

إستكشاف الدور المعدل للثقافة التنظيمية في أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة
التنظيمية بإستخدام منهجية مراجعة الأدبيات النظامية.

**Exploring the moderating role of organizational culture in the
impact of talent management on improving organizational
reputation using a systematic literature review methodology.**

إعداد الطالب

مالك "محمد فهيم" أسعد

402010218

إشراف

الاستاذ الدكتور

أحمد علي صالح

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الاعمال

قسم الاعمال

كلية الاعمال

جامعة الشرق الأوسط

حزيران، 2022

أنا مالك "محمد فهيم أحمد أسعد" افوض جامعة الشرق الأوسط بتزويد نسخ من رسالتي ورقياً
والكترونياً للمكتبات، أو المنظمات، أو الهيئات والمؤسسات المعنية بالأبحاث والدراسات العلمية عند
طلبها.

الاسم: مالك "محمد فهيم" أحمد أسعد

التاريخ: 2022 / 06 / 14.

التوقيع: 

قرار لجنة المناقشة

نوقشت هذه الرسالة وعنوانها: "استكشاف الدور المعدل للثقافة التنظيمية في أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية باستخدام منهجية مراجعة الأدبيات النظامية"

وأجيزت بتاريخ 14/حزيران/2022

أعضاء لجنة المناقشة:

الإسم	الصفة	جهة العمل	التوقيع
أ.د أحمد علي صالح	مشرفاً	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د شفيق إبراهيم الحداد	عضواً ورئيساً	جامعة الشرق الأوسط	
د. فايز أحمد البديري	عضواً داخلياً	جامعة الشرق الأوسط	
أ.د محفوظ أحمد جودة	عضواً خارجياً	جامعة العلوم التطبيقية	

شكر وتقدير

بسم الله الرحمن الرحيم والصلاة والسلام على أطيب الخلق والمرسلين سيدنا وحبينا وشفيعنا "محمد" عليه أفضل الصلاة والسلام وعلى أله وصحبه أجمعين، أما بعد
إنني لأشكر الله تعالى على فضله حيث أتاح لي انجاز هذا العمل بفضله، فله جزيل الشكر وحمده أولاً واخراً.

ثم أشكر من مد لي المساعدة خلال هذه الفترة، استاذي المشرف على الرسالة فضيلة الأستاذ الدكتور أحمد علي صالح الذي لم يدخر جهداً في مساعدتي، فقد سخر وقته وجهده كما هي عادته مع كل طلبة العلم، كما كان يحثني على البحث ويرغبني فيه ويقوي عزمي عليه ويحفزني باطراءاته المستمرة في قوله "عاشت ايدك"، فله من الله الأجر ومني الحب والتقدير وكل الاحترام، حفظه الله ومتعه بالصحة والعافية ونفع الأمة بعلومه.

كما أتقدم بجزيل الشكر لأعضاء لجنة المناقشة المحترمين، وجميع القائمين على جامعة الشرق الأوسط والذين سهلو لي طريق انجاز هذه الدراسة.

الباحث

مالك محمد أسعد

الإهداء

إلى امي الحنونة الى من كانت سببا في كل خير، الى من وجهني وكان سندا لي طوال حياتي لا أجد الكلمات المناسبة لوصفها فهي من وضعت الجنة تحت اقدامها، جبل من العاطفة والحب، والحنان، والحكمة، والعطاء، أدامك الله تاج لرؤوسنا.

الى والدي رحمه الله الى من تمنيت أن يراني اناقش رسالة الماجستير تغمده الله بواسع رحمته وغفرانه.

الى من كان وسيظل الأب وليس بوالد الى الرفيق والمساند، الى من كان له بعد الله فضل في وصولي الى ما انا عليه، الى من ازرنى ودعمني بكل ما يحمل من قوة، الى العم أبو حكم "طارق عزيز" أدامك الله وأدام صحتك وعافيتك.

الى زوجتي الغالية حنين من ازرتني ووقفت بجانبني وتحملت بعض تقصيري بها ودعمت نجاحي وشجعتني بكل ما تحمل الكلمة من معنى.

الى اخواتي الأعزاء، المؤسسات الغاليات، مشاطيري أفرحي وأحزاني حفظكم الله من كل سوء الى أخي وعضدي وضلعي أحمد وفقه الله وأراني به الخير وأدامه.

الى كل من ساندني وشجعني وافتخر بي طول مسيرتي الدراسية من أصدقاء وزملاء دراسة أضحو أخوة وأخوات.

اليكم جميعا اهدي هذا العمل المتواضع

الباحث

مالك محمد أسعد

فهرس المحتويات

الصفحة	العنوان
أ	العنوان
ب	التفويض
ج	قرار لجنة المناقشة
د	شكر وتقدير
هـ	الاهداء
و	فهرس المحتويات
ط	قائمة الجداول
ط	قائمة الاشكال
ك	الملخص باللغة العربية
م	الملخص باللغة الانجليزية
الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها	
1	المقدمة
6	مشكلة الدراسة والفجوة المعرفية
9	أهداف الدراسة
9	أسئلة الدراسة
11	انموذج الدراسة المفاهيمي
12	أهمية الدراسة
13	حدود الدراسة
13	محددات الدراسة
14	التعريفات الإجرائية وبعض التعريفات المفاهيمية
الفصل الثاني: الإطار النظري ودراسات سابقة	
16	المقدمة
16	إدارة المواهب
16	مفهوم إدارة المواهب

19	أهمية إدارة المواهب
19	أبعاد إدارة المواهب
20	السمعة التنظيمية
21	مفهوم السمعة التنظيمية
23	اهمية السمعة التنظيمية
24	أبعاد السمعة التنظيمية
25	الثقافة التنظيمية
26	مفهوم الثقافة التنظيمية
28	أهمية الثقافة التنظيمية
29	أبعاد الثقافة التنظيمية
31	الدراسات السابقة
37	ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة
الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطريقة والاجراءات)	
38	المقدمة
39	منهج الدراسة
41	مجتمع الدراسة
68	عينة الدراسة
83	ادوات الدراسة
84	متغيرات الدراسة
84	المعالجة الإحصائية
84	إجراءات الدراسة
الفصل الرابع: تحليل نتائج الدراسة والإجابة عن أسئلتها	
86	استكشاف نتائج اثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية
97	استكشاف نتائج اثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب
106	استكشاف نتائج اثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية
116	استكشاف الأبعاد الأكثر تكرارا
الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات	
136	مقدمة
138	نتائج الدراسة

138	أثر إدارة المواهب على تحسين السمعة التنظيمية
139	اثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب
139	اثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية
140	الأبعاد الأكثر تكرارا لمتغيرات الدراسة
141	التوصيات
144	الدراسات المستقبلية
145	قائمة المراجع

قائمة الجداول

رقم الفصل - رقم الجدول	المحتوى	الصفحة
(1-3)	خصائص مجتمع الدراسة	44
(2-3)	الدراسات (المضمنة والمستبعدة)	70
(1-4)	الدراسات المتعلقة بأثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية	88
(2-4)	الدراسات المتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب	100
(3-4)	الدراسات المتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية	109
(4-4)	ابعاد إدارة المواهب	119
(5-4)	أبعاد الثقافة التنظيمية	125
(6-4)	أبعاد السمعة التنظيمية	130

قائمة الاشكال

رقم الفصل - رقم الشكل	المحتوى	الصفحة
(1-1)	مخطط سير الفصل الاول	1
(2-1)	مراحل تحديد الفجوة المعرفية وملامح المشكلة الميدانية للدراسة الحالية	8
(3-1)	أنموذج العلاقات بين متغيرات الدراسة	11
(1-2)	مخطط سير الفصل الثاني	15
(2-2)	العوامل التي تؤثر في الثقافة التنظيمية	26
(1-3)	مخطط سير الفصل الثالث	39
(2-3)	بروتوكول الدراسة	41
(3-3)	نسبة الدراسات التطبيقية	66
(4-3)	توزيع الأبحاث بناء على السنة	67
(5-3)	توزيع الأبحاث بناء على قواعد البيانات	68
(6-3)	نسبة الأبحاث بناء على اللغة	69
(7-3)	عدد الدراسات لكل سنة	83
(1-4)	مخطط سير الفصل الرابع	86
(2-4)	توزيع الدراسات بناء على السنة	96

96	نسب الدراسات بناء على نوع الدراسة	(3-4)
98	نسب نتائج الدراسات من حيث وجود وعدم وجود أثر لإدارة المواهب على السمعة التنظيمية	(4-4)
98	خلاصة نتائج استكشاف أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية	(5-4)
105	توزيع الدراسات بناء على سنة النشر	(6-4)
105	نسب الدراسات بناء على نوع الدراسة	(7-4)
107	نسب نتائج الدراسات من حيث وجود وعدم وجود علاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	(8-4)
107	خلاصة نتائج استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المواهب	(9-4)
114	توزيع الدراسات بناء على سنة النشر	(10-4)
114	نسب الدراسات بناء على نوع الدراسة	(11-4)
115	نسب نتائج الدراسات من حيث وجود وعدم وجود علاقة بين السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية	(12-4)
116	خلاصة نتائج استكشاف العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية.	(13-4)
117	اسقاط النتائج على نموذج الدراسة.	(14-4)
124	أبعاد إدارة المواهب	(15-4)
129	ابعاد الثقافة التنظيمية	(16-4)
136	ابعاد السمعة التنظيمية	(17-4)
137	انموذج الدراسة النهائي	(18-4)
138	تسلسل عملية تحليل مجتمع الدراسة	(19-4)
139	مخطط سير الفصل الخامس	

إستكشاف الدور المعدل للثقافة التنظيمية في أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة

التنظيمية باستخدام منهجية مراجعة الأدبيات النظامية

إعداد: مالك "محمد فهيم" أسعد

إشراف: الأستاذ الدكتور أحمد علي صالح

الملخص

هدفت هذه الدراسة الى استكشاف الدور المعدل للثقافة التنظيمية في أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية، باستخدام منهجية مراجعة الادبيات النظامية عن طريق البحث عن الدراسات وفرزها وتحليل ثم تلخيص نتائجها، وتألف مجتمع الدراسة من (166) دراسة، واعتمدت الدراسة الحالية بروتوكولا لفرز الدراسات بناء على شروط مثل سنة النشر، نوع الدراسة، اللغة وعلاقة الدراسة بمتغيرات الدراسة الحالية او بمفرداتها وأبعادها، كما بلغت عينة الدراسة (83) دراسة تطبيقية باللغتين العربية والانجليزية والسلسلة الزمنية بين عام 2014-2022، وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج بناء على تحليل محتوى دراسات عينة الدراسة وكان ابرزها وجود أثر لإدارة المواهب على تحسين السمعة التنظيمية حيث بلغ عدد الدراسات التي أكدت وجود الأثر (33) دراسة وبنسبة (95%)، كما تبين وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية وإدارة المواهب حيث اكدت وجود هذه العلاقة (21) دراسة وبنسبة (95%) كما توصلت الدراسة الى وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية حيث بلغ مجموع الدراسات التي اكدت العلاقة (23) وبنسبة (96%)، كما توصلت الدراسة الى تحديد الأبعاد الأكثر تكرارا لمتغيرات الدراسة، فكانت أبعاد إدارة المواهب(جذب المواهب، تنمية المواهب

والاحتفاظ بالموهب)، كما تبين أن ابعاد الثقافة التنظيمية(التسلسل الهرمي، ثقافة العشيرة، ثقافة التشبع والسوق)، وكانت ابعاد السمعة التنظيمية(الأداء، الجودة، الرضا والابداع والابتكار)، كما اوصت الدراسة الى الاهتمام بثقافة المنظمة وإدارة مواهبها لما لها ولأبعادها أثر في تحسين السمعة التنظيمية، وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات كان ابرزها: تعزيز الأهتمام بإدارة المواهب بشكل عام وخاصة في المجال الصحي والقطاع العام لما لها تأثيرا واضحا وايجابيا على تحسين السمعة التنظيمية للمنظمات، وذلك من خلال الاهتمام بتطبيق أبعاد إدارة المواهب (جذب المواهب، تنمية المواهب والاحتفاظ بالمواهب)، كما اوصت بالاهتمام برضا الموظفين من خلال تحفيزهم وتنمية مواهبهم والاحتفاظ بهم لما له أثر على تقديم أداء مرتفع وبالتالي المحافظة على سمعة مميزة، واقتрحت الدراسة الحالية مجموعة من الدراسات المستقبلية وكان ابرزها: ضرورة إيلاء الاهتمام بالثقافة التنظيمية والقيم التنظيمية للمنظمات لما لها أثر كبير في بناء سمعة جيدة في الأسواق إجراء دراسة تكميلية للدراسة الحالية، ولكن بأسلوب ماوراء التحليلية (Meta- analysis) او ما يطلق عليه أحيانا بالتحليل التلوي (البعدي).

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، السمعة التنظيمية، الثقافة التنظيمية، مراجعة الادبيات النظامية.

Exploring the moderating role of organizational culture in the impact of talent management on improving organizational reputation using a systematic literature review methodology.

Prepared by: Malek "Mohammad Fahem" Asad

Supervisor: Professor Ahmed Ali Salih

Abstract

The study aimed to explore the moderating role of organizational culture in the impact of talent management on improving organizational reputation using systematic literature review method. Through collecting, sorting, analyzing, and summarizing articles related to the scope of the study.

The study population consisted of (166) studies, and the current study adopted a protocol for sorting studies based on conditions such as year of publication, type of study, language and the study's relationship with the variables of the current study or its vocabulary and dimensions, The study sample amounted to (83) applied studies in both Arabic and English and the time series between 2014–2022, the researcher found that (33) articles at a rate of (95%) proved the existence of an effect of talent management on organizational reputation, moreover, (21) articles at a rate of (95%) found that there is a positive relationship between organizational culture and talent management, and (23) articles at a rate of (96%) found a positive relationship between organizational culture and organizational reputation. In addition, the study found the most frequently studied dimensions of each variable, as for talent management (attracting talent, developing talent, and retaining talent),

as for organizational culture (hierarchy, clan culture, saturation and market culture), and organizational reputation dimensions (performance, Quality, satisfaction, creativity and innovation).

The study presented a set of recommendations, the most prominent of which were: firstly, enhancing interest in talent management, especially in health and public sectors, as it has a clear and positive impact on improving the organizational reputation, by paying attention to the application of talent management dimensions, secondly, the need to focus on organizational culture and values, because they have a significant impact on building a good reputation in markets. In the end, the researcher suggested conducting a supplementary study using meta-analysis to statistically analyze the current study results.

Keywords: Talent management, organizational reputation, organizational culture, systematic literature review

الفصل الأول: خلفية الدراسة وأهميتها



شكل رقم (1-1) مخطط سير الفصل الأول

1.1 المقدمة

تعد السمعة التنظيمية من أهم الجوانب التي تسعى المنظمات إلى تحسينها وتقديم أفضل ما يمكن لتعزيزها لدى الأطراف المعنية سواء كانوا داخليين أم خارجيين، حيث تساهم بشكل كبير في نجاح المنظمات وتقدمها وضمان إستمراريتها، لذلك تعمل المنظمات بشكل جدي وفعال للوصول إلى أرقى

مستويات السمعة لما لها تأثير على العملاء والعاملين بشكل كبير، فهي تزيد من ولاء العاملين وبالتالي تحسين أدائهم، وتزيد الطلب على المنتجات المنظمة والإحتفاظ بالزبائن الحاليين وكسب زبائن جدد.

وإن الحفاظ على سمعة المنظمة وتعزيزها يعد من الموضوعات الحرجة والحساسة لما له من تأثير على حاضر المنظمة ومستقبلها وبالتالي فإن البحث في هذا الموضوع يحتاج إلى الكثير من المعرفة والتحقق من سلامتها، ومن هذا المنطلق

في هذه الدراسة استخدم منهج مراجعة الأدبيات النظامية لما له من إنعكاسات كبيرة على نتائج الدراسة، حيث يعد هذا المنهج الحيوي مميز بشكل كبير كونه يعتمد بشكل كبير على مراجعة الدراسات السابقة وتحليل آراء الباحثين السابقين ، فهو يقوم بجمع عدد كبير من المقالات والدراسات في دراسة واحدة للتأكيد على نتائج الدراسات السابقة (Carrión, Aciar & Morales, 2018)، كما تم إختيار هذا المنهج في الدراسة الحالية لندرة مثل هذه الدراسات على مستوى الوطن العربي، بحسب علم الباحث واستناداً الى المسح الذي تم اجراؤه على محركات البحث التالية

(Google Scholar, Emerald Publishing, Elsevier, Research Gate & Springer link) وكما أشار (2019) عبد الله حيث تبين عدم وجود هذا النوع من الدراسات عند الباحثين العرب، وخاصة في إدارة الأعمال ولهذا السبب نحن نفتقد الكثير من ميزات هذه الطريقة التي يتبعها مؤخرا أغلب الباحثين في اوروبا وأميركيا في دراساتهم.

ولكن رغم وجود هذا النوع من الدراسة ورغم أهميته الكبيرة، لكن هناك مشكلة مهمة تأتي من كيفية دراسة المتغيرات وربطها مع بعضها البعض، وكيف يستطيع الباحث تركيب هذه المتغيرات كنموذج يؤدي في نهاية الأمر للوصول إلى نتيجة صحيحة. (أكاديمية الوفاق للبحث العلمي والتطوير، 2021)

إن واحدة من المتغيرات التي تساهم في تعزيز السمعة التنظيمية هي إدارة المواهب، حيث تعتبر من الأمور المهمة للمنظمة، بسبب أن المنظمات تسعى دائما لضم المواهب الفريدة في ظل زيادة أعداد المتقدمين للوظائف وندرة المواهب العملية بينهم (Salih & Alnaji , 2014) ،لأن التطور العلمي والتقدم التكنولوجي يحتاج بشكل كبير إلى تغير ما هو مألوف إلى غير مألوف يأتي ذلك من الإهتمام بالإبتكار والإبداع داخل المنظمات من أجل تطوير السمعة، ولا يمكن تحقيق ذلك إلا من خلال الإعتماد على كل أفراد المنظمة بشكل عام والموهوبين على وجه الخصوص وهي الفئة النادرة بين الأفراد، ويأتي كل ذلك لتحقيق التقدم والنمو المرهون بشكل كبير بالتقدم الفكري والنتائج العملي والعلمي معا. (الكساسبة، 2016)

وضمن التحديات الجديدة التي تواجهها المنظمات والتي تدفعهم إلى تمييز أنفسهم عن بعضهم البعض وتحقيق ميزة تنافسية في الأسواق المحيطة بهم، يتم تحقيق هذا من خلال هياكل عمل جديدة، أكثر قدرة على تحقيق المرونة في ممارسات الموارد البشرية التي تدعم تحسين الإبتكار والإبداع التنظيمي الداخلي (Filipa Martinho, Isabel Pinto Dos Reis & Marta Correia Sampaio, 2019) ويمكن تعريف إدارة المواهب بأنها الإفتراضات والمعتقدات الأساسية حول أداة المواهب التي يتبناها صانعو القرار والمسؤولين في الشركات والتي تتضمن إستثمار المواهب الحالية وتشجيعها على الإبتكار والإبداع وإستثمار المواهب الخارجية والمحافظة عليها (Maria Christina Meyers, Marianne van Woerkom, Jaap Paauwe & Nicky Dries, 2019)

ويلاحظ مما تقدم ان إدارة المواهب لها انعكاسات على مختلف مجالات المنظمة ومنها السمعة، التي لوحظ تزايد الاهتمام بها من قبل المنظمات، وذلك بسبب تأكد المدراء والعاملين في المنظمات أن

السمعة الحسنة للمنظمة تضمن إستدامتها وتزيد فرص تحقيق الأرباح حيث تخلق الولاء لدى العملاء والعاملين في المنظمة (Hossein Rezaie Dolatabadi, 2012)

ومن هنا نعتقد أن إدارة المواهب مهمة بشكل كبير لتحقيق سمعة أفضل للمنظمات من خلال ما تم ذكره من إهتمام في الابتكار والإبداع والذي بدوره يخلق بيئة عمل تساعد في إستدامة الشركات بفضل ولاء عملائها والعاملين لديها، كون كلا الجانبين يسعيان لتحقيق هدف واحد الا وهو المحافظة على بقاء المنظمة وزيادة الأداء الذي يحقق زيادة في الأرباح، والذي يعتمد بشكل كبير على سمعة المنظمة التي يمكن تعريفها بأنها التصورات التي تنعكس من وجهة نظر العملاء بما يتعلق في اجراءات وعمليات المنظمة ونشاطاتها، وما ينعكس عن وجهات نظرهم بالنسبة للأصول غير الملموسة للمنظمة. (Esen, 2012)

ومن جانب اخر يمكن القول أنه قد يكون هناك أسباب كثيرة لإستمرارية وبقاء الشركات في الأسواق، ومن أهمها هي الثقافة التنظيمية القائمة على إدارة المواهب وإكتسابها، حيث أن تلك الشركات التي لا تمتلك القدرة على إدارة مواهبها وإستقطاب مواهب جديدة تدعم بقائها تصبح غير قادرة على مواصلة الابتكار الذي بدوره يؤدي ليس فقط إلا سقوط الشركة بل يؤدي إلى زيادة مستوى البطالة و إنخفاض مستوى القوة الشرائية الفردية للأسرة، كما يؤدي إلى هجرة المواهب البشرية الوطنية وتوجه قوتها العاملة إلى أماكن اخرى تتمتع بفرص عمل أفضل وبالتالي مستوى معيشي أفضل وهو ما يبحث عنه جميع العاملين (Balo , Arif, 2017)

وأيضاً هناك علاقة وطيدة بين الثقافة التنظيمية وسمعة المنظمات، حيث أن هذه العلاقة من الممكن أن تكون إيجابية في بعض الأحيان وفي بعضها من الممكن أن تؤثر سلباً على السمعة (Cornejo, Puentes & García, 2021).

ويمكن تعريف الثقافة بأنها وكما عرفها العالم ندين تايلور: بأنها النظام المتكامل الذي يشمل المعرفة والمعتقدات والعادات والتقاليد والفن والقانون وغيرها الذي يكتسبها الفرد من المجتمع والبيئة المحيطة به. (Hill, 2021)

كما كشفت دراسة (Cicea, Turlea, Marinescu & Pintilie, 2022) أن الثقافة التنظيمية تتأثر بعدة عوامل ما بين عوامل داخلية كالموظف، القيادة، الكفاءة، مجال النشاط والموارد التكنولوجية وعوامل أخرى خارجية كالإقتصادية، الصناعية، السياسية، الاجتماعية والتكنولوجية، وتبين أن على المنظمات أن تهتم بتطوير وتحسين العوامل الداخلية وبالمقابل مواكبة تغيرات العوامل الخارجية وفي ضوء ما تقدم وتأسيساً عليه يتضح ان موضوع أثر إدارة المواهب على تعزيز السمعة التنظيمية بوجود الثقافة التنظيمية متغير معدل لم يحسم بشكل كامل لجميع المنظمات وان الموجود من الدراسات اما تناقضت بنتائجها او اقتصرت على منظمات معينة دون أخرى او كون إدارة المواهب تعتبر مظلة للعديد من المعاني مثل الإبداع، الإبداع والقيادة ومن جهة أخرى السمعة من الممكن أن تعتبر كإطراء على المنظمة أو تمجيد لها، وأخيراً الثقافة أيضاً يمكن أن تظل تحتها القيم والعادات والتقاليد وغيرها من المعاني المبهمة، ونعتقد ان منهج مراجعة الادبيات النظامية قد يساهم في حل هذه المسألة.

وعلى اساس ما تقدم تسعى الدراسة الحالية لاستكشاف الدور المعدل للثقافة التنظيمية في أثر إدارة المواهب على تعزيز السمعة التنظيمية، ومن هنا يأتي التحدي في ربط هذه المتغيرات مع بعضها

البعض، بسبب وجود ما يمكن وصفه بغميمة ضبابية تجعل دراستهم معاً أمر مبهم وغير واضح بسبب أن كل متغير من هذه المتغيرات يحمل العديد من المعاني المتشابهة.

1.2 مشكلة الدراسة والفجوة المعرفية

لقد أدركت الدول المتقدمة مشكلة حرب المواهب وتعاملت في فلسفتها مع هذا الموضوع بجدية عالية وإهتمام إستثنائي، ولكن العديد من المنظمات العربية لا تزال تقتصر إلى فهم حقيقة هذه القضية ، خاصة أنها تركز على إدارة التهديدات من خلال قياس فجوات الأداء والسعي لمعالجته من خلال خطط التدريب والتطوير لتحقيق مستوى أداء مقبول ، وتتجاهل فرص إدارة المواهب التي تتطلب جهداً وتكاليف أقل، بالإضافة إلى أن لها تأثير كبير على الأداء كونها تسعى لتحقيق التميز والإبداع من خلال إدارة المواهب. (العنزي, العطوي, & العابدي، 2011)، كما أصبحت إدارة المواهب مكوناً مهماً من مكونات إدارة الموارد البشرية في الشركات ، وقد أوجدت مؤخرًا اهتمامًا متزايدًا بالبحث في إدارة الموارد البشرية وتمييزها (DHANABHAKYAM& KOKILAMBAL, 2014)، كما لوحظ وجود تباين في أداء الشركات ، وبعد التحقيق ، حدد سبب هذا التناقض ، وتبين أنه الاختلاف في نسبة الأصول اللاملموسة والتي تعد المواهب إحدى أهم عناصرها، وبالتالي سمحت له هذه النتيجة باستخلاص أن الأصول اللاملموسة هي الأساس لتحقيق أرباح الشركات لأنه يمكن أن تستخدم بشكل متعدد ومتزامن لتحقيق أرباح متزامنة ومتعددة. (العنزي و صالح، 2009)

كما أن إستدامة الشركات المرهونة بسمعتها تعد إحدى جوانب جداول أعمال آلاف الشركات حول العالم وهي من أهم أهداف للموارد البشرية، حيث يتطلب تطوير الكفاءات والاستراتيجيات التعاونية

والقدرات التنظيمية دعم المنظمة في طريقها نحو الاستدامة والتي لا تتحقق إلا بوجود سمعة جيدة للمنظمة (Martin, Gollan & Grigg, 2011)

وتوصلت بعض الدراسات إلى أن السمعة التنظيمية والثقافة مترابطان بشكل كبير في العديد من سمات المنظمة، حيث أن للثقافة التي تعتبر أداة لإرضاء مجموعات أصحاب المصلحة كما يمكن أن تؤدي إلى توقعات إيجابية حول الشركة، أثر كبير على السمعة التنظيمية، وتأتي هذه النتيجة من منظور متعدد البلدان. (Cornejo, Puente & García, 2021)

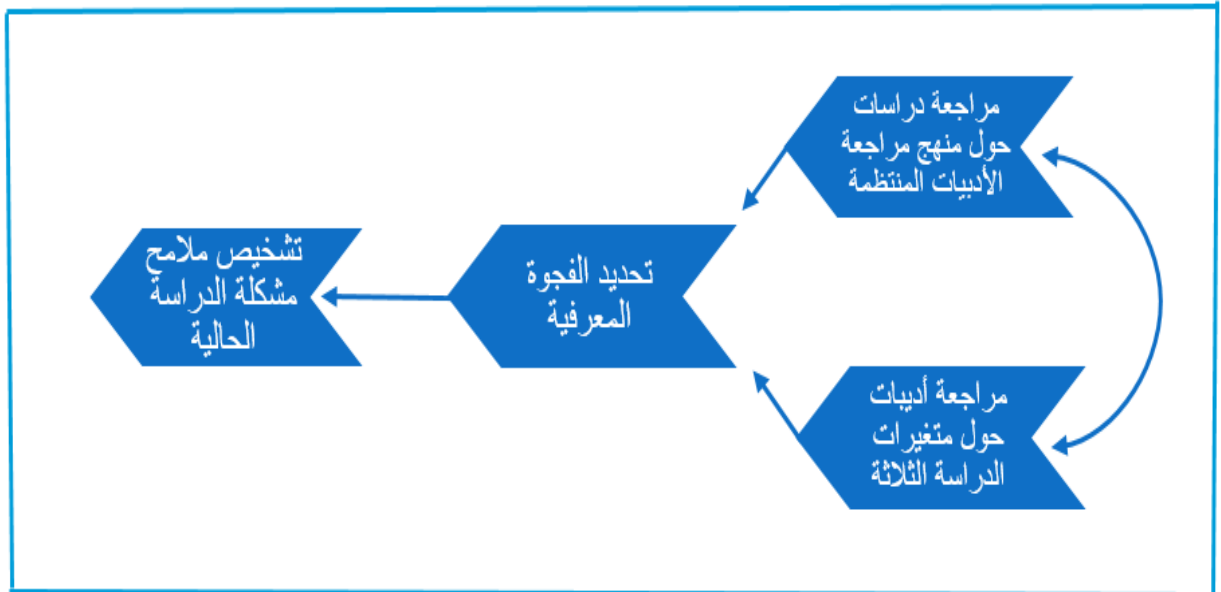
وإستنادا إلى ما سبق وتأسيسا عليه وكون أن أي مشكلة بحثية تعكس فجوة معرفية تتجسد من خلال دوافع منطقية وواقع حقيقي يعيشه الباحث ويستشعر به، وعلى هذا الأساس تتحدد الفجوة المعرفية لهذه الدراسة في ثلاث محاور رئيسية:

المحور الأول : استخلص من المسح الذي قام به الباحث بالإعتماد على محركات البحث العالمية (Google Scholar, Emerald Publishing, Elsevier , Research Gate & Springer link) ، أن المتغيرات الثلاثة التي ستعتمد في هذه الدراسة (إدارة المواهب والسمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية) لم يتم دراستها سوية ومجموعة في دراسة واحدة، أي أنه لم يتم دراستها سوية على هذا النحو، حيث تعد العلاقة بينهم ضرورية بشكل كبير لما لضبط هذه العلاقة أثر واضح على أداء المنظمات بشكل إيجابي والذي يعكس سمعة المنظمة . (Amrainy & Nawangsari, 2021)

المحور الثاني: من خلال البحث عن المقالات والتي تتعلق بالدراسة توصل الباحث إلى وجود ندرة في الدراسات التي إعتبرت الثقافة متغير معدل على العلاقة بين إدارة المواهب والسمعة التنظيمية، وهو

ما دفع الباحث إلى إختيار الثقافة متغير معدل وذلك لسد هذه الفجوة المعرفية. (GOLDEN & SHRINER, 2017)

المحور الثالث : يعد منهج مراجعة الأدبيات النظامية وكما تم ذكره في المقدمة، منهاجا متمم بالحدائثة ويعتبر من مناهج الأبحاث الدقيقة في نتائجها، حيث أنه النهج الأكثر دقة لإجراء المراجعات المستقلة للأدبيات كونه يقوم على أساس توليفات دقيقة علميا لمجموعة من الدراسات والأبحاث الأولية الموثقة والأدبيات وتحليل نتائجها والخروج بنتيجة ذات جودة عالية بشكل كبير (Xiao & Watson, 2017)، ومن خلال البحوث تبين أن الباحثين العرب والدراسات العربية وخاصة في مجال إدارة الأعمال، يفتقرون بشكل كبير إلى إستخدام هذا المنهج.



شكل رقم (1-2) مراحل تحديد الفجوة المعرفية و ملامح المشكلة الميدانية للدراسة الحالية

1.3 أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة لإستكشاف الدور المعدل للثقافة التنظيمية في أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية من خلال مراجعة منهجية للأدبيات النظامية، عن طريق تحقيق الأهداف التالية:

1- استكشاف أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية عن طريق جمع المقالات المتعلقة بالعلاقة بين إدارة المواهب والسمعة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة.

2- استكشاف أثر إدارة المواهب على الثقافة التنظيمية عن طريق جمع المقالات المتعلقة بالعلاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة.

3- استكشاف أثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية عن طريق جمع المقالات المتعلقة بالعلاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة.

4- استكشاف الأبعاد الأكثر تكراراً للمتغيرات الثلاثة (إدارة المواهب، والسمعة التنظيمية، والثقافة التنظيمية) كما سترد في الدراسات وتصنيفها وفق وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة.

1.4 أسئلة الدراسة

بما أن منهجية مراجعة الأدبيات النظامية هي منهجية تبنى على أساس التساؤلات، وذلك لتحديد الاتفاقات والتناقضات في الدراسات، ومن هذا المنطلق تعد مراجعة الأدبيات النظامية منهجية ذات موثوقية عالية (Xiao & Watson, 2017)، فمن هنا جاءت هذه الدراسة لتجيب عن الأسئلة الآتية:

السؤال الرئيس: ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف الدور المعدل للثقافة التنظيمية في أثر

إدارة المواهب على السمعة التنظيمية؟

ويتفرع من السؤال الرئيسي أربعة أسئلة فرعية:

السؤال الأول: ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية؟

السؤال الثاني: ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف اثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب؟

السؤال الثالث: ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف اثر الثقافة التنظيمية على السمعة

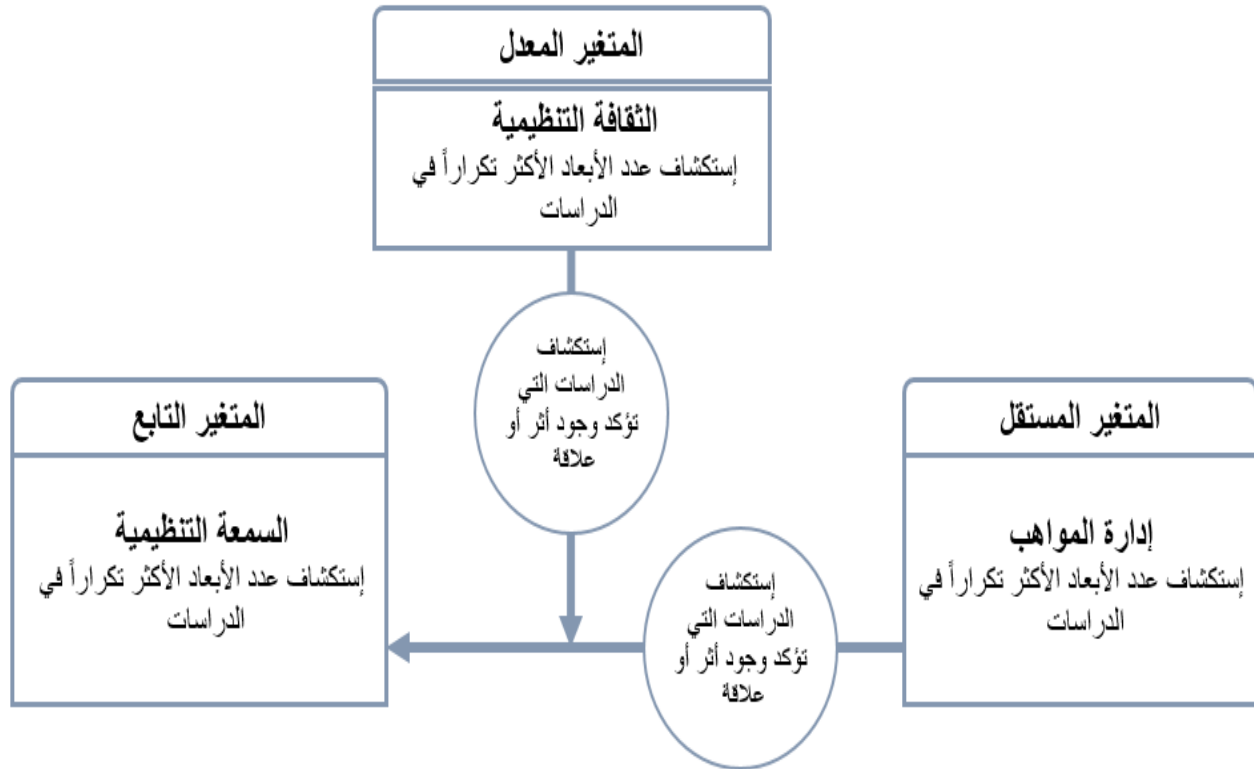
التنظيمية؟

السؤال الرابع: ما الأبعاد الأكثر شيوعا في الدراسات الخاضعة للبحث، للمتغيرات (إدارة المواهب،

الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية) التي تم جمعها وفرزها وتحليلها؟

1.5 نموذج الدراسة المفاهيمي

يعرض الشكل رقم (3-1) الانموذج المفاهيمي الدراسة الحالية:



شكل رقم (3-1) أنموذج العلاقات بين متغيرات الدراسة

1.6 أهمية الدراسة

تبرز أهمية هذه الدراسة من خلال:

الأهمية العلمية:

- 1) يتسم هذا النوع من الدراسات بالحدثية، وتعتبر هذه الدراسة من ضمن الدراسات القليلة في الوطن العربي، حيث أنها تقدم المعرفة بناء على أعمال ودراسات سابقة تأتي من خلال توليف مجموعة كبيرة من الأدبيات ذات صلة بمتغيرات الدراسة.
- 2) تعتبر طريقة الربط بين متغيرات هذه الدراسة وبهذا الترتيب غير موجودة وبناء على المسح من خلال قواعد البيانات لم يتم إيجاد دراسات رتبت المتغيرات بهذه الطريقة
- 3) تعتبر هذه الدراسة مرجعية مهمة للباحثين والمهتمين في مجالات البحث العلمي في إدارة المواهب والسمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية، كونها يمكن إعتبارها خلاصة لأراء الباحثين جاءت من خلال التحليل الدقيق لوجهات النظر المختلفة.

الأهمية العملية:

- تساعد الباحثين في إجراء المزيد من الدراسات الناجحة من خلال الاعتماد على نتائج هذه الدراسة من حيث المتغيرات والابعاد التي ستكون ذات مصداقية عالية.
- تساعد مديري المنظمات وأصحاب القرار فيها بتحديد مواضع القوة والضعف بما يخص إدارة المواهب وتوجيههم لاستغلالها بشكل سليم للارتقاء بالسمعة التنظيمية مع مراعاة اختلاف الثقافات التنظيمية داخل المنظمات.

1.7 حدود الدراسة

الحدود العلمية: تركز هذه الدراسة على مراجعة الأدبيات النظامية المتعلقة بالمتغيرات الآتية:

- 1- المتغير المستقل: إدارة المواهب.
- 2- المتغير التابع: السمعة التنظيمية.
- 3- المتغير المعدل: الثقافة التنظيمية.
- 4- الأبعاد الأكثر تكرارا للمتغيرات الثلاثة.

الحدود الزمنية: تم إنجاز هذه الدراسة خلال عام 2022

1.8 محددات الدراسة

تم إجراء هذه الدراسة على الأدبيات النظامية فيما يخص إدارة المواهب، السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية ومن خلال مراجعة الأدبيات فهناك محددات عديدة للدراسة منها:

- صعوبة الوصول إلى بعض قواعد البيانات كونها تتطلب إنشاء حسابات بمبالغ كبيرة.
- إفتقار قواعد البيانات للأدبيات النظامية باللغة العربية
- قلة الدراسات التي ربطت بين متغيرات الدراسة

كما تعد هذه الدراسة هي الأولى من نوعها كون أنها تستخدم منهج مراجعة الأدبيات النظامية بحسب علم الباحث وبلاستناد إلى محركات البحث التي تم التوصل إليها، لذلك قد يواجه الباحث صعوبة توليف وفرز الدراسات التي تم جمعها والخروج بنتائج منها.

1.9 التعريفات الإجرائية والتعريف المفاهيمي للمتغير المعدل.

إدارة المواهب (**Talent Management**): هي عملية أستقطاب الاشخاص من ذوي الخبرات المميزة من خلال إختيار أفضلهم والمبدعين من بينهم، والمحافظة عليهم وتدريبهم وتطويرهم وتحفيزهم على الابتكار بأستمرار.

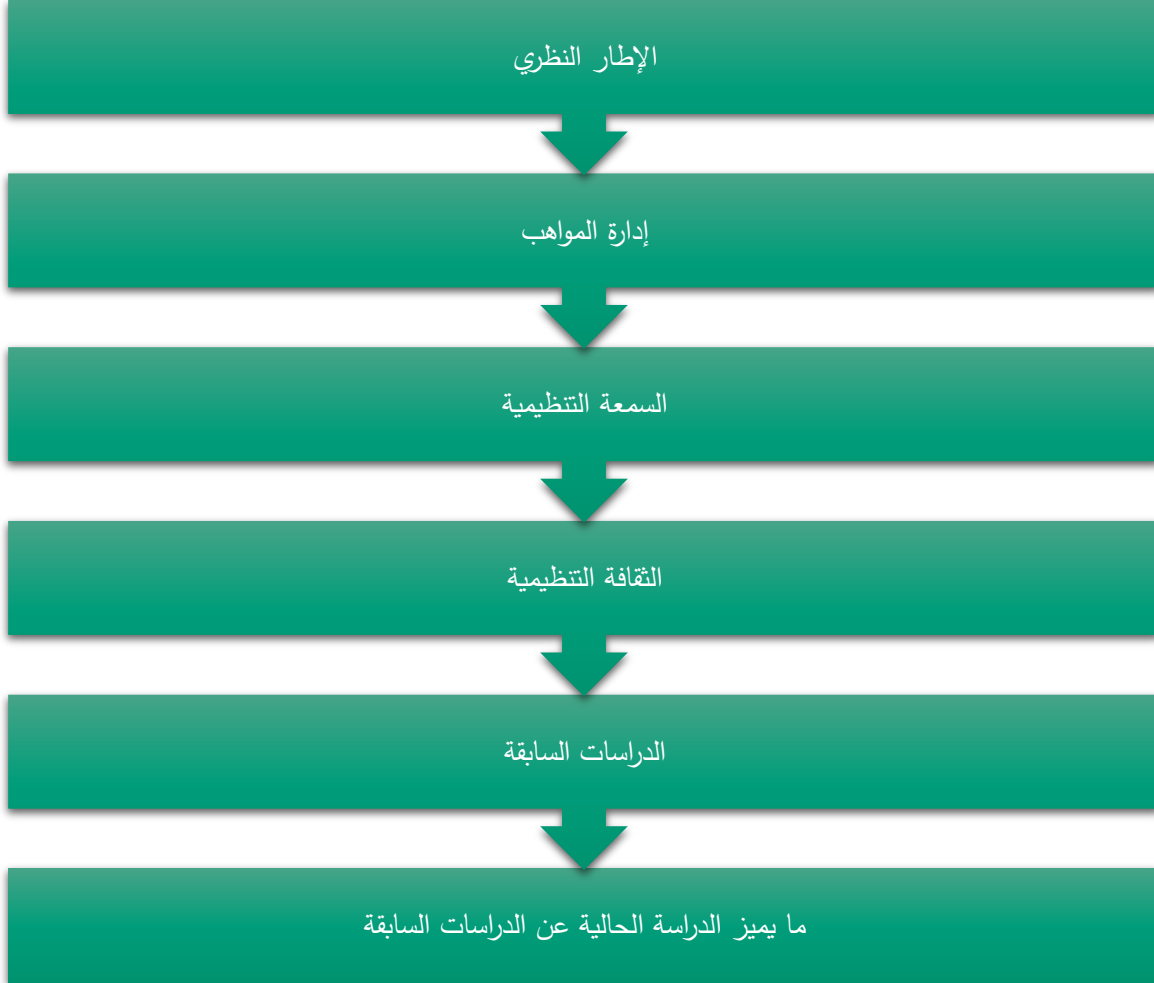
السمعة التنظيمية (**Organization Reputation**): هي الصورة التي تتشكل في أذهان الأفراد المراقبين أو حتى العاملين والمساهمين في المنظمة، حيث يمكن أن تكون السمعة على صورة ثقة في المنظمة أو المنتج أو الخدمة التي تقدمها المنظمة، كما يمكن أن تكون هي المكانة التي تحتفظ بها الشركة لنفسها بين المنافسين أو الصورة الحسنة للمنظمة بالنسبة للمسوقين، كما يمكن تعريفها على أنها نتيجة للتقييم الذي تخضع له المنظمة من المراقبين لها والذي ينعكس من أداء الافراد والمنظمات ككل.

الثقافة التنظيمية (**Organization Culture**): هي القيم والسلوكيات التي يتم ممارستها داخل المنظمة من قبل أعضائها، وهي التي تسهم في إنشاء بيئة خاصة للشركة تؤثر على طريقة التفاعل بين أعضاء المنظمة.

المتغير المعدل (**Moderator Variable**): هو المتغير الذي قد يغير من أثر المتغير المستقل في المتغير التابع زيادةً أو نقصاناً أو يمكن أن يغير اتجاه العلاقة، كما يمكن إعتباره متغيراً مستقلاً ثانوياً بجانب المتغير المستقل الرئيسي، حيث يمكن أن يكون له أثراً مباشراً على المتغير التابع، ويفترض ان تكون له علاقة بالمتغير المستقل مما يؤثر على المتغير التابع. (Baron & Kenny, 1986)

الفصل الثاني: الإطار النظري ودراسات سابقة

أولاً: الإطار النظري



شكل رقم (1-2) مخطط سير الفصل الثاني

2.1 المقدمة

يهدف هذا الفصل إلى صياغة الإطار النظري والفكري لمتغيرات الدراسة وإرتباطها مع بعضها البعض، وبناء عليه فإن الباحث سيقوم بعرض موجز لجميع الأدبيات التي خصت متغيرات الدراسة، ولهذا تم تجزئة هذا الفصل إلى جزئين

الأول: الإطار النظري الذي سيتناول مفهوم متغيرات الدراسة وأهميتها وأبعادها.

الثاني: عرض موجز لدراسات سابقة تخص متغيرات الدراسة، وبيان ما يميز هذه الدراسات عن الدراسات السابقة.

2.2 إدارة المواهب

تعتبر إدارة المواهب من الجوانب المهمة في تحقيق أعلى أداء للموظفين، كما أظهرت الأبحاث أن للمديرين المباشرين دوراً رئيسياً في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية والتي تعتبر إدارة المواهب واحدة منها، كما يمكن أن يؤثر الدعم الإداري في هذا الجانب بشكل كبير على نتائج الموظفين بما في ذلك الشراكة بالعمل ونوايا الدوران والرضا الوظيفي (Kravariti, Tasoulis, Scullion & Alali, 2022)

بالإضافة إلى ذلك، جذبت إدارة المواهب انتباه العديد من العلماء والممارسين والباحثين والشركات المنافسة في السنوات الأخيرة، ومع ذلك لا تزال هناك العديد من الثغرات التي يجب ملئها، تتمثل إحدى الثغرات في الانتقال إلى الوضوح فيما إذا كانت إدارة المواهب هي مجرد إعادة تجميع لممارسات إدارة الموارد البشرية الحالية أو مفهوم جديد يجب فهمه وتحليله. (Jyoti & Rani, 2014)

2.2.1 مفهوم إدارة المواهب

يعتبر مفهوم إدارة المواهب حديثاً في عالم إدارة الأعمال، حيث كانت بداية الإهتمام به في التسعينيات عندما شاع استخدام مفهوم "حرب المواهب" مما حول المنافسة بين المنظمات إلى اجتذاب الموهوبين وأصحاب الكفاءات المميزة وتوفير ظروف مالية ملائمة ومناسبة للمحافظة عليهم، وتطور بعدها مفهوم إدارة المواهب وأصبح مؤخراً يطبق في المنظمات كأحد إستراتيجيات التطوير والتغيير (رضوان، 2013)

تطور مفهوم إدارة المواهب عبر الزمن عبر ثلاث مراحل كما يلي: (عيساوي & مقدود، 2015)

المرحلة الأولى: إدارة التأهيل: كانت هذه المرحلة في السبعينيات إلى الثمانينيات، حيث كانت تهدف فقط إلى تأهيل الموظفين وتجهيزهم لتحقيق أهداف المنظمة والإمتثال للواجبات المحددة لهم مع إظهار بعض الولاء للمنظمة.

المرحلة الثانية: إدارة الكفاءات: كانت هذه المرحلة في ثمانينيات القرن العشرين، فحينها بدأ التنافس بين المنظمات يزداد بشكل ملحوظ وبدأت المنظمات بالإهتمام بالموارد البشرية بشكل أكبر وبدأت تهتم بالإبداع والإبتكار.

المرحلة الثالثة: إدارة المواهب: في هذه المرحلة شاع استخدام ما يسمى بحرب المواهب بسبب شدة المنافسة على المواهب بين المنظمات، حيث ظهر ولأول مرة مصطلح إدارة المواهب في عام (1998) من خلال مقال نشره (David Watkins) حول تطور إدارة المواهب

وبالنظر لتطور مفهوم إدارة الموارد البشرية أعلاه يمكن تعريف مصطلح " إدارة المواهب" بأنها عملية كنظام من الأجزاء المترابطة التي تساعد الشركات في الاستفادة من مواهبها استراتيجياً، من خلال التعرف على الطبيعة المترابطة لإدارة المواهب وبالتالي يمكن للشركات تطوير المواهب وتعزيزها والاحتفاظ بها بشكل أفضل لتلبية احتياجات الأعمال الحالية والمستقبلية. (Bhambhan & Saniy, 2017)

أصبح لمصطلح إدارة المواهب في الوقت الراهن أهمية كبيرة لدى الشركات، مما أدى إلى ضرورة معرفه مفهوم مصطلح "إدارة المواهب Talent Management" الحقيقي، حيث يواجه الباحثون إلتباساً في مفهوم إدارة المواهب كون هناك إفتقار فيما يتعلق بالتعريف والنطاق والأهداف العامة لإدارة المواهب. (Cappelli & Keller, 2014)، ومن هنا سنناقش ونؤكد الأفكار التي اكتشفناها فيما يتعلق بالموضوعات والمعرفة بآفاق إدارة المواهب.

وبالنسبة ل Williams (2000) عرف الموهبة هي ذلك التصوير لشخص يظهر وبشكل روتيني قدراته المميزة وإنجازاته غير العادية في مجموعة متنوعة من المواقف والظروف.

ويرى Michaels, Jones & Axelrod (2001) أن إدارة المواهب تهتم بجذب الأفراد الموهوبين وتمييزهم والإحتفاظ بهم في المنظمة.

كما يعتقد Lardner & Romans (2005) أن إدارة المواهب ما هي إلا تصحيح لنهج المنظمات في التعامل مع الأفراد إبتدأاً من مرحلة التوظيف حتى التقاعد.

وعرفت بأنها مجموعة من العمليات التي تهدف إلى صياغة استراتيجية تركز على التخطيط لاحتياجات المؤسسة من المواهب الحالية والمستقبلية والعمل على استقطابها من جهة وتشخيص مستوى وجودة المواهب المتوفرة حالياً في المنظمة وعبر جميع أقسامها، ومن ناحية أخرى تطوير وإثراء معرفتها من خلال اعتماد معايير وبرامج موضوعية للتنمية المستدامة، وكذلك العمل على الاحتفاظ بالموهوبين وتزويدهم بالتدريب المناسب، وتشجيع الحوافز لدعمهم وإدارة حياتهم المهنية. (صالح وسعد، 2010) كما يرى (Salih & Alnaji , 2014) أن إدارة المواهب تضمن امتلاك الإدارات المختلفة ما يكفي من المواهب لاكتساب ميزة تنافسية وزيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

كما يتم تعريف إدارة المواهب على أنها تحديد وتدريب وامتلاك الموظفين المحتملين الذين يساعدون المنظمة على تحقيق أهدافها، كما تغطي مجموعة واسعة من المهارات، بما في ذلك القدرات الفنية والإدارية حيث تعتبر سلسلة من العمليات تهدف إلى جذب واختيار ورعاية والاحتفاظ بالموظفين المهرة والمطلعين. (Sottile, 2021)

حيث عرفت إدارة المواهب بأنها إستراتيجية موارد بشرية صممت لتمكين المنظمة وتعزيز قدرتها على جذب المواهب وتطويرها والإحتفاظ بها، وذلك لتحقيق أهداف العمل الحالية والمستقبلية. (Kaewnaknaew, Siripipatthanakul, Phayaprom & Limna, 2022)

ويرى الباحث في ضوء الأدبيات المعروضة ان إدارة المواهب وعلى الرغم من الاهتمام المتزايد بقضاياها في العديد من المنظمات، لم يكن هناك إجماع كامل على تعريف مفهوم إدارة المواهب،

وقد يعود السبب إلى تباين وجهات نظر الباحثين واختلاف ثقافتهم؛ ومع ذلك استفاد الباحث من هذه المفاهيم في صياغة مفهوم لإدارة المواهب يتوافق وتوجهات هذه الدراسة مفاده: عملية استقطاب وتطوير

وتحفيز والمحافظة على العاملين ذو القدرات المميزة والمعرفة المتفردة، والذين لهم المساهمة الكبيرة في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمات.

2.2.2 أهمية إدارة المواهب

إن فهم المعنى الحقيقي لإدارة المواهب يتطلب بعض الدقة، مما يعني أنه من الصعب الحكم عليه من ناحية النجاح أو الفشل، ويرى الكثير من الباحثين أن إدارة المواهب هي كضمان لوجود المواهب في مختلف أقسام المنظمة وذلك لضمان الميزة التنافسية ورفع الأداء وبالتالي زيادة الإنتاجية.

كما ينوه كل من Salih & Alnaji (2014) أن إدارة المواهب أربعة عوامل تحتاج إلى أن يتم التركيز عليها من قبل المنظمات

- 1- أن يتم الاعتراف بأن إدارة المواهب لها أولوية قصوى وتحتاج إلى إهتمام كبير.
 - 2- القيام بكل ما يلزم للمحافظة على المواهب داخل المنظمة وتجنب ما يعرف بهجرة العقول.
 - 3- الإهتمام بجانب التدريب والتنمية والتطوير لأعضاء المنظمة عموماً والموهوبين بشكل خاص.
 - 4- أن المحافظة على المواهب هي السلاح الذي يحافظ على الميزة التنافسية للمنظمة.
- وبالتالي يرى الباحث أن هناك حاجة ماسة للمنظمات بأن يكون لديها ثروة من المواهب تمكنها من رفع أدائها وتقليل التكاليف وبالتالي تحقيق الميزة التنافسية وهذا ما تطمح له جميع المنظمات وذلك للحصول على أكبر حصة سوقية تساعد في زيادة العائد على الإستثمار.

2.2.3 أبعاد إدارة المواهب

من خلال دراسة أجراها كل من Nel & Rodriques (2015) أن لإدارة المواهب بعدين أساسيين ألا وهما جذب المواهب والإحتفاظ بهما، وتم الإشارة إلى أن الإحتفاظ بالمواهب يعد أكثر أهمية من مسألة جلبها وذلك من خلال تحسين أداء الأعمال وتطوير بنية تحتية صحية قوية بهدف تقليل التكلفة.

كما لوحظ أنه ومن خلال دراسة Kheirkhah, Akbarpouran & Haqhani (2016) هناك ثلاثة أبعاد لإدارة المواهب ألا وهي (نزع المواهب وإمتصاصها، تطوير المواهب والإحتفاظ بالمواهب).

ومن خلال دراسة Hashemzaee & Ghasem (2017) وكون أن التحفيز ذي علاقة قوية بدفع العاملين على إستغلال مواهبهم، تم التتويه إلى أن لإدارة المواهب أبعاد مختلفة نوعا ما عن الدراسات الأخرى ألا وهي:

1- إستقطاب وتوظيف القوى العاملة الموهوبة

2- تحديد وعزل القوى العاملة الموهوبة

3- تطبيق الموهبة

4- تنمية المواهب

5- الإحتفاظ بالمواهب

ومن خلال ما لوحظ في دراسة Atoom (2018) أن لإدارة المواهب خمسة أبعاد رئيسية (الإستقطاب، الإختيار، التطوير، الإستدامة وأخيرا التقييم).

وأخيرا وكما اشار كل من Mitosis, Lamnisos & Talias (2021) تم تحديد عدة أبعاد لإدارة المواهب، فتم إعتبار كل من (جذب الموظفين الموهوبين، تطوير وتنمية المواهب والإحتفاظ بالمواهب)، من أهم الأبعاد لإدارة المواهب، كما تبين أن لكل بعد على حده تأثيرا إيجابيا على المنظمة.

وبناء على ما سبق يرى الباحث أن هناك عدم وضوح في تحديد أهم الأبعاد التي يجب على المنظمات الإهتمام بها لإدارة المواهب لديها، حيث وجدت هذه الدراسة لتحديد هذه الأبعاد بشكل أدق، حيث إنه ومن وجهة نظر الباحث وبناء على المسح الذي قام به للبحث عن الأدبيات تبين أن هناك عدم اتفاق بين الباحثين على ابعاد محددة وشاملة لمتغيرات هذه الدراسة.

2.3 السمعة التنظيمية:

يلعب مفهوم السمعة التنظيمية دورا مهما ومركزيا في الكثير من الدراسات الأدبية، ويمكن القول أنه وبمرور الوقت يمكن أن تصبح المنظمة معروفة بشكل كبير كما يمكن أن تراكم فهما متزايدا في أذهان الجمهور لما هو معروف عنها، وبالتالي يمكن الحكم عليها بشكل إيجابي أو سلبي غير قابل للنسيان من قبل مراقبيها. (Lange & Lee, 2011)، وكما لخصها Warren Buffett (1995) الذي قالها بوضوح " يستغرق بناء السمعة عشرين عاما وخمس دقائق لتدميرها "

2.3.1 مفهوم السمعة التنظيمية

لا يعتبر مفهوم السمعة التنظيمية بالمفهوم الحديث، ولكن مؤخرًا لاحظت المنظمات أن عليها الإهتمام بهذه المفهوم ولذلك ذكرت في الأدبيات العديد من المفاهيم منها على سبيل الذكر لا الحصر تعريف (Fombrun & Van Riel 1997) الذي يعد السمعة التنظيمية بأنها من الأصول النادرة التي يصعب تقليدها أو تكرارها، كما أنها معقدة ومحددة ومتعددة الأبعاد وتحتاج كثيرًا من الوقت لإيجادها، ولكنها لا تتناقض مع الإستخدام.

ومن خلال ما جاء في دراسة (Mahon 2002) فقد تم تعريف مفهوم السمعة التنظيمية على انها المورد غير الملموس الذي يساعد المنظمة على خلق ميزة تنافسية، حيث أنه ومن العب تقليده في الأجل القريب تحديداً، وذلك لإن بناء السمعة يستغرق وقتاً لتطوير علاقات المصلحة وبنية المنظمة. وأوضح (Melewar 2003) أن مفهوم السمعة التنظيمية يعني الرصيد ذي قيمة للمنظمة، والذي يمكن إستغلاله عن طريق محاولة التميز وتحقيق ميزة تنافسية بين المنافسين، كما تساعد على إنشاء حواجز محتملة تمنع دخول منافسين جدد.

ووفقاً لدراسة (Smith.K, Smith.M & Wang 2010) فقد تم تعريف السمعة التنظيمية بأنها السلوك المحتمل للمنظمات وجودة الأداء مما يزيد ثقة الجمهور بالمنظمة ومنتجاتها وخدماتها، كما أنها القدرة المتوقعة والمحتملة للمنظمة لتحقيق أهداف أصحاب المصلحة.

كما عرفت على انها فهم سلوك المنظمات المنافسة، وذلك إستجابة لتحديد الفرص والتهديدات بناء على نظرة المراقبين لها. (Maor & Arild, 2015).

وكما جاء تعريف السمعة التنظيمية بأنها: مجموعة من الصفات الإيجابية المترابطة التي تكتسبها منظمة بالإخلاص والثقة والمصداقية، والتي بدورها تحقق أهداف وتطلعات أصحاب المصلحة في إطار التطور والتقدم المستمر، والجودة والتميز. (طالب، 2020)

وعرفت بأنها الطريقة للنظر للمنظمة، تصورها من قبل الأشخاص الموجودين داخلها (أعضاء المنظمة)، أو خارجها (الجمهور)، كما تعتبر سمعة المنظمة أحد الأصول غير الملموسة لها والتي

لها تأثيرا إيجابيا واضحا على تقييمات السوق أو على المنظمة نفسها، حيث ينتج عن هذا التأثير إنعكاسا على المزيد من الثقة لدى المستثمرين لإستثمار المزيد من الأموال في المنظمة، بسبب أن ما تبنيه المنظمة لكسب ثقة المستثمرين من المتوقع أيضا أن يكسبها ثقة المستهلكين مما يجعلها وجهة إستثمارية ناجحة. (Amrainy& Nawangsari, 2021)

وبناء عليه يرى الباحث أن هناك تباين كبير في تحديد مفهوم واضح وصريح للسمعة التنظيمية وهذا التباين يأتي وكما تم ذكره بسبب أن كل باحث يرى السمعة التنظيمية بناء على مجال تخصصه.

وبناء على ما سبق ومن وجهة نظر الباحث يمكن تعريف السمعة التنظيمية بأنها الصورة التي تظهر بها المنظمات للمراقبين والجمهور، والتي بدورها تعمل على ترسيخ تصورات في أذهانهم يصعب نسيانها، من خلال المحاولة وبشكل مستمر على رفع اداء المنظمة لكسب ثقة المستهلكين وبالتالي المساهمين لجذبهم للمساهمة بالمزيد من الأموال في المنظمة.

ووفقا ل (Wæraas & Moshe (2014) يمكن النظر إلى السمعة التنظيمية من خلال ثلاث جهات نظر مختلفة في تحديد المتحكم في السمعة التنظيمية.

المنظور الأول: الإقتصادي: في هذا المنظور يرى الباحثون أن المنظمات تتمتع بسمعات مختلفة ناتجة عن الإشارات المختلفة المرسله إلى أصحاب المصلحة، مما يوفر معلومات محددة وهذا بدوره يجعل المنظمات هي من تتحكم بسمعتها.

المنظور الثاني: الإجتماعي: في هذا المنظور يعتبر الباحثون أن السمعة التنظيمية ما هي إلا تصورات جماعية بخلاف المنظور الأول كون تقييمات أصحاب المصلحة لسمعتها ليست مستمدة فقط من الإشارات المرسله لهم، ولكن من مصادر مختلفة ناتجة عن تبادل معلومات حول سمعة المنظمات، وهنا تعتبر السيطرة على سمعة المنظمة خارجة عن حدود سيطرتها.

المنظور الثالث: المؤسسي: تنتج السمعة في هذا المنظور بناء على تصنيفات أنشأها وسطاء مثل الخبراء أو وسائل الإعلام، وفي هذا المنظور تعتمد السمعة على معايير محددة يستخدمها وسطاء مؤسسيين لتقييم المنظمة.

وتأسيسا على ما سبق يرى الباحث أن هناك عدة طرق لقياس السمعة التنظيمية وتحديدتها وتختلف طريقة القياس بناء على ما تريد المنظمات أن تحدد المفهوم المناسب لها للسمعة التنظيمية، ومن هنا جاءت هذه الدراسة لتحديد المفهوم الشامل للسمعة التنظيمية.

2.3.2 أهمية السمعة التنظيمية.

نحن نعيش في بيئة تنافسية، حيث يرتبط بقاء المنظمات واستمرارها ارتباطا مباشرا في نجاح أعمالها، كما تلعب السمعة التنظيمية دورا كبيرا في المنظمات للحصول على ميزة تنافسية ولذلك يعتبر للسمعة التنظيمية أولوية قصوى لدى اصحاب المصالح.

وبناء على ذلك تتلخص أهمية السمعة التنظيمية في النقاط التالية: (قرفي & الصراوي، 2016)

(1) تؤدي السمعة التنظيمية الى توطيد العلاقات مع الاطراف المؤثرة في المجتمع، حيث انها تعتبر البناء الاجتماعي التي تحصل عليه المنظمة بعلاقاتها مع اصحاب المصالح الاخرين.

(2) تزيد من نسبة رضا العملاء عن المنظمة، كذلك العاملين، حيث أنه وفي حالة تعرض العملاء لاختيار بين منتجين متشابهين هنا تلعب السمعة الدور في جذب الاختيار نحوها.

(3) ان للسمعة التنظيمية تأثير قوي في مصداقية اعلانات المنظمة حيث انها تلعب دورا مهما في التأثير على فاعلية الاعلانات وبالتالي المبيعات.

كما تكمن الاهمية العظمى للسمعة التنظيمية في تحسين رضى العملاء وزيادة وعيهم بما تقوم به المنظمة، وادراكهم لصورتها الحسنة، كما أنها تساهم في المحافظة على اسهم المساهمين وتعمل على زيادتها، كما تساعد في تحديد وكشف مناطق القوة والعمل تعزيزها والحفاظ عليها ومواطن الضعف والعمل على معالجتها، كما أن للسمعة التنظيمية دورا كبير في ادراك المستهلك لجودة المنتج والذي يتيح بدوره للمنظمة الفرصة لزيادة مبيعاتها وتعظيم ارباحها، وتساعد كذلك المنظمة بالحفاظ على

الموهوبين لديها. (عمير، عبود، صلاح الدين & ضياء الدين، 2017)

2.3.3 أبعاد السمعة التنظيمية

إن للسمعة التنظيمية العديد من الأبعاد وذلك بناء على اراء الباحثين في الدراسات المختلفة التي تم عرضها في هذا الجزء، وذلك لتحديد ما هي الأبعاد التي تم أخذها بعين الإعتبار في كل دراسة.

بناء على دراسة (De Castro, Lopez & saez (2006 أن:

- 1- سمعة العمل: هي البعد الأول للسمعة التنظيمية حيث يتضمن ذلك الجوانب المختلفة لسمعة الشركة فيما يتعلق بالوكلاء وأصحاب المصلحة المرتبطين ارتباطاً وثيقاً بأنشطة وعمليات الشركة التجارية، مثل العملاء، الموردين، المديرين أو الموظفين.
- 2- السمعة الإجتماعية: هي البعد الثاني والتي تأتي نتيجة رؤى وآراء أصحاب المصلحة الآخرين الذين لا يرتبطون ارتباطاً وثيقاً بالأنشطة التجارية اليومية (مثل المستثمرين والمجتمع بمعنى أوسع).

وكما أشار (Lange, Lee & Dai (2011 إلى أن للسمعة التنظيمية ثلاثة أبعاد (أن تكون المنظمة معروفة، أن تكون المنظمة معروفة بشيء ما وأخيراً أن تكون ذات أفضلية معممة).

وذكر في دراسة (E.Alniacik, U Alniacik & Erdogmus (2012 أن للسمعة التنظيمية ستة أبعاد إهتمت الدراسة بها (الجاذبية العاطفية؛ جودة المنتج / الخدمة؛ الرؤية والقيادة؛ بيئة مكان العمل؛ المسؤولية الاجتماعية والبيئية؛ الأداء المالي).

وكما جاء في دراسة (Salih & Alnaji (2014 تم إعتبار أن للسمعة التنظيمية ثلاثة أبعاد، أو كما تم ذكرها في الدراسة ثلاثة محاور مهمة لدراسة السمعة التنظيمية ألا وهي (تقوية الذات، التحقيق الذاتي وتواتر التفاعل).

وأخيرا وكما تبين في دراسة أجراها كل من (Cornejo, Puente & García (2021) حيث تم إعتبار أن للسمعة التنظيمية سبعة أبعاد يتم أخذها بعين الإعتبار، وذلك وفق إستبيانات قام بها معهد السمعة للعديد من الشركات المرموقة فتم تحديد أبعاد السمعة التنظيمية على أنها: المنتجات والخدمات والابتكار ومكان العمل والحوكمة والمواطنة والقيادة والأداء، حيث يعتمد مقياس السمعة التنظيمية على أربعة عناصر: الإعجاب والاحترام، والسمعة المعترف بها، والانطباع الجيد، والثقة.

نلاحظ أنه يوجد تباين كبير في تحديد مفهوم واضح ودقيق للسمعة التنظيمية، حيث يرجع هذا التباين إلى الخلفية المعرفية للباحثين الذين ناقشوا موضوع السمعة، فقد ذهب كل باحث نحو الإهتمام بشيء محدد في السمعة التنظيمية بما يتوافق مع تخصصه، فالسمعة لها مصطلحات متنوعة تختلف باختلاف التخصص، إذ ذكر كل من (Shenkar & Yuchtman (1997) إن السمعة معناها "المكانة" في علم الإجتماع، ويقصد بها "السمعة" في مجال الإقتصاد، وتشير إلى "الصورة" في مجال التسويق، كما تعني "حسن النوايا" في مجال المحاسبة والقانون.

وتأسيسا على ما سبق، وبناء على أن هناك بعض التباين في إختيار الأبعاد الواضحة والدقيقة للسمعة التنظيمية. يرى الباحث أنه ومن المهم أن يتم تحديد الأبعاد الدقيقة للسمعة التنظيمية، ولهذا جاءت هذه الدراسة كي تحلل أغلب اراء الباحثين وتحدد ما هي الأبعاد الأكثر تكرارا في موضوع السمعة التنظيمية.

2.4 الثقافة التنظيمية

إن العامل الرئيسي في نجاح المنظمة هو ثقافتها. حيث يمكن أن يكون للثقافة التنظيمية تأثير كبير على أداء الشركة وفعاليتها. معنويات الموظفين وإنتاجيتهم. وقدرتها على جذب الموهوبين وتحفيزهم والاحتفاظ بهم، ولكن ولسوء الحظ، لا يدرك العديد من القادة التأثير المحتمل والهام للثقافة أو ربما يدركون المعلومات الشاملة والمتناقضة أحياناَ المتاحة حول الثقافة، لكنهم غافلون أو ليسوا على دراية جيدة بكيفية بناء الثقافات واستدامتها بشكل فعال. (Warrick, 2017)

كما كشفت دراسة (Cicea, Turlea, Marinescu & Pintilie (2022) أن الثقافة التنظيمية تتأثر بعدة عوامل ما بين عوامل داخلية كالموظف، القيادة، الكفاءة، مجال النشاط والموارد التكنولوجية وعوامل

أخرى خارجية كالإقتصادية، الصناعية، السياسية، الاجتماعية والتكنولوجية، وتبين أن على المنظمات أن تهتم بتطوير وتحسين العوامل الداخلية وبالمقابل مواكبة تغيرات العوامل الخارجية.



شكل (2-2) العوامل التي تؤثر في الثقافة التنظيمية من تطوير الباحث بالاستناد الى (Cicea,

Turlea, Marinescu & Pintilie, 2022)

2.4.1 مفهوم الثقافة التنظيمية

هناك العديد من التعريفات التي يمكن استخدامها لوصف الثقافة التنظيمية.

فمن وجهة نظر (Flamholtz & Randle (2011) تمثل الثقافة التنظيمية مجموعة من القيم والمعتقدات والقواعد التي تؤثر على سلوك الأفراد بصفاتهم أعضاء في منظمة ما.

كما تعرف الثقافة التنظيمية بأنها المركب الذي يجعل المرء قادرا على معرفة المجتمع والمنظمة التي ينتمي إليها، فهي ما يكون شخصية المنظمة التي تجعلها متفردة بصفاتها ومميزاتها في نظر العملاء

والعاملين فيها، وهي ما يعكس القيم والمعتقدات عن المنظمة وما يبين مكانتها الحالية وما ستكون عليه مستقبلاً. (عيساوي & بوشيخي، 2012).

كما يمكن تعريف مفهوم الثقافة التنظيمية على أنها مجموعة من القيم والمعايير المشتركة التي تتحكم في تفاعل أعضاء المنظمة مع بعضهم البعض ومع الموردين والعملاء والأشخاص الآخرين خارج المنظمة. (Jones, 2013)

كما توصف الثقافة التنظيمية بأنها البيئة التي يعمل بها الأشخاص والتي تؤثر على طريقة تفكيرهم وتصرفاتهم وتجاربهم العملية، كما يمكن للثقافات أن تختلف كلياً بين داخل المنظمات حيث يمكن أن يكون أثرها هو إبراز أفضل ما في أعضاء المنظمات وإنشاء بيئات عمل ممتازة، كما يمكن أن تخرج أسوأ ما في الأشخاص وبناء بيئة عمل مضطربة وملينة بالتوتر. (Ahmed & Shafiq, 2014)

"المعتقدات والقيم والمواقف والسلوكيات والممارسات [الأساسية] التي تميز مجموعة من الناس"، كما تصف الثقافة البيئة التي يعيش فيها الناس أو يعملون فيها وتأثيرها على تصرفهم وطريقة تفكيرهم، كما وأنها تؤثر على السلوك والأداء والقيم والمواقف والروح المعنوية ونوعية حياة الناس والنجاح التنظيمي ومستقبل الأمم. (Warrick, 2015)،

وكما عرفها Adelekan (2016) بأنها هي البناء المهم الذي يؤثر على كل من العمليات والنتائج الفردية والتنظيمية. وبأنها مجال اهتمام معرفي مع افتراضات أساسية كاملة اخترعتها مجموعة معينة أثناء تعلم حل مشاكل التكيف مع البيئة والتكامل الداخلي.

ومن الجدير بالذكر أن الثقافة التنظيمية القوية مفيدة جداً لزيادة أداء الموظفين في المنظمة، فهي ستؤدي إلى تحقيق هدف المنظمة من خلال تحسين الأداء العام للمنظمة وبالتالي الرقي بالمنظمة بين منافسيها. (Sethara, Khaskhelya, Bhuttoa & Jamalia 2021)

ومن خلال ما تقدم وتأسيسا عليه ومن وجهة نظر الباحث يرى أن للثقافة التنظيمية أهمية كبيرة يجب على المنظمات أخذها بعين الاعتبار كون لها تأثير كبير على أداء المنظمة وبالتالي تحقيق ميزة تنافسية تجعلها قادرة على مواكبة المنافسة الشرسة في الأسواق.

2.4.2 أهمية الثقافة التنظيمية.

تكمن أهمية الثقافة التنظيمية من كونها تشكل الإطار الفكري والمرجعي لسلوك الموارد البشرية، فهي التي تحدد العمل المقبول الذي يشجع مؤسسو المنظمات على فعله، كما تحدد الاعمال غير المقبولة التي يتوقع ان تواجه الاستنكار والاستهجان منهم.

فإن للثقافة التنظيمية دورا في توجيه اتخاذ القرارات من قبل العاملين، وذلك في حال عدم وجود قواعد وسياسات مكتوبة ومحددة، حيث تعتبر الثقافة التنظيمية عاملا مهما في نجاح تطبيق الاستراتيجيات الوظيفية في المنظمة، مما يؤثر على كفاءة افرادها وادارتها في تحقيق اهدافها. (Mallak & Larry, 2001)

ويمكن الإجابة على سؤال ما هي أهمية الثقافة التنظيمية بما يلي: وذلك بناء على الرخيمي (2001)

- 1) تشكل الثقافة التنظيمية نموذجا للسلوك والعلاقات التي يجب اتباعها الاسترشاد بها.
 - 2) تعبر الثقافة التنظيمية عن الملامح التي تميز منظمة عن غيرها.
 - 3) تعتبر الثقافة التنظيمية مصدرا للفخر والاعتزاز بالمنظمة للعاملين بها، وخاصة إذا كانت تؤكد قيما معينة كالابتكار، التميز، الريادة والتغلب على المنافسين.
 - 4) الثقافة التنظيمية القوية تعتبر عنصرا فاعلا ومؤيدا للإدارة، كما انها مساعدا لها في تحقيق اهدافها وطموحاتها، وتكون الثقافة التنظيمية قوية عندما يقبلها غالبية العاملين في المنظمة ويتبعون كل ما فيها ضمن سلوكياتهم وفعالهم.
 - 5) تساعد الثقافة التنظيمية القوية في تسهيل مهمة الادارة وقادة الفرق، فلا يلجئون الى الاجراءات الرسمية او الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب للعاملين.
- ومن وجهة نظر الباحث أنه في حال وجود ثقافة تنظيمية قوية في المنظمات قد يكون بديلا يمكن يمكن من خلاله الإستغناء عن اللوائح والاجراءات، وبالتالي فإن للثقافة التنظيمية أهمية ويجب على المنظمات إدراك مداها وكيف يمكن الاستفادة منها، لتحقيق الكفاءة المطلوبة للعاملين وتسهيل تطبيق قواعد السلوك والتعاملات بينهم.

2.4.3 أبعاد الثقافة التنظيمية.

وبناء على مقالة Hawley (2014) تم تحديد ستة أبعاد للثقافة التنظيمية والتي جاءت كما يلي:

- 1- الوسيلة مقابل الهدف: والتي تأتي بمعنى كيفية إنجاز العمل.
- 2- الثقافة الداخلية مقابل الثقافة الخارجة: وتأتي بمعنى الفرق بما يراه الموظف مناسب للتعامل
- 3- البساطة مقابل الصرامة: وتأتي بمعنى الثقافة السهلة (الفضفاضة) مقابل الثقافة الصارمة (المحكمة).
- 4- المحلية مقابل المهنية: والتي تأتي بمعنى التباين بين العلاقات الإجتماعية والمهنية داخل المنظمة.
- 5- النظام المفتوح مقابل النظام المغلق: وتأتي بمعنى الفرق في عملية الترحيب في الموظفين الجدد على سبيل المثال.
- 6- الموظف مقابل التركيز على العمل: وتأتي بمعنى الفرق في التركيز هل هو على رضى الموظف أم التركيز على أداء المهام.

وكما جاء في دراسة الطائي (2017) أن للثقافة بعدين رئيسيين.

- 1- الأبعاد الهيكلية: هي الأبعاد التي تعطي عناوين لوصف الخصائص الداخلية للمنظمة مثل (الرسمية- التخصص- هرمية السلطة-المركزية-التعقيد- المهنية-نسب الأشخاص).
- 2- الأبعاد المحيطة: وهي الأبعاد التي تصف المنظمة والتي يمكن وصفها بمجموعة من العناصر المتداخلة التي تكون في هيكل المنظمة والعمل معا، والتي من خلالها يتم تقييم المنظمات وفهمها والتي تتضمن (التكنولوجيا- الإستراتيجية والأهداف- البيئة- الثقافة التنظيمية).

وكما تم تحديد أبعاد الثقافة التنظيمية في دراسة كل من عبد الرزاق، عباس & أحمد (2019) والذين حددها بأربعة أبعاد رئيسية كما يلي:

- 1- القيم التنظيمية: والتي تتمثل في التفاهم المشترك في منظمة ما أو بيئة العمل.

2- المعتقدات التنظيمية: وهي أفكار مشتركة حول طبيعة العمل والحياة الاجتماعية، وكيفية إنجاز المهام التنظيمية في بيئة العمل.

3- الأعراف التنظيمية: هي المعايير التي يلتزم بها أعضاء المنظمة على أنها معايير مفيدة للمنظمة.

4- التوقعات التنظيمية: هي مجموعة التوقعات التي يتوقعها الأفراد من المنظمة أو العكس.

وكما جاء في دراسة أجراها كل من (Cornejo, Puente & García (2021) تم إعتقاد الأربعة أبعاد الرئيسية للثقافة، وهي الأبعاد التي حددها هوفستيد (1980) حيث حدد للثقافة التنظيمية الأبعاد التالية:

1- الثقافة الفردية مقابل الجماعية

2- مسافة القوة

3- الذكورة مقابل الأنوثة

4- تجنب عدم اليقين

وتأسيسا على ما سبق وبناء عليه يرى الباحث أن للثقافة التنظيمية العديد من الآراء بما يخص أبعاد الثقافة التنظيمية، ويهدف إلى أن يتم تحليل هذه الآراء بدقة عالية حتى يتم تحديد ما هي الأبعاد الأكثر تكرارا في الدراسات وبناء عليه حتى يتم جمع هذه الأبعاد في دراسة واحدة تسهل على الباحثين معرفة أهم الأبعاد وأكثرها تكرارا في الدراسات بما يخص موضوع الثقافة التنظيمية.

2.5 الدراسات السابقة

(1) دراسة (Turro, Urbano & Ortiz, 2013) بعنوان:

Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر القيم الثقافية على ريادة الأعمال في المنظمات، تستخدم هذه الدراسة في عينتها (718.758) ملاحظة من (62) دولة مختلفة في الفترة ما بين 2004-2008، كما تعتبر هذه الدراسة نوعية تطبيقية، كما تقوم بتسليط الضوء على تأثير العوامل البيئية على الابتكار التنظيمي وتحديدا في ريادة الأعمال بالمنظمات، كما توصلت هذه الدراسة إلى أنه هناك أثر إيجابي من قبل القيم الثقافية للأفراد على مستوى الابتكار في المنظمات وبالتالي ريادة الأعمال.

(2) دراسة (Salih & Alnaji , 2014) بعنوان:

“The impact of talent management in enhancing organizational reputation: an empirical study on the Jordanian telecommunications companies”.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد أثر إدارة المواهب على تحسين السمعة التنظيمية للمنظمات، من خلال دراسة العلاقة بين متغيرات وأبعاد إدارة المواهب ومتغيرات وأبعاد السمعة التنظيمية عن طريق استخدام التحليل الوصفي في مناقشة العلاقة بين المتغيرات، وكانت العينة العشوائية التي تم اختيارها 12% من مجموع العاملين في الثلاث شركات والبالغ عددهم 3150 موظف، وتوصلت الدراسة إلى أن إدارة المواهب تؤثر على طريقة التعامل مع العملاء والذي بدوره يؤثر بشكل كبير على السمعة التنظيمية، كما اوصت الدراسة بزيادة الوعي بأهمية إدارة المواهب على المستويات الإدارية، تشجيع الموظفين على تبادل المعرفة والخبرة وذلك من خلال الاجتماعات والمناقشات الجماعية.

(3) دراسة (Efrat, 2014) بعنوان:

The direct and indirect impact of culture on innovation.

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد وفحص الأثر المباشر وغير المباشر للثقافة على الدافع للابتكار، كما تبحث هذه الدراسات وتراجع أدبيات وبيانات في الأعوام (1998, 2003 و 2007) في 35 دولة مختلفة، وتوصلت هذه الدراسة إلى نتيجة أنه رغم أن الإستثمار في الابتكار هو المحرك الرئيسي للابتكار إلا أن الجوانب الثقافية وتحديد الفردية والذكورة وتجنب عدم اليقين لا تزال تحفز الابتكار بشكل كبير، كما اوصت الدراسة باخذ الثقافة الوطنية بعين الاعتبار لدى الشركات.

(4) دراسة (Nafei & Wageeh, 2015) بعنوان:

“The Effects of Talent Management on Service Quality: A Study on Commercial Banks in Egypt”

هدفت هذه الدراسة إلى دراسة العلاقة بين إدارة المواهب وجودة تقديم الخدمة في البنوك التجارية المصرية، كما تعتبر هذه الدراسة وصفية من خلال طريقة جمع البيانات، حيث تم توزيع 382 إستبيان، وتم اعتماد 300 إستبيان بمعدل إستجابة بلغ 78%، وكان ما توصلت إليه هذه الدراسة أن هناك علاقة موجبة بين إدارة المواهب وجودة تقديم الخدمة، كما أن تطبيق إدارة المواهب يلعب دورا كبيرة في تحقيق أرباح بشكل أكبر، كما اوصت الدراسة باستخدام عمليات إدارة المواهب على جميع الموظفين في البنك المركزي الأوروبي، كما ان إدارة المواهب يجب ان توجه نحو النتائج وليس الأسلوب.

(5) دراسة (Deephouse, Newburry, Soleimani, 2016) بعنوان:

The effects of institutional development and national culture on cross-national differences in corporate reputation

هدفت هذه الدراسة إلى أثر التطور المؤسسي والثقافة الوطنية على السمعة التنظيمية، وكانت العينة في هذه الدراسة والتي تبلغ (410) شركة من (25) دولة تؤكد أن السمعة مرتبطة سلبًا بالتطور المؤسسي، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك ثلاث جوانب مهمة لشرح الاختلاف في سمعة الشركات عبر البلدان وهي (التطور المؤسسي، الذكورة/الأنوثة ومسافة القوة) وبالتالي هناك أثر للتطور المؤسسي على سمعة المنظمات، كما اوصت الدراسة بالاهتمام بنظرية المؤسسية كونها تكمل نظرية الإشارة في الدراسات عبر الوطنية لسمعة الشركة.

(6) دراسة (GOLDEN & SHRINER, 2017) بعنوان:

Examining Relationships between Transformational Leadership and Employee Creative Performance: The Moderator Effects of .Organizational Culture

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتحديد العلاقة بين القيادة التحويلية والأداء الإبداعي بوجود الثقافة التنظيمية كمتغير معدل، كانت عينة الدراسة مكونة من 147 عاملا من 109 منظمة مختلفة حيث كانت الدراسة تعتمد على استكمال مقاييس ثقافات مؤسساتهم، وأساليب قيادة مديرهم ، ونشاطهم الشخصي، وتوصلت الدراسة إلى أنه بوجود الثقافة التنظيمية كمتغير معدل هناك تأثير إيجابي على الأداء الإبداعي للموظفين داخل المنظمات.

(7) دراسة (McDonnell, Collings, Mellahi & Schuler, 2017) بعنوان:

Talent management: a systematic review and future prospects.

هدفت هذه الدراسة إلى ومراجعة الأدبيات مراجعة منهجية وذلك لتتبع مراحل تطور مفهوم إدارة المواهب، راجعت هذه الدراسة ما مجموعه من الأدبيات (63)، وتوصلت إلى أنه كان هناك إهتماما محدودا بالمواهب الفردية، كما تبين أيضا أن معظم الأدبيات التي راجعتها هذه الدراسة تعتمد إلى حد ما على البحث الأولي، كما اوصت الدراسة بالاهتمام بدراسة إدارة المواهب باتباع منهجية مراجعة الادبيات النظامية.

(8) دراسة (Saha & Kumar, 2018) بعنوان:

Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في الدور الوسيط للثقافة التنظيمية في الإلتزام الوظيفي وعلاقته بالرضا الوظيفي، إستخدمت الدراسة مسحا قائما على الإستبيان وتم جمع الردود من (712) موظفا يعملون في (9) شركات مختلفة وأقسام مختلفة، وتوصلت الدراسة إلى أن تأثير الإلتزام العاطفي على الرضا الوظيفي للموظفين يخضع لثقافات داعمة ومبتكرة، كما يظهر أن الثقافة البيروقراطية لا تلعب دورا في تغيير العلاقة بين الإلتزام التنظيمي ورضا الموظفين الوظيفي، كما اوصت الدراسة بالاهتمام بجانب الثقافة التنظيمية لما له انعكاسات ايجابية على الرضى.

9) دراسة (النجار، 2018) بعنوان:

أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية والدور المعدل للثقافة التنظيمية: دراسة ميدانية على البنوك التجارية في مدينة عمان.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية من خلال الثقة التنظيمية كمتغير معدل في البنوك التجارية الأردنية والبالغ عددها (13) بنك، كما تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الكمية، كما تم أخذ عينة عشوائية من مجتمع الدراسة والبالغ عددها (254) فردا وكان هناك استجابة من (229) أي بنسبة (90.15%)، كما توصلت الدراسة إلى أن هناك أثر معنوي لإدارة المواهب على السمعة التنظيمية، كما اوصت بالاهتمام بتطبيق عمليات إدارة المواهب وذلك لرفع مستوى السمعة لدى المنظمات.

10) دراسة (Ahmetoglu, Akhtar, Tsivrikos & Premuzic, 2018) بعنوان:

The Entrepreneurial Organization: The Effects of Organizational Culture on Innovation.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة وتحديد الأثر لثقافة ريادة الأعمال على مخرجات الابتكار لدى العاملين، كما تستكشف اليات يمكن من خلالها تحقيق ذلك، وكانت عينة الدراسة مكونة من (523) شخص بواقع أعمار بين (18-72)، حيث عملت غالبية المشاركين في وظائف منخفضة المستوى بنسبة (68%). وشغل (20%) أخرى من العينة مناصب إدارة وسطى، و (2%) مناصب إدارية عليا، و (10%) مديرين تنفيذيين / مديرين. وتوصلت إلى أن هناك علاقة بين ثقافة ريادة الأعمال ومخرجات الابتكار تأتي وبشكل كامل من خلال مشاركة العمل.

11) دراسة (Dorval, Jobin & Benomar, 2019) بعنوان:

Lean culture: a comprehensive systematic literature review.

هدفت هذه الدراسة إلى تقييم مستوى الغموض للثقافة التنظيمية الخالية من الهدر، من خلال مراجعة منهجية شاملة للأدبيات في مجالي الأدب الأكاديمي والأدب التجاري، كانت أغلب العينات التي تم

تحليلها من 1066 مرجعًا (678 بحثًا أكاديميًا، و 121 كتابًا، و 103 أطروحات، و 164 مستندًا تجاريًا) تتفق وبما يزيد عن (85%) أن الثقافة الخالية من الهدر هدفًا تنظيميًا، كما واجهت ما يقارب 103 تعريفًا للثقافة التنظيمية، و13 تعريف للثقافة الخالية من الهدر.

(12) دراسة (Hariadi, Muhammad & Falefi, 2020) بعنوان:

EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON COMPANY REPUTATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AS AN INTERVENING VARIABLE: CASE STUDY OF EMPLOYEES AT PT TASPEN (PERSERO).

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر إدارة المواهب وإدارة المعرفة على سمعة الشركة بوجود أداء الموظف متغير معترض (وسيط)، كان المجموع الكلي لعينة هذه الدراسة 120 موظف، كما كانت عدد العينات المعتمدة 92 موظف بنسبة 77%، وتوصلت هذه الدراسة إلى أن إدارة المواهب وإدارة المعرفة لهم تأثير إيجابي وهام على أداء الموظفين، كما أن لإدارة المواهب تأثيرًا إيجابيًا ومعنويًا على سمعة المنظمة، كما توصلت إلى أن أداء الموظف كمتغير دخیل ليس له أثر كامل أو جزئي على سمعة المنظمة.

(13) دراسة (Mustafa & Rashid, 2020) بعنوان:

Antecedents of corporate reputation with employees in higher education institutions: a systematic review

هدفت هذه الدراسة إلى مراجعة منهجية للدراسات التي أجريت على موضوع السمعة التنظيمية لمؤسسات التعليم العالي، حيث اعتمدت هذه الدراسة مراجعة الأدبيات المنشورة بين عام 2010-2020، كان المجموع الكلي لعينة الدراسة (1685) دراسة، توصلت هذه الدراسة إلى أن العوامل العامة والمحددة للسمعة التنظيمية يتم توظيفها كأدوات إستراتيجية وذلك لضمان بقاء المنظمات ضمن البيئة التنافسية المحيطة لها.

(14) دراسة (Cornejo, Puente & García, 2021) بعنوان:

The role of national culture as a lens for stakeholder evaluation of corporate social performance and its effect on corporate reputation.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور الثقافة الوطنية في تقييم أصحاب المصلحة للأداء الاجتماعي للشركات وتأثيرها على سمعة المنظمات، حيث إعتمدت هذه الدراسة 2554 ملاحظة ل (16) دولة مختلفة (الأرجنتين، ألمانيا، بلجيكا، البرازيل، كندا، تشيلي، الصين، إسبانيا، هولندا، المكسيك، بيرو، جنوب إفريقيا، السويد، سويسرا، المملكة المتحدة، والولايات المتحدة)، بين فترة 2010-2016. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك أثر للثقافة الاجتماعية على التقييم الحاصل من أصحاب المصلحة على أداء الموظفين.

(15) دراسة (Toth, 2021) بعنوان:

Does culture matter during a crisis? The effects of cultural dimensions and image repair strategies on organizational reputation and word-of-mouth intentions.

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل الأبعاد الثقافية واستراتيجيات إصلاح الصورة على السمعة التنظيمية من خلال الفحص لقدرة التوسط في المسؤولية عن العواطف والأزمات، كما كان إجمالي عينة الدراسة (322) حيث جاءت الردود من (227) شخص بأعمار بين 17-26 عام، كما استخدمت هذه الدراسة تجنب عدم اليقين ومؤشر مسافة القوة كأبعاد رئيسية لها بالتركيز على ثقافتين رئيسيتان وهما الروسية والهولندية، وتوصلت إلى أنه عندما يتم الحكم على السمعة التنظيمية بشكل سلبي، تصبح نوايا المنظمة السلبية أكثر بروزًا والعكس صحيح.

(16) دراسة (Kravariti, Tasoulis, Scullion & Alali, 2022) بعنوان:

Talent management and performance in the public sector: the role of organizational and line managerial support for development

هدفت هذه الدراسة الى دراسة ادارة المواهب والاداء في القطاع العام ومعرفة الاثر الذي ينعكس عليهم من خلال الدعم الاداري والتنظيمي، طبقت هذه الدراسة في دائرة حكومية بحرينية، حيث كان مجتمع الدراسة الكلي يتكون من 179 فردا شارك في هذه الدراسة عينة تكونت من 120 موظف، وتوصلت الدراسة الى أن هناك اختلافات بناء على المناصب الرئيسية للمواهب مثل (التمكين) وان للمدراء التنفيذيين دورا مهما في تعزيز المواهب لدى الموظفين.

2.6 ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

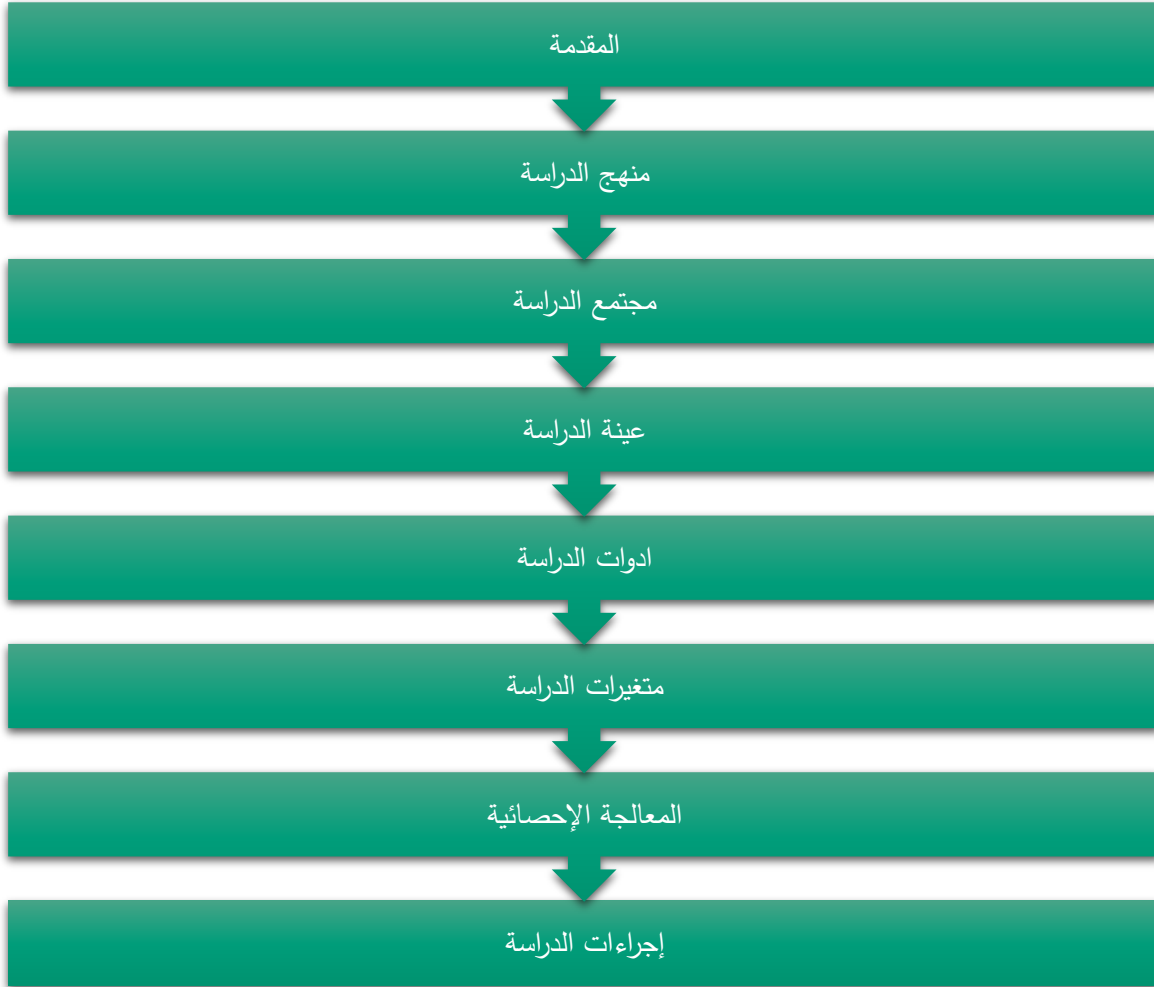
إن أهم ما يميز هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات يمكن تلخيصه كالآتي:

(1) تتميز هذه الدراسة بأنها الأولى من نوعها عربيا، كونها تستخدم منهج مراجعة الأدبيات النظامية لدراسة المتغيرات في رسالة ماجستير في إدارة الاعمال، بحدود علم الباحث وبالإستناد إلى محركات البحث العالمية التي تمكن م الوصول إليها.

(2) أنها ربطت متغيرات الدراسة الرئيسية (إدارة المواهب، السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية) في دراسة واحدة، إذ لم تربط أي من الدراسات السابقة هذه الثلاث متغيرات مع بعضها البعض بهذا الترتيب، وهذا سوف يتيح للباحثين اللاحقين من إجراء المزيد من الدراسات التطبيقية العملية والدراسات شبه التجريبية والتجريبية في مجالات إدارة الاعمال بموثوقية عالية ونتائج موضوعية.

(3) سوف تحدد هذه الدراسة الابعاد الأكثر تكرارا لمتغيرات الدراسة الثلاثة وتصنفها بقوائم تسهل على الباحثين سهولة الحصول عليها واختبارها في دراساتهم.

الفصل الثالث: منهجية الدراسة (الطريقة والاجراءات)



شكل رقم (3-1) مخطط سير الفصل الثالث

3.1 المقدمة:

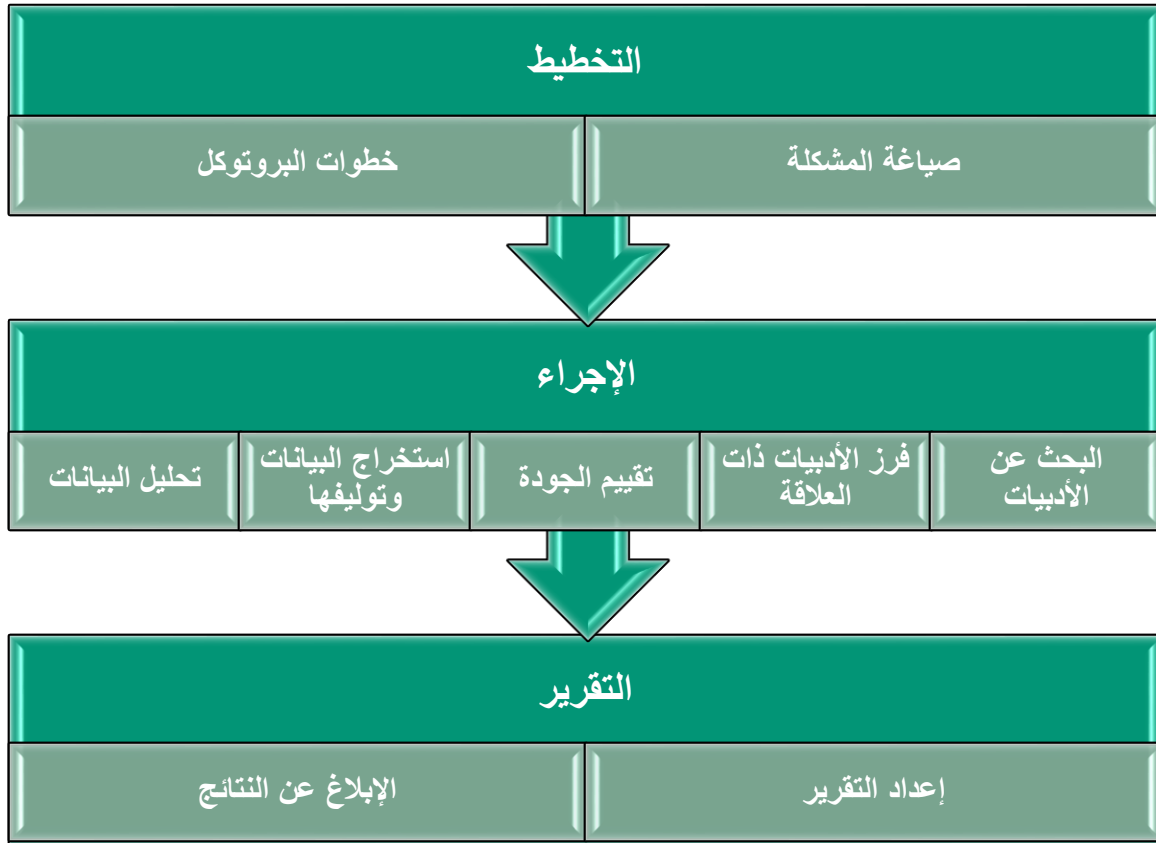
تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة وتحليل الأدبيات المنهجية السابقة، ولذلك لمعرفة أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية بوجود متغير معدل وهو الثقافة التنظيمية، ووفق الإجراءات المنهجية المعمول بها فقد تضمن هذا الفصل الوصف الشامل لمنهج الدراسة، مجال دراسة، البروتوكول المتبع لتحقيق الدراسة، مجتمع الدراسة وعينتها، أداة الدراسة والمصادر المستخدمة للحصول على المعلومات ومتغيرات الدراسة.

3.2 منهج الدراسة:

على الرغم من تعدد المناهج التي يمكن إستخدامها في الدراسات والبحوث العلمية كالمنهج الوصفي والتجريبي إلا أن هذه الدراسة جاءت بمنهج مراجعة الأدبيات النظامية، حيث تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النوعية كونها تستخدم منهج مراجعة الأدبيات النظامية، والذي يمكن تعريفه بأنه عبارة عن مراجعة للأدبيات الحالية، تتبع منهجية بحث شفافة وقابلة للتكرار، بدرجة عالية من الموضوعية في تقييم جودتها وتوليقيها. (Kraus, Breier, & Rodríguez, 2020)

كما يمكن تعريفه بأنه البحث الشامل والشفاف الذي يتم إجراؤه عبر قواعد بيانات متعددة وأدبيات ذات صلة يمكن للباحثين إستساخها وتكرارها، حيث تتضمن التخطيط لاستراتيجية بحث مدروسة جيداً لها تركيز محدد أو تجيب على سؤال محدد، كما يتم تحديد نوع المعلومات التي تريد الدراسة تحليلها ضمن فترة زمنية معينة، كما يجب أن تتبع المراجعة المنهجية بروتوكولاً أو خطة محددة بوضوح حيث يتم تحديد المعايير بوضوح قبل إجراء المراجعة. (Pittaway, Robertson, Munir, Denyer, Neely et al., 2004)

كما استخدمت هذه الدراسة بروتوكول يمثل المراحل والخطوات والإجراءات التي استخدمها الباحث في دراسته، حيث تم جمع المقالات وفرزها ودراستها وتحديد أهم الأبعاد لمتغيرات الدراسة وأكثرها تكراراً للخروج بنتيجة دقيقة، وسيكون هيكل البروتوكول المتبع كالآتي:



شكل رقم (2-3) بروتوكول الدراسة من تصميم الباحث بناء على (Carrión, Aciar &

Morales, 2018)

التخطيط:

الخطوة الأولى تحديد المشكلة: تحدد المشكلة من خلال أسئلة واضحة تخص المراجعة قبل البدء بها، كما يجب تحديد عنوان البحث والهدف من الدراسة.

الخطوة الثانية تحديد البروتوكول: تحديد خط سير الدراسة وخطواتها للخروج بنتيجة، كما أنه الطريقة التي تنظم خطوات القيام بالبحث وترتيب عملياته.

الإجراء:

الخطوة الثالثة البحث عن الأدبيات: البحث عن الأدبيات والمقالات والكتب المتعلقة بعنوان البحث وذلك من خلال تحديد محركات البحث والكلمات المفتاحية وإستراتيجية أخذ العينات.

الخطوة الرابعة فرز الأدبيات ذات العلاقة: يجب إستبعاد أي دراسات ليست ذات صلة بالدراسة، كما يجب الإحتفاظ بها في السجل، وسوف يتم تحديد الدراسات المستبعدة والمضمنة بناء على ما يلي:

1- السلسلة الزمنية: ان تكون الدراسة ضمن السلسلة الزمنية من عام 2014 ولغاية عام 2022.

2- اللغة: أن تكون الدراسة باللغة الإنجليزية او العربية.

3- نوع الدراسة: أن تكون الدراسة تطبيقية تجريبية.

4- العلاقة: أن تكون الدراسة تتعلق بأحد متغيرات الدراسة الحالية على الأقل أو بأحد ابعاد

ومرادفات متغيرات الدراسة الثلاث (الثقافة التنظيمية، إدارة المواهب والسمعة التنظيمية)

الخطوة الخامسة تقييم الجودة: يجب التحقق من صلاحية وجودة البحث الداخلية والخارجية.

الخطوة السادسة إستخراج البيانات وتولييفها: في هذه الخطوة يجب أن يتم إستخراج البيانات المتعلقة بالدراسة من الدراسات والمقالات التي تم الحصول عليها من محركات البحث التي تم تحديدها، وصياغتها في الدراسة الحالية.

الخطوة السابعة تحليل البيانات: تحليل البيانات بهدف الوصول إلى النتيجة.

التقرير:

الخطوة الثامنة إعداد التقرير: تحديد النتيجة النهائية للدراسة.

3.3 مجتمع الدراسة.

تكون مجتمع هذه الدراسة من جميع الأدبيات والدراسات التجريبية وشبه التجريبية والتطبيقية والميدانية التي تناولت متغيرات الدراسة (إدارة المواهب، السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية)، كما يتكون مجتمع

الدراسة من الأدبيات والدراسات التي تتعلق بأحد أبعاد أو مرادفات والكلمات المفتاحية لمتغيرات هذه الدراسة، والتي يمكن تلخيصها بالآتي

- إدارة المواهب: جذب المواهب، تنمية المواهب، الإحتفاظ بالمواهب، تطبيق الموهبة، الإبداع والابتكار.

- السمعة التنظيمية: سمعة العمل، السمعة الاجتماعية، الانطباع لدى العميل، الأداء

- الثقافة التنظيمية: القيم التنظيمية، المعتقدات والاعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية.

ونتيجة لما تقدم بلغ حجم مجتمع الدراسة (166) مقالة ويوضح الجدول التالي خصائص المجتمع.

جدول رقم (1-3) خصائص مجتمع الدراسة

الرقم	عنوان الدراسة	اسم المجلة	اسم المؤلف	سنة النشر	نوع الدراسة	اللغة	قاعدة البيانات
1.	A Mew Approach to the Corporate Image Management Process	Journal of marketing management	Shee & Abratt	1989	Theoretical	انجليزي	Research Gate
2.	Corporate culture and economic performance: A French study	Organization studies	Calori & Sarnin	1991	Literature Review	انجليزي	Google scholar
3.	The Effects of Information and Company Reputation on Intentions to Buy a Business Service	Journal of Business research	Yoon, Guffey & Kijewski	1993	empirical	انجليزي	Elsevier
4.	The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: a study of the united states, russia, japan, and china	Journal of international business studies, first quarter	Ralston, Holt, Terpstra & Kai-Cheng	1997	Empirical	انجليزي	Springer Link
5.	The effect of recruitment practices AND organization reputation on applicant attraction:	Journal of vocational behavior	Turban, Forret & Hendrickson	1998	Empirical	انجليزي	Google scholar
6.	Branding B-Schools: Reputation Management for MBA Programs	Corporate Reputation Review	Argenti	2000	Theoretical	انجليزي	Springer link
7.	The Impact of Corporate Reputation on Performance: Some Danish Evidence	European Management Journal	Rose & Thomsen	2004	Empirical	انجليزي	Elsevier
8.	The link between organizational elements, perceived external prestige and performance	Reputation Review	Carmeli	2004	Empirical	انجليزي	Springer Link
9.	Corporate Reputation in Professional Services Firms: 'Reputation Management Based on Intellectual Capital Management	Corporate Reputation Review	Zabala, Panadero, Gallardo, Amate,	2005	Theoretical	انجليزي	Springer link

				Galindo, Tena & Villalba			
Elsevier	انجليزي	critical review	2006	Lewis & Heckman	Human Resource Management review	Talent management: A critical review	10.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2006	Flatt & Kowalczyk	new York identity & competitiveness journal	Corporate Reputation as a Mediating Variable between Corporate Culture and Financial Performance	11.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2006	Kavanagh & Ashkanasy	British Journal of Management	The Impact of Leadership and Change Management Strategy on Organizational Culture and Individual Acceptance of Change during a Merger	12.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2007	Popovics	Studies in Agricultural Economics	A review of traditional Hungarian products' reputation with a special focus on consumer behavior	13.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2008	Lee, Tan & Chiu	International Journal of Innovation and Learning	The impact of organizational culture and learning on innovation performance	14.
Google scholar	انجليزي	theoretical study	2009	Kiurunen	International Journal of Business Innovation and Research	Culture effect on innovation level in European countries	15.
Google scholar	انجليزي	theoretical study	2009	Friedman	Corporate Reputation Review	Human Resource Management Role Implications for Corporate Reputation	16.
Elsevier	انجليزي	Literature Review	2009	Collings & Mellahi	Human resource management review	Strategic talent management: A review and research agenda	17.

Elsevier	انجليزي	Empirical	2010	Caruana & Ewing	Journal of Business Research	How corporate reputation, quality, and value influence online loyalty	18.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2010	Bruno	E-Leader Budapest	The Impact of Organizational Culture on Innovation Management	19.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2010	Donate & Guadamillas	Knowledge and Process Management	The Effect of Organizational Culture on Knowledge Management Practices and Innovation	20.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2011	Lange, Lee & Dai	Journal of Management	Organizational Reputation: A Review	21.
Elsevier	انجليزي	Empirical	2011	Bartikowski, Walsh & Beatty	Journal of business research	Culture and age as moderators in the corporate reputation and loyalty relationship	22.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2011	Zaman, Qureshi & Bhatti	Management Science Letters	The impact of culture and gender on leadership behavior: Higher education and management perspective	23.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2011	Caliskan, Icke & Ayturk	Journal of International Studies	Corporate Reputation and Financial Performance: Evidence from Turkey	24.
Springer Link	انجليزي	Empirical	2012	E. Alniacik, U. Alniacik & Erdogmus	Palgrave journal	How Do the Dimensions of Corporate Reputation Affect Employment Intentions?	25.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2012	Delaila	Universiti Utara Malaysia	Brand reputation management: the influence of brand culture, expression, and experience toward brand reputation	26.
Emerald	انجليزي	Empirical	2012	Erkutlu	Team Performance Management: An International Journal	The impact of organizational culture on the relationship between shared leadership and team proactivity	27.

Google scholar	انجليزي	Empirical	2012	Thrift	Doctoral dissertation, Pepperdine University	An examination of talent management strategies for a large investor-owned utility company: facing the market pressures of the 21st century	28.
Google scholar	انجليزي	Literature Review	2012	Abratt & Kleyn	European journal of marketing	Corporate Identity, Corporate Branding and Corporate Reputations: Reconciliation and Integration	29.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2013	Waheed, S. Zaim & A. Zaim	Public Administration	Talent management in four stages	30.
Elsevier	انجليزي	Empirical	2013	Fang, Wade, Delios & Beamish	Journal of World Business	An exploration of multinational enterprise knowledge resources and foreign subsidiary performance	31.
Emerald	انجليزي	Empirical	2013	Abdullah & Aziz	Social Responsibility Journal	Institutionalizing corporate social responsibility: effects on corporate reputation, culture, and legitimacy in Malaysia	32.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2013	Lim & Park	Journal of International Consumer Marketing	The effects of national culture and cosmopolitanism on consumers' adoption of innovation: a cross-cultural comparison	33.
Google scholar	انجليزي	empirical	2013	Amado, Montes & Perez	CORE journal	The relationship between IT infrastructure leveraging, talent management and operational sustainability, and their effects on the business value of the operations strategy	34.
Google scholar	انجليزي	empirical	2013	Punyatoya	Journal of International Consumer Marketing	consumer Evaluation of Brand Extension for Global and Local Brands: The Moderating Role of Product Similarity	35.

Google scholar	انجليزي	Empirical	2013	Festing, Schäfer & Scullion	The International Journal of Human Resource Management	Talent management in medium-sized German companies: an explorative study and agenda for future research	36.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2013	Egerová	Problems of Management	Integrated talent management – a challenge or necessity for present management	37.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2014	Dimitrios & Athanasios	European Scientific Journal	The impact of leadership and change management strategy on organizational culture	38.
Google scholar	انجليزي	empirical	2014	Soleimani, Schneper & Newburry	Informa journal	The Impact of Stakeholder Power on Corporate Reputation	39.
Springer Link	انجليزي	empirical	2014	Wang & Guido	Journal of Business Ethics	The Impact of Four Types of Corporate Social Perfo on Reputation and Financial	40.
Emerald	انجليزي	Theoretical	2014	Ruël & Lake	Human Resource Management, social innovation and technology	Global Talent Management in MNCs in the Digital Age: Conceptualizing the GTM-ICT Relationship	41.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2014	Cappelli, Keller	Annual reviews	Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges	42.
Google scholar	انجليزي	empirical	2014	Oladapo	Journal of Business Studies Quarterly	The impact of talent management on retention	43.
Research Gate	انجليزي	Literature review	2014	Jyoti & Rani	International Journal of Management Concepts and Philosophy	Exploring talent management practices: antecedents and consequences	44.

Google scholar	انجليزي	empirical	2014	Lostakova & Stejskalova	Economics and Business	importance of Company Reputation and its Customer–Oriented Culture for Strengthening of Relationships with Customers on Industrial Market with Chemical Products	45.
Springer Link	انجليزي	empirical	2014	Hardeck & Hertl	Journal of business ethics	Consumer Reactions to Corporate Tax Strategies: Effects on Corporate Reputation and Purchasing Be	46.
Elsevier	انجليزي	Theoretical	2014	Turró, Urbano & Peris–Ortiz	Technological Forecasting and Social Change	Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship	47.
Elsevier	انجليزي	empirical	2014	Hogan & Coote	Journal of business research	Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model	48.
Elsevier	انجليزي	content analysis	2014	Efrat	Technovation Journal	The direct and indirect impact of culture on innovation	49.
Research Gate	انجليزي	empirical	2014	Jan Shah & Khan	International Journal of Accounting and Financial Reporting	The Impact of Culture on Innovation: The Moderating Role of Human Capital	50.
Research Gate	انجليزي	Theoretical	2014	PHAM	Journal of Global Management Research	The impact of organizational culture on innovation activities – the case of x corporation in Vietnam	51.
Research Gate	انجليزي	sequential explanatory approach	2014	Rodriguez, Hechanova & Regina	Journal of Technology Management and Innovation	A Study of Culture Dimensions, Organizational Ambidexterity, and Perceived Innovation in Teams	52.

Google scholar	انجليزي	empirical	2014	Salih & Alnaji	The Journal of Applied Business Research	The Impact Of Talent Management In Enhancing Organizational Reputation: An Empirical Study On The Jordanian Telecommunications Companies	53.
Google scholar	انجليزي	empirical	2014	Mingzheng, Xiaoling, Xubo & Youshan	Public Personnel Management	Moral Identity as a Moderator of the Effects of Organizational Injustice on Counterproductive Work Behavior Among Chinese Public Servants	54.
Google scholar	انجليزي	Literature Review	2014	Al-Tameemi & Alshawi	The Built and Human Environment Review	The Impact of Organizational Culture and Leadership on Performance Improvement in Iraq	55.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2014	Wilksa	Journal of positive Management	Determinants of effective talent management.	56.
Research Gate	انجليزي	Theoretical	2014	Liu	Social Indicators Research	Socio-cultural impacts of major event: evidence from the 2008 European Capital of Culture, Liverpool	57.
Google scholar	Indonesian	Empirical	2014	Harahap	Universities Islam Indonesia).	Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang)	58.
Elsevier	انجليزي	Theoretical	2015	Sensuse, Cahyaningsih & Wibowoa	Procedia Computer Science	Knowledge Management: Organizational Culture in Indonesian Government Human Capital Management	59.

Springer Link	انجليزي	empirical	2015	Fombrun, Ponzi & Newburry	Corporate reputation review	Stakeholder Tracking and Analysis: The RepTrak® System for Measuring Corporate Reputation	60.
Elsevier	انجليزي	meta-analytic review	2015	Ali, Lynch, Melewar & Melewar	Journal of business research	The moderating influences on the relationship of corporate reputation with its antecedents and consequences: A meta-analytic review	61.
Google scholar	انجليزي	empirical	2015	Abdi & Senin	Asian Social Science	Empirical Study on the Effect of Organizational Culture on Organization Innovation	62.
Google scholar	انجليزي	empirical	2015	Neves & Story	Journal of Business Ethics	Ethical Leadership and Reputation: Combined Indirect Effects on Organizational Devian	63.
Google scholar	انجليزي	empirical	2015	Payambarpour & Hooi	International Journal of Management Practice	The impact of talent management and employee engagement on organizational performance	64.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2015	Harvey & Groutsis	Asia Pacific Journal of Human Resources	Reputation and talent mobility in the Asia Pacific	65.
Google scholar	انجليزي	empirical	2015	Amado, Montes & Perez	Information Technology and Management	IT impact on talent management and operational environmental sustainability	66.
Research Gate	انجليزي	Theoretical	2015	Mohammed	International Journal of Core Engineering & Management	The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance	67.
Google scholar	انجليزي	empirical	2015	Mangusho, Murei & Nelima	International Journal of Humanities and Social Science	Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited	68.

Elsevier	انجليزي	empirical	2016	Deephouse, Newburry & Soleimani	Journal of World Business	The effects of institutional development and national culture on cross-national differences in corporate reputation	69.
Elsevier	انجليزي	empirical	2016	Deephouse, Newburry & Soleimani	Journal of World Business	The effects of institutional development and national culture on cross-national differences in corporate reputation	70.
Google scholar	انجليزي	empirical	2016	Park & Chung	Journal of Distribution Science	The Impact of Reputation of Culture & Tourism Oriented Markets on Revisit and WOM Intention in Traditional Markets	71.
Google scholar	انجليزي	empirical	2016	Adelekan	International Journal of Economics, Commerce and Management	The impact of organizational culture on innovation capability of smes case study of smes in alimosho and ojo loc	72.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2016	Agarwal	science publications journal	Fitting Talent Management Strategy into National Culture	73.
Emerald	انجليزي	Theoretical	2016	Meng, Wang, Chen, Zhang, Yang, Wang & Zheng	Journal of Chinese Human Resource Management	The Influence of organizational culture on talent management: a case study of real estate company	74.
Google scholar	عربي	empirical	2016	مرابط، لكحل	جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل	الثقافة التنظيمية والإبداع لدى أساتذة الجامعة دراسة ميدانية -جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل	75.
Emerald	انجليزي	empirical	2016	Laforet	Journal of Small Business and Enterprise Development	Effects of organizational culture on organizational innovation performance in family firms	76.

Google scholar	انجليزي	empirical	2016	Kontoghiorghes	The International Journal of Human Resource Management	Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators	77.
Google scholar	عربي	empirical	2016	الكساسبة	المجلة الاردنية في ادارة الاعمال	تأثير إدارة المواهب والتعلم التنظيمي في استدامة شركة زين	78.
Google scholar	انجليزي	empirical	2016	Tash & Ahmadzadeh	international Journal of Economics and Finance	The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction	79.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2016	Hudec & Džupka	European Urban and Regional Studies	Culture-led regeneration through the young generation: Košice as the European Capital of Culture	80.
Emerald	انجليزي	empirical	2017	Dorson	Corporate Reputation Review	Moderated-Mediation Effect of Market Demand and Organization Culture on Innovation and Performance Relationship	81.
Google scholar	عربي	دراسة وصفية (تحليل محتوى)	2017	الطائي	المجلة العربية للإدارة	دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة	82.
Google scholar	انجليزي	content analysis	2017	Bhambhani, Saniy	UGC Approved Journal	The emergence of talent management and diffusion of HRM	83.
Google scholar	انجليزي	systematic review	2017	Mc Donnell, Collings, Mellahi & Schuler	European J. International Management	Talent management: a systematic review and future prospects	84.
Elsevier	انجليزي	Theoretical	2017	Warrick	Kelley School of Business	What leaders need to know about organizational culture	85.

Google scholar	انجليزي	empirical	2017	Hashemzaee & Ghasemi	Science Arena Publications Journal	The Survey of the relationship between Talent Management and Job Motivation with Conflict Management in Zabol Medical Sciences University	86.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2017	DOĞAN	International Journal of Social Science and Economic Research	Corporate reputation and corporate culture interaction	87.
Google scholar	انجليزي	empirical	2017	Esmailpour, Sayadi & Mirzaei	International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research	Investigating the impact of service quality dimensions on reputation and brand trust	88.
Research Gate	انجليزي	empirical	2017	Hernandez & Elias	ANVESHAK- International Journal of Management	Organizational Culture based on Human Talent Management as a Factor of Retention of SMEs in Zacatecas	89.
Research Gate	انجليزي	empirical	2017	Sürücü & Yeşilada	International Journal of Business and Management Invention	The Impact of Leadership Styles on Organizational Culture	90.
Google scholar	انجليزي	empirical	2017	Najm & Manasrah	Review of Applied Socio-Economic Research	The effect of talent management on organizational performance: applied study in Jordanian banks	91.
Research Gate	انجليزي	empirical	2017	Nasir, Moktar & Ariffin	Journal of Advanced Research in Business and Management Studies	Effectiveness of talent management to improving organizational performance in government owned bank	92.

Google scholar	انجليزي	empirical	2017	الحديد & أحمد	جامعة الشرق الاوسط	The Impact of Talent Management on Attaining Competitive Advantage: A Field Study on Jordanian Telecommunications Companies	93.
Google scholar	انجليزي	empirical	2017	Abubakar & Hilman	Conference on Business Management	The mediating role of quality culture on the relationship between talent management and organizational performance	94.
Google scholar	انجليزي	Book	2017	Carretta, Fiordelisi & Schwizer	Springer International Publishing	Risk culture in banking, (BOOK)	95.
Emerald	انجليزي	Conceptual paper	2018	Pandita & Ray	Industrial and Commercial Training	Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention	96.
Google scholar	انجليزي	empirical	2018	Yusuf, Mustafa & Mohamad	The Journal of Social Sciences Research	External Perception of Organizational Culture and Customer Based Corporate Reputation: The Mediating Role of Transparent Communication	97.
Google scholar	انجليزي	empirical	2018	Tahir, Abdullah, Alsagoff & Hasan	Journal of Education and Social Sciences	Conceptual exploration of the relationship between communication leadership, corporate culture and corporate reputation in the leading media government-linked companies	98.
Google scholar	انجليزي	empirical	2018	Atoom	m International Journal of Business Administration	The Impact of Talent Management on Resident Doctor Performance at Jordanian Ministry of Health Educational Hospitals	99.

Google scholar	انجليزي	empirical	2018	Abdi, A.Mardani, K.Mardani, Tupenaite, Naimaviciene, Kanapeckiene & Kutut	Journal of Business Economics and Management	The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry	100.
Google scholar	انجليزي	empirical	2018	Ahmetoglu, Akhtar, Tsvirikos & Premuzic	Consulting Psychology Journal: Practice and Research	The Entrepreneurial Organization: The Effects of Organizational Culture on Innovation Output	101.
Google scholar	عربي	empirical	2018	النجار	جامعة الشرق الأوسط	أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية: الدور المعدل للثقة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الاردنية في مدينة عمان	102.
Google scholar	انجليزي	empirical	2018	Sugavanam & Sathyanarayan	PAIDEUMA JOURNAL	Impact of Employment Development Opportunities and Mindfulness on Institution Reputation	103.
Emerald	انجليزي	empirical	2018	Chung & Annunzio- Green	Worldwide Hospitality and Tourism Themes	Talent management practices of small and medium-sized in the hospitality sector: an entrepreneurial owner-manager perspective	104.
Google scholar	انجليزي	content analysis	2018	Ogbari, Onasanya, Ogunnaike & Kehinde	Business & Social Sciences Journal	Talent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach	105.
Elsevier	انجليزي	empirical	2018	Verčič & Ćorić	Public Relations Review	The relationship between reputation, employer branding and corporate social responsibility	106.

Research Gate	انجليزي	empirical	2018	Saha & Kumar	International Journal of Public Sector Management	Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction	107.
Google scholar	عربي	empirical	2019	عبد الرزاق, عباس و أحمد	المجلة العربية للإدارة	الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة	108.
Routledge	انجليزي	Systematic Literature	2019	Kravariti & Johnston	The International Journal of Human Resource Management	Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management	109.
Google scholar	انجليزي	Theoretical	2019	BALCERZYK & MATERAC	Scientific Papers of Silesian University of Technology	Talent management as a concept of human capital management	110.
Emerald	انجليزي	systematic review	2019	Anlesinya, Baah & Tawiah	Industrial and Commercial Training	Strategic talent management scholarship: a review of current foci and future directions	111.
Emerald	انجليزي	empirical	2019	Marinakou & Giousmpasoglou	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries	112.
Google scholar	انجليزي	empirical	2019	Sundar & Sapkal	The Indian Journal of Industrial Relations	Relationship of Talent Management with Organizational Culture	113.
Emerald	انجليزي	literature review	2019	Gupta	International Journal of Contemporary Hospitality Management	Talent management dimensions and their relationship with retention of Generation-Y employees in the hospitality industry	114.

Emerald	انجليزي	systematic literature review	2019	Dorval, Jobin & Benomar	International Journal of Productivity and Performance Management	Lean culture: a comprehensive systematic literature review	115.
Emerald	انجليزي	empirical	2019	Agarwal & Osiyevskyy	Global Aspects of Reputation and Strategic Management	Does country really matter? Exploring the contextual effect of individual self-construal in reaping the relational benefits of customer-based reputation	116.
Emerald	انجليزي	Empirical	2019	Becke & Lee	Global Aspects of Reputation and Strategic Management	National culture characteristics for managing corporate reputation and brand image using social media	117.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2019	Camelia, Alexandra & Andreea	Romanian Economic and Business Review	Organizational culture: a case study of the impact of ethical organizational culture on the efficiency of accor hotels	118.
Google scholar	عربي	وصفية تحليلية	2019	عمرأوي، خيرالدين & حسيني.	مجلة الاقتصاديات المالية البنكية وإدارة الأعمال	أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب بالمؤسسة	119.
Elsevier	انجليزي	Empirical	2019	Chizema & Pogrebna,	The Leadership Quarterly	The impact of government integrity and culture on corporate leadership practices: Evidence from the field and the laboratory	120.
Emerald	انجليزي	Empirical	2019	Deif & Van Beek	Journal of Manufacturing Technology Management	National culture insights on manufacturing competitiveness and talent management relationship	121.

Google scholar	انجليزي	Empirical	2019	Fišer & Kožuh	Social Indicators Research	The Impact of Cultural Events on Community Reputation and Pride in Maribor, The European Capital of Culture 2012	122.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2019	Iranmanesh, Zailani, Hyun, Ali & Kim	MDPI Journal	Impact of Lean Manufacturing Practices on Firms' Sustainable Performance: Lean Culture as a Moderator	123.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2019	Golden & Shriner	The Journal of Creative Behavior	Examining Relationships between Transformational Leadership and Employee Creative Performance: The Moderator Effects of Organizational Culture	124.
Google scholar	انجليزي	Literature Review	2019	Sparrow	BRQ Business Research Quarterly	A historical analysis of critiques in the talent management debate	125.
Google scholar	عربي	Empirical	2020	د. أمين	مجلة كلية التربية في جامعة بني سويف	متطلبات تطبيق إدارة المواهب بالجامعات المصرية في ضوء بعض الإتجاهات الحديثة	126.
Emerald	انجليزي	systematic review	2020	Rashid & Mustafa	International Journal of Educational Management.	Antecedents of corporate reputation with employees in higher education institutions: a systematic review	127.
Google scholar	عربي	دراسة وصفية	2020	الصالح	مجلة الباحث العالمي	السمعة المؤسسية: دراسة وصفية لتطور المفهوم وأساليب القياس	128.
Google scholar	عربي	Empirical	2020	عبد الهادي & محمد	المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية	ثر إدارة المواهب علي تحسين الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة المصرية للاتصالات	129.
Google scholar	انجليزي	Empirical	2020	Nardella, Brammer & Surdu	British Journal of Management	Shame on who? The effects of corporate irresponsibility and social performance on organizational reputation	130.

Google scholar	انجليزي	Empirical	2020	Nasori	Doctoral dissertation, Universities Muhammadiyah Malang	The mediating role of school reputation toward the influence of school culture and services quality perception on students' satisfaction	131.
Google scholar	عربي	Empirical	2020	صباح & علي	جامعة الاقصي	أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية" دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة	132.
Google scholar	انجليزي	empirical	2020	Awit & Marticio	Journal of Contemporary Social Science Research	The effect of organizational culture in the organizational commitment towards the development of talent management strategy in the business process outsourcing (bpo) industry	133.
Google scholar	انجليزي	literature review	2020	Lijauco, Gajendran, Brewer & Rasoolimanesh	Journal of construction engineering and management	Impacts of Culture on Innovation Propensity in Small to Medium Enterprises in Construction	134.
Google scholar	انجليزي	empirical	2020	Muhammad & Falefi	International Journal of Organizational Innovation	Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable: case study of employees at pt taspen (persero)	135.
Google scholar	انجليزي	literature review	2020	Woolf	International journal of scientific & technology research	Implementation talent management to improve organization's performance in Indonesia to fight industrial revolution	136.
Google scholar	انجليزي	empirical	2020	Almaaitah, Alsafadi, Altahat & Yousfi	Management Science Letters	The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment	137.

Google scholar	انجليزي	LITERATURE REVIEW	2020	Srihandayani & Kusnendi	3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship	Effect of Talent Management and Organizational Culture on the Performance of Employees (Study on Employee Brantas Abipraya Company, Jakarta)	138.
Google scholar	انجليزي	empirical	2020	Setiawan, Fakhruddin & Kardoyo	Educational Management	The Service Quality Influence and The School Facilities to The Students' Satisfaction Through The School Reputation	139.
Google scholar	عربي	empirical	2021	Selikh	مجلة الاستراتيجية والتنمية	The impact of talent management on learning and growth and internal processes for an institution fabric and processing sonitex Biskra	140.
Public Administration Review	انجليزي	Systematic Literature Review	2021	Bustos	symposium journal	Organizational Reputation in the Public Administration: A Systematic Literature Review	141.
Emerald	انجليزي	Systematic Literature Revision	2021	Reis, Sousa & Dionísio	MDPI journals	Employer Branding as a Talent Management Tool: A Systematic Literature Revision	142.
Google scholar	انجليزي	Systematic Qualitative Review	2021	Mitosis, Lamniso & Talias	MDPI journals	Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review	143.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Amrainy & Nawangsari	European Journal of Business and Management Research	The Effect of Talent Management, Knowledge Management and Work Culture on the Performance in the Survey Unit Centre of Hydrography and Oceanography Indonesia Naval (Pushidrosal)	144.

Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Choiriah, Augustine & Basri	technium social sciences journal	The Influence of Corporate Governance and Culture on Corporate Reputation	145.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Cornejo, Puente & García	BRQ Business Research Quarterly	The role of national culture as a lens for stakeholder evaluation of corporate social performance and its effect on corporate reputation	146.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Byun & Ryu	International Journal of Advanced Culture Technology	Effects of Pharmaceutical Salesperson's Perception on Core Capabilities –Focusing on the Company Culture and Reputation of Pharmaceutical Companies	147.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Tóth	Master's thesis, University of Twente	Does culture matter during a crisis? The effects of cultural dimensions and image repair strategies on organizational reputation and word-of-mouth intentions	148.
Google scholar	عربي	empirical	2021	المصري & مصطفى.	جامعة الاقصي	القيادة الإقناعية لدى مديري المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وأثرها في بناء السمعة التنظيمية لمدارسهم	149.
Google scholar	عربي	empirical	2021	سلامه & الناصر	سلسلة العلوم الاقتصادية	أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين دراسة تطبيقية عمى شركات التأمين السورية الخاصة	150.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Imron, Munawaroh, Farida, Paramarta, Sunarsi, Akbar & Masriah	Annals of the Romanian Society for Cell Biology	Effect of Organizational Culture on Innovation Capability Employees in the Knowledge Sharing Perspective: Evidence from Digital Industries	151.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Mehmet & Sipola	International Business Management	Effect of organizational culture on innovation in finnish companies	152.

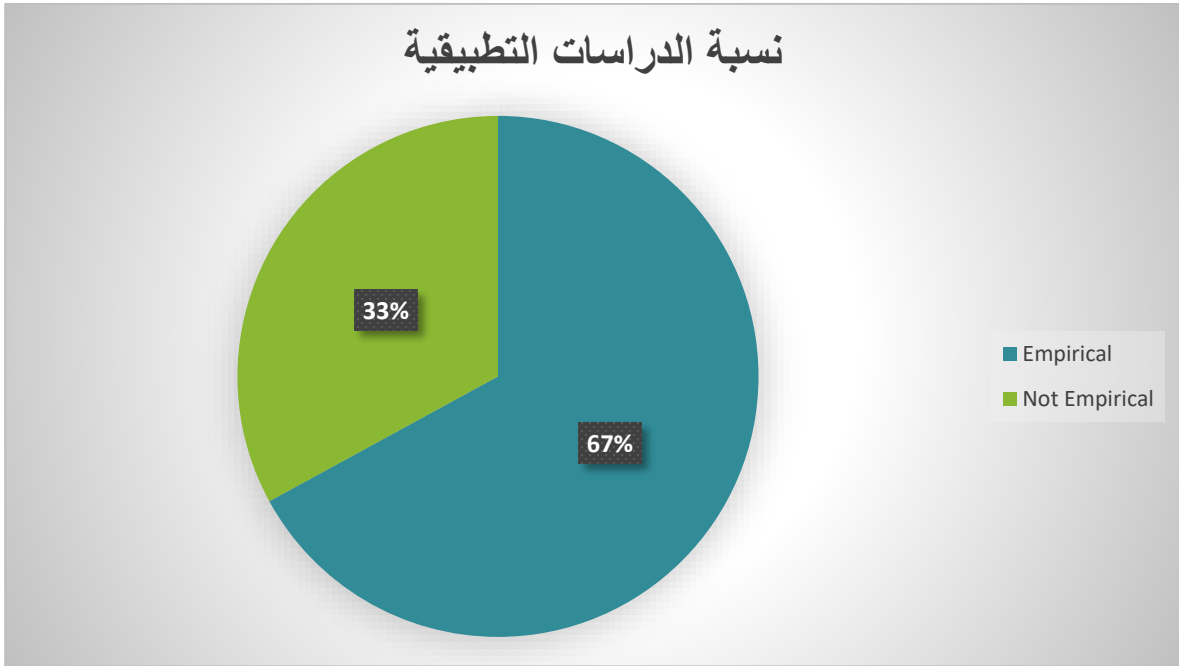
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Alkhreasat	Journal of Economic, Administrative and Legal Sciences	The impact of the human talent management strategy on promoting a culture of educational innovation in the training department in the Greater Salt Municipality	153.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Košir, Lakshminarayanan & Said	international Journal of Management, Knowledge and Learning	Some Aspects of the Relationship between Talent Management and Service Quality Components in Egyptian Law Firms	154.
Google scholar	عربي	empirical	2021	مصطفى & جلال	مجلة كلية التربية في العلوم التربوية	تحسين السمعة التنظيمية للمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الريادية	155.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Setyawan	Journal Manajemen Bisnis	The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Organizational Performance with Organizational Culture as a Mediating Variable	156.
Google scholar	انجليزي	Literature Review	2022	Cicea, Ţurlea, Marinescu & Pintilie	MDPI journals	Organizational Culture: A Concept Captive between Determinants and Its Own Power of Influence	157.
Google scholar	انجليزي	empirical	2022	Kravariti, Tasoulis, Scullion & Alali	The International Journal of Human Resource Management	Talent management and performance in the public sector: the role of organizational and line managerial support for development	158.
Google scholar	انجليزي	empirical	2020	Son, Park, Bae & Ok	The International Journal of Human Resource Management	Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments	159.

Google scholar	انجليزي	empirical	2019	Rasool, Samma, Anjum, Munir & Khan	Trans. J. Eng. Manag. Appl. Sci. Technol	Relationship between modern human resource management practices and organizational innovation: Empirical Investigation from banking sector of China	160.
Google scholar	انجليزي	empirical	2021	Saleh & Atan	MDPI	The Involvement of Sustainable Talent Management Practices on Employee's Job Satisfaction: Mediating Effect of Organizational Culture	161.
Google scholar	انجليزي	empirical	2020	Wajdi, Widiyanti, Desmintari & Wahyun	Talent Development & Excellence	Effect of Human Resource Capability and Technology on Organizational performance: Moderating role of Organizational Culture	162.
Google scholar	انجليزي	empirical	2014	Marian, Carpenter, Linda & Charon	Journal of Psychological Issues in Organizational Culture	Mitigating multigenerational conflict and attracting, motivating, and retaining millennial employees by changing the organizational culture: A theoretical model	163.
Google scholar	انجليزي	empirical	2015	Chen	Doctoral dissertation, Capella University	HOW DO NATIONAL AND ORGANIZATIONAL CULTURES AFFECT TALENT RETENTION DURING AN INTERNATIONAL MERGER AND ACQUISITION?	164.
Google scholar	انجليزي	empirical	2014	Engelen, Flatten, Thalmann & Brettel	Journal of Small Business Management	The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurial Orientation: A Comparison between Germany and Thailand	165.

Google scholar	انجليزي	empirical	2016	Hauswald, Hack, Kellermanns & Patzelt	Entrepreneurship Theory and Practice	Attracting New Talent to Family Firms: Who Is Attracted and Under What Conditions?	166.
----------------	---------	-----------	------	---	---	---	------

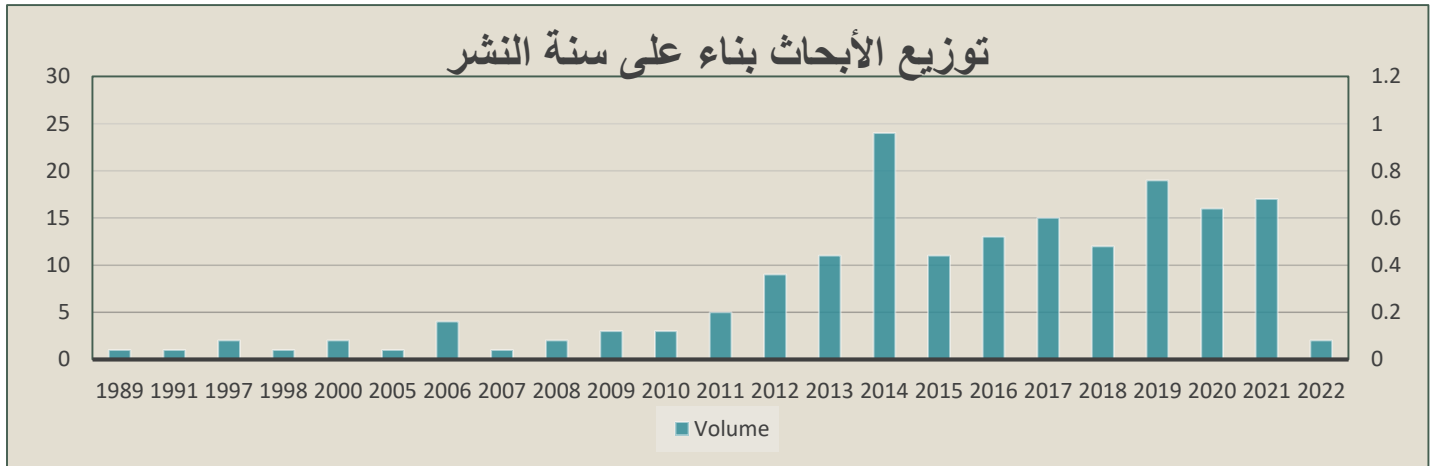
ويظهر من الجدول السابق أن عدد الدراسات التي تم جمعها كانت 166 دراسة وفقاً للآتي:

1- بلغ عدد الدراسات التطبيقية 115 دراسة بنسبة 69% مقارنة بالدراسات النظرية التي بلغ عددها 51 دراسة بنسبة 31% من مجموع الدراسات الكلية، حيث تعتبر نسبة الدراسات التطبيقية دلالة على أهمية هذا النوع من الدراسات لدى الباحثين لما له علاقة وطيدة بالواقع وحل الأزمات والمشكلات التي تواجه المجتمع كون هذا النوع من الدراسات يطبق التوصيات المبنية على نتائج محددة ومجتمع دراسة فعلي، ويبين الشكل التالي نسبة الدراسات التطبيقية والنظرية التي تم الحصول اعتمادها لهذه الدراسة.



الشكل رقم (3-3) نسبة الدراسات التطبيقية

2- كانت السلسلة الزمنية لمجموع الدراسات الكلي من 1989 ولغاية 2022، حيث يظهر أن عدد الدراسات التي تعتبر ضمن بروتوكول هذه الدراسة 130 دراسة بنسبة 74%، ومن الجدير بالذكر ومن خلال الجدول السابق أن متغيرات هذه الدراسة (الثقافة التنظيمية، ادارة المواهب والسمعة التنظيمية) تأخذ جانب لا يستهان به عند الباحثين بشكل متزايد، كما تبين من خلال المسح وبناء على الجدول السابق انه وابتداء من سنة 2014 تزايدت نسبة الابحاث والدراسات التي تعلقت بأحد متغيرات هذه الدراسة وكان الاهتمام متذبذب مع مرور السنوات مع وجود زخم كبير للدراسات بين السلسلة الزمنية التي تتوافق مع بروتوكول هذه الدراسة والذي حددت من سنة 2014 ولغاية 2022 وهذا يعني أنه وكل ما تقدمنا بالسنوات أصبح هناك اهتمام أكبر بما يخص متغيرات الدراسة، كما يبين مدى أهمية هذه المتغيرات في الجانبين العلمي والعملي ، ويبين الشكل التالي توزيع الدراسات بناء على سنة النشر بشكل تفصيلي.

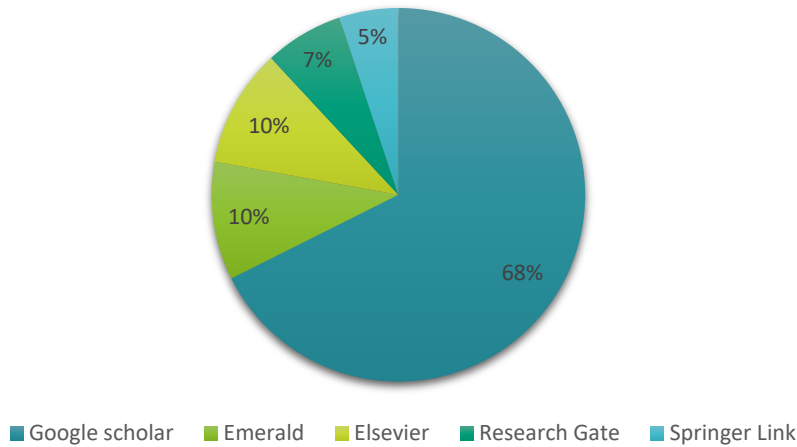


الشكل رقم (3-4) توزيع الأبحاث بناء على السنة

3- بلغ عدد قواعد البيانات التي إعتد عليها الباحث من خلال الجدول خمسة قواعد بيانات ومحركات بحث كما تم تحديدها مسبقا (Google Scholar, Emerald Publishing, Elsevier, Research Gate & Springer link)، وكانت النسبة الأكبر من الدراسات لقاعدة البيانات (Google scholar) حيث بلغت نسبة الدراسات التي تم جمعها منها 67%

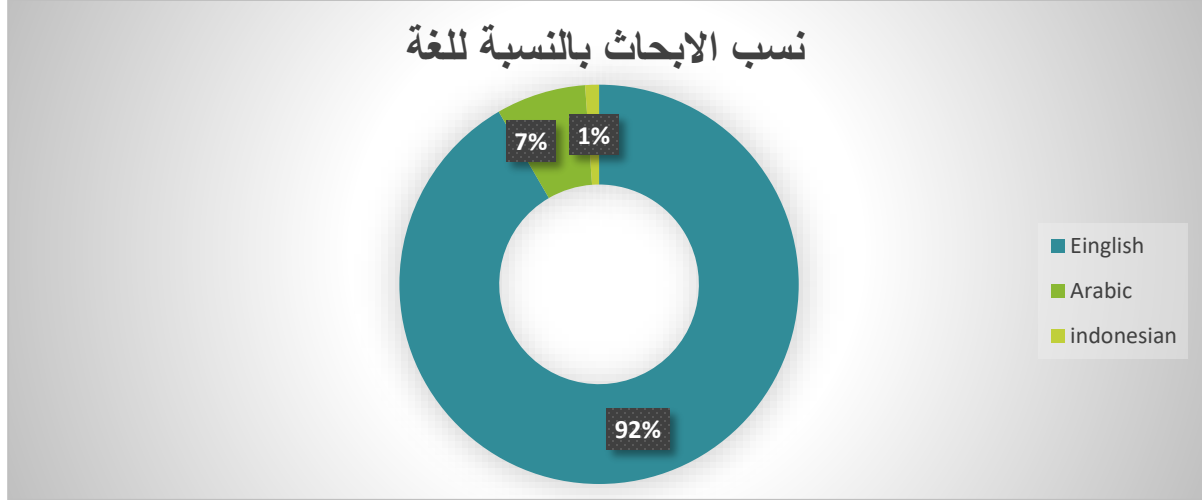
كونها مجانية وتحتوي على اعداد من الدراسات تفوق قواعد البيانات الاخرى، ثم تليها (Emerald) بنسبة 10%، ثم تليها (Elsevier) بنسبة 10%، ثم تليها (Research Gate) بنسبة 7% وكانت قاعدة البيانات صاحبة اقل نسبة من الدراسات (Springer link) بنسبة 5%، وهذا يدل على أن هناك تنوع في قواعد البيانات التي اعتمدها الباحث مما يتيح السعة والموضوعية في عملية التحليل، الا أن اعداد الدراسات التي تم الحصول عليها من قواعد البيانات كانت متباينة، وكما يبين الشكل التالي تراتبية النسب لمجموع الدراسات التي تم جمعها من قواعد البيانات التي إعتد عليها الباحث.

توزيع الأبحاث بناء على قواعد البيانات



الشكل رقم (3-5) توزيع الأبحاث بناء على قواعد البيانات

4- بلغ عدد الدراسات باللغة الانجليزية (151) دراسة بنسبة 91%، كما بلغت عدد الدراسات باللغة العربية (15) دراسة بنسبة 9% فقط ودراسة واحدة باللغة الأندونيسية تم استبعادها لأنها لا تتوافق مع بروتوكول هذه الدراسة، ويتبين مما سبق وجود شح في الدراسات العربية بما يخص متغيرات هذه الدراسة مع عدم العثور على اي دراسة عربية تتبع منهجية مراجعة الأدبيات النظامية مما يدعم أحد جوانب الفجوة المعرفية التي تم تحديدها في الفصل الأول، كما يوضح الشكل التالي هذه النسب.



الشكل رقم (3-6) نسبة الأبحاث بناء على اللغة

3.4 عينة الدراسة.

في ضوء برتكول الدراسة وشروط منهجية مراجعة الأدبيات النظامية كانت عينة الدراسة (83) مقالة، إذ حدد البرتكول المؤشرات الآتية:

- 1- التوافق مع المرادفات والكلمات المفتاحية المعتمدة في الدراسة الحالية، وتشمل:
 - إدارة المواهب: جذب المواهب، تنمية المواهب، الإحتفاظ بالمواهب، تطبيق الموهبة، الإبداع والابتكار.
 - السمعة التنظيمية: سمعة العمل، السمعة الاجتماعية، الانطباع لدى العميل، الأداء
 - الثقافة التنظيمية: القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الاعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية
- 2- السلسلة الزمنية: من عام 2014-2022
- 3- اللغة: العربية والانجليزية
- 4- نوع الدراسة: الدراسات التطبيقية التجريبية
- 5- العلاقة: ان تكون الدراسة تتعلق بأحد متغيرات الدراسة على الاقل أو بأحد أبعاد هذه المتغيرات أو مرادفاتهما.

ويوضح الجدول التالي الدراسات المضمنة والمستبعدة لهذه الدراسة بناء على الشروط التي تم ذكرها.

جدول رقم (3-2) الدراسات (المضمنة والمستبعدة)

Exclusion	Inclusion	اللغة	نوع الدراسة	سنة النشر	عنوان الدراسة	الرقم
*		انجليزي	theoretical	1989	A Mew Approach to the Corporate Image Management Process	.1
*		انجليزي	Literature Review	1991	Corporate culture and economic performance: A French study	.2
*		انجليزي	empirical	1993	The Effects of Information and Company Reputation on Intentions to Buy a Business Service	.3
*		انجليزي	empirical	1997	The impact of national culture and economic ideology on managerial work values: a study of the United States, russia, japan, and china	.4
*		انجليزي	empirical	1998	The effect of recruitment practices AND organization reputation on applicant attraction:	.5
*		انجليزي	theoretical	2000	Branding B-Schools: Reputation Management for MBA Programs	.6
*		انجليزي	empirical	2004	The Impact of Corporate Reputation on Performance: Some Danish Evidence	.7
*		انجليزي	empirical	2004	The link between organizational elements, perceived external prestige and performance	.8
*		انجليزي	theoretical	2005	Corporate Reputation in Professional Services Firms: 'Reputation Management Based on Intellectual Capital Management	.9
*		انجليزي	critical review	2006	Talent management: A critical review	.10
*		انجليزي	empirical	2006	Corporate Reputation as a Mediating Variable between Corporate Culture and Financial Performance	.11
*		انجليزي	empirical	2006	The Impact of Leadership and Change Management Strategy on Organizational Culture and Individual Acceptance of Change during a Merger	.12

*	انجليزي	empirical	2007	A review of traditional Hungarian products' reputation with a special focus on consumer behavior	.13
*	انجليزي	empirical	2008	The impact of organizational culture and learning on innovation performance	.14
*	انجليزي	theoretical study	2009	Culture effect on innovation level in European countries	.15
*	انجليزي	theoretical study	2009	Human Resource Management Role Implications for Corporate Reputation	.16
*	انجليزي	Literature Review	2009	Strategic talent management: A review and research agenda	.17
*	انجليزي	empirical	2010	How corporate reputation, quality, and value influence online loyalty	.18
*	انجليزي	empirical	2010	The Impact of Organizational Culture on Innovation Management	.19
*	انجليزي	empirical	2010	The Effect of Organizational Culture on Knowledge Management Practices and Innovation	.20
*	انجليزي	theoretical	2011	Organizational Reputation: A Review	.21
*	انجليزي	empirical	2011	Culture and age as moderators in the corporate reputation and loyalty relationship	.22
*	انجليزي	empirical	2011	The impact of culture and gender on leadership behavior: Higher education and management perspective	.23
*	انجليزي	empirical	2011	Corporate Reputation and Financial Performance: Evidence from Turkey	.24
*	انجليزي	empirical	2012	How Do the Dimensions of Corporate Reputation Affect Employment Intentions?	.25
*	انجليزي	theoretical	2012	Brand reputation management: the influence of brand culture, expression and experience toward brand reputation	.26
*	انجليزي	empirical	2012	The impact of organizational culture on the relationship between shared leadership and team proactivity	.27
*	انجليزي	empirical	2012	An examination of talent management strategies for a large investor-owned utility	.28

				company: facing the market pressures of the 21st century	
*	انجليزي	Literature Review	2012	Corporate Identity, Corporate Branding and Corporate Reputations: Reconciliation and Integration	.29
*	انجليزي	Literature Review	2012	Cultural Impact on Customer Satisfaction and Service Quality Evaluation in Hotels	.30
*	انجليزي	theoretical	2013	Talent management in four stages	.31
*	انجليزي	theoretical	2013	Corporate reputation in emerging markets: A culture-centered review and critique	.32
*	انجليزي	empirical	2013	Institutionalizing corporate social responsibility: effects on corporate reputation, culture, and legitimacy in Malaysia	.33
*	انجليزي	empirical	2013	Impact of Culture on Leadership Style: The Case of Iranian Organizations	.34
*	انجليزي	empirical	2013	The relationship between IT infrastructure leveraging, talent management and operational sustainability, and their effects on the business value of the operations strategy	.35
*	انجليزي	empirical	2013	consumer Evaluation of Brand Extension for Global and Local Brands: The Moderating Role of Product Similarity	.36
*	انجليزي	empirical	2013	Talent management in medium-sized German companies: an explorative study and agenda for future research	.37
*	انجليزي	theoretical	2014	The impact of leadership and change management strategy on organizational culture	.38
*	انجليزي	theoretical	2014	Global Talent Management in MNCs in the Digital Age: Conceptualizing the GTM-ICT Relationship	.39
*	انجليزي	theoretical	2014	Talent Management: Conceptual Approaches and Practical Challenges	.40
*	انجليزي	Literature review	2014	Exploring talent management practices: antecedents and consequences	.41

*	انجليزي	sequential explanatory approach	2014	A Study of Culture Dimensions, Organizational Ambidexterity, and Perceived Innovation in Teams	.42
*	انجليزي	theoretical	2014	Socio-cultural impacts of major event: evidence from the 2008 European Capital of Culture, Liverpool	.43
*	Indonesian	empirical	2014	Pengaruh Talent Management dan Knowledge Management Terhadap Employee Performance Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Samarinda, Banjarmasin dan Bontang)	.44
*	انجليزي	empirical	2014	The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: A Case Study of Telecom Sector	.45
*	انجليزي	empirical	2014	The Impact of Stakeholder Power on Corporate Reputation	.46
*	انجليزي	empirical	2014	The Impact of Four Types of Corporate Social Perfo on Reputation and Financial	.47
*	انجليزي	empirical	2014	The impact of talent management on retention	.48
*	انجليزي	empirical	2014	importance of Company Reputation and its Customer-Oriented Culture for Strengthening of Relationships with Customers on Industrial Market with Chemical Products	.49
*	انجليزي	empirical	2014	Consumer Reactions to Corporate Tax Strategies: Effects on Corporate Reputation and Purchasing Be	.50
*	انجليزي	empirical	2014	Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model	.51
*	انجليزي	empirical	2014	The Impact of Culture on Innovation: The Moderating Role of Human Capital	.52
*	انجليزي	empirical	2014	The Impact Of Talent Management In Enhancing Organizational Reputation: An Empirical Study On The Jordanian Telecommunications Companies	.53

*	انجليزي	empirical	2014	Moral Identity as a Moderator of the Effects of Organizational Injustice on Counterproductive Work Behavior Among Chinese Public Servants	.54
*	انجليزي	empirical	2014	Determinants of effective talent management.	.55
*	انجليزي	theoretical	2014	Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship	.56
*	انجليزي	empirical	2014	The direct and indirect impact of culture on innovation	.57
*	انجليزي	empirical	2014	The impact of organizational culture on innovation activities – the case of x corporation in vietnam	.58
*	انجليزي	empirical	2014	The Impact of Organizational Culture and Leadership on Performance Improvement in Iraq	.59
*	انجليزي	empirical	2015	Knowledge Management: Organizational Culture in Indonesian Government Human Capital Management	.60
*	انجليزي	meta-analytic review	2015	The moderating influences on the relationship of corporate reputation with its antecedents and consequences: A meta-analytic review	.61
*	انجليزي	theoretical	2015	Reputation and talent mobility in the Asia Pacific	.62
*	انجليزي	theoretical	2015	The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance	.63
*	انجليزي	empirical	2015	Stakeholder Tracking and Analysis: The RepTrak System for Measuring Corporate Reputation	.64
*	انجليزي	empirical	2015	Empirical Study on the Effect of Organizational Culture on Organization Innovation	.65

*	انجليزي	empirical	2015	Ethical Leadership and Reputation: Combined Indirect Effects on Organizational Devian	.66
*	انجليزي	empirical	2015	The impact of talent management and employee engagement on organizational performance	.67
*	انجليزي	empirical	2015	IT impact on talent management and operational environmental sustainability	.68
*	انجليزي	empirical	2015	Evaluation of Talent Management on Employees Performance in Beverage Industry: A Case of Delmonte Kenya Limited	.69
*	انجليزي	theoretical	2016	Fitting Talent Management Strategy into National Culture	.70
*	انجليزي	theoretical	2016	The Influence of organizational culture on talent management: a case study of real estate company	.71
*	انجليزي	theoretical	2016	Culture-led regeneration through the young generation: Košice as the European Capital of Culture	.72
*	انجليزي	empirical	2016	The effects of institutional development and national culture on cross-national differences in corporate reputation	.73
*	انجليزي	empirical	2016	The Impact of Reputation of Culture & Tourism Oriented Markets on Revisit and WOM Intention in Traditional Markets	.74
*	انجليزي	empirical	2016	The impact of organizational culture on innovation capability of smes case study of smes in alimosho and ojo loc	.75
*	عربي	empirical	2016	الثقافة التنظيمية والإبداع لدى أساتذة الجامعة دراسة ميدانية -جامعة محمد الصديق بن يحي -جيجل	.76
*	انجليزي	empirical	2016	Effects of organizational culture on organizational innovation performance in family firms	.77
*	انجليزي	theoretical	2016	Linking high performance organizational culture and talent management: satisfaction/motivation and organizational commitment as mediators	.78
*	عربي	empirical	2016	تأثير إدارة المواهب والتعلم التنظيمي في استدامة شركة زين	.79

*	انجليزي	empirical	2016	The effects of talent management on employees performance in oil jam petrochemical complex (oil jpc): the mediating role of job satisfaction	.80
*	عربي	دراسة وصفية (تحليل محتوى)	2017	دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة	.81
*	انجليزي	content analysis	2017	The emergence of talent management and diffusion of hrm	.82
*	انجليزي	systematic review	2017	Talent management: a systematic review and future prospects	.83
*	انجليزي	theoretical	2017	What leaders need to know about organizational culture	.84
*	انجليزي	theoretical	2017	Corporate reputation and corporate culture interaction	.85
*	انجليزي	Book	2017	Risk culture in banking, (BOOK)	.86
*	انجليزي	empirical	2017	Moderated-Mediation Effect of Market Demand and Organization Culture on Innovation and Performance Relationship	.87
*	انجليزي	empirical	2017	The survey of the relationship between talent management and job motivation with conflict management in zabol medical sciences university	.88
*	انجليزي	empirical	2017	Investigating the impact of service quality dimensions on reputation and brand trust	.89
*	انجليزي	empirical	2017	Organizational Culture based on Human Talent Management as a Factor of Retention of SMEs in Zacatecas	.90
*	انجليزي	empirical	2017	The Impact of Leadership Styles on Organizational Culture	.91
*	انجليزي	empirical	2017	The effect of talent management on organizational performance: applied study in Jordanian banks	.92
*	انجليزي	empirical	2017	Effectiveness of talent management to improving organizational performance in government owned bank	.93
*	انجليزي	empirical	2017	The Impact of Talent Management on Attaining Competitive Advantage: A Field	.94

				Study on Jordanian Telecommunications Companies	
*	انجليزي	empirical	2017	The mediating role of quality culture on the relationship between talent management and organizational performance	.95
*	انجليزي	Conceptual paper	2018	Talent management and employee engagement – a meta-analysis of their impact on talent retention	.96
*	انجليزي	content analysis	2018	Talent Management as a Determinant of Firm Performance: A Conceptual Approach	.97
*	انجليزي	empirical	2018	External perception of organizational culture and customer based corporate reputation: the mediating role of transparent communication	.98
*	انجليزي	empirical	2018	Conceptual exploration of the relationship between communication leadership, corporate culture and corporate reputation in the leading media government-linked companies	.99
*	انجليزي	empirical	2018	The Impact of Talent Management on Resident Doctor Performance at Jordanian Ministry of Health Educational Hospitals	.100
*	انجليزي	empirical	2018	The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry	.101
*	انجليزي	empirical	2018	The Entrepreneurial Organization: The Effects of Organizational Culture on Innovation Output	.102
*	عربي	empirical	2018	أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية: الدور المعدل للثقة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الاردنية في مدينة عمان	.103
*	انجليزي	empirical	2018	Impact of Employment Development Opportunities and Mindfulness on Institution Reputation	.104
*	انجليزي	empirical	2018	Talent management practices of small and medium-sized in the hospitality sector: an entrepreneurial owner-manager perspective	.105

*	انجليزي	empirical	2018	The relationship between reputation, employer branding and corporate social responsibility	.106
*	انجليزي	empirical	2018	Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction	.107
*	انجليزي	Systematic Literature	2019	Talent management: a critical literature review and research agenda for public sector human resource management	.108
*	انجليزي	theoretical	2019	Talent management as a concept of human capital management	.109
*	انجليزي	systematic review	2019	Strategic talent management scholarship: a review of current foci and future directions	.110
*	انجليزي	literature review	2019	Talent management dimensions and their relationship with retention of Generation-Y employees in the hospitality industry	.111
*	انجليزي	systematic literature review	2019	Lean culture: a comprehensive systematic literature review	.112
*	عربي	وصفية تحليلية	2019	أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب بالمؤسسة	.113
*	انجليزي	Literature Review	2019	A historical analysis of critiques in the talent management debate	.114
*	عربي	empirical	2019	الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة	.115
*	انجليزي	empirical	2019	Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries	.116
*	انجليزي	empirical	2019	Relationship of Talent Management with Organizational Culture	.117
*	انجليزي	empirical	2019	Does country really matter? Exploring the contextual effect of individual self-construal in reaping the relational benefits of customer-based reputation	.118
*	انجليزي	empirical	2019	National culture characteristics for managing corporate reputation and brand image using social media	.119
*	انجليزي	empirical	2019	organizational culture: A case study of the impact of ethical organizational culture on the efficiency of Accor Hotels	.120

*	انجليزي	empirical	2019	The impact of government integrity and culture on corporate leadership practices: Evidence from the field and the laboratory	.121
*	انجليزي	empirical	2019	National culture insights on manufacturing competitiveness and talent management relationship	.122
*	انجليزي	empirical	2019	The Impact of Cultural Events on Community Reputation and Pride in Maribor, The European Capital of Culture 2012	.123
*	انجليزي	empirical	2019	Impact of Lean Manufacturing Practices on Firms' Sustainable Performance: Lean Culture as a Moderator	.124
*	انجليزي	empirical	2019	Examining Relationships between Transformational Leadership and Employee Creative Performance: The Moderator Effects of Organizational Culture	.125
*	انجليزي	systematic review	2020	Antecedents of corporate reputation with employees in higher education institutions: a systematic review	.126
*	عربي	دراسة وصفية	2020	السمعة المؤسسية: دراسة وصفية لتطور المفهوم وأساليب القياس	.127
*	انجليزي	literature review	2020	Implementation talent management to improve organization's performance in Indonesia to fight industrial revolution	.128
*	انجليزي	literature review	2020	Effect of Talent Management and Organizational Culture on the Performance of Employees (Study on Employee Brantas Abipraya Company, Jakarta)	.129
*	عربي	empirical	2020	متطلبات تطبيق إدارة المواهب بالجامعات المصرية في ضوء بعض الإتجاهات الحديثة	.130
*	عربي	empirical	2020	ثر إدارة المواهب علي تحسين الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة المصرية للاتصالات	.131
*	انجليزي	empirical	2020	Shame on who? The effects of corporate irresponsibility and social performance on organizational reputation	.132
*	انجليزي	empirical	2020	The mediating role of school reputation toward the influence of school culture and	.133

				services quality perception on students' satisfaction
*	عربي	empirical	2020	.134 أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية" دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة
*	انجليزي	empirical	2020	.135 The effect of organizational culture in the organizational commitment towards the development of talent management strategy in the business process outsourcing (bpo) industry
*	انجليزي	empirical	2020	.136 Effect of talent management and knowledge management on company reputation with employee performance as an intervening variable: case study of employees at pt taspen (persero)
*	انجليزي	empirical	2020	.137 The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment
*	انجليزي	empirical	2020	.138 The Service Quality Influence and The School Facilities to The Students' Satisfaction Through The School Reputation
*	انجليزي	empirical	2020	.139 Impacts of Culture on Innovation Propensity in Small to Medium Enterprises in Construction
*	انجليزي	Systematic Literature Review	2021	.140 Organizational Reputation in the Public Administration: A Systematic Literature Review
*	انجليزي	Systematic Literature Revision	2021	.141 Employer Branding as a Talent Management Tool: A Systematic Literature Revision
*	انجليزي	Systematic Qualitative Review	2021	.142 Talent Management in Healthcare: A Systematic Qualitative Review
*	عربي	empirical	2021	.143 The impact of talent management on learning and growth and internal processes for an institution fabric and processing sonitex Biskra

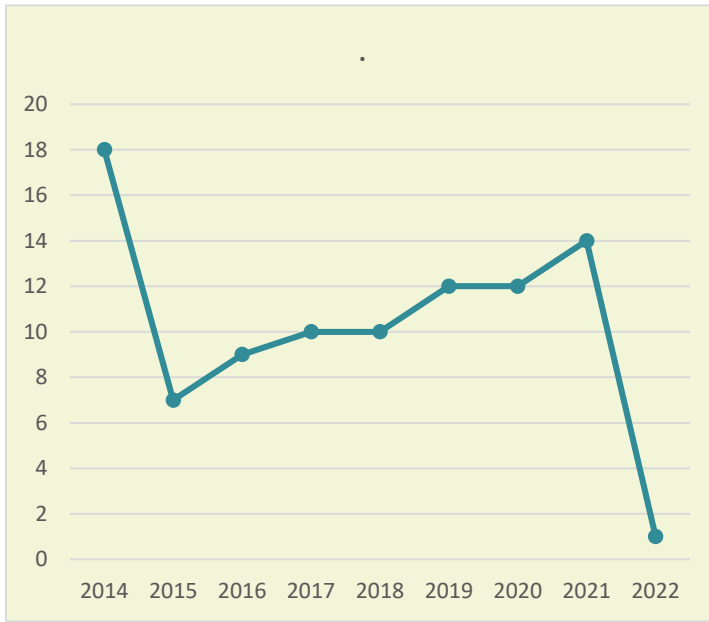
*	انجليزي	empirical	2021	The Effect of Talent Management, Knowledge Management and Work Culture on the Performance in the Survey Unit Centre of Hydrography and Oceanography Indonesia Naval (Pushidrosal)	.144
*	انجليزي	empirical	2021	The Influence of Corporate Governance and Culture on Corporate Reputation	.145
*	انجليزي	empirical	2021	The role of national culture as a lens for stakeholder evaluation of corporate social performance and its effect on corporate reputation	.146
*	انجليزي	empirical	2021	Effects of Pharmaceutical Salesperson's Perception on Core Capabilities –Focusing on the Company Culture and Reputation of Pharmaceutical Companies	.147
*	انجليزي	empirical	2021	Does culture matter during a crisis? The effects of cultural dimensions and image repair strategies on organizational reputation and word-of-mouth intentions	.148
*	عربي	empirical	2021	القيادة الإقناعية لدى مديري المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وأثرها في بناء السمعة التنظيمية لمدارسهم	.149
*	عربي	empirical	2021	أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين دراسة تطبيقية عمى شركات التأمين السورية الخاصة	.150
*	انجليزي	empirical	2021	Effect of Organizational Culture on Innovation Capability Employees in the Knowledge Sharing Perspective: Evidence from Digital Industries	.151
*	انجليزي	empirical	2021	Effect of organizational culture on innovation in finnish companies	.152
*	انجليزي	empirical	2021	The impact of the human talent management strategy on promoting a culture of educational innovation in the training department in the Greater Salt Municipality	.153
*	انجليزي	empirical	2021	Some Aspects of the Relationship between Talent Management and Service Quality Components in Egyptian Law Firms	.154

*	عربي	empirical	2021	تحسين السمعة التنظيمية للمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الريادية	.155
*	انجليزي	empirical	2021	The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Organizational Performance with Organizational Culture as a Mediating Variable	.156
*	انجليزي	Literature Review	2022	Organizational Culture: A Concept Captive between Determinants and Its Own Power of Influence	.157
*	انجليزي	empirical	2022	Talent management and performance in the public sector: the role of organizational and line managerial support for development	.158
*	انجليزي	empirical	2020	Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments	.159
*	انجليزي	empirical	2019	Relationship between modern human resource management practices and organizational innovation: Empirical Investigation from banking sector of China	.160
*	انجليزي	empirical	2021	The Involvement of Sustainable Talent Management Practices on Employee's Job Satisfaction: Mediating Effect of Organizational Culture	.161
*	انجليزي	empirical	2020	Effect of Human Resource Capability and Technology on Organizational performance: Moderating role of Organizational Culture	.162
*	انجليزي	theoretical	2014	Mitigating multigenerational conflict and attracting, motivating, and retaining millennial employees by changing the organizational culture: A theoretical model	.163
*	انجليزي	empirical	2015	HOW DO NATIONAL AND ORGANIZATIONAL CULTURES AFFECT TALENT RETENTION DURING AN INTERNATIONAL MERGER AND ACQUISITION?	.164
*	انجليزي	empirical	2014	The Effect of Organizational Culture on Entrepreneurial Orientation: A Comparison between Germany and Thailand	.165

ووفقا لبروتوكول الدراسة والجدول السابق تبين ما يلي:

1- السلسلة الزمنية: تم إختيار الدراسات التي نشرت بين عام 2014 وعام 2022 وكان توزيع

الدراسات لكل سنة كالآتي:



- سنة 2014: 18 دراسة
- سنة 2015: 7 دراسات
- سنة 2016: 9 دراسات
- سنة 2017: 10 دراسات
- سنة 2018: 10 دراسات
- سنة 2019: 12 دراسة
- سنة 2020: 12 دراسات
- سنة 2021: 15 دراسة
- سنة 2022: دراسة واحدة

الشكل رقم (3-7) عدد الدراسات لكل سنة

وكان اعلى عدد للدراسات في سنة 2014 بسبب ازدياد وعي الباحثين بأهمية إدارة المواهب وبدء دراستها بجدية اكثر والاهتمام بجانب الموارد البشرية بشكل عام في المنظمات.

2- نواع الدراسة: تم اختيار الدراسات التطبيقية فقط لأنها من شروط منهجية مراجعة الادبيات النظامية ولما لها دقة في تحديد النتائج كونها تطبق على مجتمع فعلي، وكان عدد الدراسات التطبيقية التي تم إختيارها 95 دراسة بنسبة 58% من مجموع الدراسات الكلي التي تم جمعها.

3- اللغة: تم اختيار الدراسات التي نشرت باللغتين الإنجليزية والعربية وكان عدد الدراسات الانجليزية التي تم اختيارها 83 دراسة بنسبة 88%، كما كان عدد الدراسات العربية 10 دراسة بنسبة 12%.

4- العلاقة: تم إختيار الدراسات بناء على علاقتها بأحد متغيرات الدراسة على الأقل وتم تحديد ذلك من خلال قراءة الدراسات بشكل أولي للتأكد من أنها تتعلق بمتغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية، ادارة المواهب والسمعة التنظيمية) أو بأحد أبعاد المتغيرات، والتي تتلخص بالآتي:
أ- أبعاد ادارة المواهب: (جذب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الإحتفاظ بالمواهب وتطبيق الموهبة).

ب- أبعاد السمعة التنظيمية: (سمعة العمل، السمعة الإجتماعية والإنطباع لدى العميل).
ت- أبعاد الثقافة التنظيمية: (القيم التنظيمية، المعتقدات التنظيمية، الأعراف التنظيمية والتوقعات التنظيمية)

كما تم استبعاد مجموعة من الدراسات كل منها بناء على سبب، ويمكن تلخيص الأسباب بالآتي:

- تم استبعاد دراسة واحدة حيث انها لم تتوافق مع شرط اللغة فكانت الدراسة باللغة الأندونيسية.
- تم استبعاد (35) دراسة حيث انها لم تكن دراسة تطبيقية، بل كانت دراسات نظرية ومراجعات لأدبيات ليست تطبيقية.
- تم استبعاد (47) دراسة كونها لم تكن ضمن السلسلة الزمنية المحددة في البروتوكول وهي من 2014 ولغاية 2022.

3.5 ادوات الدراسة

تعتمد الدراسة الحالية على المصادر الثانوية المتعلقة بجميع الكتب والبحوث والدراسات والمقالات والتقارير التي تخص متغيرات الدراسة وذلك لغرض إعداد الإطار النظري والدراسات السابقة، كما تعتمد على المقالات الميدانية التجريبية (Empirical literature Articles) حصرا لمراجعة الأدبيات النظامية.

3.6 متغيرات الدراسة.

- 1) إدارة المواهب كمتغير مستقل
- 2) السمعة التنظيمية كمتغير تابع
- 3) الثقافة التنظيمية كمتغير معدل

3.7 المعالجة الإحصائية.

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات النوعية، حيث تم استخدام منهجية مراجعة الأدبيات النظامية في استكشاف الدور المعدل للثقافة في أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية، واستخدمت الدراسة الحالية بعض الوسائل الوصفية مثل التكرارات والنسب المئوية للتحليل والمقارنة وكذلك الاشكال وعرض البيانات الإحصائية للتوضيح والتفسير.

3.8 إجراءات الدراسة.

ستتبع هذه الدراسة حزمة من الإجراءات في جمع المقالات وتوليها وتحليلها والخروج منها بنتيجة، وستكون هذه الإجراءات كما هو موضح أدناه

1- البحث عن المقالات والدراسات والنشريات والكتب والأدبيات باستخدام محركات البحث السابق ذكرها بغرض

2- فرز المقالات والدراسات والنشريات والكتب والأدبيات التي تربط بين متغيرات الدراسة والتي تتعلق بكل متغير على حدة.

3- تقييم جودة المقالات والدراسات والنشريات والكتب والأدبيات التي تم جمعها.

4- فرز ما تم جمعه والخروج بالأدبيات النظامية فقط.

5- تحليل وتوليف نتائج الأدبيات النظامية وصياغتها ضمن هذه الدراسة.

6- تحديد نتيجة هذه الدراسة.

الفصل الرابع

تحليل نتائج الدراسة والاجابة عن اسئلتها

في هذا الفصل سيتم الإجابة عن اسئلة الدراسة وفقا لأهدافها وأسئلتها، من خلال تحليل الادبيات التطبيقية التي تم فرزها وعددها 83 دراسة، كما سيتم تفصيلها ومعرفة نتائجها واسقاطها على العلاقات بين متغيرات الدراسة لاستكشاف طبيعة العلاقات بينها.



شكل رقم (4-1) مخطط سير الفصل الرابع

4.1 استكشاف نتائج اثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية:

بغية تحقيق الهدف الأول من أهداف الدراسة والذي مضمونة:

استكشاف أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية عن طريق جمع المقالات المتعلقة بالعلاقة بين

إدارة المواهب والسمعة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة.

يتطلب الامر الإجابة عن السؤال الأول للدراسة والذي ومفاده:

السؤال الأول: ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف أثر إدارة المواهب على السمعة

التنظيمية؟

ولبلوغ ماتقدم استلزم الامر من الباحث القيام بجمع المقالات المتعلقة بالاثر بين إدارة المواهب

والسمعة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة وكما موضح في

الجدول أدناه:

جدول رقم (4-1) الدراسات المتعلقة بأثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية

الرقم	الاقْتِباس	نوع الدراسة	العينة	مكان الدراسة ومجتمعها	أداة الدراسة	نتيجة الدراسة
1.	Alkhreasat, H. T. (2021). The impact of the human talent management strategy on promoting a culture of educational innovation in the training department in the Greater Salt Municipality: أثر استراتيجية إدارة المواهب البشرية على تعزيز ثقافة الابتكار التعليمي في قسم التدريب في بلدية السلط الكبرى. <i>مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية</i> . 5(11), 47-26.	دراسة ميدانية	26	مجموعة من العاملين والإداريين في قسم التدريب في بلدية السلط/ الأردن	استبانة	أظهرت الدراسة ان لإدارة المواهب أثر ايجابي في دعم الموظفين للابتكار مما يحسن السمعة التنظيمية.
2.	Oladapo, V. (2014). The impact of talent management on retention. <i>Journal of business studies quarterly</i> , 5(3), 19.	دراسة ميدانية	200	مجموعة موظفين في الشركات الامريكية	استبانة	أظهرت النتائج وجود أثر للاحتفاظ بالمواهب على الأداء التنظيمي وبالتالي على السمعة التنظيمية
3.	Marinakou, E., & Giousmpasoglou, C. (2019). Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> .	دراسة كمية	27	مدراء في مجموعة من الفنادق الفاخرة	مقابلة	أظهرت نتائج الدراسة ان استراتيجية ادارة المواهب والاحتفاظ بها تدعم وبشكل كبير رضا الموظف ما يساهم في رفع ادائه الذي ينعكس على سمعة المنظمة
4.	Selikh, H. زيھجتاؤ جيسنلا تسمسؤم تلخايلما تابلمعلاؤ ومنلاؤ ملعتلا . سءءبهاؤملا قرادا	دراسة وصفية	38	مجموعة من مدراء في مؤسسة النسيج والتجهيز بمجتمع دراسة يتكون من 54 مدير	استبانة	أظهرت الدراسة عدم وجود أثر معنوي لإدارة المواهب على السمعة التنظيمية في عينة الدراسة الخاصة بها
5.	Benitez-Amado, J., Llorens-Montes, F. J., & Fernandez-Perez, V. (2015). IT impact on talent management and operational environmental sustainability. <i>Information Technology and Management</i> , 16(3), 207-220.	دراسة كمية	63	شركة اسبانية	استبانة	تبين ان لإدارة المواهب وتكنولوجيا المعلومات اثر على استدامة الشركات.

تبيين وجود اثر لادارة المواهب على الاداء والميزة التنافسية والتي تعتبر احد جوانب السمعة التنظيمية كونها تعتبر من الموارد الغير الملموسة	مقابلات الالكترونية	الشركات البولندية	64	تحليل الادبيات ومقابلات تجريبية	Wilska, E. (2014). Determinants of effective talent management. <i>Journal of positive Management</i> , 5(4), 77-88.	.6
تبيين ان لادارة المواهب اثر على اداء الموظفين	استبانة	الاطباء المقيمين في المستشفيات التعليمية التابعة لوزارة الصحة الاردنية بمجتمع دراسة يتكون من 478 طبيب	77	دراسة ميدانية	Atoom, D. A. (2018). The Impact of Talent Management on Resident Doctor Performance at Jordanian Ministry of Health Educational Hospitals. <i>International Journal of Business Administration</i> , 9(4), 33-44.	.7
تبيين أن لإدارة المواهب أثر على رفع اداء الموظفين والذي يخلق سمعة جيدة لدى العملاء	استبانة	2500 موظف لدى ديل مونتي كينيا	83	دراسة كمية ونوعية	Mangusho, Y. S., Murei, R. K., & Nelima, E. (2015). Evaluation of talent management on employees performance in beverage industry: A case of delmonte Kenya Limited. <i>International Journal of Humanities and Social Science</i> , 5(8), 191-199.	.8
تبيين ان هناك تأثير كبير لعوامل مثل جذب المواهب ، والمواهمة ، وصيانة المواهب ، تنمية المواهب والرضا الوظيفي على اداء الموظفين	استبانة	أجريت الدراسة في Oil JPC بمجتمع دراسة يتكون من 2500 موظف	83	استقصائي وصفي	Tash, M. S., Ali, E. N., & Ahmadzadeh, M. (2016). The effects of talent management on employees performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The mediating role of job satisfaction. <i>International Journal of Economics and Finance</i> , 8(6), 1-5.	.9
اظهرت النتائج ان لادارة المواهب اثر ايجابي على سمعة المنظمة	استبانة	موظفين في شركة (PT. Taspen) بمجتمع دراسة يتكون من 120 موظف	92	دراسة وصفية	DP, A. H., Muhammad, M. N., & Falefi, R. P. (2020). EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON COMPANY REPUTATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AS AN INTERVENING VARIABLE: CASE STUDY OF EMPLOYEES AT PT TASPEN (PERSERO). <i>International Journal of Organizational</i>	

					<i>Innovation, 13(2).</i>	
تبين أن هناك تأثير كبير لإدارة المواهب على استدامة الشركة	استبانة	موظفين شركة الاتصالات الاردنية زين بمجمع دراسة مكون من 991	99	دراسة كمية ونوعية	محمد مفضي الكساسبة. (2016). تأثير إدارة المواهب والتعلم التنظيمي في استدامة شركة زين. <i>Jordan Journal of Business Administration, 12(1).</i>	.11
اظهرت النتائج ان ادارة المواهب ليس لها تأثير كبير على اداء المنظمة وبالتالي لا تؤثر بشكل ملحوظ على سمعتها	استبانة	مجموعة من الموظفين في مركز وحدة المسح الهيدروغرافي وعلوم المحيطات الإندونيسية البحرية (بوشيدروسال)	100	دراسة تفسيرية	Amrainy, D., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Talent Management, Knowledge Management and Work Culture on the Performance in the Survey Unit Centre of Hydrography and Oceanography Indonesia Naval (Pushidrosal). <i>European Journal of Business and Management Research, 6(2), 23-29.</i>	.12
تبين وجود اثر لإدارة المواهب على تحسين الاداء التنظيمي الذي بدوره يعمل على تحسين سمعة المنظمة	استبانة	موظفين البنوك المملوكة للحكومة	108	دراسة كمية	Nasir, Y. S., Moktar, S., & Ariffin, A. S. (2017). Effectiveness of talent management to improving organisational performance in government owned bank. <i>Journal of Advanced Research in Business and Management Studies, 7(1), 32-38.</i>	.13
تبين ان لإدارة المواهب اثر على اداء المنظمة مما ينعكس على سمعتها	استبانة	مجموعة من موظفين القطاع العام	120	دراسة كمية	Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. <i>The International Journal of Human Resource Management, 1-26.</i>	.14

تبين ان وجود جودة خدمة مميزة من خلال تطوير مهارات الموظفين ينعكس بشكل ايجابي على سمعة المنظمة	استبانة ، ملاحظة	مجموعة من طلاب المدارس من فئات عمرية مختلفة	121	دراسة كمية	Setiawan, M. A., Fakhruddin, F., & Kardoyo, K. (2020). The Service Quality Influence and The School Facilities to The Students's™ Satisfaction Through The School Reputation As The Intervening Variable. <i>Educational Management, 9</i> (2), 182-190.	.15
اظهرت الدراسة ان ادارة المواهب تؤثر بشكل ايجابي وملحوظ على اداء المنظمة وبالتالي على سمعتها	استبانة	مجموعة مدراء قسم التعيين في شركة اندنوسية في مقاطعة كاليانتان بمجتمع دراسة يتكون من 190 مدير	127	دراسة توضيحية	Setyawan, A. (2021). The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Organizational Performance with Organizational Culture as a Mediating Variable. <i>Manajemen Bisnis, 11</i> (1), 1-11.	.16
اظهرت النتائج وجود اثر لادارة المواهب على الاحتفاظ بالموهوبين مما يساعد المنظمة على خلق ميزة تنافسية.	استبانة	مجموعة من موظفين في شركات التأمين السورية	130	دراسة ميدانية	كلودين عبد الكريم سلامة & أ.د منذر الناصر. (2021). أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة <i>سلسلة العلوم الاقتصادية</i> . 43(24) ,	.17
توصلت الدراسة الى ان الابتكار الذي يعد احد جوانب الموهبة يؤثر بشكل ايجابي على السمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من اولياء امور طلاب في المدارس الثانوية المصرية بمجتمع دراسة يتكون من 215 ولي امر	147	دراسة وصفية	عزة جلال. (2021). تحسين السمعة التنظيمية & مصطفى, ع. ج مجلة كلية . للمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الريادية <i>45</i> (4), 15-184. التربية في العلوم التربوية	.18
اظهرت نتائج هذه الدراسة ان لادارة المواهب تأثير مزدوج على اداء المنظمات	استبانة	تكون مجتمع هذه الدراسة من 444 موظف	158	دراسة نوعية	Son, J., Park, O., Bae, J., & Ok, C. (2020). Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments. <i>The International Journal of Human Resource Management, 31</i> (17), 2188-2216.	.19
تبين ان هناك تاثر ايجابي لابعاد ادارة المواهب على اداء الموظفين	استبانة	موظفين بنوك اردنية	183	دراسة كمية	Najm, A., & Manasrah, A. K. (2017). The effect of talent management on organizational performance: applied study in Jordanian banks. <i>Review of Applied Socio-Economic Research, 13</i> (1), 36-51.	.20

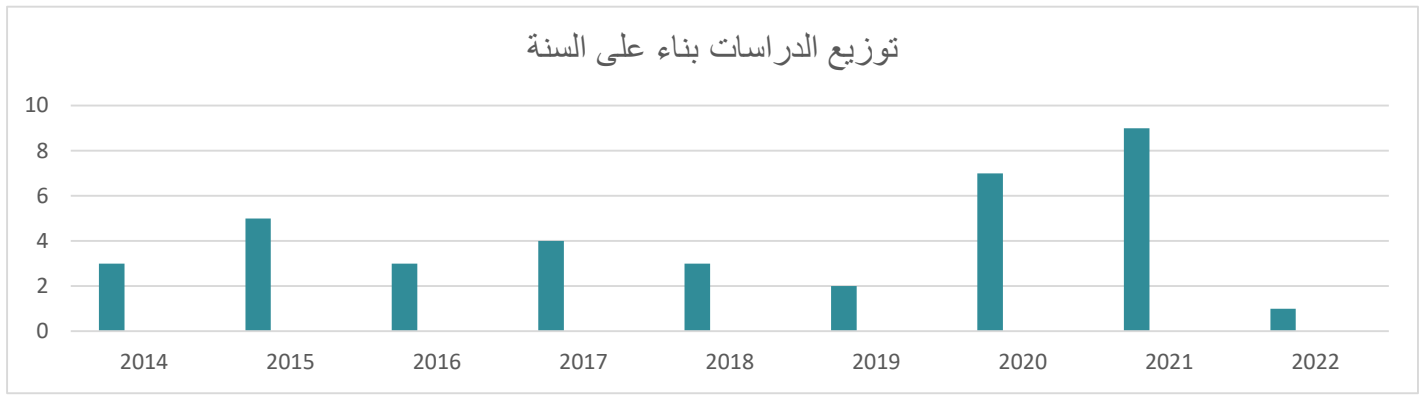
توصلت الدراسة الى ان هناك اثر لادارة المواهب على تحقيق الميزة التنافسية للشركة	استبانة	مدراء شركات الاتصالات الأردنية	187	دراسة ميدانية	.21 A. (2017). <i>The Impact of Talent Management on Attaining Competitive Advantage: A Field Study on Jordanian Telecommunications Companies</i> . أثر ادارة المواهب في تحقيق الميزة التنافسية: دراسة ميدانية (Doctoral dissertation, جامعة الشرق (الاورسط).
اظهرت الدراسة ان للمنظمات العائلية قدرة على جذب المواهب اكثر من غيرها مما يساعد في تحقيق ميزة تنافسية	استبانة	مجموعة من الطلاب رفيعي المستوى في خمس جامعات المانية	203	دراسة نوعية	.22 Hauswald, H., Hack, A., Kellermanns, F. W., & Patzelt, H. (2016). Attracting new talent to family firms: who is attracted and under what conditions?. <i>Entrepreneurship Theory and Practice</i> , 40(5), 963–989.
اظهرت النتائج أن ادارة المواهب تؤثر بشكل ايجابي على تحقيق ميزة تنافسية مما يساعد في تحسين السمعة	استبانة	مجموعة من مكاتب المحاماة المصرية بجمتمع دراسة يتكون من 256 محامي	206	دراسة كمية	.23 Košir, S., Lakshminarayanan, R., & Said, D. S. (2021). Some Aspects of the Relationship between Talent Management and Service Quality Components in Egyptian Law Firms. <i>International Journal of Management, Knowledge and Learning</i> , 10.
اثبتت الدراسة وجود اثر معنوي واطبي لادارة المواهب على السمعة التنظيمية	استبانة	موظفين البنوك التجارية الاردنية بجمتمع دراسة مكون من 765 موظف	211	دراسة ميدانية	.24 أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة (2018). محمد سمير & النجار التنظيمية: الدور المعدل للثقة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية "The Impact of Talent Management on Improving Organizational Reputation–The Moderating Role of Organizational Trust" Field Study of Jordanian Commercial Banks in Amman" (Doctoral dissertation, جامعة الشرق الاوسط).
تبين أن للقيادة والتي تعتبر جانب من جوانب ادارة المواهب أثر على السمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من المشرفين المرؤوسين في الشركات الخاصة	224		.25 Neves, P., & Story, J. (2015). Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance. <i>Journal of Business Ethics</i> , 127(1), 165–176.

كشفت الدراسة ان هناك اثر ايجابي لعمليات تطوير الموظفين وتدريبهم على السمعة سمعة المطاعم	استبانة	موظفين المطاعم الصغيرة والمتوسطة في المملكة المتحدة	250	دراسة ميدانية	Chung, K. L., & D'Annunzio-Green, N. (2018). Talent management practices in small-and medium-sized enterprises in the hospitality sector: An entrepreneurial owner-manager perspective. <i>Worldwide Hospitality and Tourism Themes</i> .	.26
توصلت الدراسة الى ان ادارة المواهب وثقافة الجودة ضرورية في اداء الجامعات والذي يحسن من سمعتها	استبانة	رؤساء ونائبيهم في الجامعات في تصنيف QS	269	دراسة كمية	Abubakar, A., & Abdullah, H. H. (2017). The mediating role of quality culture on the relationship between talent management and organization performance.	.27
توصلت الدراسة الى ان ادارة المواهب والاهتمام بالاحتفاظ بها يدعم المنظمة الى تحقيق ميزة تنافسية مما يعزز سمعتها بين المنافسين	استبانة ، ملاحظات	موظفين مؤسسات الضيافة الهندية بمجتمع دراسة يتكون من 830 موظف	324	دراسة ميدانية	Gupta, V. (2019). Talent management dimensions and their relationship with retention of Generation-Y employees in the hospitality industry. <i>International Journal of Contemporary Hospitality Management</i> .	.28
اثبتت الدراسة ان تطوير العمالة له أثر ايجابي على تحسين سمعة المنظمة	استبانة	معلمين في كليات الهندسة في الجامعات	350	دراسة وصفية	Sugavanam, K. R., & Sathyanarayan, K. Impact of Employment Development Opportunities and Mindfulness on Institution Reputation.	.29
توصلت الدراسة الى ان القيادة الاقناعية وحيث تعتبر القيادة من ضمن المواهب، تؤثر بشكل ايجابي على سمعة المنظمة	استبانة	مجموعة من المعلمين في المدارس الثانوية الفلسطينية بمجتمع دراسة يتكون من 4849 معلم	356	دراسة ميدانية	القيادة الإقناعية لدى مديري (2021). أحمد حمدان مصطفى & المصري المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وأثرها في بناء السمعة (جامعة الأقصى، Doctoral dissertation) لتنظيمية لمدارسهم	.30
تبين وجود أثر لإدارة المواهب على السمعة التنظيمية	استبانة	شركات الاتصالات الاردنية (زين، اورانج وامنية) بمجتمع دراسة يتكون من 3150 عامل	378	تحليل وصفي ونهج كمي	Salih, A. A., & Alhaji, L. (2014). The impact of talent management in enhancing organizational reputation: An empirical study on the Jordanian Telecommunication Companies. <i>Journal of Applied Business Research (JABR)</i> , 30(2), 409-418.	.31

32	محمد. (2020). أثر إدارة المواهب علي & جمال محمد عبدالهادي، م تحسين الاداء الوظيفي دراسة تطبيقية على شركة المصرية (العدد الرابع) ، 11 ، <i>المجلة العلمية للدراسات التجارية والبيئية</i> . للاتصالات 657-611.	دراسة وصفية	384	العاملين في شركات الاتصالات المصرية بمجتمع دراسة يتكون من 38997 عامل	استبانة	اظهرت الدراسة وجود اثر لإدارة المواهب على تحسين الاداء الوظيفي الذي ينعكس على سمعة المنظمة
33	Almaaitah, M., Alsafadi, Y., Altahat, S., & Yousfi, A. (2020). The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment. <i>Management Science Letters, 10(12)</i> , 2937-2944.	دراسة كمية	385	موظفون في فنادق سياحية بمجتمع دراسة مكون من 424 موظف	استبانة	اظهرت النتائج ان لإدارة المواهب اثر ايجابي على اداء العاملين مما ينعكس على سمعة المنظمة بشكل ايجابي
34	Esmailpour, M., Sayadi, A., & Mirzaei, M. (2017). Investigating the impact of service quality dimensions on reputation and brand trust. <i>International Journal of Business and Economic Sciences Applied Research, 10(3)</i> .	دراسة كمية ونوعية	400	عملاء فروع بنك الصادرات الإيراني في مدينة بوشهر	استبانة	تبين ان لجودة الخدمة والسلعة التي تنعكس من تنمية المواهب لدى الموظفين على الثقة بالعلامة التجارية وسمعة العلامة التجارية.
35	Payambarpour, S. A., & Hooi, L. W. (2015). The impact of talent management and employee engagement on organisational performance. <i>International Journal of Management Practice, 8(4)</i> , 311-336.	دراسة استطلاعية	539	صغار ومتوسطين وكبار المديرين	استبانة	تبين ان هناك اثر لإدارة المواهب على الاداء الذي يعتبر احد ابعاد السمعة التنظيمية
36	مصطفى أحمد. (2020). متطلبات تطبيق إدارة المواهب & أمين، م. أ مجلة كلية .بالجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة (س17. ع90. ج1 يناير 2020) ، 17230-171 ، <i>التربية</i>	دراسة وصفية	779	موظفين في عدد من الجامعات المصرية	استبانة	تبين ان لإدارة المواهب أثر على السمعة التنظيمية في الجامعات المصرية
37	Fombrun, C. J., Ponzi, L. J., & Newbury, W. (2015). Stakeholder tracking and analysis: The RepTrak® system for measuring corporate reputation. <i>Corporate reputation review, 18(1)</i> , 3-24.	دراسة استقصائية	3683	موظفين في شركات امريكية، برازيلية، اسبانية، سويسرية، دنماركية وسويدية	استبانة	تبين ان للأبداع والابتكار والقيادة والتي تعد انعكاسات لإدارة المواهب أثر في تحديد وتحسين السمعة التنظيمية لدى اصحاب المصالح.

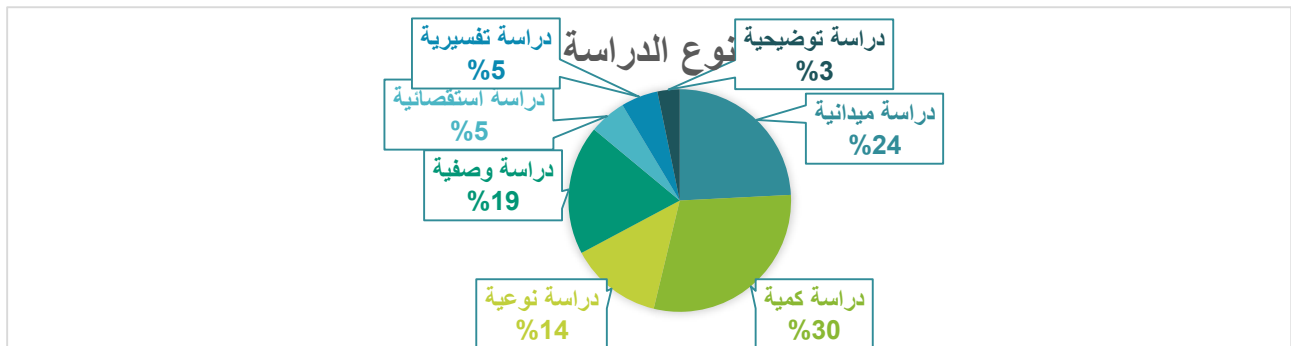
ومن خلال عرض الدراسات في الجدول السابق يمكننا تحليل محتوياتها على النحو الآتي:

- بلغ عدد الدراسات الكلي والتي تتعلق بمتغيرات الدراسة (إدارة المواهب والسمعة التنظيمية) 37 دراسة من مجموع الدراسات المضمنة أي بنسبة 39%
- كانت السلسلة الزمنية للدراسات متباينة بين 2014 و 2021، وبلغت أعلى سنه حقا في الدراسات سنة 2021 بعدد 9 دراسات وبنسبة 24%، كما نلاحظ تزايد في الاهتمام بجانب إدارة المواهب والسمعة التنظيمية في السنوات الماضية.



الشكل رقم (2-4) توزيع الدراسات بناء على السنة

كان هناك اختلاف في نوع الدراسة، حيث كانت نسبة الدراسات الكمية 30% ثم تليها الدراسات الميدانية بنسبة 24% ثم تليها الدراسات الوصفية بنسبة 19% ثم تليها الدراسات النوعية بنسبة 14% ثم تليها الدراسات الاستقصائية والتفسيرية بنسبة 5% وأخيرا الدراسات التوضيحية بنسبة 3%، ويوضح الشكل التالي تصنيف الدراسات بناء على نوع الدراسة

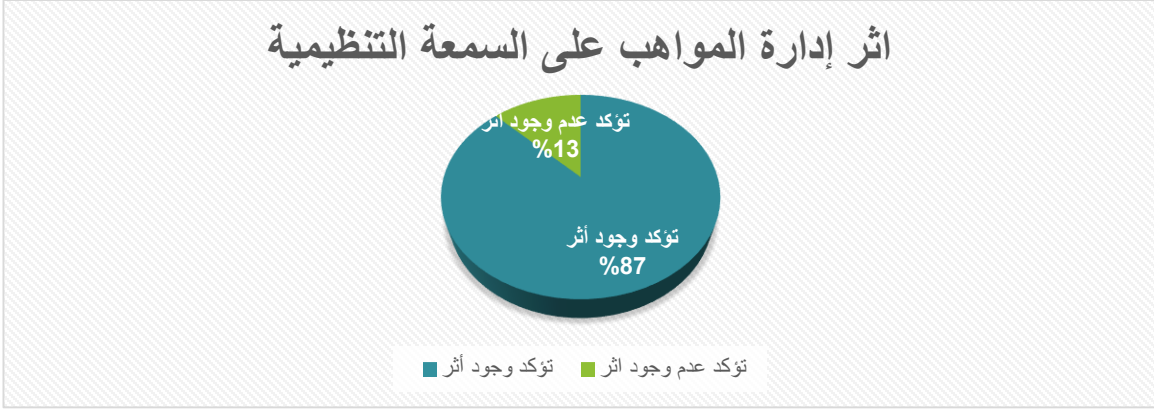


الشكل رقم (3-4) نسب الدراسات بناء على نوع الدراسة

- تفاوتت اعداد العينات في الدراسات وكانت اعلى عينة للدراسة تقدر ب (3683) واقل عينة لدراسة تقدر ب (26)، مما يبين أن الدراسات تم تطبيقها على المجتمعات الصغيرة والكبيرة، واخذ الآراء من العينات الواسعة والضيقة.
- لوحظ وجود اختلافات كبيرة بين مجتمعات الدراسات من حيث المجال فكانت بعض الدراسات تهتم بمجال البنوك وأخرى بمجال التعليم أو الطب وحتى الاتصالات، كما اختلفت أماكن تطبيق هذه الدراسات فمنها طبقت في ماليزيا ومنها في دول الاتحاد الأوروبي او اميركا وبعضها في الوطن العربي، فكان في المرتبة الأولى مجال التعليم بنسبة 24% ثم يليه المجال الاقتصادي والبنوك بنسبة 16%، ثم يليه قطاع الاتصالات بنسبة 14%، ثم يليه كل من القطاع التجاري والصناعي بنسبة 11% لكل منهما، ثم يليهم المجال الصحي بنسبة 5% وأخيرا دراسة واحدة في مجال المحاماة وأخرى في القطاع العام.

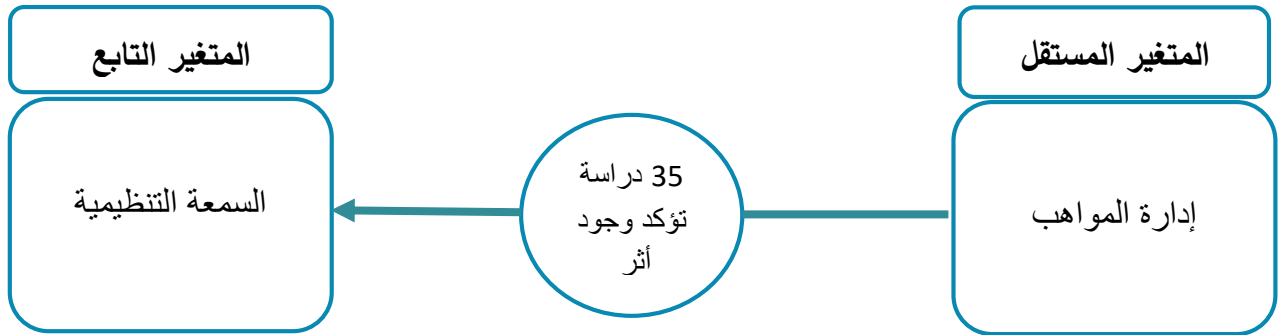
- لوحظ وجود اختلاف في اختيار أداة الدراسة لكل دراسة وكانت أدوات الدراسة تتوزع بين الاستبانة والملاحظة والاستفتاء، وحظيت ادره الدراسة الاستبانة باعلى نسبة بين الدراسات الا وهي 83% ثم تليها المقابلات بنسبة 8% ثم تليها الملاحظة بنسبة 5.5% ثم تليها الاستفتاء بنسبة 3.5%، وهذا يدل على ان الاهتمام الأكبر بأداة الراسة (الاستبانة) وأن هناك اهمال في أدوات الدراسة الأخرى

يظهر الجدول السابق ويلخص الدراسات التي تعلق بمتغيرات الدراسة (إدارة المواهب والسمعة التنظيمية) أو أحد ابعادها او مرادفاتها، ويتبين من خلال تحليل الدراسات ان 35 دراسة تؤكد وجود علاقة وأثر إيجابي وملحوظ لادارة المواهب على تحسين السمعة التنظيمية وذلك بنسبة 95% وان دراستين فقط وتشكل نسبة 5% احدهما تظهر عدم وجود أثر والأخرى تؤكد ان أثر إدارة المواهب على تحسين السمعة التنظيمية ليس بالاثر الملحوظ.



شكل رقم (4-4) نسب نتائج الدراسات من حيث وجود وعدم وجود أثر لإدارة المواهب على السمعة التنظيمية.

وبذلك فقد تمت الاجابة عن السؤال الأول ومفادته (ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية؟)، وبهذا فقد تحقق الهدف الاول من الدراسة (جمع المقالات المتعلقة بالعلاقة بين إدارة المواهب والسمعة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة.)، ويوضح الشكل رقم (4-5) خلاصة نتائج استكشاف أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية.



شكل رقم (4-5) خلاصة نتائج استكشاف أثر إدارة المواهب على السمعة التنظيمية.

4.2 استكشاف نتائج اثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب:

بغية تحقيق الهدف الثاني من أهداف الدراسة والذي مضمونة:

استكشاف أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب عن طريق جمع المقالات المتعلقة بالاثر بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة.

فأنه مرهون بالاجابة عن السؤال الثاني الآتي:

السؤال الثاني: ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف اثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب؟

ان الإجابة عن هذا السؤال تطلبت من الباحث القيام بجمع المقالات المتعلقة بالعلاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم (4-2) الدراسات المتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب

الرقم	الاقتباس	نوع الدراسة	العينة	مكان الدراسة ومجتمعها	أداة الدراسة	نتيجة الدراسة
1.	Jan, M. A., Shah, S. M. A., & Khan, K. U. (2014). The impact of culture on innovation: the moderating role of human capital. <i>International Journal of Accounting and Financial Reporting</i> , 4(2), 607.	دراسة ميدانية	300	مجموعة من موظفين المستوى المتوسط في باكستان	استبانة	أظهرت النتائج ان الابتكار والذي يعد أحد جوانب المواهب يرتبط ارتباطا إيجابيا بالثقافة التنظيمية
2.	Efrat, K. (2014). The direct and indirect impact of culture on innovation. <i>Technovation</i> , 34(1), 12-20.	دراسة تحليلية	124	مجموعة مو الموظفين في شركة X Corporation.	ملاحظة	أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية
3.	Sensuse, D. I., Cahyaningsih, E., & Wibowo, W. C. (2015). Knowledge management: organizational culture in Indonesian government human capital management. <i>Procedia Computer Science</i> , 72, 485-494.	دراسة كمية	204	مجموعة من الوزارات والهيئات بمجتمع دراسة يتكون من 230 جهة حكومية	استبانة	أظهرت النتائج وجود علاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية
4.	Abdi, K., & Senin, A. A. (2015). Empirical study on the effect of organizational culture on organization innovation. <i>Asian Social Science</i> , 11(23), 114.	دراسة ميدانية	272	مجموعة مدراء في شركات صناعة السيارات الإيرانية بمجتمع دراسة يتكون من 850 موظف	استبانة	أظهرت النتائج وجود علاقة بين الابتكار والثقافة التنظيمية
5.	Adelekan, S. A. (2016). The impact of organizational culture on innovation capability of SMEs. <i>International Journal of Economics, Commerce and Management</i> , 4, 9.	دراسة ميدانية	250	مجموعة من موظفين الشركات الصغيرة والمتوسطة في نيجيريا	استبانة	أظهرت النتائج وجود علاقة بين الابتكار والثقافة التنظيمية

أظهرت النتائج وجود علاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة من أساتذة كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية الجزائرية بمجتمع دراسة يتكون من 43 أستاذ	40	دراسة وصفية	الحمّار, م. م. ا. م. & محمد ماهر الحمّار محمد. (2017). الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران (دراسة ميدانية). (مجلة كلية التربية في العلوم التربوية-115, 41(3) , 168.	.6
أظهرت النتائج عدم وجود علاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة من الموظفين في الشركات العائلية الصغيرة بمجتمع دراسة يتكون من 700 موظف	115	دراسة ميدانية	Laforet, S. (2016). Effects of organisational culture on organisational innovation performance in family firms. <i>Journal of Small Business and Enterprise Development</i> .	.7
أظهرت النتائج وجود علاقة بين إدارة المواهب وثقافة التحفيز	استبانة	مجموعة من موظفين الشركات الصغير في دول الاتحاد الأوروبي بمجتمع دراسة يتكون من 460 موظف	209	دراسة كمية	Hashemzaee, A., & Ghasemi, M. (2017). The Survey Of The Relationship Between Talent Management and Job Motivation with Conflict Management in Zabol Medical Sciences University. <i>Spec. J. Psychol. Manag</i> , 3, 26-34.	.8
أظهرت النتائج ان الثقافة التنظيمية تساهم في إدارة المواهب بشكل ايجابي	استبانة	مجموعة من موظفين الشركات الصغيرة والمتوسطة في في مدينة زاكاتيكاس بمجتمع دراسة يتكون من 120 موظف	100	دراسة ميدانية	Vargas-Hernandez, J. G., & Elias, E. I. B. (2017). Organizational Culture Based on Human Talent Management as a Factor of Retention of SMEs in Zacatecas. <i>ANVESHAK-International Journal of Management</i> , 6(2), 9-28.	.9
اظهرت النتائج وجود علاقة بين إدارة المواهب والقيادة والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة موظفين في شركة كوجالي التركية بمجتمع دراسة يتكون من 253 موظف	156	دراسة نوعية	Sürücü, L., & Yeşilada, T. (2017). The impact of leadership styles on organizational culture. <i>International Journal of Business and Management Invention</i> , 6(8), 31-39.	.10

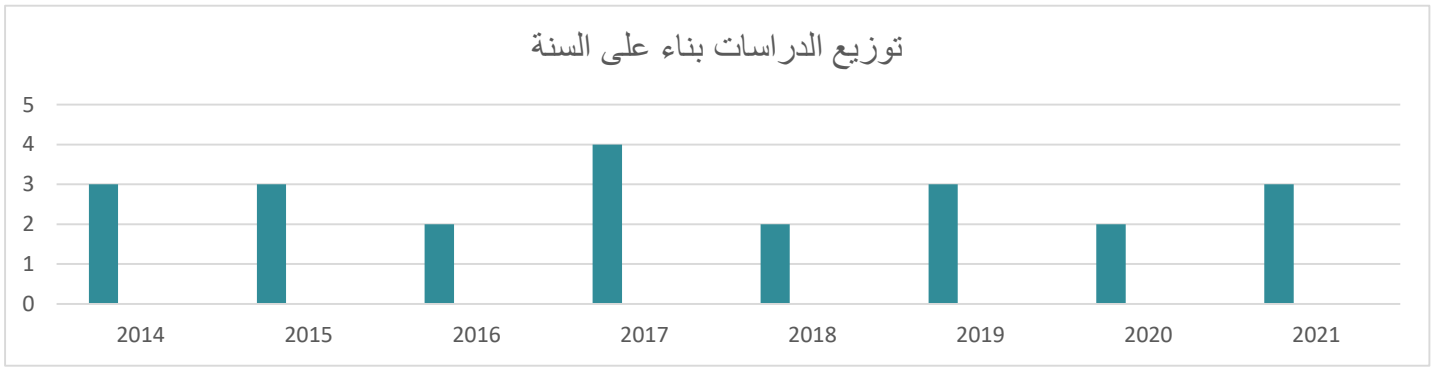
أظهرت الدراسة وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية والمواهب والابتكار	استبانة	850 شركة قطع سيارات في إيران	265	دراسة استقصائية	Abdi, K., Mardani, A., Senin, A. A., Tupenaite, L., Naimaviciene, J., Kanapeckiene, L., & Kutut, V. (2018). The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry. <i>Journal of business economics and management</i> , 19(1), 1-19.	.11
أظهرت الدراسة ان ثقافة ريادة الاعمال لا تجعل القوى العاملة أكثر ابداع وابتكار ولا تؤثر بشكل واضح على ادره المواهب، ولكنها تزيد من إنتاجية الموظف	استبانة	مجموعة من موظفي القطاع الخاص في الاتحاد الاوروبي بمجتمع دراسة يتكون من 523 موظف	438	دراسة ميدانية	Ahmetoglu, G., Akhtar, R., Tsvirikos, D., & Chamorro-Premuzic, T. (2018). The entrepreneurial organization: The effects of organizational culture on innovation output. <i>Consulting Psychology Journal: Practice and Research</i> , 70(4), 318.	.12
أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة من الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة بمجتمع دراسة يتكون من 500 موظف	147	دراسة ميدانية	Golden III, J. H., & Shriner, M. (2019). Examining relationships between transformational leadership and employee creative performance: The moderator effects of organizational culture. <i>The Journal of Creative Behavior</i> , 53(3), 363-376.	.13
أظهرت النتائج وجود علاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة موظفين في الشركات المتوسطة والصغير بمجتمع دراسة يتكون من 170 موظف	161	دراسة ميدانية	Lijauco, F., Gajendran, T., Brewer, G., & Rasoolimanesh, S. M. (2020). Impacts of culture on innovation propensity in small to medium enterprises in construction. <i>Journal of construction engineering and management</i> , 146(3), 04019116.	.14
اظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	مقابلة	مجموعة من الشركات الاقتصادية العالمية	159	دراسة ميدانية	Deif, A., & Van Beek, M. (2019). National culture insights on manufacturing competitiveness and talent management relationship. <i>Journal of Manufacturing Technology Management</i> .	.15

أظهرت النتائج وجود علاقة بين الالتزام الوظيفي وإدارة المواهب والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة من الموظفين في منظمات الأعمال التجارية داخل مدينة بونيفاسيو العالمية (BGC) ومنطقة الأعمال المركزية في ماكاتي	289	دراسة كمية	Awit, N. T., & Marticio, R. M. (2020). The effect of organizational culture in the organizational commitment towards the development of talent management strategy in the business process outsourcing (BPO) industry. <i>Journal of Contemporary Social Science Research</i> , 4(1), 1-11.	.16
أظهرت النتائج وجود علاقة بين قدرة الموظف على الابتكار والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة من موظفين الشركات الخاصة في اندونيسيا	200	دراسة ميدانية	Imron, M. A., Munawaroh, U. I., Farida, R. D. M., Paramarta, V., Sunarsi, D., Akbar, I. R., ... & Masriah, I. (2021). Effect of organizational culture on innovation capability employees in the knowledge sharing perspective: Evidence from digital industries. <i>Annals of the Romanian Society for Cell Biology</i> , 4189-4203.	.17
أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين قدرة الشركة على الابتكار وثقافة التشبع	استبانة	مجموعة من المديرين التنفيذيين لشركات فلبينية	110	دراسة ميدانية	Mehmet, S., & Sipola, S. (2021). Effect of Organizational Culture on Innovation in Finnish Companies. <i>International Business Management</i> .	.18
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الابتكار والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة من الموظفين في خمسة بنوك صينية في شنغهاي مجتمع دراسة يتكون من 300 موظف	140	دراسة ميدانية	Rasool, S. F., Samma, M., Anjum, A., Munir, M., & Khan, T. M. (2019). Relationship between modern human resource management practices and organizational innovation: Empirical Investigation from banking sector of China. <i>Int. Trans. J. Eng. Manag. Appl. Sci. Technol</i> , 10, 1-11.	.19
أظهرت النتائج وجود علاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	استبانة	عشر مؤسسات لبنانية حكومية وخاصة	200	دراسة ميدانية	Saleh, R., & Atan, T. (2021). The Involvement of Sustainable Talent Management Practices on Employee's Job Satisfaction: Mediating Effect of Organizational Culture. <i>Sustainability</i> , 13(23), 13320.	.20

أظهرت النتائج وجود علاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	استبانة	موظفين في شركات الادوية الامريكية	329	دراسة كمية	Chen, Y. M. (2015). <i>How do national and organizational cultures affect talent retention during an international merger and acquisition?</i> (Doctoral dissertation, Capella University).	.21
أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية	استبانة	مجموعة من الموظفين في الشركات الألمانية والتايلندية	643	دراسة كمية	Engelen, A., Flatten, T. C., Thalmann, J., & Brettel, M. (2014). The effect of organizational culture on entrepreneurial orientation: A comparison between Germany and Thailand. <i>Journal of small business management</i> , 52(4), 732–752.	.22

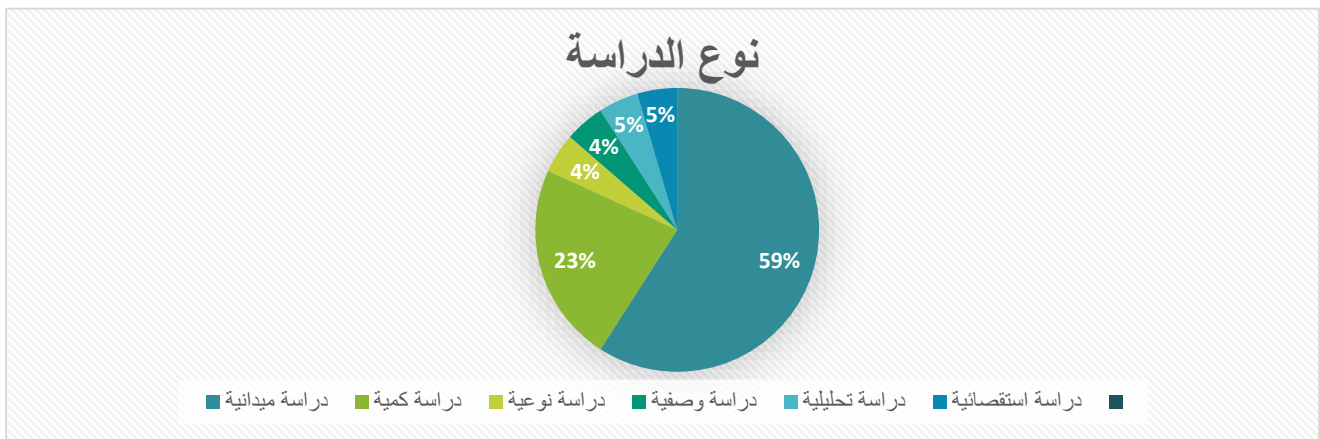
ومن خلال عرض الدراسات في الجدول السابق يمكننا تحليل محتوياتها على النحو الآتي:

- بلغ عدد الدراسات الكلي والتي تتعلق بمتغيرات الدراسة (إدارة المواهب والثقافة التنظيمية) 22 دراسة من مجموع الدراسات المضمنة أي بنسبة 23%
- كانت السلسلة الزمنية للدراسات متباينة بين 2014 و2021، وبلغت أعلى سنة حظا في الدراسات سنة 2017 بعدد 4 دراسات وبنسبة 18%، في حين تساوت السنوات (2014، 2015، 2019 و2021) بعدد 3 دراسات لكل منها، ونلاحظ ان باقي الدراسات قريبة منها وهذا يدل على وجود تقارب نسبي ونمو بطيء.



شكل رقم (4-6) توزيع الدراسات بناء على سنة النشر

- اختلف نوع الدراسة بين الدراسات الكمية، الوصفية، التحليلية، الاستقصائية والميدانية، كما يوضح الشكل التالي النسب الدراسات حسب نوعها



الشكل رقم (4-7) نسب الدراسات بناء على نوع الدراسة

- تفاوتت اعداد العينات في الدراسات وكانت اعلى عينة لدراسة (643) واقل عينة لدراسة (40)، مما يبين أن الدراسات تم تطبيقها على المجتمعات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، واخذ الآراء من العينات الواسعة والضيقة.

- لوحظ وجود اختلافات كبيرة بين مجتمعات الدراسات من حيث المجال فكانت بعض الدراسات تهتم بمجال البنوك وأخرى بمجال التعليم أو الطب وحتى الاتصالات، كما اختلفت أماكن تطبيق هذه الدراسات فمنها طبقت في ماليزيا ومنها في دول الاتحاد الأوروبي أو اميركا وبعضها في الوطن العربي، فكانت نسبة الدراسات التي تتعلق بالمجال التجاري والمبيعات 27% ثم تليها قطاع التعليم بنسبة 13% ثم تليها كل من القطاع السياحي (المطاعم) والقطاع الاقتصادي والبنوك والدراسات التي تتعلم بالقطاع العام والحكومي بنسبة 9% لكل منهما، وأخيرا تليها دراسة واحدة تتعلق بالقطاع الصحي.

- لوحظ وجود اختلاف في اختيار أداة الدراسة لكل دراسة وكانت أدوات الدراسة تتوزع بين استبانة والملاحظة والاستفتاء، وحظيت اداة الاستبانة باعلى نسبة بين الدراسات الا وهي 90% ثم تليها الملاحظة والمقابلات بنسبة 5% لكل منهما، وهذا يدل على وجود اهتمام كبير بأداة الدراسة (الاستبانة) واهمال الأدوات الأخرى.

يظهر الجدول السابق ويلخص الدراسات التي تعلقت بمتغيرات الدراسة (إدارة المواهب والثقافة التنظيمية) أو أحد ابعادها أو مرادفاتها، ويتبين من خلال تحليل الدراسات ان 21 دراسة تؤكد وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية وتشكل نسبة 96% وان دراسة واحدة فقط جاءت بنتيجة ان ثقافة ريادة الاعمال لا تجعل الموظفين أكثر ابداعا، ولكنها تزيد من إنتاجية الموظف.

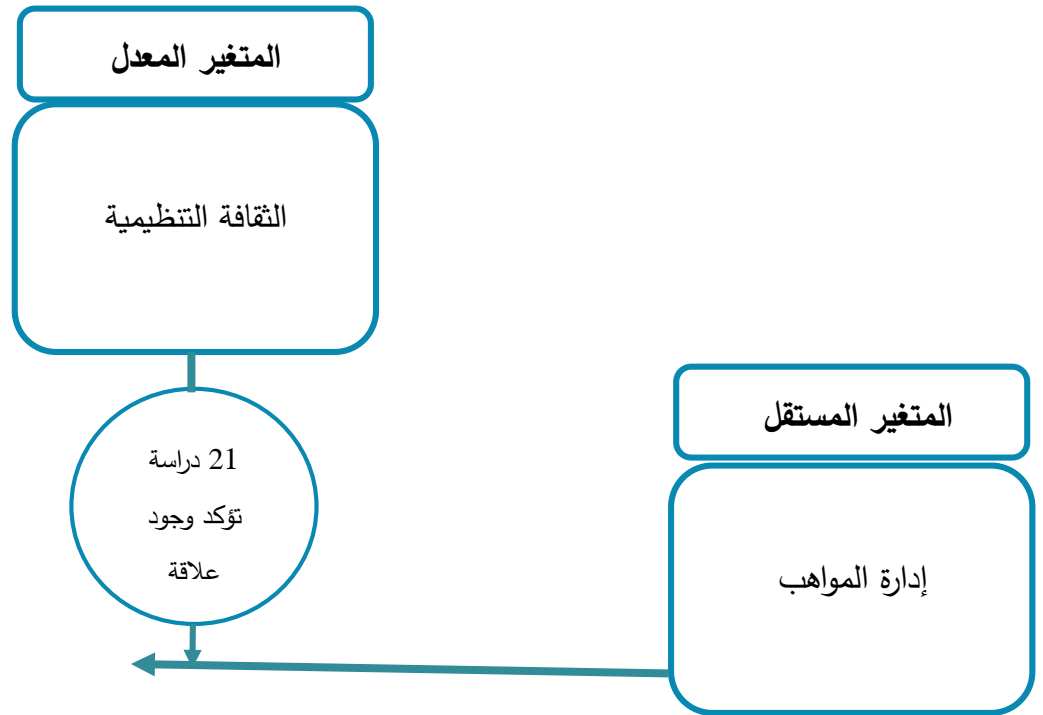
علاقة ادارة المواهب بالثقافة التنظيمية



تؤكد وجود أثر تؤكد عدم وجود أثر

شكل رقم (4-8) نسب نتائج الدراسات من حيث وجود وعدم وجود علاقة بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية

وبذلك فقد تمت الاجابة عن السؤال الثاني وهو (ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف أثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب؟)، وبهذا فقد تحقق الهدف الثاني من الدراسة (جمع المقالات المتعلقة بالعلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المواهب وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة).



شكل رقم (4-9) خلاصة نتائج استكشاف العلاقة بين الثقافة التنظيمية وإدارة المواهب.

4.3 استكشاف نتائج اثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية:

بغية تحقيق الهدف الثالث من أهداف الدراسة والذي مضمونة:

استكشاف أثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية عن طريق جمع المقالات المتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة.

يتطلب الامر الاجابة عن السؤال الثالث الآتي:

السؤال الثالث: ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف اثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية؟

ان الإجابة عن هذا السؤال تطلبت من الباحث القيام بجمع المقالات المتعلقة بأثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتكول المستخدم في هذه الدراسة وكما موضح في الجدول أدناه:

جدول رقم (4-3) الدراسات المتعلقة بعلاقة الثقافة التنظيمية بالسمعة التنظيمية

الرقم	الاقتباس	نوع الدراسة	العينة	مكان الدراسة ومجتمعها	أداة الدراسة	نتيجة الدراسة
.1	Lostakova, H., & Stejskalova, I. (2014). Importance of Company Reputation and its Customer-Oriented Culture for Strengthening of Relationships with Customers on Industrial Market with Chemical Products. <i>Economics and Business</i> , 26, 69-75.	دراسة كمية	47	مديري شركات الصناعات الكيماوية المختارة في جمهورية التشي	استبانة	أظهرت النتائج وجود علاقة بين ثقافة الشركة الموجهة نحو العملاء والسمعة التنظيمية
.2	Hardeck, I., & Hertl, R. (2014). Consumer reactions to corporate tax strategies: Effects on corporate reputation and purchasing behavior. <i>Journal of business ethics</i> , 123(2), 309-326.	دراسة تحليلية	57	مجموعة من المستهلكين في أمريكا بمجتمع دراسة يتكون من 360 مستهلك	استبانة	أظهرت النتائج ان سمعة المنظمة ترتبط بشكل إيجابي بثقافة المستهلك
.3	Hogan, S. J., & Coote, L. V. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. <i>Journal of business research</i> , 67(8), 1609-1621.	دراسة نوعية	91	مدراء شركات في استراليا بمجتمع دراسة تكون من 658 مدير	استبانة	أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين للثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية
.4	Mingzheng, W., Xiaoling, S., Xubo, F., & Youshan, L. (2014). Moral identity as a moderator of the effects of organizational injustice on counterproductive work behavior among Chinese public servants. <i>Public Personnel Management</i> , 43(3), 314-324.	دراسة تطبيقية	263	مجموعة من الموظفين الصينيين	ملاحظة	أظهرت النتائج وجود علاقة بين الهوية الأخلاقية وأداء الموظفين الذي يعد احد جوانب سمعة المنظمة
.5	Deephouse, D. L., Newbury, W., & Soleimani, A. (2016). The effects of institutional development and national culture on cross-national differences in	دراسة ميدانية	401	مجموعة من الشركات بمجتمع دراسة يتكون من 600 شركة	استبانة	أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية

					corporate reputation. <i>Journal of World Business</i> , 51(3), 463-473.	
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وتحسين السمعة التنظيمية	استبانة	الأسواق التقليدية	227	دراسة تحليلية	Park, J. H., & Chung, L. C. (2016). The impact of reputation of culture & tourism-oriented markets on revisit and WOM intention in traditional markets. <i>Journal of Distribution Science</i> , 14(8), 77-86.	.6
أظهرت النتائج وجود علاقة بين ثقافة الشركة وأدائها والذي يعد احد جوانب السمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من الشركات بمجتمع دراسة يتكون من 627 موظف	408	دراسة ميدانية	Anning-Dorson, T. (2017). Moderation-mediation effect of market demand and organization culture on innovation and performance relationship. <i>Marketing Intelligence & Planning</i> .	.7
أظهرت النتائج وجود علاقة بين للثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من العملاء لشركات التامين في نيجيريا بمجتمع دراسة يتكون من 555 عميل	321	دراسة كمية	Yusuf, N. A., Mustafa, C. S., & Mohamad, B. (2018). External perception of organisational culture and customer based corporate reputation: the mediating role of transparent communication. <i>The Journal of Social Sciences Research</i> , (SPI6), 638-645.	.8
تظهر النتائج ان الشركات التي تتبع ثقافة المسؤولية الاجتماعية تتمتع بسمعة افضل من غيرها من الشركات	استبانة	مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة وعددها 20 شركة	550	دراسة تحليلية	Verčič, A. T., & Čorić, D. S. (2018). The relationship between reputation, employer branding and corporate social responsibility. <i>Public Relations Review</i> , 44(4), 444-452.	.9
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية	استبانة	ديوان وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في العراق	50	دراسة وصفية تحليلية	عبد الرزاق, خ. م. ع., خالدية مصطفى عطا, عباس, سامي أحمد, أحمد , & حميد على. (2019). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية. <i>المجلة العربية للإدارة</i> , 39(1), 65-92.	.10
أظهرت النتائج وجود علاقة بين ثقافة المجتمع والافراد والسمعة التنظيمية	استبانة	الولايات المتحدة الامريكية والهند بمجتمع دراسة يتكون من	812	دراسة ميدانية	Agarwal, J., & Osiyevskyy, O. (2019). Does country really matter? Exploring the contextual effect of individual	.11

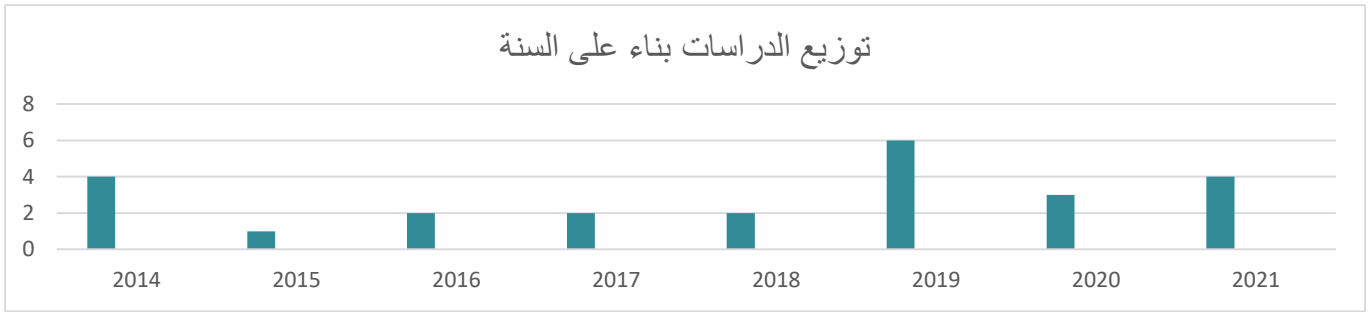
					self-construal in reaping the relational benefits of customer-based reputation. In <i>Global Aspects of Reputation and Strategic Management</i> . Emerald Publishing Limited.	
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من الشركات المدرجة في البورصة الوطنية الأمريكية بمجتمع دراسة يتكون من 326 شركة	198	دراسة ميدانية	Becker, K., & Lee, J. W. (2019). National culture characteristics for managing corporate reputation and brand image using social media. In <i>Global Aspects of Reputation and Strategic Management</i> . Emerald Publishing Limited.	.12
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وسمعة المنظمات	ملاحظة	مجموعة من الشركات ضمن الاتحاد الأوروبي	100	دراسة ميدانية	Camelia, G., Ioana-Valentina-Alexandra, M., & Larisa-Andreea, N. (2019). Organizational culture: A case study of the impact of ethical organizational culture on the efficiency of Accor Hotels. <i>Romanian Economic and Business Review</i> , 14(2), 86-96.	.13
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة افراد من عاصمة الثقافة الأوروبية لسنة 2012 بمجتمع دراسة يتكون من 2635 مواطن	2156	دراسة ميدانية	Žilič Fišer, S., & Kožuh, I. (2019). The impact of cultural events on community reputation and pride in Maribor, The European Capital of Culture 2012. <i>Social Indicators Research</i> , 142(3), 1055-1073.	.14
أظهرت النتائج وجود علاقة بين ثقافة الشركات والأداء والذي يعتبر احد جوانب السمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من شركات التصنيع في ماليزيا بمجتمع دراسة مكون من 700 شركة	187	دراسة ميدانية	Iranmanesh, M., Zailani, S., Hyun, S. S., Ali, M. H., & Kim, K. (2019). Impact of lean manufacturing practices on firms' sustainable performance: lean culture as a moderator. <i>Sustainability</i> , 11(4), 1112.	.15
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من المدارس الأندونيسية بمجتمع دراسة يتكون من 300 مدرسة	289	دراسة كمية	Nasori, N. (2020). <i>THE MEDIATING ROLE OF SCHOOL REPUTATION TOWARD THE INFLUENCE OF SCHOOL CULTURE AND SERVICES QUALITY</i>	.16

					<i>PERCEPTION ON STUDENTS'SATISFACTION</i> (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Malang).	
أظهرت الدراسة وجود علاقة بي الثقافة والسمعة التنظيمية للجامعات	استبانة	مجموعة من الموظفين في الجامعات الفلسطينية الخاصة بمجتمع دراسة يتكون من 455 موظف	211	دراسة وصفية	صباح , & عبد الرحمن علي. (2020). <i>أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة</i> . (Doctoral dissertation, Al Aqsa University).	.17
أظهرت النتائج وجود علاقة ايجابية بين حوكمة الشركات وثقافتها والسمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من الشركات الصناعية في اندونيسيا	187	دراسة كمية	Choiriah, S., Augustine, Y., & Basri, Y. Z. (2021). The Influence of Corporate Governance and Culture on Corporate Reputation. <i>Technium Soc. Sci. J.</i> , 20, 499.	.18
أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين الثقافة التنظيمية وسمعة المنظمة	ملاحظة	مجموعة من الموظفين شركات في (الأرجنتين، ألمانيا، بلجيكا، البرازيل، كندا، شيلي، الصين، إسبانيا، هولندا، المكسيك، بيرو، الجنوب إفريقية والسويد وسويسرا والمملكة المتحدة والولايات المتحدة) بمجتمع دراسة يتكون من 2554 موظف	681	دراسة ميدانية	Pérez–Cornejo, C., de Quevedo–Puente, E., & Delgado–García, J. B. (2021). The role of national culture as a lens for stakeholder evaluation of corporate social performance and its effect on corporate reputation. <i>BRQ Business Research Quarterly</i> , 23409444211007487.	.19
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية وسمعة المنظمة	استبانة	مجموعة من موظفين شركات الادوية بمجتمع دراسة يتكون من 150 موظف	115	دراسة ميدانية	Byun, K., & Ryu, K. H. (2021). Effects of Pharmaceutical Salesperson's Perception on Core Capabilities–Focusing on the Company Culture and Reputation of Pharmaceutical Companies. <i>International Journal of Advanced Culture Technology</i> , 9(3), 160–166.	.20
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من العاملين في رسيا وهولندا بمجتمع دراسة يتكون من 549 عامل	227	دراسة ميدانية	Tóth, R. L. (2021). <i>Does culture matter during a crisis?: The effects of cultural dimensions and image repair strategies on organizational reputation and word-of-mouth intentions</i> (Master's thesis, University of Twente).	.21

أظهرت النتائج وجود علاقة ليست قوية بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية	استبانة	مجموعة من موظفين الشركات الصغيرة في اندونيسيا بمجتمع دراسة يتكون من 370 موظف	244	دراسة كمية	Wajdi, M. F., Widiyanti, M., Desmintari, D., & Wahyuni, P. (2020). Effect of Human Resource Capability and Technology on Organizational performance: Moderating role of Organizational Culture. <i>Talent Development & Excellence, 12</i> (1), 2166-2181.	.22
أظهرت النتائج وجود علاقة بين الثقافة التنظيمية والأداء الذي يعتبر أحد جوانب السمعة التنظيمية	استبانة	جميع العاملين في مكتب التعليم في محافظة كرمان الايرانية	190	دراسة وصفية	Nikpour, A. (2017). The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment. <i>International Journal of Organizational Leadership, 6</i> , 65-72.	.23
أظهرت النتائج وجود علاقة بين ثقافة الأداء الاجتماعي والسمعة التنظيمية.	استبانة	مجموعة من العاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة	231	دراسة تحليلية	Wang, Y., & Berens, G. (2015). The impact of four types of corporate social performance on reputation and financial performance. <i>Journal of Business Ethics, 131</i> (2), 337-359.	

ومن خلال عرض الدراسات في الجدول السابق يمكننا تحليل محتوياتها على النحو الآتي:

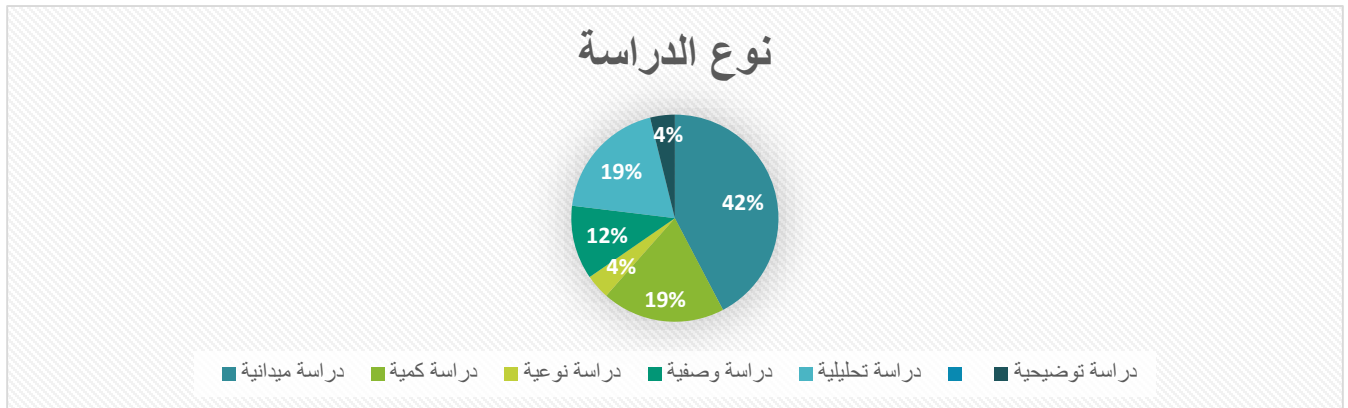
- بلغ عدد الدراسات الكلي والتي تتعلق بمتغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية) 24 دراسة من مجموع الدراسات المضمنة أي بنسبة 38%
- كانت السلسلة الزمنية للدراسات متباينة بين 2014 و2021، وبلغت أعلى سنة حظا في الدراسات سنة 2019 بعدد 6 دراسات وبنسبة 25%، كما نلاحظ بعض الانخفاض في الاهتمام بجانب إدارة المواهب والسمعة التنظيمية في السنوات الماضية مع وجود تقارب في نسب الدراسات في سنة 2020 وسنة 2021 وذلك مقارنة بسنة 2019.



الشكل رقم (4-10) توزيع الدراسات بناء على سنة النشر

- اختلف نوع الدراسة بين الدراسات الكمية، الوصفية، التحليلية، الاستقصائية والميدانية، كما

يوضح الشكل التالي النسب الدراسات حسب نوعها



الشكل رقم (4-11) نسب الدراسات بناء على نوع الدراسة

- تفاوتت اعداد العينات في الدراسات وكانت اعلى عينة للدراسة تقدر ب (2156) واقل عينة لدراسة تقدر ب (47)، مما يبين أن الدراسات تم تطبيقها على المجتمعات الصغيرة والمتوسطة والكبيرة، واخذ الآراء من العينات الواسعة والضيقة.
- لوحظ وجود اختلافات كبيرة بين مجتمعات الدراسات من حيث المجال فكانت بعض الدراسات تهتم بمجال البنوك وأخرى بمجال التعليم أو الطب وحتى الاتصالات، كما اختلفت أماكن تطبيق هذه الدراسات فمنها طبقت في ماليزيا ومنها في دول الاتحاد الأوروبي او اميركا وبعضها في الوطن العربي، وجاء المجال التجاري بنسبة 21% ثم يليه كل من قطاع التعليم والقطاع الصناعي بنسبة 17% لكل منهما، ثم يليهم مجال الاقتصاد والبنوك بنسبة 13% وأخيرا قطاع الاتصالات والقطاع الصحي بنسبة 8%.
- لوحظ وجود اختلاف في اختيار أداة الدراسة لكل دراسة وكانت أدوات الدراسة تتوزع بين الاستبانة والملاحظة والاستفتاء، وحظيت اداة الدراسة الاستبانة على اعلى نسبة بين الدراسات الا وهي 87% ثم تليها الملاحظة بنسبة 13%، وهذا يدل على الاهتمام الكبير بأداة الدراسة (الاستبانة) واهمال استخدام الأدوات الأخرى.

يظهر الجدول السابق ويلخص الدراسات التي تعلقتمت بمتغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية) أو أحد ابعادها او مرادفاتها، ويتبين من خلال تحليل الدراسات ان 23 دراسة تؤكد وجود علاقة إيجابية بين السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية وتشكل نسبة 96% وان دراسة واحدة فقط جاءت بنتيجة ان الثقافة التنظيمية لها تأثير ضئيل على السمعة التنظيمية، حيث نوهت الدراسة الى عدم وجود دعم للثقافة التنظيمية على العلاقة بين عمليات التطوير والتدريب والابتكار على الأداء التنظيمي.

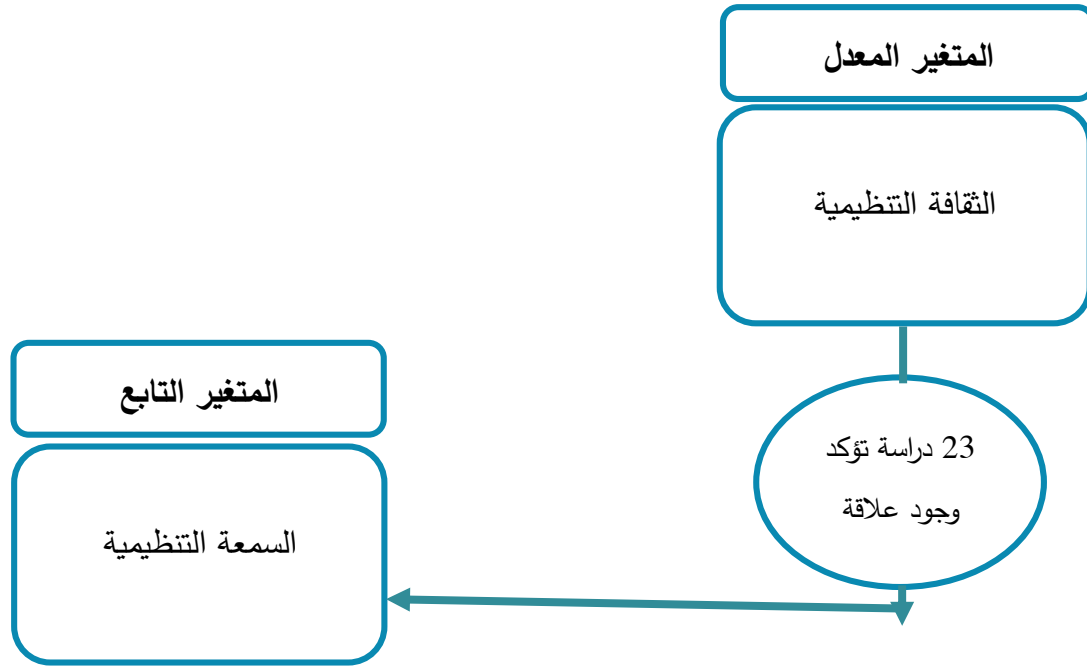
اثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية



■ تؤكد وجود أثر ■ تؤكد عدم وجود أثر

شكل رقم (4-12) نسب نتائج الدراسات من حيث وجود وعدم وجود علاقة بين السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية

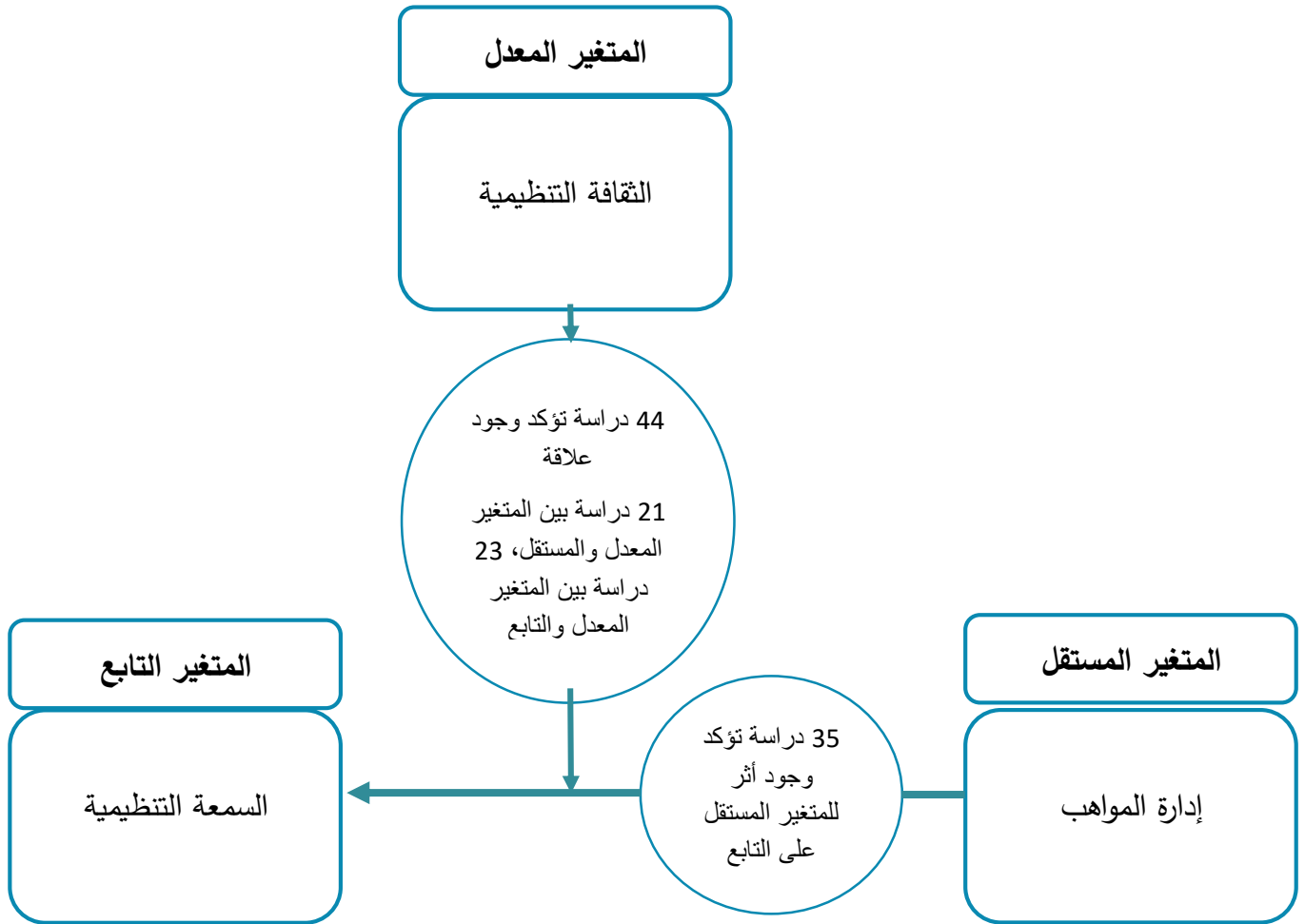
وبذلك فقد تمت الاجابة عن السؤال الثالث وهو (ما مضامين ونتائج الدراسات التي تستكشف أثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية؟)، وبهذا فقد تحقق الهدف الثالث من الدراسة (جمع المقالات المتعلقة بالعلاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية وتصنيفها وتحليلها وفقاً للبروتوكول المستخدم في هذه الدراسة).



شكل رقم (4-13) خلاصة نتائج استكشاف العلاقة بين السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية.

وتأسيساً على جميع ما سبق يمكن إسقاط ما تم تحليله من دراسات ونتائج على نموذج الدراسة الذي

تم اعتماده مسبقاً كما يوضحه الشكل التالي:



شكل رقم (4-14) إسقاط النتائج على نموذج الدراسة.

4.4 استكشاف الأبعاد الأكثر تكرارا:

بغية تحقيق الهدف الرابع من أهداف الدراسة والذي مضمونة:

تحديد الأبعاد الأكثر تكرارا للمتغيرات الثلاث (أدارة المواهب، السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية)

كما سترد في الدراسات وفقا للبروتوكول المستخدم في هذه الدراسة

يتطلب الامر الاجابة عن السؤال الرابع الآتي:

السؤال الرابع: ما الأبعاد الأكثر شيوعا في الدراسات الخاضعة للبحث، لمتغيرات الدراسة (أدارة

المواهب، الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية) التي تم جمعها وفرزها وتحليلها؟

ان الإجابة عن هذا السؤال تطلبت من الباحث القيام بتحليل الدراسات التي تم جمعها ومعرفة الأبعاد

الأكثر تكرارا لكل متغير من متغيرات الدراسة، وسوف يتم بيانها كالآتي:

أولاً: أبعاد إدارة المواهب

يعرض الجدول التالي الأبعاد التي تم اكتشافها لإدارة المواهب في الدراسات التي تم تحليل محتواها:

جدول رقم (4-4) ابعاد إدارة المواهب

رقم	عنوان الدراسة	سنة النشر	أبعاد إدارة المواهب				الابتكار	القيادة	تحفيز المواهب	تقييم المواهب	جذب المواهب	تنمية المواهب	احتفاظ بالمواهب
.1	The impact of the human talent management strategy on promoting a culture of educational innovation in the training department in the Greater Salt Municipality	2021	*								*	*	*
.2	The impact of talent management on retention	2014		*								*	*
.3	Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries	2019										*	*
.4	إدارة المواهب على التعلم والنمو والعمليات الداخلية لمؤسسة النسيج والتجهيز	2015									*	*	*
.5	IT impact on talent management and operational environmental sustainability	2015										*	
.6	Determinants of effective talent management	2014									*	*	*
.7	The Impact of Talent Management on Resident Doctor Performance at Jordanian Ministry of Health Educational Hospitals	2018							*		*	*	*

*	*	*			*	*	2015	The impact of the human talent management strategy on promoting a culture of educational innovation in the training department in the Greater Salt Municipality	.8
*	*	*		*			2016	The Effects of Talent Management on Employees Performance in Oil Jam Petrochemical Complex (Oil JPC): The Mediating Role of Job Satisfaction	.9
*	*						2020	EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON COMPANY REPUTATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AS AN INTERVENING VARIABLE: CASE STUDY OF EMPLOYEES AT PT TASPEN (PERSERO)	.10
*	*	*					2016	تأثير إدارة المواهب والتعلم التنظيمي في استدامة شركة زين	.11
	*						2021	The Effect of Talent Management, Knowledge Management and Work Culture on the Performance in the Survey Unit Centre of Hydrography and Oceanography Indonesia Naval (Pushidrosal)	.12
*	*	*	*		*		2017	Effectiveness of talent management to improving organisational performance in government owned bank	.13
*	*	*					2022	Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development	.14
	*						2020	The Service Quality Influence and The School Facilities to The Students Satisfaction Through The School Reputation As The Intervening Variable	.15

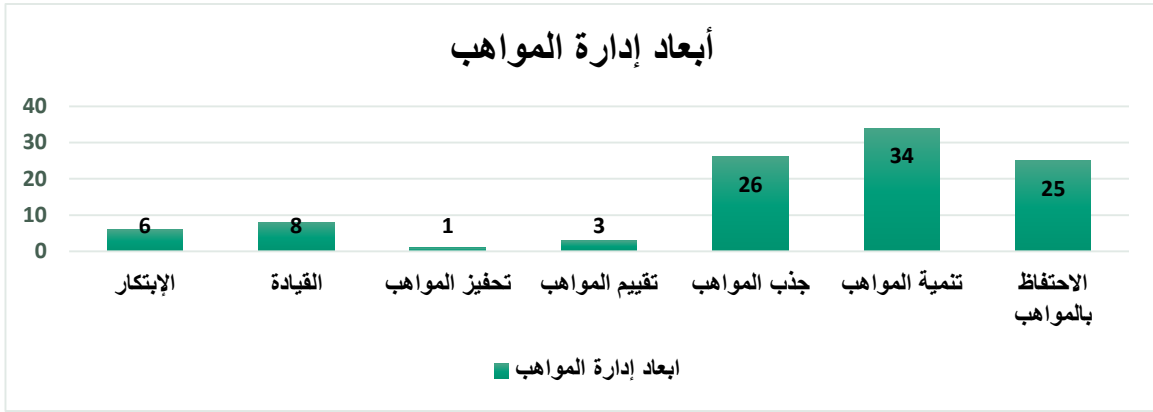
*	*	*					2021	The Effect of Knowledge Management and Talent Management on Organizational Performance with Organizational Culture as a Mediating Variable	.16
*	*	*					2021	أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة	.17
	*	*			*		2021	تحسين السمعة التنظيمية للمدرسة الثانوية العامة في مصر على ضوء القيادة الريادية	.18
	*	*					2020	Double-edged effect of talent management on organizational performance: the moderating role of HRM investments	.19
*	*	*					2017	The effect of talent management on organizational performance: applied study in Jordanian banks	.20
*	*	*					2017	<i>The Impact of Talent Management on Attaining Competitive Advantage</i>	.21
		*				*	2016	Attracting new talent to family firms: who is attracted and under what conditions?	.22
*	*	*				*	2021	Some Aspects of the Relationship between Talent Management and Service Quality Components in Egyptian Law Firms	.23
*	*	*					2018	أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية: الدور المعدل للثقة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الأردنية في مدينة عمان	.24
	*				*		2015	Ethical leadership and reputation: Combined indirect effects on organizational deviance	.25
*	*	*	*				2018	Talent management practices in small-and medium-sized enterprises in the hospitality sector	.26

*	*	*					2017	The mediating role of quality culture on the relationship between talent management and organization performance	.27
*	*	*					2019	Talent management dimensions and their relationship with retention of Generation-Y employees in the hospitality industry	.28
	*						2018	Impact of Employment Development Opportunities and Mindfulness on Institution Reputation	.29
					*	*	2021	القيادة الإقناعية لدى مديري المدارس الثانوية بالمحافظات الجنوبية لفلسطين وأثرها في بناء السمعة التنظيمية	.30
*	*	*					2014	The impact of talent management in enhancing organizational reputation: An empirical study on the Jordanian Telecommunication Companies	.31
*	*	*					2020	أثر إدارة المواهب علي تحسين السمعة التنظيمية	.32
*	*	*					2020	The effect of talent management on organizational performance improvement: The mediating role of organizational commitment	.33
					*	*	2017	Investigating the impact of service quality dimensions on reputation and brand trust	.34
	*						2015	The impact of talent management and employee engagement on organisational performance	.35
*	*	*					2020	متطلبات تطبيق إدارة المواهب بالجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة	.36
	*	*			*		2015	Stakeholder Tracking and Analysis: The RepTrak® System for Measuring Corporate Reputation	.37

25	34	26	3	1	8	6	المجموع
%67	%92	%70	%8	%3	%22	%16	النسبة

تبين من الجدول السابق أن هناك بعض الإختلاف بين الباحثين في تحديد أبعاد واضحة وثابتة لإدارة المواهب، وظهر وجود سبعة ابعاد (الابتكار، القيادة، تحفيز المواهب، تقييم المواهب، جذب المواهب، تنمية المواهب والإحتفاظ بالمواهب)، وبلغت نسبة اعتبار تنمية المواهب كبعد لإدارة المواهب 92%، ثم تليها جذب المواهب بنسبة 70%، ثم يليها الإحتفاظ بالمواهب بنسبة 22%، ثم يليها الإبتكار بنسبة 16%، ثم تليها تقييم المواهب 8%، وأخيرا تليها تحفيز المواهب بنسبة 3%.

ويوضح الشكل التالي عدد الدراسات التي إعتمدت كل من أبعاد إدارة المواهب.



شكل رقم (4-15) أبعاد إدارة المواهب

كما لوحظ من أن أغلب الباحثين حددوا ثلاثة أبعاد لإدارة المواهب الا وهي (جذب المواهب، تنمية المواهب والإحتفاظ بالمواهب) وبلغ عدد الدراسات التي إعتمدت هذه الأبعاد الثلاث 22 دراسة من أصل 37 دراسة، أي بنسبة 60% من الدراسات.

ثانيا: أبعاد الثقافة التنظيمية

جدول رقم (4-5) أبعاد الثقافة التنظيمية

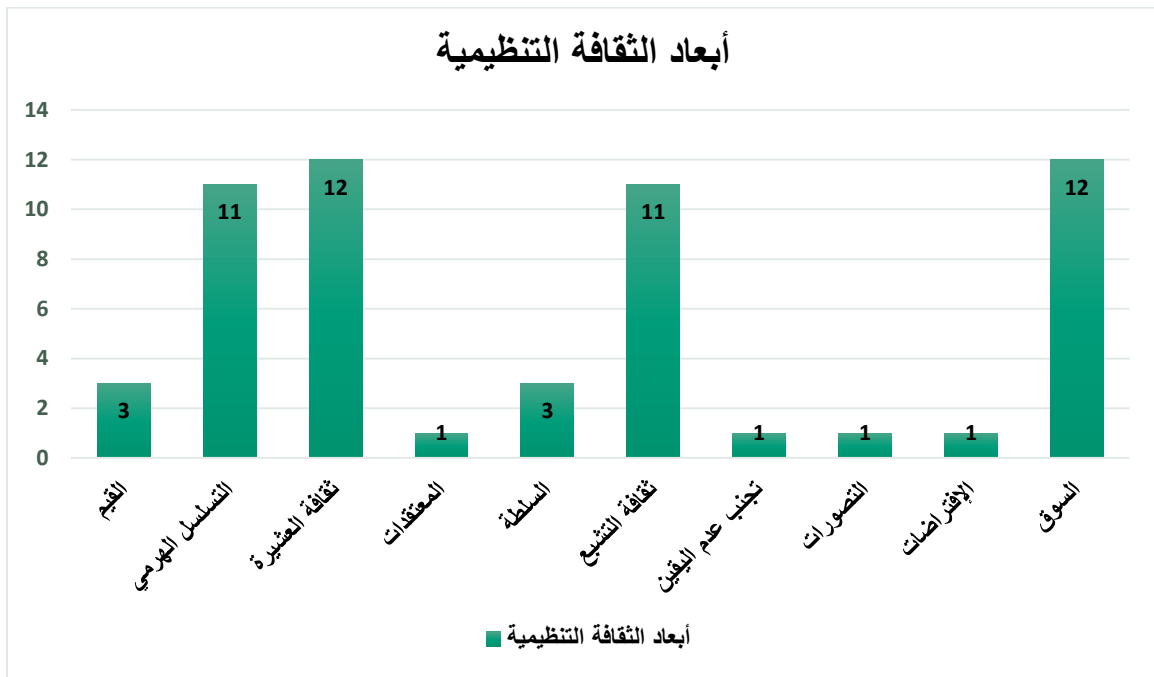
أبعاد الثقافة التنظيمية											رقم		
الثقافة التنظيمية	السوق	افتراضات	تصورات	تجنب عدم اليقين	ثقافة التشعب	السلطة	معتقدات	ثقافة العشيرة	التسلسل الهرمي	القيم		سنة النشر	عناون الدراسة
	*			*	*	*		*	*		2014	The impact of culture on innovation: the moderating role of human capital	.1
*											2014	The direct and indirect impact of culture on innovation	.2
	*				*			*	*		2015	Knowledge management: organizational culture in Indonesian government human capital management	.3
	*				*			*	*			Empirical study on the effect of organizational culture on organization innovation	.4
	*				*			*	*		2016	The impact of organizational culture on innovation capability of SMEs	.5
										*	2017	الالتزام التنظيمي وعلاقته بقيم العمل لدى أعضاء هيئة التدريس بجامعة نجران	.6

	*							*	*	2016	Effects of organisational culture on organisational innovation performance in family firms	.7
*											The Survey Of The Relationship Between Talent Management and Job Motivation with Conflict Management in Zabol Medical Sciences University	.8
	*				*			*	*	2017	Organizational Culture Based on Human Talent Management as a Factor of Retention of SMEs in Zacatecas	.9
	*				*			*	*	2017	The impact of leadership styles on organizational culture	.10
*										2018	The effect of knowledge management, organizational culture and organizational learning on innovation in automotive industry	.11
*										2018	The entrepreneurial organization: The effects of organizational culture on innovation output	.12
	*				*	*		*	*	2019	Examining relationships between transformational leadership and employee creative performance	.13

		*	*				*			*	2020	Impacts of culture on innovation propensity in small to medium enterprises in construction	.14
*											2019	National culture insights on manufacturing competitiveness and talent management relationship	.15
	*				*			*	*		2020	The effect of organizational culture in the organizational commitment towards the development of talent management strategy in the business process outsourcing	.16
*											2021	Effect of organizational culture on innovation capability employees in the knowledge sharing perspective: Evidence from digital industries	.17
	*				*			*	*		2021	Effect of Organizational Culture on Innovation in Finnish Companies	.18
*											2019	Relationship between modern human resource management practices and organizational innovation: Empirical Investigation from banking sector of China	.19
*											2021	The Involvement of Sustainable Talent Management Practices on Employee's Job Satisfaction:	.20

											Mediating Effect of Organizational Culture		
	*				*			*	*		2015	<i>How do national and organizational cultures affect talent retention during an international merger and acquisition</i>	.21
	*				*			*	*		2014	The effect of organizational culture on entrepreneurial orientation: A comparison between Germany and Thailand	.22
8	12	1	1	1	11	2	1	12	11	4	المجموع		
%36	%55	%5	%5	%5	%50	%9	%5	%55	%50	%18	النسبة		

تبين من الجدول السابق أن هناك بعض الإختلاف بين الباحثين في تحديد أبعاد واضحة وثابتة للثقافة التنظيمية، وظهر وجود عشرة ابعاد (القيم، التسلسل الهرمي، ثقافة العشيرة، المعتقدات، السلطة، ثقافة التشيع، تجنب عدم اليقين، التصورات، الإفتراضات والسوق)، ويمكن توضيحها من الأقل نسبة إلى الأكبر كالآتي: حيث بلغت نسبة اعتبار كل من المعتقدات، الإفتراضات، التصورات و تجنب عدم اليقين كأبعاد للثقافة التنظيمية 5% ثم تليها السلطة بنسبة 9% ثم تليها القيم بنسبة 14% ثم تليها كل من التسلسل الهرمي وثقافة التشيع بنسبة 50% وأخيرا ثقافة العشيرة والسوق بنسبة 55% ، ومن الجدير بالذكر أن بعض الدراسات كانت تدرس الثقافة التنظيمية ككل دون النظر إلى أبعادها حيث تبين وجود 8 دراسات لم تذكر أبعاد للثقافة التنظيمية، كما يوضح الشكل التالي أعداد الدراسات التي إعتمدت كل بعد من أبعاد الثقافة التنظيمية.



شكل رقم (4-16) ابعاد الثقافة التنظيمية

كما لوحظ من أن أغلب الباحثين حددوا أربع أبعاد للثقافة التنظيمية الا وهي (التسلسل الهرمي، ثقافة العشيرة، ثقافة التشيع والسوق) وبلغ عدد الدراسات التي إعتمدت هذه الأبعاد الأربعة معا 11 دراسة من أصل 22 دراسة، أي بنسبة 50% من الدراسات.

ثالثا: أبعاد السمعة التنظيمية

جدول رقم (4-6) أبعاد السمعة التنظيمية

أبعاد السمعة التنظيمية														رقم		
السمعة التنظيمية	صورة العلامة التجارية	الثقة	صورة المنظمة	الابداع و الابتكار	المسؤولية الاجتماعية	الموثوقية	الجاذبية العاطفية	الرضا	الأفضلية أو التفضيل المعم	الإنتاجية	جودة	فعالية	الأداء		سنة النشر	عنوان الدراسة
		*			*	*	*	*		*	*			2014	Importance of Company Reputation and its Customer-Oriented Culture for Strengthening of Relationships with Customers on Industrial Market with Chemical Products	.1
	*													2014	Consumer reactions to corporate tax strategies: Effects on corporate reputation and purchasing behavior	.2
			*	*						*			*	2014	Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model.	.3

*													2014	Moral identity as a moderator of the effects of organizational injustice on counterproductive work behavior among Chinese public servants	.4
			*	*			*	*				*	2016	The effects of institutional development and national culture on cross-national differences in corporate reputation	.5
	*							*				*	2016	The impact of reputation of culture & tourism-oriented markets on revisit and WOM intention in traditional markets	.6
				*				*	*	*		*	2017	Moderation-mediation effect of market demand and organization culture on innovation and performance relationship	.7
								*		*		*	2018	External perception of organisational culture and customer based corporate reputation: the mediating role of transparent communication	.8

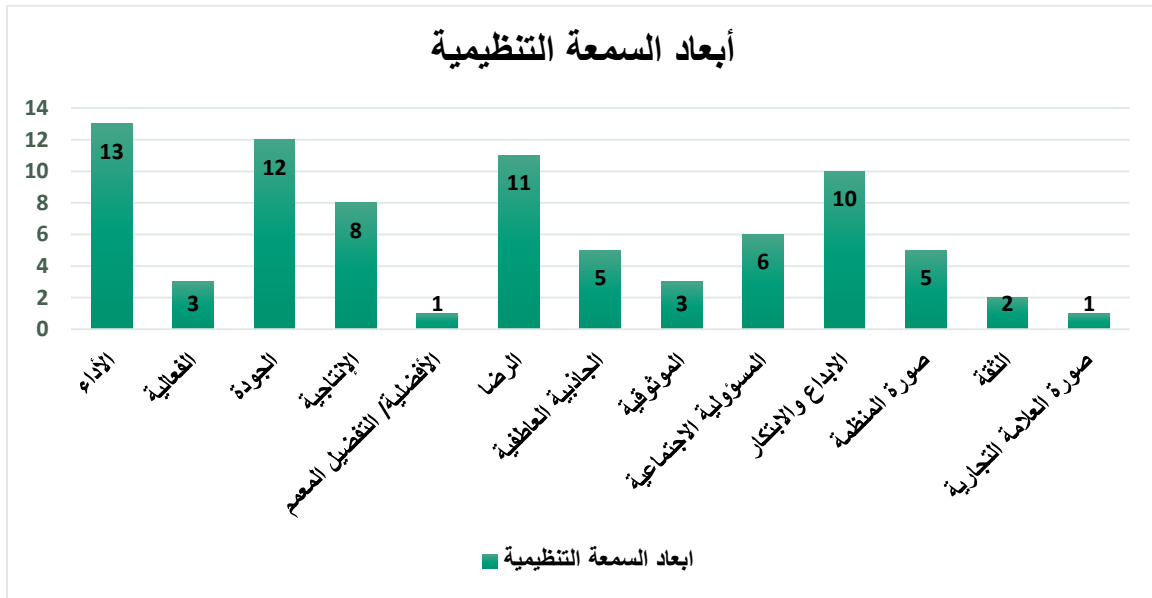
				*	*			*				*	2018	The relationship between reputation, employer branding and corporate social responsibility	.9
				*				*		*			2019	الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة	.10
								*		*	*	*	2019	Does country really matter? Exploring the contextual effect of individual self-construal in reaping the relational benefits of customer-based reputation	.11
*													2019	culture characteristics for managing corporate reputation and brand image using social media	.12
*													2019	The impact of cultural events on community reputation and pride in Maribor, The European Capital of Culture	.13
			*		*					*		*	2019	Impact of lean manufacturing practices on firms' sustainable performance: lean culture as a moderator.	.14
					*			*		*		*	2020	<i>THE MEDIATING ROLE OF SCHOOL REPUTATION</i>	.15

																	<i>TOWARD THE INFLUENCE OF SCHOOL CULTURE AND SERVICES QUALITY PERCEPTION ON STUDENTS' SATISFACTION</i>	
				*	*						*			2020	<i>أبعاد المنظمة الأخلاقية ودورها في بناء السمعة التنظيمية" دراسة ميدانية على الجامعات الفلسطينية الخاصة</i>		.16	
			*			*					*			2021	The Influence of Corporate Governance and Culture on Corporate Reputation		.17	
				*				*			*		*	2021	The role of national culture as a lens for stakeholder evaluation of corporate social performance and its effect on corporate reputation		.18	
				*			*	*			*			2021	Effects of Pharmaceutical Salesperson's Perception on Core Capabilities–Focusing on the Company Culture and Reputation of Pharmaceutical Companies		.19	
*																	<i>The effects of cultural dimensions and image repair strategies on organizational</i>	.20

																<i>reputation and word-of-mouth intentions</i>	
			*				*	*			*					Effect of Human Resource Capability and Technology on Organizational performance: Moderating role of Organizational Culture. <i>Talent Development & Excellence</i>	.21
				*		*					*	*	*			The impact of organizational culture on organizational performance: The mediating role of employee's organizational commitment	.22
		*			*		*				*			2015		The impact of four types of corporate social performance on reputation and financial performance	.23
				*						*			*	2021		The impact of the human talent management strategy on promoting a culture of educational innovation in the training department in the Greater Salt Municipality	.24
											*	*	*	2014		The impact of talent management on retention	.25

*														2019	Talent management and retention strategies in luxury hotels: evidence from four countries.	.26
*														2020	The Service Quality Influence and The School Facilities to The Students's™ Satisfaction Through the School Reputation as The Intervening Variable	.27
7	1	2	5	10	6	3	5	11	1	8	12	3	13	المجموع		
%26	%3	%7	%19	%37	%22	%11	%19	%41	%3	%30	%44	%11	%48	النسبة		

تبين من الجدول السابق أن هناك إختلاف كبير بين الباحثين في تحديد أبعاد واضحة وثابتة للسمعة التنظيمية، وظهر وجود ثلاثة عشر بعد (الأداء، فعالية، الجودة، الإنتاجية، الأفضلية أو التفضيل المعمم، الرضا، الجاذبية العاطفية، الموثوقية، المسؤولية الاجتماعية، الإبداع أو الابتكار، صورة المنظمة، الثقة وصورة العلامة التجارية)، ويمكن توضيحها من الأدنى نسبة إلى الأعلى كالآتي: حيث بلغت نسبة اعتبار كل من صورة العلامة التجارية و الأفضلية أو التفضيل المعمم كأحد أبعاد السمعة التنظيمية 3% ثم تليها الثقة بنسبة 7% ثم تليها كل من الموثوقية و الفعالية بنسبة 11% ثم تليهما كل من الجاذبية العاطفية صورة المنظمة بنسبة 19% ثم تليها المسؤولية الاجتماعية بنسبة 22% ثم تليها الإنتاجية بنسبة 30% ثم تليها كل من الابداع والابتكار بنسبة 37% ثم تليها الرضا بنسبة 41% ثم تليها الجودة بنسبة 44% وأخيرا الأداء بنسبة 48%، ومن الجدير بالذكر ان هناك بعض الدراسات كانت تأخذ السمعة التنظيمية ككل دون التطرق إلى أبعادها وكان عدد هذه الدراسات 7 دراسات .

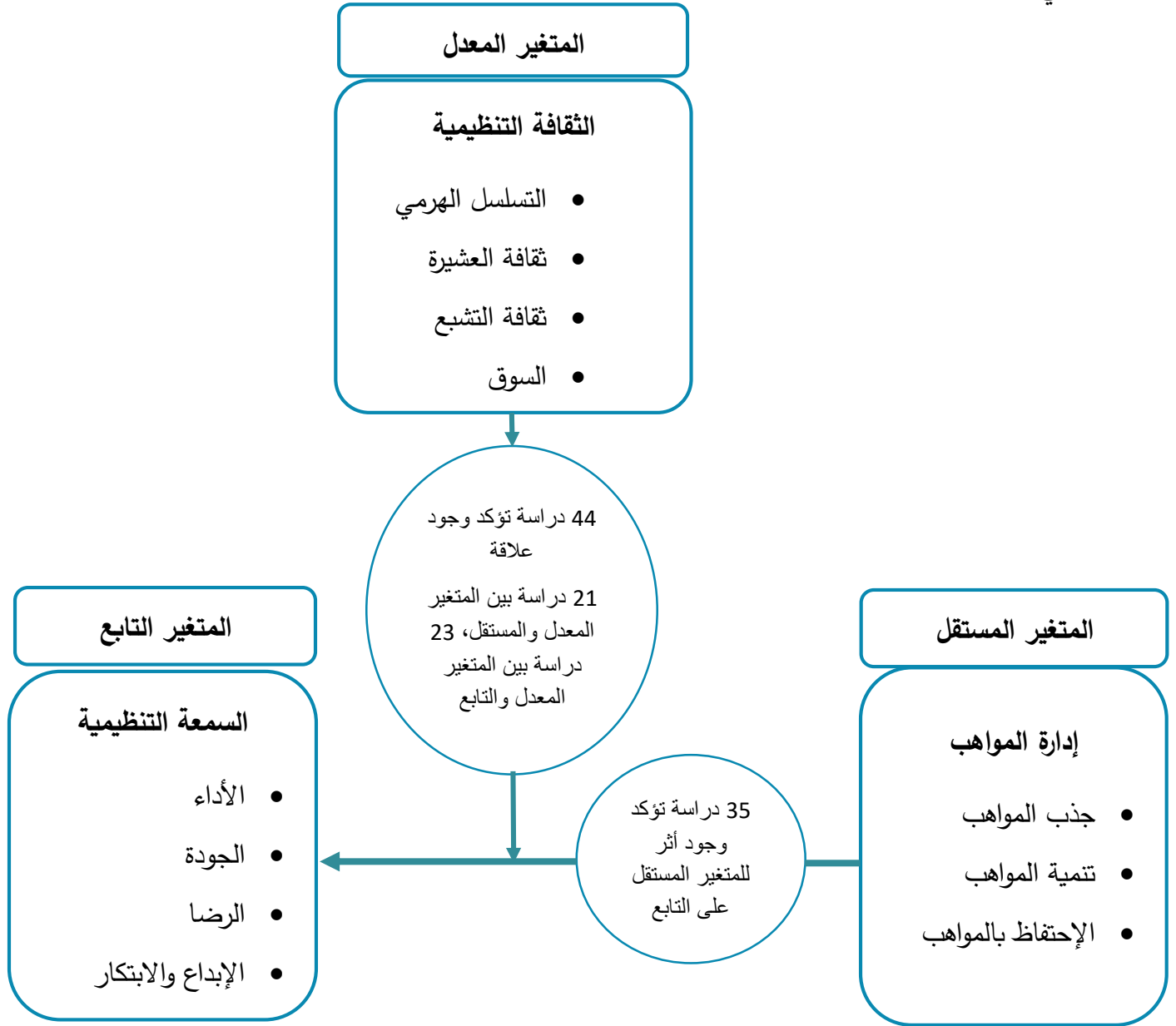


شكل رقم (4-17) ابعاد السمعة التنظيمية

كما لوحظ من أن الأبعاد الأكثر تكرارا للسمعة التنظيمية كان عددها اربعة ابعاد الا وهي (الأداء، الجودة، الرضا، والإبداع والابتكار)، حيث كان عدد الدراسات التي إعتبرت الأداء كأحد أبعاد السمعة

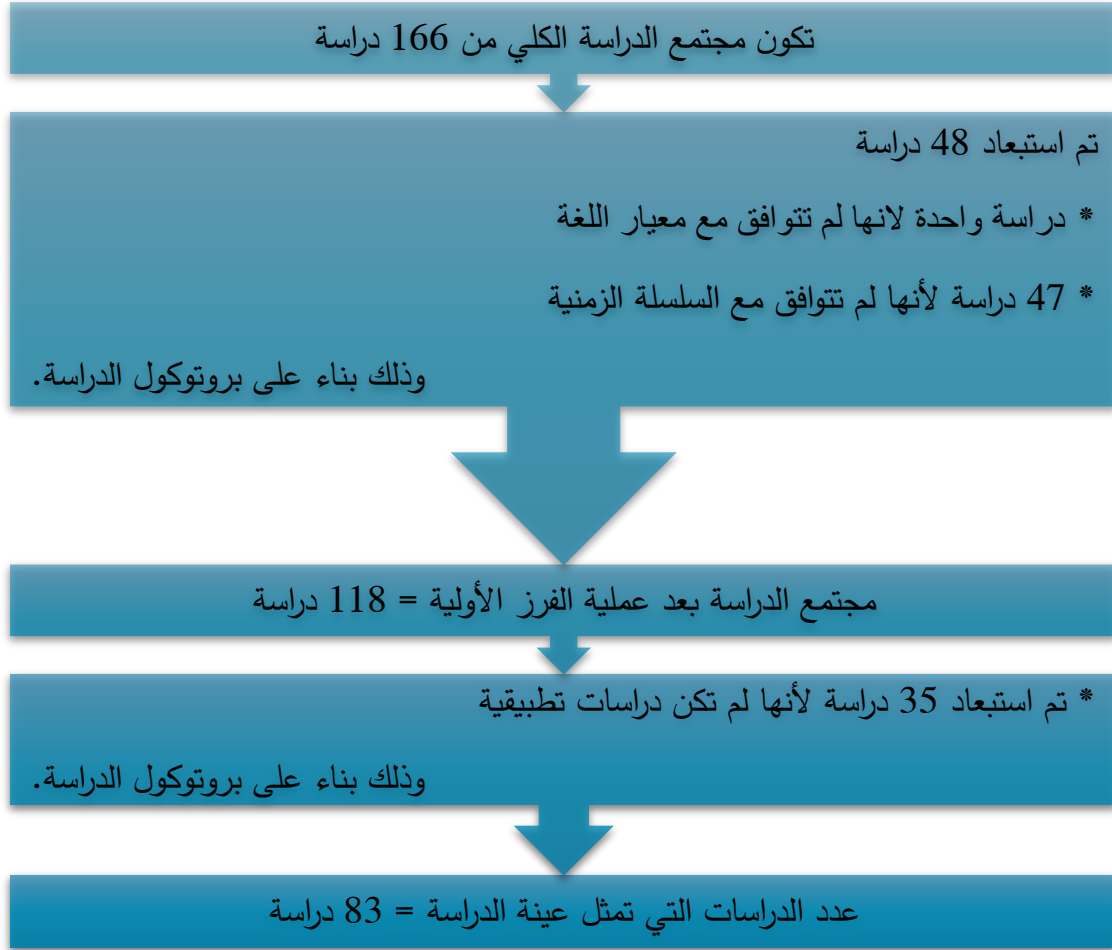
التنظيمية 13 دراسة ثم تليها الجودة ب 12 دراسة ثم تليها الرضا ب 11 دراسة ثم تليها الإبداع والإبتكار ب 10 دراسات.

وبناء على ما سبق من تحليل لأبعاد متغيرات الدراسة الثلاث (إدارة المواهب، السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية) يمكن إسقاط الأبعاد الأكثر تكرارا التي تم التوصل اليها على إنموذج الدراسة كما يلي:



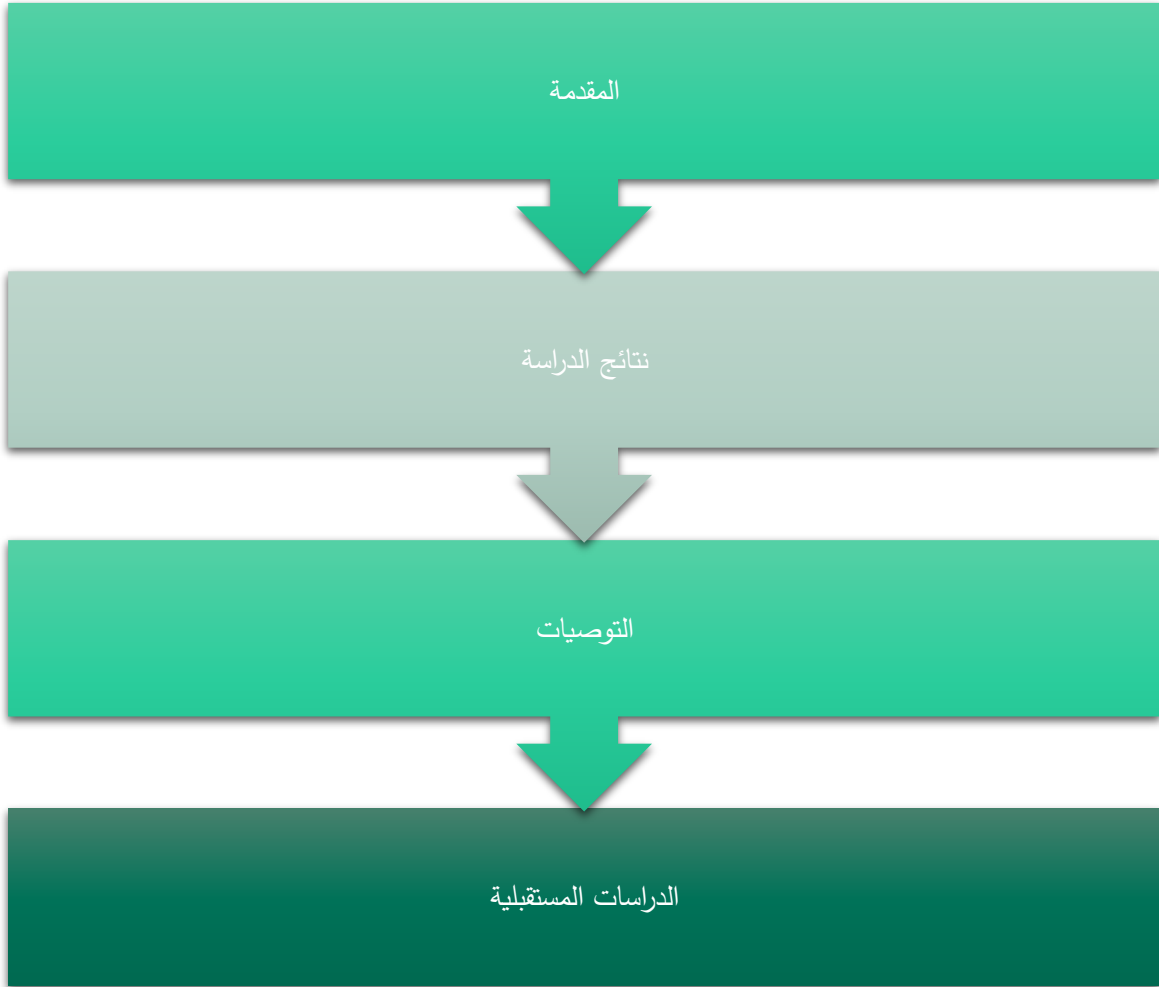
شكل رقم (4-18) انموذج الدراسة النهائي

ويوضح الشكل التالي التدفق والتسلسل لعملية تحليل محتوى مجتمع الدراسة وعملية الفرز وفقا لبروتوكول الدراسة الذي تم اعتماده ووفقا للمعايير التي تم تحديدها.



شكل رقم (4-19) تسلسل عملية تحليل مجتمع الدراسة

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والتوصيات



شكل رقم (5-1) مخطط سير الفصل الخامس

5.1 مقدمة:

يتناول هذا الفصل نتائج تحليل الدراسات واستنتاجاتها بناء على البروتوكول الذي تم تحديده مسبقاً، كما يتناول التوصيات التي توصلت إليها الدراسة الحالية والتي يوصي بها الباحث فيما يخص متغيرات الدراسة (إدارة المواهب، السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية)، وأخيراً مقترحات لدراسات مستقبلية لسد بعض الفجوات المعرفية التي توصلت لها الدراسة الحالية.

5.2 نتائج الدراسة:

أولاً: أثر إدارة المواهب على تحسين السمعة التنظيمية.

تبين من خلال جمع الدراسات المتعلقة بالآثر بين إدارة المواهب والسمعة التنظيمية وجود أثر ملحوظ وإيجابي لإدارة المواهب على تحسين السمعة التنظيمية سواء كان هذا الأثر ينعكس من خلال استقطاب المواهب وجذبها أو من خلال تطوير المواهب من حيث تقديم لهم برامج تطوير وتدريب بشكل مستمر ومدرّوس، أو من خلال الاحتفاظ بهذه المواهب لكسب ميزة تنافسية بين المنافسين تمكن المنظمات من المحافظة على أدائها العالي وتحسينه بشكل مستمر مما ينعكس على تحسين سمعة المنظمة في السوق، حيث نوه الكثير من الباحثين بأن إدارة المواهب تعتبر عنصراً أساسياً في تحسين سمعة المنظمات

ويفسر ذلك الأثر الذي ينعكس من كل بعد لإدارة المواهب على أبعاد السمعة التنظيمية حيث أن جذب المواهب تؤثر وبشكل ملحوظ على أداء المنظمات كونها تزيد من نسبة المبدعين والموهوبين داخلها، كما تؤثر على جودة تقديم المنتجات أو الخدمات من قبل المنظمة. ومن جانب آخر ينعكس أثر تنمية المواهب على جميع أبعاد السمعة التنظيمية، ويفسر هذا الأثر بأنه عند تقديم برامج تنمية وتطوير للموظفين بشكل عام وللموهوبين بشكل خاص يعطي هذا دافعاً لرفع أداء المنظمة ورفع مستوى الإبداع والابتكار لديها وتحسين جودة ما تقدمه المنظمة من منتجات أو خدمات وتحسين جودة خدمة العملاء في بعض الأحيان بناء على نوع برامج التطوير التي يتلقاها العاملين في المنظمة، كما تؤثر عملية تطوير المواهب وتنميتها على رضا الموظفين بشكل إيجابي ويمدهم بثقة في المنظمة التي ينتمون إليها مما يدفعهم إلى المزيد من الابتكار والخروج بأساليب جديدة ومبتكرة للعمل ولحل المشكلات في المنظمة، ويتضح أثر الاحتفاظ بالمواهب من خلال خلق لدى العاملين شعوراً بالأمان والرضا مما يجعل ولأهم للمنظمة يساعد في تحسين سمعتها.

ويفسر ما سبق بأن المنظمات التي تهتم في إدارة المواهب وأبعادها تتمتع بسمعة جيدة في السوق أكثر من غيرها، وتتميز بنسبة بإبداعها.

ثانيا: اثر الثقافة التنظيمية على إدارة المواهب.

تبين وجود اثر بين إدارة المواهب والثقافة التنظيمية ويمكن تفسير هذا الأثر بأن إدارة المواهب تمكن المنظمات من المحافظة على ثقافة تنظيمية تدعم رؤيتها وأهدافها وتساعد في المحافظة على بيئة عمل سلسة ومناخ مناسب للعاملين فيها، كما اتضح من خلال الدراسة الى أن دمج ثقافة تنظيمية خلاقية مع طريقة عمل المنظمة تحفز الموظفين على الإبداع والإبتكار حيث أنها تخلق بداخلهم شعورا بالفخر كونهم ينتمون لهذه المنظمة.

وكما أظهرت العديد من الدراسات أن للثقافة التنظيمية أثرا إيجابيا إذا كانت تدعم عمليات إدارة المواهب في حين أن لها أثر سلبيا إذا كانت الثقافة ضعيفة ولا تعتبر مواهب الموظفين اصولا ينبغي اكتشافها وتطويرها والمحافظة عليها.

ويفسر العلاقة التي تتكون بين الثقافة التنظيمية وإدارة المواهب ما يتكون من علاقات بين ابعاد كل منهما، حيث تبين من الدراسات أن ما نسبته 2-5% من المواهب الجدد الذين يدخلون المنظمة بناء على عملية جذب المواهب ينتشرون في المستويات المرتفعة في التسلسل الهرمي، كما تبين من الدراسات وجود علاقة بين الثقافة وإدارة المواهب حيث يعتبر الكثيرون المواهب عبارة عن ثقافة بحد ذاتها، وهي مبنية على أساس يتفق عليه العديد من قادة المواهب الا وهو "الفارق بين النجاح والفشل يكمن في الأسلوب الذي تختاره للمضي في حياتك" كما يؤمنون بثقافة ان المعرفة والقدرات ذات أهمية اكبر من النفوذ والسلطة.

كما أن هناك علاقة بين ثقافة العشيرة التي تتبعها المنظمات وعملية جذب وتطوير المواهب لنتناسب مع ثقافة المنظمة، وذلك يفسره ان توظيف الموهوبين ليس فقط بهدف رفع المحصلة النهائية للربح، إنما لخلق نكهة وميزة للمنتج او الخدمة التي يتم تقديمها من المنظمة للسوق.

ثالثا: اثر الثقافة التنظيمية على السمعة التنظيمية.

تبين وجود علاقة واضحة وإيجابية بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية، ويفسر هذه العلاقة بأن الثقافة التنظيمية التي تتبعها المنظمة تساعد في بناء سمعة جيدة في سوق العمل فتبين أن معظم الشركات التي تهتم في جانب المسؤولية الاجتماعية والذي يعد أحد أبعاد الثقافة التنظيمية تتمتع بسمعة

جيدة في السوق بين منافسيها، كما تتضح هذه العلاقة بين التسلسل الهرمي والذي يعتبر أحد ابعاد الثقافة التنظيمية وبين الأداء حيث انه ومن أجل نجاح أداء التسلسل الهرمي ، يجب أن تكون هناك علاقة ودية بين جميع الأقسام وخاصة بين الرئيس التنفيذي ومروسيه، كما انه وفي كثير من الحالات تكون للعلاقة الحميدة نتيجة حتمية وهي تأثر الأداء المثمر للمنظمة مما ينعكس على سمعة المنظمة، كما هناك تأثيرا سلبيا للتسلسل الهرمي إذا كان ذو طابع رسمي أو مركزي بشكل كبير وهذا الأثر ينعكس بشكل ملحوظ على جودة تقديم الخدمات او المنتجات من قبل العاملين بسبب شعورهم بالسلطة المفرطة والتي تقيد حرياتهم في التفكير خارج الصندوق والعمل بحرية وسلاسة.

ويفسر هذه العلاقة اهتمام المنظمات بشكل كبير بجانب الثقافة التنظيمية وذلك لدعم الصورة الذهنية للمنظمة عند العملاء الحاليين ومحاولة الوصول الى عملاء جدد من خلالها، كما يتضح أن العديد من المنظمات تهتم بتمييز رؤيتها وجعل أهدافها خلاقة بهدف تحسين سمعتها بشكل مستمر في الأسواق، ويمكن تفسير هذا الاهتمام المتزايد من قبل المنظمات بالثقافة التنظيمية أن أبعادها لها أثر جلي في الرقي بالسمعة التنظيمية للمنظمات.

رابعا: الأبعاد الأكثر تكرارا لمتغيرات الدراسة.

تبين وجود عدد كبير من الآراء بما يخص الأبعاد لكل متغير من متغيرات الدراسة حيث توصلت الدراسة الى وجود 7 أبعاد لادارة المواهب و 11 بعد للثقافة التنظيمية و 13 بعد للسمعة التنظيمية، ومن خلال تحليل محتوى الدراسات في الفصل الرابع توصلت الدراسة إلى تحديد الأبعاد الأكثر تكرار لمتغيرات الدراسة الحالية (إدارة المواهب، السمعة التنظيمية والثقافة التنظيمية) هي الأهم والتي يجب الاهتمام بها ودراساته والتي يمكن توضيحها كالآتي:

- إدارة المواهب: تم اعتبار كل من جذب المواهب، تنمية المواهب والاحتفاظ بالمواهب بأنها الابعاد الأكثر تكرارا لادارة المواهب، ويفسر جذب المواهب بأنه الاستحواذ على اكبر قدر من المواهب وإدخالها للمنظمة بهدف التغلب على المنافسين برفع أداء المنظمة، كما يعتبر العنصر الأول لإدارة المواهب، أما تنمية المواهب فتعتبر العنصر الثاني لادارة المواهب وهو ما يساعد الموظفين على تعزيز مواهبهم من خلال تقديم برامج تطوير وتدريب لهم من قبل المنظمة، أما

العنصر الثالث فهو الاحتفاظ بالموهب والذي يمكن تفسيره بأنه الإبقاء على الأفراد الموهوبين داخل المنظمة لأطول وقت ممكن

- الثقافة التنظيمية: تم إعتبار كل من التسلسل الهرمي، ثقافة العشيرة، ثقافة التشبع والسوق، ويمكن توضيح التسلسل الهرمي بأنه الهيكل الذي تتبعه المنظمة في تطبيق سلطاتها بين أقسامها، ثقافة العشيرة هي ثقافة تتبعها المنظمة تهدف إلى خلق جو من العائلية والقبلية بداخلها وبين موظفيها، وذلك بهدف تسهيل التعاملات بين أفراد المنظمة وخلق بيئة عمل سلسة، ثقافة التشبع وهي الثقافة التي تستند على المخاطرة والمغامرة والابتكار في حل المشكلات واتخاذ القرارات داخل المنظمة وذلك ببذل الموظفين قصارى جهدهم للتفوق على المنافسين، أما ثقافة السوق والتي يمكن توضيحها بأنها التركيز على النجاح فقط وفعل كل ما يتطلبه الأمر للنجاح والنمو بالمنظمة وتمييزها عن المنافسين.
- السمعة التنظيمية: تم اعتبار كل من (الأداء، الجودة، الرضا والابداع والابتكار) بأنها الابعاد الأكثر تكرارا للسمعة التنظيمية، حيث يعبر الأداء عن المخرجات والاهداف التي تحققها المنظمة، أما الجودة فهي مدى قدرة مواصفات الخدمة أو المنتج على الوصول إلى مطابقة المواصفات المطلوبة، ويعرف الرضا بأنه الحالة العاطفية الناتجة عن تجربة منتج أو خدمة أو حتى تجربة عمل أو وظيفة معينة، أما الابداع والابتكار فيتمثل بقدرة الموظفين على الخروج بأساليب حل جديدة للمشكلات أو تطبيق الأساليب الموجودة فعليا بطرق مبتكرة تساعد في حل المشكلات داخل المنظمة.

3.5 التوصيات:

بعد ما قام به الباحث من تحليل للدراسات السابقة والتي تتعلق بمتغيرات الدراسة والتي تم تحليلها في الفصل الرابع، استخلص بعض التوصيات يمكن تلخيصها بالآتي:

- 1- تعزيز الأهتمام بإدارة المواهب بشكل عام وخاصة في المجال الصحي والقطاع العام لما لها تأثيرا واضحا وإيجابيا على تحسين السمعة التنظيمية للمنظمات، وذلك من خلال الاهتمام بتطبيق أبعاد إدارة المواهب بالشكل الصحيح والتي يمكن توضيحها بالآتي:

- جذب المواهب واستقطابها وضمها للمنظمة.
 - تقديم برامج تدريب وتطوير للعاملين داخل المنظمات.
 - التمسك بالموهوبين والمحافظة عليهم
- 2- تعزيز الاهتمام بجانب جذب المواهب والاستحواذ عليهم عن طريق استحداث برامج توظيف تمكن المنظمة من تحديد المتقدمين الأكثر قدرة للوظائف وإختيار الأفضل بينهم.
- 3- تعزيز الاهتمام ببرامج التطوير والتدريب للموهوبين لما لها أثر كبير في تنمية المواهب لديهم مما يزيد من كفاءتهم وبالتالي رفع أدائهم بشكل مستمر، وذلك من خلال:
- تحويل الموهبة الى مهارة حيث أن امتلاك الموهبة لوحدها لا يساوي شيء من غير ممارسة
 - تشجيع التعلم غير الرسمي بين العاملين بالمنظمة وإحاطة الموهوبين بأمثالهم.
 - فهم التعقيدات المصاحبة للموهبة حيث أن تحويل الموهبة الى مهارة ثم الى قدرة ليست بالعملية السهلة.
- 4- المحافظة على الموهوبين داخل المنظمات وعدم التفريط بهم، مما يساعد المنظمة على تحقيق أعلى ميزة تنافسية لكونها تمتلك مخزوناً من الابداع والابتكار في موظفيها، وذلك من خلال:
- تعيين مدراء ومشرفين جيدين يتميزون بالنزاهة وعدم التسلط.
 - تشجيع وتحفيز أفكار وأراء الموهوبين
 - دفع رواتب مجزية للموهوبين ومناسبة لقدراتهم.
 - تقديم مميزات جذابة للموهوبين، مثل المكافآت والتأمين الصحي وغيرها من المميزات.
- 5- ضرورة إيلاء الاهتمام بالثقافة التنظيمية والقيم التنظيمية للمنظمات لما لها أثر كبير في بناء سمعة جيدة في الأسواق، وذلك من خلال:
- أن تكون مقنعة حتى يتم قبولها وتبنيها من قبل العاملين في المنظمة.
 - ان تكون مناسبة فكرياً وسلوكياً مع قيم العاملين في المنظمة
 - أن تكون واضحة الهدف حتى يمكن ادراكها.
- 6- الاهتمام بشكل كبير بترسيخ ثقافة تنظيمية خلاقية داخل العاملين في المنظمات لما لها من انعكاسات على أدائها وبالتالي على سمعتها، وذلك من خلال:

- اختيار نوعية قواعد وأنظمة توجه سلوك العاملين في المنظمة الى الأفضل
 - توفير الدعم والمساندة من قبل المسؤولين والمشرفين للعاملين في المنظمة
 - توجيه انتماء العاملين الى المنظمة وليس الى جماعة او افراد
- 7-** الاهتمام بإختيار ثقافة تنظيمية تدعم رؤية الشركة لتحقيق أهدافها المرجوة، وذلك من خلال تحديد اهداف منطقية وقابلة للقياس يمكن لثقافة المنظمة تحقيقها إذا ما تم تعليمها للعاملين.
- 8-** تهيئة بيئة عمل داخل المنظمات مما يدعم استثمار مواهب الموظفين بالشكل المطلوب لتحقيق اعلى أداء ممكن، وذلك من خلال:
- توفير فرص للتعلم وذلك من اجل الحفاظ على تحفيز الموظفين.
 - المحافظة على التواصل المستمر بين الفرق والسماح بمشاركة المعرفة بينهم.
 - تشجيع الأفكار الجديدة والمبتكرة وتقدير العمل الجاد.
 - تصميم مكان عمل جذاب ومريح للعاملين.
- 9-** استمرار الشركات بترسيخ مفاهيم الريادة والابداع والابتكار بين موظفيها بهدف الحفاظ على مستوى مرتفع من الكفاءة والفعالية في أعمالها، وذلك من خلال:
- نشر الإيجابية داخل المنظمة.
 - تقديم فرص ترقية للعاملين مما يدفعهم الى بذل مزيد من الابداع والابتكار للمنظمة.
 - تقبل النقد البناء او الاطراء بين العاملين في المنظمة.
- 10-** الاهتمام بجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها المنظمة لما لها أثر على تحسين سمعة المنظمة بشكل ملحوظ، وذلك من خلال:
- التأكد بأن المنتج او الخدمة التي تقدمها المنظمة مناسبة للعملاء.
 - توفير الموارد اللازمة لتقديم منتج ذو جودة عالية.
- 11-** الاهتمام برضا الموظفين من خلال تحفيزهم وتنمية مواهبهم والإحتفاظ بهم لما له أثر على تقديم أداء مرتفع وبالتالي المحافظة على سمعة مميزة، وذلك من خلال:
- تقديم المدح والتقدير للعمل الجيد.
 - عدم تصيد الأخطاء من قبل المدراء والمشرفين.

- تحفيز المهوبين بالمكافئات والامتيازات الإضافية.

4.5 الدراسات المستقبلية

تقترح الدراسة الحالية أن يتم اجراء المزيد من الدراسات على ما يلي:

- 1- إجراء دراسة مقارنة لعلاقة إدارة المواهب بالثقافة التنظيمية في منظمات مختلفة الأنشطة
- 2- إجراء دراسة لاختبار أثر ثقافة العشيرة على السمعة التنظيمية
- 3- إجراء دراسة تطبيقية لاختبار فاعلية الانموذج النهائي الدراسة الحالية
- 4- اجراء المزيد من الدراسات بمنهج مراجعة الادبيات النظامية على نفس متغيرات الدراسة الحالية او بإدخال متغيرات جديدة.
- 5- إجراء دراسة تكميلية للدراسة الحالية، ولكن بأسلوب (ماوراء التحليلية Meta- analysis) او ما يطلق عليه أحيانا بالتحليل التلوي (البعدي).
- 6- إجراء دراسة ارتباطية وسببية للعلاقة بين الثقافة التنظيمية والسمعة التنظيمية بأدخال نوع النشاط الذي تمارسه المنظمة دولي ام محلي متغير معدل.

قائمة المراجع

المراجع العربية.

- أمين، م. أ.، & مصطفى أحمد. (2020). متطلبات تطبيق إدارة المواهب بالجامعات المصرية في ضوء بعض الاتجاهات الحديثة. *مجلة كلية التربية 17*، (س17. ع90. ج1 يناير 2020)، 171-230.
- بوخاري، محمد & خواجه، عبد العزيز. (2018). أثر الثقافة التنظيمية للأستاذ الجامعي على فعالية الجامعة. *مجلة الولوجات للبحوث والدراسات*. 11(01) ،
- حسن، خالد عبد الفتاح عبد الله. 2019. الممارسة المنهجية في المقالات المنشورة في الدوريات العربية : مراجعة مقارنة لمقالات علم الاجتماع و التربية. *إضافات: المجلة العربية لعلم الاجتماع*، مج. 2019، ع. 45، ص ص. 116-145.
- رضوان، محمود عبد الفتاح، (2013) ، إدارة المواهب في المنظمة، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، القاهرة.
- السيد، إ. ع. ا. إ. & ، إيمان عبد الحكيم إبراهيم. (2020). متطلبات تطبيق النموذج الأوروبي لإدارة التميز في مؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر. *مجلة كلية التربية بالمنصورة*. 500-471 ، (2) 111 ،
- شافية قرفي، & حمودي حاج صحراوي. (2016). دور المسؤولية الاجتماعية في دعم سمعة المؤسسة: دراسة تحليلية من وجهة نظر إطارات مؤسسة روية للعصائر. *el-Bahith Review*, 16(1), 121-134. (NCA)
- صالح، أحمد علي و سعد، علي موات، (2010)، إدارة الموهبة المنظور العلمي والاستراتيجية، دورية الإداري، العدد(120) ، السنة الثانية والثلاثون ، مسقط
- الطائي، م. ح. ع. ا. ، & منى حيدر عبد الجبار . (2017). دور الثقافة التنظيمية في بناء المنظمة الفاعلة. *المجلة العربية للإدارة* (3) 37 ، 80-59 ،
- العنزي، سعد العطوي، عامر & العابدي، علي. (2011). أنظمة عمل الأداء العالي كمنهج لتعزيز إستراتيجية إدارة الموهبة في المنظمات. *Administration & The magazine of Economics* ، 91.
- العنزي، سعد وصالح، أحمد علي، (2009)، إدارة رأس المال الفكري في منظمات الأعمار، دار النيازوري للطباعة والنشر والتوزيع، عمان.
- عبد الرزاق، خ. م. ع.، خالدية مصطفى عطا، عباس، سامي أحمد، أحمد، & حميد علي. (2019). الثقافة التنظيمية وتأثيرها في تحديد التوجه الاستراتيجي للمنظمة: دراسة تطبيقية في وزارة التعليم العالي والبحث العلمي العراقية. *المجلة العربية للإدارة* ، (1) 39 ، 92-65.
- عراك عبود عمير ، & احمد ضياء الدين صلاح الدين. (2017). انعكاس إدارة علاقات الزبون في تعزيز سمعة المنظمة: دراسة استطلاعية لعينة من المصارف العراقية الخاصة في مدينة بغداد. *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*. (3) 25 ،
- عيسوي، وهيبه & بوشخي، عائشة. (2012). أثر الثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي. *كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية، جامعة أبو بكر بلقايد*، 13.

- الكساسبة، محمد مفضي. (2016). تأثير إدارة المواهب والتعلم التنظيمي في استدامة شركة زين *Jordan Journal of Business Administration*, 12(1).
- مقدود، وهيبه. (2015). إدارة المواهب ضرورة حتمية لمنظمات القرن الحادي والعشرين لخدمة استراتيجياتها، مجلة المعارف، مجلد 10، عدد 19، ص ص 127-142
- مقري. زكية و يحيوي. نعيمة. (2014). أثر إدارة المواهب على أداء المنظمة من خلال الإلتزام التنظيمي. مجلة كلية الإدارة والإقتصاد، جامعة البصرة، 195-170.
- النجار، محمد سمير. (2018). أثر إدارة المواهب في تحسين السمعة التنظيمية: الدور المعدل للثقة التنظيمية دراسة ميدانية على البنوك التجارية الاردنية في مدينة عمان، جامعة الشرق الاوسطرسالة ماجستير مقدمة الى جامعة الشرق الأوسط)، (غير منشورة. ()

المراجع الأجنبية

- أكاديمية الوفاق للبحث العلمي والتطوير Retrieved from (2021, 11 16).
<https://wefaak.com/%D8%B9%D9%8A%D9%88%D8%A8%D8%A7%D9%84%D8%A8%D8%AD%D8%AB-%D8%A7%D9%84%D8%B9%D9%84%D9%85%D9%8A/>
- Adelekan, Saidi. (2016). THE IMPACT OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON INNOVATION CAPABILITY OF SMEs. *International Journal of Economics, Commerce and Management*, 158-159.
- Alkhreasat, H. T. (2021). The impact of the human talent management strategy on promoting a culture of educational innovation in the training department in the Greater Salt Municipality:., 5(11), 47-26.
- Amrainy, D., & Nawangsari, L. C. (2021). The Effect of Talent Management, Knowledge Management and Work Culture on the Performance in the Survey Unit Centre of Hydrography and Oceanography Indonesia Naval (Pushidrosal). *European Journal of Business and Management Research*, 6(2), 23-29.
- Atoom, D. A. (2018). The Impact of Talent Management on Resident Doctor Performance at Jordanian Ministry of Health Educational Hospitals. *International Journal of Business Administration*, 9(4), 33-44.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bhambhani, M. G., & Saniy, M. (2017). The Emergence of Talent Management and Diffusion of HRM. *EPRA International Journal of Research and Development (IJRD)*, 2(7), 44-52.
- Cappelli, P., & Keller, J. R. (2014). Talent management: Conceptual approaches and practical challenges. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.*, 1(1), 305-331.

- Cicea, C., Țurlea, C., Marinescu, C., & Pintilie, N. (2022). Organizational Culture: A Concept Captive between Determinants and Its Own Power of Influence. *Sustainability*, 14(4), 2021.
- Dorval, M., Jobin, M. H., & Benomar, N. (2019). Lean culture: a comprehensive systematic literature review. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 1–19.
- De Castro, G. M., López, J. E. N., & Sáez, P. L. (2006). Business and social reputation: Exploring the concept and main dimensions of corporate reputation. *Journal of business ethics*, 63(4), 361–370.
- Deephouse, D. L., Newbury, W., & Soleimani, A. (2016). The effects of institutional development and national culture on cross-national differences in corporate reputation. *Journal of World Business*, 51(3), 463–473.
- Dhanabhakym, M., & Kokilambal, K. (2014). A study on existing talent management practice and its benefits across industries. *International Journal of Research in Business Management*, 2(7), 23–36.
- DP, A. H., Muhammad, M. N., & Falefi, R. P. (2020). EFFECT OF TALENT MANAGEMENT AND KNOWLEDGE MANAGEMENT ON COMPANY REPUTATION WITH EMPLOYEE PERFORMANCE AS AN INTERVENING VARIABLE: CASE STUDY OF EMPLOYEES AT PT TASPEN (PERSERO). *International Journal of Organizational Innovation*, 13(2).
- Dolatabadi, H. R., Ghujali, T., & Shahmohammadi, M. (2012). Analysis of employees' awareness from their manner of impact on the organizational reputation. *International Journal of Business and Social Science*, 3(3).
- E.Alniacik, U Alniacik & Erdogmus. (2012). How Do the Dimensions of Corporate Reputation Affect Employment Intentions ? *Palgrave Journals*, 3–19.
- Efrat, K. (2014). The direct and indirect impact of culture on innovation. *Technovation*, 34(1), 12–20.
- Esen, E. (2012). The role of trust on the relationship between organizational engagement and corporate reputation. *Journal of Management & Economics*, 19(1), 47–58.
- Finnegan, R. P. (2011). *Rethinking retention in good times and bad: Breakthrough ideas for keeping your best workers*. Nicholas Brealey.
- Flamholtz, E., & Randle, Y. (2011). *Corporate culture: The ultimate strategic asset*. Stanford University Press.
- Fombrun, C., & Van Riel, C. (1997). The reputational landscape. *Corporate reputation review*, 1–16.
- Golden III, J. H., & Shriner, M. (2017). Examining Relationships between Transformational Leadership and Employee Creative Performance: The Moderator Effects of Organizational Culture. *The Journal of Creative Behavior*, 1–14.

- Hubscher–Davidson, S., & Lehr, C. (2021). *Improving the emotional intelligence of translators: A roadmap for an experimental training intervention*. Springer Nature.
- Hashemzaee, A., & Ghasemi, M. (2017). The Survey of The Relationship Between Talent Management and Job Motivation with Conflict Management in Zabol Medical Sciences University. *Spec. J. Psychol. Manag*, 3, 26–34.
- Hawley, J. (2014, FEB 24). *Quickbase*. Retrieved from Quickbase: <https://www.quickbase.com/blog/6-dimensions-of-organizational-culture-which-one-is-right-for-you>
- Ishfaq, S. (2019). Why is the Middle East Such a Complicated Region to Study? *Global Village Space*.
- J.Rothwell, W. (1994). *Effective succession planning: ensuring leadership continuity and building talent from within*. New York: New York, Amacom.
- Jamali, A., Bhutto, A., Khaskhely, M., & Sethar, W. (2022). Impact of leadership styles on faculty performance: Moderating role of organizational culture in higher education. *Management Science Letters*, 12(1), 1–20.
- Jones, G. R., & Jones, G. R. (2013). *Organizational theory, design, and change* (pp. 31–33). Boston: Pearson.
- Jyoti, J., & Rani, R. (2014). Exploring talent management practices: antecedents and consequences. *International Journal of Management Concepts and Philosophy*, 8(4), 220–248.
- Kaewnaknaew, C., Siripipatthanakul, S., Phayaphrom, B., & Limna, P. (2022). Modelling of Talent Management on Construction Companies' Performance: A Model of Business Analytics in Bangkok. *International Journal of Behavioral Analytics*, 2(1).
- Kheirkhah, M., Akbarpouran, V., & HAGHANI, H. (2016). Relationship between talent management and organizational commitment in midwives working in Iran University of Medical Sciences.
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–26.
- Kravariti, F., Tasoulis, K., Scullion, H., & Alali, M. K. (2022). Talent management and performance in the public sector: the role of organisational and line managerial support for development. *The International Journal of Human Resource Management*, 1–26.
- Lange, D., Lee, P. M., & Dai, Y. (2011). Organizational reputation: A review. *Journal of management*, 37(1), 153–184.
- Martinho, Filipa, Pinto Dos Reis, Isabel& Sampaio, Marta Correia. (2019). Recruitment and Selection as a Tool for Strategic Management of Organizations. *Journal of Reviews on Global Economics*, 1–9.
- Mahon, J. F. (2002). Corporate reputation: Research agenda using strategy and stakeholder literature. *Business & Society*, 41(4), 415–445.

- Mallak, L. (2001). Understanding and changing your organization's culture. *INDUSTRIAL MANAGEMENT—CHICAGO THEN ATLANTA*, 18–24.
- Meyers, M. C., van Woerkom, M., Paauwe, J., & Dries, N. (2020). HR managers' talent philosophies: prevalence and relationships with perceived talent management practices. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 562–588.
- Martin, G., Gollan, P. J., & Grigg, K. (2011). Is there a bigger and better future for employer branding? Facing up to innovation, corporate reputations and wicked problems in SHRM. *The International Journal of Human Resource Management*, 22(17), 3618–3637.
- McDonnell, Collings, Mellahi & Schuler. (2017). Talent management: a systematic review and future prospects. *European J. International Management*, 86–126.
- Michaels, E., Handfield-Jones, H., & Axelrod, B. (2001). *The war for talent*. Harvard Business Press.
- Mitosis, K. D., Lamnisos, D., & Talias, M. A. (2021). Talent management in healthcare: A systematic qualitative review. *Sustainability*, 13(8), 4469.
- Nafei, W. (2015). The effects of talent management on service quality: A study on commercial banks in Egypt. *International Business Research*, 8(4), 41.
- Nel, P., & Rodriques, W. (2015). Talent management of international staff in the New Zealand public health sector.
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2006). *Human Resources Management: Gaining a Competitive Advantage, Tenth Global Edition*. New York, MA: McGraw-Hill Education.
- Okoli, C., & Schabram, K. (2010). A guide to conducting a systematic literature review of information systems research.
- Pérez-Cornejo, C., de Quevedo-Puente, E., & Delgado-García, J. B. (2021). The role of national culture as a lens for stakeholder evaluation of corporate social performance and its effect on corporate reputation. *BRQ Business Research Quarterly*, 23409444211007487.
- Pittaway, L., Robertson, M., Munir, K., Denyer, D., & Neely, A. (2004). Networking and innovation: a systematic review of the evidence. *International journal of management reviews*, 5(3-4), 137–168.
- Rashid, S., & Mustafa, H. (2020). Antecedents of corporate reputation with employees in higher education institutions: a systematic review. *International Journal of Educational Management*.
- Rashid, S. A., & Alzaidi, S. H. (2014). The role of social responsibility in enhancing perceived organizational reputation: An exploratory study. *AL-Qadisiyah Journal for Administrative and Economic sciences*, 16(1).
- Romans, J., & Lardner, L. (2005). Integrated talent management at BD Japan: How a holistic approach to talent management built a high-performance culture. *Strategic HR Review*.

- Saha, S., & Kumar, S. P. (2018). Organizational culture as a moderator between affective commitment and job satisfaction: Empirical evidence from Indian public sector enterprises. *International Journal of Public Sector Management*.
- Sala, M. C. (2011). Creating a new multistakeholder methodology for measuring corporate reputation. *Degree of Doctor of Philosophy, Pompeu Fabra University, Barcelona*.
- Salih, A. A., & Alnaji, L. (2014). The impact of talent management in enhancing organizational reputation: An empirical study on the Jordanian Telecommunications Companies. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 30(2), 409–418.
- Shenkar, O., & Yuchtman-Yaar, E. (1997). Reputation, image, prestige, and goodwill: An interdisciplinary approach to organizational standing. *Human Relations*, 50(11), 1361–1381.
- Smith, K. T., Smith, M., & Wang, K. (2010). Does brand management of corporate reputation translate into higher market value? *Journal of Strategic Marketing*, 18(3), 201–221.
- Sottile, S. N. (2021). *Talent Management and Organizational Performance Correlation of Faculty at Community Colleges in Southern California* (Doctoral dissertation, Grand Canyon University).
- Shahzad, F., Luqman, R. A., Khan, A. R., & Shabbir, L. (2012). Impact of organizational culture on organizational performance: An overview. *Interdisciplinary journal of contemporary research in business*.
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of world business*, 45(2), 122–133.
- Tong, S. C. (2015). Financial communication in initial public offerings: risk estimate in the interplay of organizational trust, organizational reputation and media influences. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Tóth, R. L. (2021). *Does culture matter during a crisis? The effects of cultural dimensions and image repair strategies on organizational reputation and word-of-mouth intentions* (Master's thesis, University of Twente).
- Turró, A., Urbano, D., & Peris-Ortiz, M. (2014). Culture and innovation: The moderating effect of cultural values on corporate entrepreneurship. *Technological Forecasting and Social Change*, 88, 360–369.
- Torres-Carrión, P. V., González-González, C. S., Aciar, S., & Rodríguez-Morales, G. (2018, April). Methodology for systematic literature review applied to engineering and education. In *2018 IEEE Global engineering education conference (EDUCON)* (pp. 1364–1373). IEEE.
- Trotta, A., & Cavallaro, G. (2012). Measuring corporate reputation: A framework for Italian banks. *International Journal of Economics and Finance Studies*, 4(1), 21–30.

- van Hoek, L., & Schultz, C. (2013, July). Performance management and remuneration as main dimensions of talent management in a natural resources mining company in Africa. In *2013 Proceedings of PICMET'13: Technology Management in the IT-Driven Services (PICMET)* (pp. 1935–1943). IEEE.
- Vargas-Hernandez, J. G., & Elias, E. I. B. (2017). Organizational Culture Based on Human Talent Management as a Factor of Retention of SMEs in Zacatecas. *ANVESHAK-International Journal of Management*, *6*(2), 9–28.
- Wæraas, A., & Maor, M. (Eds.). (2014). *Organizational reputation in the public sector*. Routledge.
- Wæraas, A., & Maor, M. (2014). Understanding organizational reputation in a public sector context. In *Organizational reputation in the public sector* (pp. 15–28). Routledge.
- Warrick, D. D. (2015). Understanding, building, and changing organization cultures. *Lessons in changing cultures: Learning from real world cases*, 1–16.
- Warrick, D. D. (2015). Understanding, building, and changing organization cultures. *Lessons in changing cultures: Learning from real world cases*, 1–16.
- Williams, M. R. (2000). *The war for talent: Getting the best from the best*. CIPD Publishing.
- Xiao, Y., & Watson, M. (2019). Guidance on conducting a systematic literature review. *Journal of Planning Education and Research*, *39*(1), 93–112.