

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

## الآية

قال تعالى:

﴿قَالَ إِنَّ اللَّهَ اصْطَفَاهُ عَلَيْكُمْ وَزَادَهُو بَسْطَةً فِي الْعِلْمِ وَالْجِسْمِ ط

وَاللَّهُ يُؤْتِي مَلَكَهُو مَنْ يَشَاءُ وَاللَّهُ وَاسِعٌ عَلِيمٌ ﴿٢٤٧﴾

صدق الله العظيم

(سورة البقرة الآية 247)

## الإهداء

إلى منبع سعادتي وراحة بالي ودرة حياتي وسندي ومنازة طريقي ومنبجي الذي لا  
ينضب بأذن الله

إلى أبي...

إلى ملاكي في الحياة إلى معنى الحب والحنان والتفاني إلى بسملة الحياة وسر الوجود  
من كان دعائها سر نجاحي وحنانها بلسم جراحي

إلى أمي...

إلى اللائي لم تلدهم أمي رفيقات دربي في هذه الحياة بدونكم أنا لاشي معكم أكون أنا  
في نهاية مشواري أشكركم على مواقفكم النبيلة إلى من تطلعتم إلى نجاحي  
بنظرات الأمل

إلى صديقاتي...

إلى رفقاء طفولتي.. شبابي.. هرمي..

إلى من أشعر معهم بقيمة حياتي...

إلى أحبتي وأن طال شجاري...

إلى أخي.. وأختي..

إلى أساتذتي وكل من علمني حرفا...

إلى جميع الباحثين والمهتمين بالعلم والمعرفة...

إلى جميع الموهوبين المتميزين في مجالات الحياة المختلفة...

إلى جميع من يهتم بتنشئة الموهوبين ورعايتهم ويقدم يد العون لهم أين ما كانوا...

## الشكر والتقدير

(وقال رب أوزر عني أن أشكر نعمتك التي أنعمت علي وعلى والدي وأن أعمل صالحاً

ترضاه وأدخلني برحمتك في عبائك الصالحين) (النمل، آية 19)

ألهمني أن أشكر نعمتك، وتجعل عملي صالحاً لوجهك فالحمد والشكر  
لجلالك وعظيم سلطانك .

أي جهد هو مزيج من الأفكار التي حفزها وشجعها أشخاص آخرون وسعت البحوثات  
لمزج تلك المقادير بحيث وضع بحثنا يأملن له أن يكون قيماً ومفيداً .

أريد أن أشكر هؤلاء الذين أنعموا علينا بأفكارهم وجهودهم وقدموا إلينا كل الدعم  
والنصح من باب العرفان بالجميل لما بذلوه من جهود طيبة .

وأخص بالشكر والامتنان المشرف الدكتور: سامي مصطفى محمد علي الذي شجعنا  
بنصائحه الطيبة وإرشاداته القيمة لإخراج هذا العمل بصورته النهائية .

الشكر موصول لجميع الأساتذة بكلية الدراسات التجارية بجامعة السودان للعلوم  
والتكنولوجيا قسم إدارة الأعمال .

أقدم بجزيل الشكر إلى شركة سودابت المحدودة للبترول على حسن تعاونهم معنا  
من خلال تقديم المعلومات لنا ومنحهم لنا جزء من وقتهم .

فلكم منا كل الشكر والتقدير

الباحثات

## مستخلص الدراسة:

تمثل إدارة المواهب دور هام في تحسين جودة الاداء و حصول المنظمات على الميزة التنافسية.

الا أن هنالك قلة في الدراسات التي تناولت محددات جودة الاداء خاصة في الدول النامية لذا هدفت هذه الدراسة لمعرفة تأثير إدارة المواهب على جودة الاداء .

إستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي حيث كانت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات، وزعت (150) إستبانة للعاملين بالشركة المستهدفة ، بنسبة إسترداد (83.3%) ولإختبار فرضيات الدراسة تم إستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS .

توصلت الدراسة إلى أن إدارة المواهب لا تقل أهمية عن بقية الإدارات في الشركة فهي أيضا لها تأثير إيجابي على أداء العاملين مما يساعدهم على أداء أعمالهم بشكل مرضي كما توصلت الدراسة إلى أن إدارة المواهب في الشركة لها أثر إيجابي على جودة الأداء (العمليات، المنتجات).

## **Abstract**

Talent management represents an important role in improving the quality and performance for organizations to competitive advantage.

But there are few studies that addressed the determinants of the quality of performance, especially in developing countries, so this study aimed to determine the impact on the quality of talent management performance.

This study used the descriptive analytical method where the resolution was a key tool for data collection, and distributed (150) questionnaire for the target company's employees, by the recovery (83.3%) and to test hypotheses of the study were used SPSS statistical analysis software.

The study found that talent management is as important as the rest of the departments in the company; it also has a positive effect on the performance of employees, helping them on their business performance satisfactorily. The study also found that talent management in the company has a positive impact on the quality of performance (processes, products).

## الفهرست

| رقم الصفحة                    | الموضوع                                  | م     |
|-------------------------------|--|-------|
| أ                             | الآية                                    |       |
| ب                             | الإهداء                                  |       |
| ج                             | الشكر والتقدير                           |       |
| د                             | مستخلص البحث (عربي)                      |       |
| هـ                            | Abstract                                 |       |
| و                             | الفهرست                                  |       |
| ح                             | قائمة الجداول                            |       |
| <b>الفصل الأول</b>            |  |       |
| <b>المبحث الأول</b>           |  |       |
| <b>الإطار المنهجي للدراسة</b> |  |       |
| 2                             | المقدمة                                  | 1-1-1 |
| 2                             | مشكلة الدراسة                            | 2-1-1 |
| 3                             | أهمية الدراسة                            | 3-1-1 |
| 3                             | أهداف الدراسة                            | 4-1-1 |
| 4                             | فرضيات الدراسة                           | 5-1-1 |
| 4                             | منهجية الدراسة                           | 6-1-1 |
| 4                             | حدود الدراسة                             | 7-1-1 |
| 5                             | هيكل الدراسة                             | 8-1-1 |
| <b>المبحث الثاني</b>          |  |       |
| 6                             | الدراسات السابقة                         | 1-2-1 |
| 10                            | النموذج                                  | 2-2-1 |
| <b>الفصل الثاني</b>           |  |       |
| <b>الإطار النظري للدراسة</b>  |  |       |
| <b>المبحث الأول</b>           |  |       |
| 12                            | المقدمة                                  | 1-1-2 |
| 13                            | مفهوم الموهبة وأسباب الاهتمام بالموهوبين | 2-1-2 |
| 15                            | تعريفات الموهبة                          | 3-1-2 |
| 16                            | السمات السلوكية للموهوبين                | 4-1-2 |
| 17                            | طرق وأدوات الكشف على الموهوبين           | 5-1-2 |
| 18                            | عوامل الموهبة                            | 6-1-2 |
| 18                            | دورة حياة الموهبة في المنظمة             | 7-1-2 |

| المبحث الثاني |  |        |
|---------------|--|--------|
| إدارة المواهب |  |        |
| 21            | المقدمة                                    | 1-2-2  |
| 21            | أسباب ظهور مصطلح إدارة المواهب             | 2-2-2  |
| 22            | تعريفات مصطلح إدارة المواهب                | 3-2-2  |
| 23            | مستويات إدارة المواهب                      | 4-2-2  |
| 25            | فوائد إدارة المواهب                        | 5-2-2  |
| 26            | إدارة المواهب والأداء                      | 6-2-2  |
| 27            | إدارة المواهب واكتساب الميزة التنافسية     | 7-2-2  |
| المبحث الثالث |  |        |
| 28            | المقدمة                                    | 1-3-2  |
| 28            | المفاهيم الأساسية للجودة                   | 2-3-2  |
| 29            | أهمية الجودة                               | 3-3-2  |
| 30            | الرقابة على الجودة                         | 4-3-2  |
| 31            | مفهوم جودة الأداء                          | 5-3-2  |
| 31            | علاقة إدارة الجودة الشاملة بالأداء المتميز | 6-3-2  |
| 32            | أبعاد الجودة                               | 7-3-2  |
| 33            | مفهوم الضبط الشامل للجودة                  | 8-3-2  |
| 34            | مسؤولية الجودة                             | 9-3-2  |
| 34            | الاحتياج للجودة                            | 10-3-2 |
| 35            | مفهوم توكيد الجودة                         | 11-3-2 |
| 35            | الجودة وأداء المنظمات                      | 12-3-2 |
| 36            | محددات الجودة                              | 13-3-2 |
| 36            | النتائج المترتبة علي رداءة الجودة          | 14-3-2 |
| الفصل الثالث  |  |        |
| 39            | نبذة تاريخية عن الشركة                     | 1-1-3  |
| الفصل الرابع  |  |        |
| 50            | تحليل بيانات مجتمع الدراسة                 | 1-1-4  |
| الفصل الخامس  |  |        |
| 60            | النتائج                                    | 1-1-5  |
| 61            | التوصيات                                   | 2-1-5  |
| 66            | الملاحق                                    | 3-1-5  |



## قائمة الجداول

| رقم الصفحة | اسم الجدول                               | الرقم |
|------------|--|-------|
| 51         | البيانات الشخصية                         | 1-1   |
| 52         | التحليل العاملي لعبارات المتغير المستقل  | 2-1   |
| 53         | التحليل العاملي لعبارات المتغير التابع   | 3-1   |
| 53         | الاعتمادية                               | 4-1   |
| 54         | المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية | 5-1   |
| 56         | الارتباطات بين متغيرات الدراسة           | 6-1   |
| 57         | الانحدار المتعدد (جودة العمليات)         | 7-1   |
| 57         | إختبار الفرضية لجودة العمليات            | 8-1   |
| 58         | الانحدار المتعدد (جودة المنتجات)         | 9-1   |
| 58         | اختبار الفرضية لجودة المنتجات            |       |