mafabi, S. (2018), "Employer branding and talent retention: perceptions of employees in higher education institutions in Uganda", *Industrial and Commercial Training*, Vol. 50 No. 5, pp. 217-233.
- Mohammed, A.A., Baig, A.H. and Gururajan, R. (2020), "Proposal of a guide for talent evaluation and management based on a qualitative and three-staged approach: A case of the higher education sector", *Journal of Applied Research in Higher Education*, Vol. 12 No. 5, pp. 1045-1078.
- Siikaniemi, L. (2012), "Information pathways for the competence foresight mechanism in talent management framework", *European Journal of Training and Development*, Vol. 36 No. 1, pp. 46-65.
- Mensah, J.K. and Bawole, J.N. (2018), "Testing the mediation effect of person-organisation fit on the relationship between talent management and talented employees' attitudes", *International Journal of Manpower*, Vol. 39 No. 2, pp. 319-333.
- Anlesinya, A., Amponsah-Tawiah, K. and Dartey-Baah, K. (2019), "Talent management research in Africa: towards multilevel model and research agenda", *African Journal of Economic and Management Studies*, Vol. 10 No. 4, pp. 440-457.
- Adler (USA), N.J., Sackmann (Switzerland), S.A., Arieli (Israel), S., Akter (Bangladesh), M.(., Barmeyer (Germany), C., Barzantny (France), C., Caprar (Australia and New Zealand), D.V., Lee (Taiwan), Y.-t., Liu (China), L.A., Magnani (Italy), G., Marcus (Turkey), J., Miska (Austria), C., Moore (United Kingdom), F., Park (South Korea), S.H., Reiche (Spain), B.S., Søderberg (Denmark and Sweden), A.-M., Solomons (Rwanda), J. and Zhang (China), Z.-X. (2022), "The Grand Challenge None of Us Chose:

- Succeeding (and Failing) Against the Global Pandemic 1 ", Osland, J.S., Reiche, B.S., Szkudlarek, B. and Mendenhall, M.E. (Ed.) Advances in Global Leadership (Advances in Global Leadership, Vol. 14), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 3-85.
- Vahdat, S. (2021), "The role of IT-based technologies on the management of human resources in the COVID-19 era", Kybernetes, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Bucatariu, L. (2020), "The Role of Communications in Managing a Disaster: The Case of COVID-19 in Vietnam", George, B. and Mahar, Q. (Ed.) International Case Studies in the Management of Disasters (Tourism Security-Safety and Post Conflict Destinations), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 169-196.
- Fawaris, H.F. (2021), "The role of Muslim women in managing the family during crisis: corona pandemic as a model", International Journal of Human Rights in Healthcare, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Ryan, M. (2020), "In defence of digital contact-tracing: human rights, South Korea and Covid-19", International Journal of Pervasive Computing and Communications, Vol. 16 No. 4, pp. 383-407.
- Kim, S., Parboteeah, K.P. and Cullen, J.B. (2020), "The COVID-19 Crisis Management in the Republic of Korea", George, B. and Mahar, Q. (Ed.) International Case Studies in the Management of Disasters (Tourism Security-Safety and Post Conflict Destinations), Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 231-249.
- Nartey, E., Aboagye-Otchere, F.K. and Simpson, S.N.Y. (2022), "Management control and supply chain operational performance of public health emergency to pandemic control", Management Research Review, Vol. 45 No. 3, pp. 398-435.

- Kosack, E., Stone, M., Sanders, K., Aravopoulou, E., Biron, D., Brodsky, S., Al Dhaen, E.S., Mahmoud, M. and Usacheva, A. (2021), "Information management in the early stages of the COVID-19 pandemic", *The Bottom Line*, Vol. 34 No. 1, pp. 20-44.
- Omobowale, A.O., Oyelade, O.K., Omobowale, M.O. and Falase, O.S. (2020), "Contextual reflections on COVID-19 and informal workers in Nigeria", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. 40 No. 9/10, pp. 1041-1057.
- Allahi, F., Fateh, A., Revetria, R. and Cianci, R. (2021), "The COVID-19 epidemic and evaluating the corresponding responses to crisis management in refugees: a system dynamic approach", *Journal of Humanitarian Logistics and Supply Chain Management*, Vol. 11 No. 2, pp. 347-366.
- Januarita, R. and Sumiyati, Y. (2021), "Legal risk management: Can the COVID-19 pandemic be included as a force majeure clause in a contract?", *International Journal of Law and Management*, Vol. 63 No. 2, pp. 219-238.
- Eichler, J. and Sonkar, S. (2021), "Challenging absolute executive powers in times of corona: re-examining constitutional courts and the collective right to public contestation as instruments of institutional control", *Review of Economics and Political Science*, Vol. 6 No. 1, pp. 3-23.
- Mehta, M., Sarvaiya, H. and Chandani, A. (2020), "Community engagement through responsible leadership in managing pandemic: insight from India using netnography", *International Journal of Sociology and Social Policy*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Sofyan, A.S., Abror, A., Putra, T.W., Muslihati, M., Sofyan, S., Sirajuddin, S., Katman, M.N. and Darussalam, A.Z. (2022), "Crisis and disaster management for halal tourism: a systematic review", *Tourism Review*, Vol. 77 No. 1, pp. 129-145.

- Heidaranlu, E., Tavan, A. and Aminizadeh, M. (2022), "Investigating the level of functional preparedness of selected Tehran hospitals in the face of biological events: a focus on COVID-19", *International Journal of Disaster Resilience in the Built Environment*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Mousa, M. (2021), "COVID-19 and responsible management education (RME) among others: why should public business schools feel threatened?", *International Journal of Educational Management*, Vol. 35 No. 3, pp. 579-593.
- Kraus, S., Clauss, T., Breier, M., Gast, J., Zardini, A. and Tiberius, V. (2020), "The economics of COVID-19: initial empirical evidence on how family firms in five European countries cope with the corona crisis", *International Journal of Entrepreneurial Behavior & Research*, Vol. 26 No. 5, pp. 1067-1092.
- Kosciejew, M.R.H. (2022), "COVID-19 immunity (or vaccine) passports: a documentary overview and analysis of regimes of health verification within the coronavirus pandemic", *Journal of Documentation*, Vol. 78 No. 2, pp. 463-484.
- Santra, S. and Alat, P. (2021), "Adaptive leadership of doctors during COVID-19", *Leadership in Health Services*, Vol. ahead-of-print No. ahead-of-print.
- Mehta, P. (2021), "The Asian region and COVID-19: approaches and gaps in controlling the virus", *Asian Education and Development Studies*, Vol. 10 No. 2, pp. 185-197.
- Suk, M. and Kim, W. (2021), "COVID-19 and the airline industry: crisis management and resilience", *Tourism Review*, Vol. 76 No. 4, pp. 984-998.

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

استمارة الاستقصاء

فيما يلي مجموعة من العبارات ... من فضلك حدد رأيك تجاهها وذلك من خلال وضع علامة (√) أمام واحدة فقط من الإجابات الخمسة أمام كل عبارة وبالصورة التي تعبر وتتوافق مع رأيك الشخص.

| م | العبارات | موافق جداً | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق | غير موافق على الإطلاق |
|------------------------------------|---|------------|-------|-----------------|-----------|-----------------------|
| ممارسات عملية إدارة المواهب | | | | | | |
| اكتشاف المواهب | | | | | | |
| ١ | تهتم المديرية بالبحث عن الموظفين الموهبين داخل الهيئة | | | | | |
| ٢ | تعلم المديرية على جذب الموظفين المتميزين من خارج الهيئة للاستفادة منهم | | | | | |
| ٣ | لدى المديرية خطة واضحة لجذب المتميزين وتعيينهم | | | | | |
| ٤ | تضع المديرية شروط محددة لاختيار الموظفين المتفوقين | | | | | |
| ٥ | تهتم إدارة الموارد البشرية في المديرية بالبحث عن الموهبين | | | | | |
| ٦ | لدى المديرية رؤية واضحة عن الموهبين الذين تحتاجهم في أداء أعمالها | | | | | |
| تنمية وتطوير المواهب | | | | | | |
| ٧ | تضع المديرية خطة تدريب سنوية مخصصة لتنمية الموهبين | | | | | |
| ٨ | تعلم المديرية على تحديد البرامج التدريبية التي تخص تنمية الموهبين لديها | | | | | |
| ٩ | تتابع المديرية تأثير البرامج التدريبية على تحسن أداء الموهبين | | | | | |
| ١٠ | تستفيد المديرية من الموهبين المدربين في صفات مهارات باقي الموظفين | | | | | |
| ١١ | تركز المديرية في تنمية الموهبين على دورهم في تحقيق اهداف المديرية والأداء الابتكاري | | | | | |
| ١٢ | تعلم المديرية على تنويع البرامج التدريبية المقدمة للموهبين سنوياً | | | | | |
| ١٣ | تعقد المديرية ورش عمل وحلقات عصف ذهني بغرض تنمية وتطوير الموهبين لديها | | | | | |
| الاحتفاظ بالمواهب | | | | | | |
| ١٤ | توفر المديرية بيئة عمل جاذبة تشجع على عدم ترك العمل | | | | | |
| ١٥ | تعلم المديرية على توفير عوامل تحفيز معنوية ومادية للموهبين والموظفين | | | | | |
| ١٦ | تقدم المديرية التمكين والعمل بحرية للموهبين في إنجاز مهام العمل | | | | | |

تأثير إدارة المواجه في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد احمد الوكيل

| م | العبارات | موافق جداً | موافق | موافق إلى حد ما | غير موافق | غير موافق على الاطلاق |
|------------------------------------|--|------------|-------|-----------------|-----------|-----------------------|
| ١٧ | تطور المديرية باستمرار من الإمكانيات المادية في بيئة العمل للتحفيز | | | | | |
| ١٨ | تحدد المديرية مكافآت خاصة بالموهوبين المتميزين من الموظفين | | | | | |
| ١٩ | تضع المديرية لوائح محفزة تشجع على الاحتفاظ بالموهوبين من الموظفين | | | | | |
| ٢٠ | تهتم المديرية بزيادة معدلات الرضا الوظيفي لدى العاملين لديها | | | | | |
| إدارة ومواجهة أزمة كوفيد ١٩ | | | | | | |
| ٢١ | ترك المديرية أهمية تأثيرات كوفيد ١٩ وتحتوّلها | | | | | |
| ٢٢ | تشجع المديرية أساليب العمل عن بعد في إدارة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٢٣ | لدى المديرية مرونة كاملة في تلبية التغيرات العاجلة للتعامل مع كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٢٤ | لدى المديرية إجراءات احترازية مكتوبة وموثقة للتعامل مع كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٢٥ | تستطيع المديرية ابداء المرونة الكافية والسريعة لأي تحولات في مواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٢٦ | لدى المديرية إجراءات تمكن من حسن إدارة مواردها خلال مواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٢٧ | توظف المديرية تقنيات وسائل التواصل في إدارة ومواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٢٨ | تطبق المديرية التحول الرقمي في الخدمات والتوعية الإعلامية في إدارة ومواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٢٩ | تستخدم المديرية وتطبيق مدخل إدارة الازمات كأساس في إدارة ومواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٣٠ | تعمل المديرية على تحقيق التكامل والتنسيق داخليا وخارجيا مع أصحاب المصالح في إدارة ومواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٣١ | تطور المديرية من أساليب تقديم خدمات مناسبة عن بعد لتفادي تأثيرات التباعد الاجتماعي لمواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٣٢ | لدى المديرية خطة واضحة لإدارة لوجستيات أعمالها وخدماتها بما لا يؤثر على توقف الأعمال أثناء مواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٣٣ | تركز المديرية على بناء الثقة لدى المستفيدين وأصحاب المصالح في مسألة إدارة ومواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |
| ٣٤ | تحرص الهيئة على تطبيق أساليب إدارة فعالة تحقق لها الاستدامة المؤسسية في إدارة ومواجهة كوفيد ١٩ | | | | | |

تأثير إدارة المواهب في المنظمات العامة على قدرتها في إدارة مواجهة وباء كورونا دراسة تطبيقية ...

د/ منال محمد أحمد الوكيل

ما هي انطباعاتكم ومقترحاتكم عن طبيعة إدارة المواهب وعملياتها الفرعية
بالمديرية؟

.....

.....

.....

.....

.....

ما هي انطباعاتكم ومقترحاتكم عن طبيعة إدارة ومواجهة كوفيد ١٩ من المديرية؟

.....

.....

.....

.....

.....