



العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف

دراسة ميدانية على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة

بحث مُستل من رسالة ماجستير في إدارة الأعمال

إعداد

أ. أحمد إبراهيم محمد علي البدويهي

د. علي يونس إبراهيم السيد

باحث ماجستير في إدارة الأعمال

أستاذ إدارة الأعمال

كلية التجارة، جامعة المنصورة

كلية التجارة، جامعة المنصورة

elbdwehyahmed@gmail.com

د. هشام محمد يسن

أستاذ مساعد إدارة الأعمال

كلية التجارة، جامعة المنصورة

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية

كلية التجارة - جامعة دمياط

المجلد السادس - العدد الثاني - الجزء الثالث - يوليو ٢٠٢٥

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

البدويهي، أحمد إبراهيم محمد علي؛ السيد، علي يونس إبراهيم؛ يسن، هشام محمد. (٢٠٢٥). العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف: دراسة ميدانية على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة، المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٦(٢) ٣، ٧١٧-٧٥٠.

رابط المجلة: <https://cfdj.journals.ekb.eg>

العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف

دراسة ميدانية على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة

أ.أحمد إبراهيم محمد علي البدويهي؛ د. علي يونس إبراهيم السيد؛ د. هشام محمد يس

الملخص:

استهدف البحث الحالي دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف دراسة ميدانية علي على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة – محافظة الدقهلية، وبلغت عينة الدراسة (٢٩٢) مفردة صالحة للتحليل الإحصائي.

وقام الباحث بإستخدام قائمة استقصاء ورقية تم إعدادها لغرض جمع البيانات والتي تم تصميمها لمناسبة ذلك لطبيعة الدراسة، واستخدم الباحث التحليل العاملي التوكيدي لقياس صدق المقاييس المستخدمة، حساب معامل الفا كرونباخ لقياس ثبات كل بعد من أبعاد المتغيرات، معامل ارتباط بيرسون واختبار معنويته لغرض قياس درجة الارتباط بين متغيرات البحث، وتم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 25)، وكذلك برنامج (AMOS 25) لإجراء التحليل الإحصائي واختبار فروض البحث.

وقد توصلت نتائج الدراسة إلى وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة المواهب وبين ارتباط الموظف، وتوجد علاقة موجبة ذو دلالة إحصائية بين ارتباط الموظف وجميع محاور ممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب)، وتوصلت إلى وجود فروق معنوية في إدراك العاملين محل الدراسة لمتغيرات الدراسة وفقا للمتغيرات الديموغرافية (النوع، والعمر، ومستوى التعليم، ومستوى الدخل، والحالة الاجتماعية).

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف.

تمهيد:

في الآونة الأخيرة، شهدت طبيعة العمل تغيرات غير مسبوقه في مكان العمل، مدفوعة بظهور تقنيات جديدة أو الطلب المتزايد على ترتيبات العمال غير التقليدية، وتطلب من الموظفين إعادة اكتساب المهارات وإعادة التجهيز للحفاظ على تقدم أهدافهم المهنية وقابلية التوظيف في سوق العمل (Kwon et al., 2024)، كما تسعى العديد من الشركات والمؤسسات إلى تحقيق أهداف تحسين الأداء من خلال صياغة وتنفيذ مجموعة متنوعة من السياسات والاستراتيجيات والممارسات التي يمكن أن تسهم في تطوير الموظفين. مجموعة واحدة من هذه التدابير هي ممارسات إدارة المواهب، والتي من المعروف أنها المحدد الأساسي للنجاح التنظيمي (Ziarani & Taghavi, 2023)،

كما أصبح ارتباط الموظف في العمل أمرا مهما في نظر الباحثين، ويرتبط ارتباط الموظف بالعمل بأدائه واتجاهه وسلوكه تجاه الوظيفة، ويعتبر عاملاً حيوياً في تحسين الإنتاجية التنظيمية، لأنه يحفز الموظفين على استثمار القوة البدنية والمعرفية والعاطفية في العمل (Islam et al., 2024)، حيث تعترف المنظمات بشكل متزايد بالدور المحوري الذي يلعبه ارتباط الموظف في تحقيق النجاح المستدام وتحقيق الميزة التنافسية (Gede & Huluka, 2024).

وفي ضوء ما سبق، فإن الدراسة الحالية تهدف إلى معرفة تأثير أبعاد ممارسات إدارة المواهب علي ارتباط الموظف وابعاده لدي العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة - محافظة الدقهلية في محاولة لوضع تصور واضح لذلك التأثير، والعمل على تقديم توصيات موجزة ومحددة للقائمين على هذا العمل والمساعدة على الإرتقاء به.

أولاً: الإطار النظري لمتغيرات البحث:

أ. ممارسات ادارة المواهب وابعادها:

١ - تعريف ممارسات ادارة المواهب:

هي الأنشطة والعمليات التي تتضمن تحديداً منهجياً للمناصب الرئيسية التي تساهم بشكل مختلف في الميزة التنافسية المستدامة للمؤسسة، وتطوير مجموعة من المواهب من شاغلي الوظائف ذوي الإمكانيات العالية والأداء العالي لملء هذه الأدوار، وتطوير بنية متميزة للموارد البشرية لتسهيل شغل هذه الوظائف بالكفاءة شاغلي الوظائف وضمان استمرار التزامهم للمنظمة (McCaig & Lightheart, 2022).

٢ - ابعاد ممارسات ادارة المواهب:

يشمل مفهوم ممارسات ادارة المواهب على ثلاث أبعاد أساسية وفقاً لاتفاق أغلب الدراسات السابقة على ذلك والتي اعتمد عليها الباحثون في البحث منها دراسات (عبد اللاه، 2022: إبراهيم، 2022: العشري، 2021:2023 (Al-Rawashdeh) والأبعاد هي (استقطاب المواهب، تطوير وتنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب)

١/٢ - استقطاب المواهب (Attraction Talent):

هي التعرف على الاحتياجات المحتملة للمواهب التي تفتقر إليها الشركة على جميع المستويات، تبنى استراتيجيات لتوظيف الأفراد من خلال التركيز على المواهب والقدرات والمهارات والمعلومات التي تحددتها المنظمة (Al-Rawashdeh, 2021).

٢/٢ - تنمية المواهب (Development Talent):

التطوير الوظيفي من خلال التدريب لجميع الموظفين، قد يدعم هدف الإدارة المتمثل في الاحتفاظ بالموظفين، كما إن تنمية المواهب تسهل عمل إدارة الموارد البشرية بشكل كبير وتعزز بيئة التطوير، كما ان تنمية المواهب وأنشطة إدارة المواهب الأخرى لها تأثير كبير على مدى جودة إدارة المنظمة وكيفية تطور الأشخاص على المستوى الشخصي (Shah et al., 2024).

٣/٢ - الاحتفاظ بالمواهب (Retention Talent):

القدرة على الحفاظ على مورد بشريه ثابت. ويرتبط هذا في كثير من الأحيان بالثقة التنظيمي (Mathur & Srivastava, 2024).

ب. ارتباط الموظف وابعاده:

١- تعرف ارتباط الموظف:

هي حالة نفسية أو سلوك أو موقف تجاه العمل، وعادة ما يتميز الموظفون ذوو المستوى العالي من المشاركة بمستويات عالية من الحماس والحيوية والولاء، بالإضافة إلى التزامهم القوي وفخرهم التنظيمي (Khair et al., 2024).

٢- ابعاد ارتباط الموظف:

يشمل مفهوم ارتباط الموظف على ثلاث أبعاد أساسية وفقاً لاتفاق أغلب الدراسات السابقة على ذلك والتي اعتمد عليها الباحثون في البحث منها دراسات ((جاد الكريم & عبد الله، 2021: الماضي & الشنفي، ٢٠٢١: عبد العال، ٢٠٢٣: العشري & سبع، ٢٠٢٣: Gede & Huluka, 2024: Kwon et al., 2024 Alam et al., 2024: Eldor & Westman, 2020: Chaudhary et al., 2022)). والابعاد هي الحيوية، التفاني، الانهماك (الاستيعاب)

١/٢- الحيوية (Vigor):

هي كشكل من أشكال المشاركة الجسدية بمستوى عالي من الطاقة والرغبة في استثمار الجهد في العمل والمرونة العقلية (Kwon et al., 2024).

٢/٢- التفاني (Dedication):

هي مشاركة الموظفين الشديدة في العمل وشجاعتهم وتحفيزهم والتزامهم بتحقيق الأهداف المحددة للمنظمة (Alam et al., 2024).

٣/٢- الانهماك (الاستيعاب) (Absorption):

ان الانهماك (الاستيعاب) يعني أن الموظف يركز بالكامل وينخرط في العمل، حيث يمر الوقت بسرعة ويواجه صعوبة في فصل نفسه عن عمله (Chaudhary et al., 2022).

ثانياً: العلاقة بين متغيرات الدراسة:

الدراسات التي تناولت العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف:

نهذت دراسة (Akter & Hizam, 2022) إلى توضيح ممارسات إدارة المواهب الحيوية تجاه ارتباط الموظفين في قطاع الاتصالات الماليزي، مع دمج التمكين النفسي كوسيط. وكان الدافع لهذه الدراسة انه لا تزال الدراسات التي تربط إدارة المواهب بالتطوير الوظيفي والمكافآت والتقدير والتدريب والتطوير غير مثبتة من حيث ارتباط الموظفين في سياق قطاع الاتصالات الماليزي، وكشفت النتائج أن ممارسات إدارة المواهب ترتبط بشكل إيجابي وكبير بارتباط الموظفين من خلال التمكين النفسي.

وتهدف دراسة (Hassanein, 2022) إلى تطوير فهم أعمق لممارسات إدارة المواهب لتشجيع ارتباط الموظف في صناعة السياحة في الشرق الأوسط أثناء وبعد COVID-19 وما بعده للكشف عن آثار ارتباط الموظفين على رضا العملاء، للعديد من الفنادق في الشرق الأوسط، وقد أظهرت النتائج من البيانات باستخدام تحليل المحتوى الاستقرائي المنتشر في الحفاظ على الموارد البشرية من خلال إدارة المواهب وارتباط الموظف في صناعة الفنادق في الشرق الأوسط، كما أن النتائج تشير إلى عدم وجود الموارد والاستثمارات في ممارسات إدارة المواهب (على سبيل المثال، نظام المكافآت) يمكن أن يؤدي إلى فقدان موظفين موهوبين.

وتهدف دراسة (Khosrof & Al-Nashmi, 2024) إلى التعرف على أثر إدارة المواهب على ارتباط الموظفين في البنوك الإسلامية العاملة في أمانة العاصمة صنعاء، اليمن. واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وكشفت النتائج أن إدارة المواهب تمارس بمستوى عالي في البنوك المبحوثة من خلال جميع أبعادها. كما تمارس ارتباط الموظفين بمستوى عالي في البنوك المبحوثة، حيث كانت الحيوية والتفاني أعلى من الاستيعاب. كما أشارت النتائج إلى أن إدارة المواهب لها تأثير إيجابي كبير على ارتباط الموظفين في البنوك الإسلامية المبحوثة، باستثناء الاحتفاظ بالمواهب الذي ليس لها تأثير كبير.

كما تهدف دراسة (Ramadhan & Ekhsan, 2024) إلى تحليل تأثير إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين، وارتباط الموظفين على الاحتفاظ بصاحب العمل ودور ارتباط الموظفين في التوسط في تأثير إدارة المواهب على الاحتفاظ بالموظفين، أظهر النتائج أن إدارة المواهب لها تأثير إيجابي وهام على الاحتفاظ بالموظفين وارتباطهم، كما هدفت دراسة (Hussein & Kammoun, 2024) إلى التعرف على الطابع الميسر للقيادة التحويلية في العلاقة بين إدارة المواهب وارتباط الموظف من خلال تحليل لاتجاهات مجموعة من أساتذة جامعة تكريت. استخدم البحث المنهج الاستكشافي للتحليل لتحقيق أهدافه. وقدم التحليل مجموعة من النتائج. وكان أبرزها وجود تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المواهب على ارتباط الموظف لدى العاملين في جامعة تكريت من وجهة نظر المعلمين المبحوثين لقد ثبت أن القيادة الفعالة لها تأثير كبير بشكل مستقل على التفاعل بين إدارة المواهب ارتباط الموظف. وبناء على ما سبق يمكن صياغة الفروض كما يلي:

١- توجد علاقة تأثير معنوي بين أبعاد ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية.

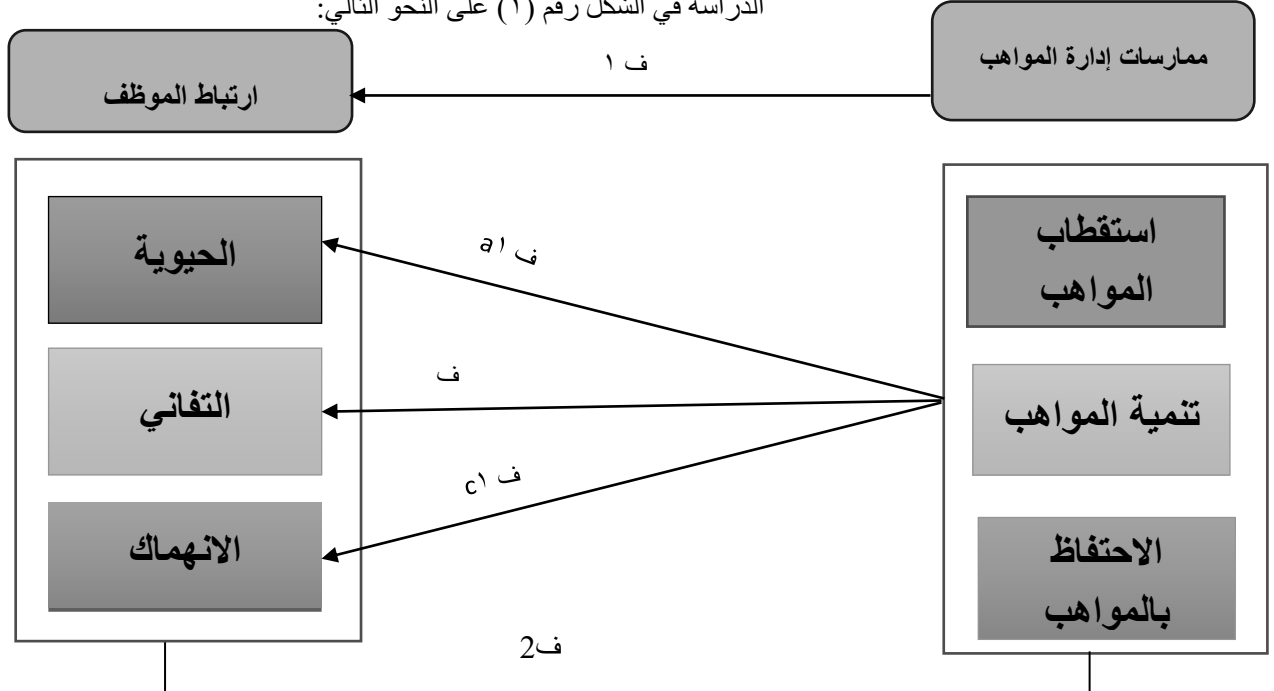
- توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب والحيوية
- توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب والتفاني
- توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب والانهماك (الاستيعاب)

٢- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، الشغف بالعمل، ارتباط الموظف) باختلاف خصائصهم الديموغرافية لدى العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة (النوع، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، الفئة الوظيفية، الدخل الشهري، الحالة الاجتماعية) وينقسم هذا الفرض إلى الفروض الفرعية التالية.

- توجد اختلافات لها دلالتها الإحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقا لاختلاف النوع (ذكر، أنثي).
- توجد اختلافات لها دلالتها الإحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقا لاختلاف العمر (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة، من ٥٠ سنة فأكثر).
- توجد اختلافات لها دلالتها الإحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقا لاختلاف المستوى التعليمي (مؤهل متوسط، مؤهل فوق المتوسط، مؤهل عالي، دراسات عليا).

- توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقا لاختلاف مدة الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة، من ١٥ سنة فأكثر).
- توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقا لاختلاف الفئة الوظيفية (فني، كاتب، مهندس، محاسب، باحث، إدارة عليا).
- توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقا لاختلاف الدخل الشهري (أقل من ٣٠٠٠، من ٣٠٠٠ - ٥٠٠١، ٥٠٠١ - ١٠٠٠٠، أكثر من ١٠٠٠٠).
- توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقا لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، غير ذلك).

وباستعراض الدراسات السابقة يمكن توضيح الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة في الشكل رقم (١) على النحو التالي:



شكل رقم (١): الإطار المفاهيمي للعلاقة بين متغيرات الدراسة

من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة

ثالثاً: مشكلة الدراسة وتساؤلات البحث:

من أجل تحديد وصياغة مشكلة الدراسة والتعرف على الدور العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف دراسة ميدانية على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة، قام الباحث بإجراء دراسة إستطلاعية خلال الفترة من ٢٠٢٣/٨/٣ حتي ٢٠٢٣/٨/١٨ بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء محل الدراسة، من خلال المقابلة الشخصية مع عدد ٣٠ مفردة.

وكانت المقابلة الشخصية مع مجموعات من المهندسين والمحاسبين والاداريين والفنيين والإدارة العليا، وذلك للإجابة على التساؤلات الاسترشادية التي قام الباحث بطرحها على أفراد العينة أثناء المقابلة الشخصية لهم بمكان عملهم والتي تعد بمثابة إطار للدراسة الاستطلاعية.

ولاحظ الباحث من خلال ردود المستقضي منهم وجود بعض الممارسات والسلوكيات التي تنم عن عدم إدراك العاملين لمفهوم ممارسات إدارة المواهب تمثلت تلك السلوكيات في انخفاض الرضا الوظيفي لدى العاملين محل الدراسة نتيجة تهميش القيادات للكفاءات لدي ما يقرب من ٤٥٪ من أفراد العينة.

كما لاحظ الباحث وجود بعض الممارسات والسلوكيات التي تنم عن عدم إدراك وعدم تحقيق الارتباك بالعمل لدى الموظفين تمثلت تلك السلوكيات في زيادة معدلات الغياب وعدم الرغبة في العمل وانخفاض معنويات العاملين لدى ما يقرب من ٥٠٪ من أفراد العينة، كما لاحظ الباحث زيادة ضغوط العمل، وغياب العدالة التنظيمية بأبعادها (التوزيعية والإجرائية) كان لها أثر كبير في عدم تحقيق الارتباط بالعمل.

وبناءً على ما توصلت إليه الدراسة الاستطلاعية من نتائج تبين للباحثين عدم إدراك الموظفين لمفهوم ممارسات إدارة المواهب لدى ما يقرب من ٤٥٪ من أفراد العينة من العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة، حيث كانت أبعاد ممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية المواهب، الاحتفاظ بالمواهب)، كما لاحظ الباحث عدم إدراك الموظفين لمفهوم ارتباط الموظف وعدم تحقيق ارتباط الموظف لدى ما يقرب من ٥٠٪ من أفراد العينة من العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة، حيث كان أبعاد ارتباط الموظف (الحيوية، التفاني، الانهماك (الاستيعاب))، وعليه يمكن تحديد مشكلة الدراسة في صورة تساؤل وهو هل يوجد علاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف بالتطبيق علي العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة.

وعلي ضوء ذلك أصبحت تساؤلات الدراسة المطروحة هي:

١- إلى أي مدي تؤثر أبعاد ممارسات إدارة المواهب على ارتباط الموظف وابعاده لدي العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

رابعاً: أهداف الدراسة:

1-استكشاف طبيعة تأثير أبعاد ممارسات إدارة المواهب علي ارتباط الموظف وابعاده لدي العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء.

خامسا: أهمية الدراسة:

يمكن توضيح أهمية هذه الدراسة على المستويين العلمي والتطبيقي كما يلي:

(أ) الأهمية العلمية:

تقدم هذه الدراسة نموذجا شاملا يسهم في فهم العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظفين بالعمل، كما تسعى هذه الدراسة الى تحقيق بعض الاسهامات على المستوي العلمي من خلال تغطية الفجوة البحثية السابق الاشارة اليها عن طريق دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف.

(ب) الأهمية التطبيقية:

يعتبر مجال التطبيق من المجالات الهامة في جمهورية مصر العربية حيث يبلغ رأس مال شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء ٤٨٦,٦٩٤,٠٠٠ جنيه حيث يبلغ نسبة رأس مال الشركة لاستثمارات الشركة القابضة لكهرباء مصر ١,٥٪ طبقا لتقرير الشركة القابضة لكهرباء مصر في ٢٠٢٠-٢٠٢١، وبالتالي فإن نتائج هذه الدراسة سوف تساهم في مساعدة المسؤولين عن العمل على رفع مستوي كفاءة المنظمات، ومنه سوف يؤدي الى استخدام ممارسات إدارة المواهب وزيادة ارتباط الموظف.

كما تأتي الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في مساعدة اصحاب المنظمات في استخدام ممارسات إدارة المواهب في جذب موظفين جدد وكذلك الحفاظ على الموظفين المحتملين والتقليل من معدل دورانهم داخل هذه المنظمات مما يزيد من رفع روحهم المعنوية.

سادسا: أسلوب الدراسة Study Methods:

يشمل أسلوب الدراسة ما يلي:

(أ) أنواع البيانات المطلوبة Types of data require: ومصادر الحصول عليها :

اعتمد الباحثون في هذه الدراسة على نوعين من البيانات يتم توضيحهما مع مصادر الحصول عليهما كما يلي:

(١) **بيانات ثانوية:** وتتمثل في البيانات المتعلقة بالإطار النظري للدراسة، وتم الحصول عليها من خلال مراجعة الكتب والدراسات السابقة والأبحاث العربية والأجنبية التي تناولت متغيرات الدراسة والموضوعات المتعلقة بهم، بما مكن الباحثون من تأصيل المفاهيم وتحديد العلاقة بين المتغيرات وإعداد الإطار النظري للدراسة.

(٢) **بيانات أولية:** تتمثل في البيانات التي تم تجميعها من خلال قائمة الاستقصاء من العاملين محل الدراسة، التي تم إعدادها خصيصاً لهذه الدراسة في ضوء الدراسات السابقة، وتتضمن هذه القائمة مجموعة أسئلة لقياس متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب- الارتباط بالعمل). باستخدام أسلوب الاستقصاء، ومن ثم تفريغها وتحليلها بما مكن الباحثون من اختبار صحة أو خطأ فروض الدراسة والتوصل إلى النتائج.

(ب) أداة جمع البيانات الأولية: Primary Data Collection Tool:

اعتمد الباحثون في تجميع بيانات الدراسة الميدانية من مصادرها الأولية على قائمة استقصاء وهي أحد الأساليب الفعالة لجمع البيانات لهذا الغرض وقاموا بإعدادها خصيصاً لهذا الغرض في ضوء نتائج البحوث والدراسات العلمية السابقة وفي ضوء ما كشفت عنه الدراسة الاستطلاعية، وتتضمن هذه القائمة مجموعة أسئلة لقياس متغيرات البحث وتعتمد على مقياس ليكرت الخماسي.

ج) مقاييس متغيرات الدراسة Measures of research variables:

تحتوي هذه الدراسة على نوعين من المتغيرات تتمثل في:

المتغير الأول: ممارسات ادارة المواهب: ويتم قياسه من خلال ثلاث أبعاد رئيسية وهي (استقطاب المواهب - تطوير وتنمية المواهب - الاحتفاظ بالمواهب) وذلك وفقا لمقاييس الدراسات السابقة لكل من (عبد اللاه، 2022: إبراهيم، 2022: العشري، 2021:2023: Al-Rawashdeh) وقد تم تصميم مقياس لكل بعد منها اعتمادا على المقاييس الأكثر استخداما في الدراسات السابقة والتي ثبت صدقها وثباتها ويتضمن هذا المقياس (١٥) عبارة تم قياس الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

المتغير الثاني: ارتباط الموظف: ويتم قياسه من خلال ثلاث أبعاد رئيسية وهي (الحيوية - التفاني - الانهماك (الاستيعاب)) وذلك وفقا لمقاييس الدراسات السابقة لكل من (جاد الكريم، ٢٠٢١: الماضي & الشنفي، ٢٠٢١: عبد العال، ٢٠٢٣: العشري & سبع، ٢٠٢٣: Gede & Huluka, 2024: Kwon et al., 2024 Alam et al., 2024: Eldor & Westman, 2020: Chaudhary et al., 2022). وقد تم تصميم مقياس لكل بعد منها اعتمادا على المقاييس الأكثر استخداما في الدراسات السابقة والتي ثبت صدقها وثباتها ويتضمن هذا المقياس (١٦) عبارة تم قياس الوزن النسبي لكل منها باستخدام مقياس ليكرت الخماسي.

د) مجتمع وعينة الدراسة sample population and study:

١) مجتمع الدراسة:

يتمثل مجتمع الدراسة الحالية في العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة - محافظة الدقهلية وذلك بهدف التعريف على مدى تأثير ممارسات ادارة المواهب بأبعادها الثلاثة مجتمعة في صورتها الكلية على ارتباط الموظف بأبعاده.

٢) عينة الدراسة: وتشمل عينة الدراسة ما يلي:

١/٢ وحدة المعاينة:

تتمثل وحدة المعاينة في هذه الدراسة في جميع العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة - محافظة الدقهلية.

٢/٢ حجم العينة:

حيث أنه يتمثل مجتمع الدراسة في العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء ونظرا لتحديد حجم المجتمع وتحديد مفرداته تم استخدام الاستقصاء الورقي ولقد تم ذلك في الفترة من بداية شهر ديسمبر ٢٠٢٤ حتي نهاية شهر يناير ٢٠٢٥ حيث قام الباحث بتوزيع ٣٣٢ قائمة استقصاء وقد تم تجميع معظم هذه الاستمارات عن طريق المقابلات الشخصية بين الباحث والمستقصي منهم، وذلك لحرص الباحث على سلامة فهم وإدراك المستقصي منهم لما تحويه قائمة الاستقصاء، وقد راعي الباحث في التوزيع التمثيل الأنسب للمستويات الإدارية المختلفة. ويوضح الجدول التالي نسب الاستجابة للاستقصاء.

جدول رقم (١) نسب الاستجابة للاستقصاء

عدد الاستمارات الموزعة	عدد الاستمارات المستردة	عدد الاستمارات غير الصالحة للتحليل	عدد الاستمارات التي تم إخضاعها للتحليل الإحصائي
٣٥٠	٣٣٢	٤٠	292

المصدر: من إعداد الباحث.

ويمكن توضيح توزيع مفردات عينة الدراسة في ضوء الجدول رقم (٢) كما يلي:

جدول رقم (٢) توزيع مفردات عينة البحث طبقاً للخصائص الديموغرافية

المتغيرات الديموغرافية	التكرارات	النسبة المئوية (%)
النوع	ذكر	63.7%
	أنثى	36.3%
	إجمالي	100.0%
العمر	أقل من ٣٠ سنة	1.7%
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	39.0%
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	32.2%
	من ٥٠ سنة فأكثر	27.1%
	إجمالي	100.0%
المستوي التعليمي	مؤهل متوسط	26.7%
	مؤهل فوق المتوسط	7.5%
	مؤهل عالي	46.9%
	دراسات عليا	18.8%
	إجمالي	100.0%
مدة الخدمة	أقل من ٥ سنوات	11.0%
	من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات	13.4%
	من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة	30.1%
	من ١٥ سنة فأكثر	45.5%
	إجمالي	100.0%
الفئة الوظيفية	فني	16.8%
	كاتب	17.8%
	مهندس	0%
	محاسب	33.9%
	باحث	28.1%
	إدارة عليا	3.4%
	إجمالي	100.0%
الدخل الشهري	أقل من ٣٠٠٠	0%
	من ٣٠٠٠ - ٥٠٠٠	16.1%
	من ٥٠٠١ - ١٠٠٠٠	46.2%
	أكثر من ١٠٠٠٠	37.7%
	إجمالي	100.0%
الحالة الاجتماعية	أعزب	17.8%
	متزوج	79.1%
	غير ذلك	3.1%
	إجمالي	100.0%

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي

٥) أساليب تحليل البيانات Data Analysis Methods:

اعتمد الباحثون في تحليل البيانات واختبار صحة الفروض على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 25)، وكذلك برنامج (AMOS 25) حيث تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- ١- التحليل العاملي التوكيدي لقياس صدق المقاييس المستخدمة.
- ٢- حساب معامل الفاكرونباخ لقياس ثبات كل بعد من أبعاد المتغيرات.
- ٣- معامل ارتباط بيرسون واختبار معنويته: وذلك لغرض قياس درجة الارتباط بين متغيرات البحث، واختبار مدى معنوية ذلك الارتباط ومعرفة مدى وجود علاقة معنوية بين متغيرات البحث من عدمه.
- ٤- استخدام أسلوب تحليل المسار Path analysis لدراسة التأثيرات المباشرة والغير مباشرة لمتغيرات الدراسة.
- ٥- اختبار t لمعرفة الفروق بين مجموعتين.
- ٦- اختبار F لمعرفة الفروق بين أكثر من مجموعتين.

١- اختبارات الصدق والثبات:

قام الباحث بإجراء اختبارات الصدق والثبات Validity and Reliability لقائمة الاستقصاء وذلك على النحو التالي:

١/١- اختبارات الصدق (Validity):

يستخدم هذا الاختبار لبيان مدى صدق عبارات الاستقصاء في قياس ما صممت من أجله ويهدف كذلك إلى التأكد من قدرة المقياس الفعلية على قياس ما يفترض قياس بدقة، والتأكد على أن عبارات القائمة تعطي المستقصي منه نفس المعنى والمفهوم الذي يقصده الباحث. واعتمد الباحث في إجراء اختبار الصدق على كل من صدق المحتوى والتحليل العاملي التوكيدي وذلك كما يلي:

- **صدق المحتوى (Content Validity):** يستخدم لبيان أن محتوى العبارات يتوافق مع محتوى البناء المصمم لتغطيتها (Brod et al., 2009) بما يعني أن قائمة الاستقصاء تشمل عدد كاف وممثل من العبارات تغطي مختلف جوانب المتغيرات محل البحث وقد أبدى المشرف مجموعة من الملاحظات على العبارات الواردة بقوائم الاستقصاء وقد قام الباحثون بتعديل بعض العبارات وتم عرضها على المحكمين^١ وفقاً لهذه الملاحظات.
- **التحليل العاملي التوكيدي لمتغيري البحث (Confirmatory Factor Analysis):**

التحليل العاملي التوكيدي هو أحد أشكال النمذجة الهيكلية Structural modeling والتي تمثل مدخلاً لتحليل البيانات الموجهة بنظرية معينة. وتتضمن مجموعة متنوعة من النماذج الرياضية والتي لها قابلية التعامل مع أعداد كبيرة من المتغيرات المستقلة Independent variables والمتغيرات التابعة Dependent variables، ومن ثم يوضح الباحثون فيما يلي نتائج التحليل العاملي التوكيدي لكل من ممارسات إدارة المواهب، وارتباط الموظف، وذلك على النحو التالي:

١. التحليل العاملي التوكيدي لممارسات إدارة المواهب:

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لجميع عبارات مقياس ممارسات إدارة المواهب وعددها ١٥ عبارة، وقد اتضح من نتائج التحليل العاملي التوكيدي الأولي ٢. التحليل العاملي التوكيدي لمقياس ارتباط الموظف:

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لجميع عبارات مقياس ارتباط الموظف وعددها ١٦ عبارة، وقد اتضح من نتائج التحليل العاملي التوكيدي ارتفاع مؤشرات جودة توفيق النموذج، لذلك لن يتم استبعاد أي عبارة لتحسين جودة توفيق النموذج.

١/٢ اختبار الثبات (Reliability):

تم الاعتماد على معامل ألفا كرونباخ لاختبار مدى ثبات قائمة الاستقصاء، ويتضح من نتائج الاختبار والموضحة بالجدول (٧) أن جميع قيم معامل ألفا تتجاوز القيمة (0.7)، والتي تمثل الحد الأدنى لاعتبار قائمة الاستقصاء مقبولة الثبات (Hair et al., 2010)، وتشير تلك النتائج إلى تمتع قائمة الاستقصاء بدرجة عالية من الثبات.

جدول (٣)

معاملات الثبات لمتغيرات البحث

المتغير	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق الذاتي
استقطاب المواهب	5	0.763	0.873
تنمية وتطوير المواهب	6	0.822	0.907
الاحتفاظ بالمواهب	4	0.785	0.886
ممارسات إدارة المواهب	15	0.812	0.901
الحيوية	6	0.765	0.875
التفاني	5	0.840	0.917
الانتماء (الاستيعاب)	5	0.811	0.901
ارتباط الموظف	16	0.880	0.938

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي

ويتضح من الجدول السابق

(١) بالنسبة لمقياس ممارسات إدارة المواهب نجد أن قيم معامل Cronbach's alpha للثبات (٠,٧٦٣، ٠,٨٢٢، ٠,٧٨٥، ٠,٨٣٥)، أي أن جميعها يزيد عن ٠,٧، بما يؤكد التناسق الداخلي لعبارات مقياس ممارسات إدارة المواهب. كما أن قيم معامل الصدق (٠,٨٧٣، ٠,٩٠٧، ٠,٨٨٦، ٠,٩١٤)، بما يؤكد أن عبارات مقياس ممارسات إدارة المواهب تقيس فعلاً ذلك البعد الذي صممت من أجل قياسه.

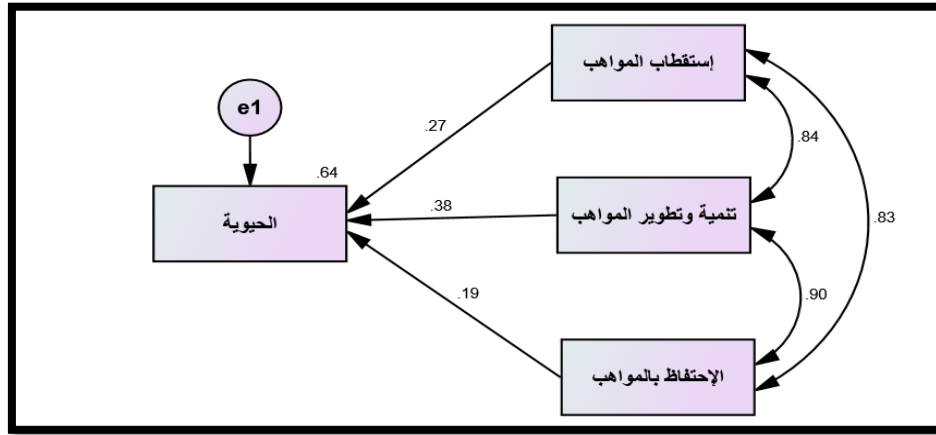
(٢) بالنسبة لمقياس ارتباط الموظف نجد أن قيمة معامل Cronbach's alpha للثبات (٠,٧٦٥، ٠,٨٤٠، ٠,٨١١، ٠,٧٩٥، ٠,٨١٢)، وجميعهم يزيدوا عن ٠,٧، بما يؤكد التناسق الداخلي لعبارات متغير ارتباط الموظف. كما أن قيمة معامل الصدق (٠,٨٧٥، ٠,٩١٧، ٠,٩٠١، ٠,٨٩٢)، بما يؤكد أن عبارات قياس ارتباط الموظف تقيس فعلاً

و) اختبار فروض الدراسة وتحليل النتائج:

الفرض الأول: توجد علاقة تأثير معنوي بين أبعاد ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف وينقسم هذا الفرض الي الفروض الفرعية التالية:

- توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب والحيوية.
- توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب والتفاني.
- توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب والالتهمك (الاستيعاب).

١. الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي: " توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب والحيوية ". يوضح الشكل التالي النموذج الهيكلي أو البنائي لمسارات ممارسات إدارة المواهب والحيوية:



شكل (2) النموذج الهيكلي أو البنائي لمسارات ممارسات إدارة المواهب والحيوية

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي .

ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار تحليل المسارات لممارسات إدارة المواهب والحيوية:

جدول رقم (٤) نتائج اختبار تحليل المسارات لممارسات إدارة المواهب والحيوية

المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
استقطاب المواهب ← الحيوية	.272	***
تنمية وتطوير المواهب ← الحيوية	.378	***
الإحتفاظ بالمواهب ← الحيوية	.188	.029

*** تشير إلى أن القيمة المحسوبة جوهري عند مستوى معنوية ١٪.

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الاحصائي .

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

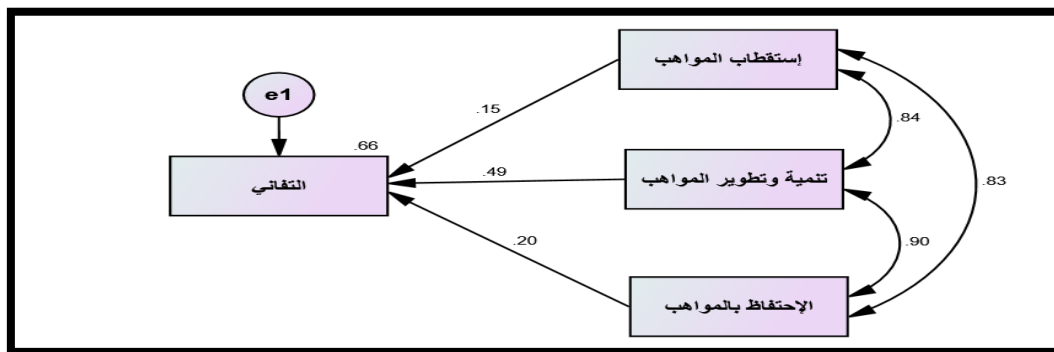
١. يوجد تأثير معنوي إيجابي للثلاثة أبعاد لممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على الحيوية حيث بلغ قيمة معامل المسار لكلاً منهم (٠,٢٧٢)، (٠,٣٧٨)، (٠,١٨٨) على التوالي.

٢. تفسر أبعاد ممارسات إدارة المواهب نسبة ٠,٦٤ من التباين المفسر في الحيوية والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، وهذا يعني، أن الخطأ العشوائي يبلغ ٠,٣٦.

ومما سبق يتضح صحة الفرضية الفرعية الأولى من الفرض الرئيسي كلياً، حيث تؤثر أبعاد ممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على الحيوية.

الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي: توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب علي التفاني:

من أجل اختبار الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الذي ينص على أنه "توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب علي التفاني لدي العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة". يوضح الشكل التالي النموذج الهيكلي أو البنائي لمسارات ممارسات إدارة المواهب والتفاني:



شكل (3) النموذج الهيكلي أو البنائي لمسارات ممارسات إدارة المواهب والتفاني

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي .

ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار تحليل المسارات لممارسات إدارة المواهب والتفاني:

جدول رقم (5) نتائج اختبار تحليل المسارات لممارسات إدارة المواهب والتفاني

المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
استقطاب المواهب ← التفاني	.148	.027
تنمية وتطوير المواهب ← التفاني	.494	***
الإحتفاظ بالمواهب ← التفاني	.202	.016

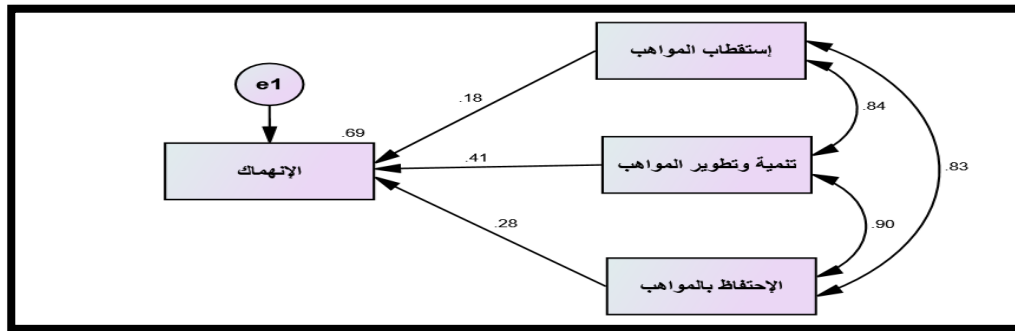
*** تشير إلى أن القيمة المحسوبة جوهري عند مستوى معنوية ١٪.

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي .

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

١. يوجد تأثير معنوي إيجابي لثلاثة أبعاد لممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب ، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على التفاني حيث بلغ قيمة معامل المسار لكلاً منهم (٠,١٤٨)، (٠,٤٩٤)، (٠,٢٠٢) على التوالي.
 ٢. تفسر أبعاد ممارسات إدارة المواهب نسبة ٠,٦٦ من التباين المفسر في التفاني والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، وهذا يعني، أن الخطأ العشوائي يبلغ ٠,٣٤.
- ومما سبق يتضح صحة الفرضية الفرعية الثانية من الفرض الرئيسي كلياً، حيث تؤثر أبعاد ممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على التفاني.
- الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي: توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب على الانهماك (الاستيعاب):**

من أجل اختبار الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الذي ينص على أنه "توجد علاقة تأثير معنوي بين ممارسات إدارة المواهب على الانهماك (الاستيعاب) لدي العاملين بدوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة". يوضح الشكل التالي النموذج الهيكلي أو البنائي لمسارات ممارسات إدارة المواهب والانهماك (الاستيعاب):



شكل (4) النموذج الهيكلي أو البنائي لمسارات ممارسات إدارة المواهب والانهماك (الاستيعاب)

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي .

ويوضح الجدول التالي نتائج اختبار تحليل المسارات لممارسات إدارة المواهب والانهماك (الاستيعاب):

جدول رقم (6) نتائج اختبار تحليل المسارات لممارسات إدارة المواهب والانهماك (الاستيعاب)

المسار المباشر	قيمة معامل المسار	مستوى المعنوية
استقطاب المواهب ← الانهماك (الاستيعاب)	.177	.005
تنمية وتطوير المواهب ← الانهماك (الاستيعاب)	.412	***
الاحتفاظ بالمواهب ← الانهماك (الاستيعاب)	.279	***

*** تشير إلى أن القيمة المحسوبة جوهري عند مستوى معنوية ١٪.

المصدر: من إعداد الباحث بناء على نتائج التحليل الإحصائي .

- ويتضح من الجدول السابق ما يلي:
- يوجد تأثير معنوي إيجابي للثلاثة أبعاد لممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على الانهماك (الاستيعاب) حيث بلغ قيمة معامل المسار لكلاً منهم (٠,١٧٧)، (٠,٤١٢)، (٠,٢٧٩) على التوالي.
 - تفسر أبعاد ممارسات إدارة المواهب نسبة ٠,٦٩ من التباين المفسر في الانهماك (الاستيعاب) والنسبة المتبقية ترجع لعوامل أخرى لم تدرج في النموذج، وهذا يعني، أن الخطأ العشوائي يبلغ ٠,٣١. ومما سبق يتضح صحة الفرضية الفرعية الثالثة من الفرض الرئيسي جزئياً، حيث تؤثر أبعاد ممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على الانهماك (الاستيعاب).
- إدراك المستقضي منهم لمتغيرات الدراسة:**
- لمعرفة مدى إدراك المستقضي منهم لمتغيرات البحث قام الباحثون بصياغة الفرض الرئيسي الثاني "توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) باختلاف خصائصهم الديموغرافية لدى العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة (النوع، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، الفئة الوظيفية، الدخل الشهري، الحالة الاجتماعية).
- ١- الفرض الفرعي الأول من الفرض الثاني: توجد اختلافات لها دلالتها الإحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقاً لاختلاف النوع (ذكر، أنثي).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجر الباحث اختبار (T-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للنوع، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (7)

جدول (7) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للنوع

الأبعاد	النوع	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	Sig. مستوى معنوية	القرار
استقطاب المواهب	ذكر	186	3.35	1.014	.254	.800	غير معنوي
	أنثي	106	3.32	1.090			
تنمية وتطوير المواهب	ذكر	186	3.23	.972	-1.129	.260	غير معنوي
	أنثي	106	3.37	1.098			
الاحتفاظ بالمواهب	ذكر	186	3.13	.946	-.522	.602	غير معنوي
	أنثي	106	3.19	1.275			
	أنثي	106	3.42	.951	.622	.534	غير معنوي
	ذكر	186	3.42	.813			
الحبوية	ذكر	186	3.63	.701	-.044	.965	غير معنوي
	أنثي	106	3.64	.808			
التفاني	ذكر	186	3.41	.812	.576	.565	غير معنوي
	أنثي	106	3.35	.968			
الانهماك (الاستيعاب)	ذكر	186	3.41	.812	.576	.565	غير معنوي
	أنثي	106	3.35	.968			

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) ** عند مستوى معنوية (٠,٠١) * عند مستوى معنوية (٠,٠٥)
المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (7) يتبين الآتي:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للنوع.
 - كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً للنوع.
 - مما سبق نستنتج رفض صحة الفرض الفرعي الأول من الفرض الرئيسي الثاني جزئياً.
- ٢- **الفرض الفرعي الثاني من الفرض الثاني:** توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقاً لاختلاف العمر (أقل من ٣٠ سنة، من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة، من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة، من ٥٠ سنة فأكثر).
- ولاختبار مدى صحة الفرض أجر الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للعمر، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (8)

جدول (8) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للعمر

الأبعاد	العمر	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig.	القرار
استقطاب المواهب	أقل من ٣٠ سنة	5	4.60	.000	١٨.٩٧٥	.000 ***	معنوي
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	114	3.76	.790			
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	94	3.19	1.113			
	من ٥٠ سنة فأكثر	79	2.81	.996			
	الإجمالي	292	3.34	1.040			
تنمية وتطوير المواهب	أقل من ٣٠ سنة	5	4.67	.000	١١.٨٦٣	.000 ***	معنوي
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	114	3.53	.881			
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	94	3.28	1.145			
	من ٥٠ سنة فأكثر	79	2.82	.877			
	الإجمالي	292	3.28	1.020			
الاحتفاظ بالمواهب	أقل من ٣٠ سنة	5	5.00	.000	١١.٣٥١	.000 ***	معنوي
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	114	3.42	.992			
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	94	2.97	1.198			
	من ٥٠ سنة فأكثر	79	2.86	.850			
	الإجمالي	292	3.15	1.075			
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	114	3.41	.933			
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	94	3.17	.667			
	من ٥٠ سنة فأكثر	79	2.99	.829			
	الإجمالي	292	3.24	.857			
الحيوية	أقل من ٣٠ سنة	5	4.71	.000	5.977	.001 **	معنوي
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	114	3.52	.803			
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	94	3.29	.897			
	من ٥٠ سنة فأكثر	79	3.27	.853			
	الإجمالي	292	3.40	.864			
التفاني	أقل من ٣٠ سنة	5	4.71	.000	6.267	.000 ***	معنوي
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	114	3.74	.715			
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	94	3.60	.775			
	من ٥٠ سنة فأكثر	79	3.46	.681			
	الإجمالي	292	3.63	.741			
الانتماءك (الاستيعاب)	أقل من ٣٠ سنة	5	4.71	.000	7.980	.000 **	معنوي
	من ٣٠ سنة إلى أقل من ٤٠ سنة	114	3.55	.796			
	من ٤٠ سنة إلى أقل من ٥٠ سنة	94	3.34	.818			
	من ٥٠ سنة فأكثر	79	3.14	.947			
	الإجمالي	292	3.39	.871			

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) ** عند مستوى معنوية (٠,٠١) * عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (8) يتبين الآتي:

- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للعمر.
 - كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً للعمر.
 - مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الثاني من الفرض الرئيسي الثاني كليا.
- ٣- **الفرض الفرعي الثالث من الفرض الثاني:** توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقاً لاختلاف المستوي التعليمي (مؤهل متوسط ، مؤهل فوق المتوسط ، مؤهل عالي ، دراسات عليا).
- ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثة اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للمستوي التعليمي، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (9)

جدول (9) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للمستوي التعليمي

الأبعاد	المستوي التعليمي	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig.	القرار
استقطاب المواهب	مؤهل متوسط	78	3.57	.916	10.838	.000***	معنوي
	مؤهل فوق المتوسط	22	4.20	.535			
	مؤهل عالي	137	3.23	.916			
	دراسات عليا	55	2.91	1.349			
	الإجمالي	292	3.34	1.040			
تنمية وتطوير المواهب	مؤهل متوسط	78	3.26	1.013	5.526	.004**	معنوي
	مؤهل فوق المتوسط	22	4.02	.900			
	مؤهل عالي	137	3.25	.925			
	دراسات عليا	55	3.10	1.191			
	الإجمالي	292	3.28	1.020			
الاحتفاظ بالمواهب	مؤهل متوسط	78	3.34	.877	4.602	.004**	معنوي
	مؤهل فوق المتوسط	22	4.08	.656			
	مؤهل عالي	137	3.05	.981			
	دراسات عليا	55	2.77	1.404			
	الإجمالي	292	3.15	1.075			
الحيوية	مؤهل متوسط	78	3.44	.868	4.006	.008**	معنوي
	مؤهل فوق المتوسط	22	3.88	.573			
	مؤهل عالي	137	3.40	.780			
	دراسات عليا	55	3.15	1.062			
	الإجمالي	292	3.40	.864			
التفاني	مؤهل متوسط	78	3.64	.721	6.337	.000***	معنوي
	مؤهل فوق المتوسط	22	4.27	.448			
	مؤهل عالي	137	3.56	.706			
	دراسات عليا	55	3.56	.834			
	الإجمالي	292	3.63	.741			
الانهماك (الاستيعاب)	مؤهل متوسط	78	3.44	.909	2.054	.106	غير معنوي
	مؤهل فوق المتوسط	22	3.70	.485			
	مؤهل عالي	137	3.39	.750			
	دراسات عليا	55	3.18	1.146			
	الإجمالي	292	3.39	.871			

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) ** عند مستوى معنوية (٠,٠١) * عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (9) يتبين الآتي:

- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للمستوي التعليمي.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف فيما عدا بعد (الانهماك) (الاستيعاب) وفقاً للمستوي التعليمي.

- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الثالث من الفرض الرئيسي الثاني جزئياً.
- ٤- **الفرض الفرعي الرابع من الفرض الثاني:** توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقاً لاختلاف مدة الخدمة (أقل من ٥ سنوات، من ٥ سنوات إلى أقل من ١٠ سنوات، من ١٠ سنوات إلى أقل من ١٥ سنة فأكثر).
- ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحثة اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً لمدة الخدمة، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (10)

جدول (10) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً لمدة الخدمة

الأبعاد	مدة الخدمة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig.	القرار
استقطاب المواهب	أقل من ٥ سنوات	32	4.05	.795	25.672	***.000	معنوي
	من ٥ سنين إلى أقل من ١٠ سنين	39	4.13	.426			
	من ١٠ سنين إلى أقل من ١٥ سنين	88	3.38	.825			
	من ١٥ سنة فأكثر	133	2.90	1.111			
	الإجمالي	292	3.34	1.040			
تنمية وتطوير المواهب	أقل من ٥ سنوات	32	3.82	.964	17.470	.000***	معنوي
	من ٥ سنين إلى أقل من ١٠ سنين	39	4.10	.757			
	من ١٠ سنين إلى أقل من ١٥ سنة	88	3.07	.939			
	من ١٥ سنة فأكثر	133	3.05	.989			
	الإجمالي	292	3.28	1.020			
الاحتفاظ بالمواهب	أقل من ٥ سنوات	32	3.66	1.204	17.077	.000***	معنوي
	من ٥ سنين إلى أقل من ١٠ سنين	39	4.03	.752			
	من ١٠ سنين إلى أقل من ١٥ سنة	88	3.00	.944			
	من ١٥ سنة فأكثر	133	2.87	1.036			
	الإجمالي	292	3.15	1.075			
الحيوية	أقل من ٥ سنوات	32	3.51	.947	4.866	**.003	معنوي
	من ٥ سنين إلى أقل من ١٠ سنين	39	3.85	.504			
	من ١٠ سنين إلى أقل من ١٥ سنة	88	3.28	.816			
	من ١٥ سنة فأكثر	133	3.32	.918			
	الإجمالي	292	3.40	.864			
التفاني	أقل من ٥ سنوات	32	3.77	.802	6.609	.000***	معنوي
	من ٥ سنين إلى أقل من ١٠ سنين	39	4.07	.569			
	من ١٠ سنين إلى أقل من ١٥ سنة	88	3.51	.658			
	من ١٥ سنة فأكثر	133	3.55	.775			
	الإجمالي	292	3.63	.741			
الانتماء (الاستيعاب) (ب)	أقل من ٥ سنوات	32	3.63	1.033	3.980	**.008	معنوي
	من ٥ سنين إلى أقل من ١٠ سنين	39	3.74	.533			
	من ١٠ سنين إلى أقل من ١٥ سنة	88	3.29	.818			
	من ١٥ سنة فأكثر	133	3.29	.912			
	الإجمالي	292	3.39	.871			

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) ** عند مستوى معنوية (٠,٠١) * عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (10) يتبين الآتي:

• يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً لمدة الخدمة.

• كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً لمدة الخدمة.

• مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الرابع من الفرض الرئيسي السادس كليا.

٥- **الفرض الفرعي الخامس من الفرض الثاني:** توجد اختلافات لها دلالتها الإحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقاً لاختلاف الفئة الوظيفية (فني، كاتب، مهندس، محاسب، باحث، إدارة عليا).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجر الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للفئة الوظيفية وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (11)

جدول (11) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للفئة الوظيفية

الأبعاد	للفئة الوظيفية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	F	Sig.	القرار
استقطاب المواهب	فني	49	3.29	.970	11.568	***.000	معنوي
	كاتب	52	3.84	.745			
	مهندس	٠	٠	٠			
	محاسب	99	2.95	1.123			
	باحث	82	3.63	.914			
	إدارة عليا	10	2.40	.843			
	الإجمالي	292	3.34	1.040			
تنمية وتطوير المواهب	فني	49	2.95	.910	8.261	***.000	معنوي
	كاتب	52	3.50	.929			
	مهندس	٠	٠	٠			
	محاسب	99	3.00	1.079			
	باحث	82	3.71	.924			
	إدارة عليا	10	3.00	.703			
	الإجمالي	292	3.28	1.020			
الاحتفاظ بالمواهب	فني	49	3.11	.893	12.353	***.000	معنوي
	كاتب	52	3.50	.823			
	مهندس	٠	٠	٠			
	محاسب	99	2.64	1.187			
	باحث	82	3.60	.886			
	إدارة عليا	10	2.88	1.186			
	الإجمالي	292	3.15	1.075			
الحيوية	فني	49	3.12	.812	17.318	***.000	معنوي
	كاتب	52	3.88	.548			
	مهندس	٠	٠	٠			
	محاسب	99	2.99	.892			

			785.	3.73	82	باحث	
			151.	3.71	10	إدارة عليا	
			864.	3.40	292	الإجمالي	
			726.	3.34	49	فني	
			536.	3.96	52	كاتب	
			٠	٠	٠	مهندس	
			676.	3.46	99	محاسب	
			859.	3.79	82	باحث	
			075.	3.79	10	إدارة عليا	
			741.	3.63	292	الإجمالي	
معنوي	***.000	7.514	913.	3.12	49	فني	التفاني
			628.	3.77	52	كاتب	
			٠	٠	٠	مهندس	
			969.	2.98	99	محاسب	
			591.	3.74	82	باحث	
			000.	3.86	10	إدارة عليا	
			871.	3.39	292	الإجمالي	
معنوي	***.000	15.958					الانتماءك (الاستيعاب)

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) ** عند مستوى معنوية (٠,٠١) * عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (11) يتبين الآتي:

- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للفئة الوظيفية.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف ما عدا بعد التفاني وفقاً للفئة الوظيفية.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي الخامس من الفرض الرئيسي الثاني كلياً.

٦- الفرض الفرعي السادس من الفرض الثاني: توجد اختلافات لها دلالتها الإحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقاً لاختلاف الدخل الشهري (أقل من ٣٠٠٠، من ٣٠٠٠ - ٥٠٠٠، من ٥٠٠٠ - ١٠٠٠٠، أكثر من ١٠٠٠٠).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجر الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للدخل الشهري، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (12)

جدول (12) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للدخل الشهري

الأبعاد	الدخل الشهري	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
استقطاب المواهب	أقل من ٣٠٠٠	٠	٠	٠	٨٠٧.٢٨	***.000	معنوي
	من ٣٠٠٠ – ٥٠٠٠	47	3.91	.654			
	من ٥٠٠١ – ١٠٠٠٠	135	3.56	.937			
	أكثر من ١٠٠٠٠	110	2.81	1.072			
	الإجمالي	292	3.34	1.040			
تنمية وتطوير المواهب	أقل من ٣٠٠٠	٠	٠	٠	٨١٨.١٠	.000***	معنوي
	من ٣٠٠٠ – ٥٠٠٠	47	3.57	.772			
	من ٥٠٠١ – ١٠٠٠٠	135	3.46	1.071			
	أكثر من ١٠٠٠٠	110	2.94	.961			
	الإجمالي	292	3.28	1.020			
الاحتفاظ بالمواهب	أقل من ٣٠٠٠	٠	٠	٠	٩٤٥17.	.000***	معنوي
	من ٣٠٠٠ – ٥٠٠٠	47	3.44	.845			
	من ٥٠٠١ – ١٠٠٠٠	135	3.42	1.118			
	أكثر من ١٠٠٠٠	110	2.69	.953			
	الإجمالي	292	3.15	1.075			
الحيوية	أقل من ٣٠٠٠	٠	٠	٠	٥٨٢.٣	.٠٢٩**	معنوي
	من ٣٠٠٠ – ٥٠٠٠	47	3.40	.722			
	من ٥٠٠١ – ١٠٠٠٠	135	3.53	.916			
	أكثر من ١٠٠٠٠	110	3.24	.832			
	الإجمالي	292	3.40	.864			
التفاني	أقل من ٣٠٠٠	٠	٠	٠	٥٥٨.٥	.٠٠٤***	معنوي
	من ٣٠٠٠ – ٥٠٠٠	47	3.75	.627			
	من ٥٠٠١ – ١٠٠٠٠	135	3.74	.757			
	أكثر من ١٠٠٠٠	110	3.45	.735			
	الإجمالي	292	3.63	.741			
الانتماءك (الاستيعاب)	أقل من ٣٠٠٠	٠	٠	٠	١٨٤.٧	.٠٠١***	معنوي
	من ٣٠٠٠ – ٥٠٠٠	47	3.31	.672			
	من ٥٠٠١ – ١٠٠٠٠	135	3.59	.913			
	أكثر من ١٠٠٠٠	110	3.18	.844			
	الإجمالي	292	3.39	.871			

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) ** عند مستوى معنوية (٠,٠١) * عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (12) يتبين الآتي:

- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للدخل الشهري.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً للدخل الشهري.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي السادس من الفرض الرئيسي الثاني كليا.

٧- **الفرض الفرعي السابع من الفرض الثاني:** توجد اختلافات لها دلالتها الاحصائية في آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة، حول متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) وفقاً لاختلاف الحالة الاجتماعية (أعزب، متزوج، غير ذلك).

ولاختبار مدى صحة الفرض أجرت الباحث اختبار (F-Test) لمعرفة الفروق بين مفردات عينة الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية، وكانت النتائج كما يوضحها الجدول (13)

جدول (13) الفروق بين آراء عينة الدراسة حول متغيرات الدراسة وفقاً للحالة الاجتماعية

الأبعاد	الحالة الاجتماعية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار F	Sig. مستوى المعنوية	القرار
استقطاب المواهب	أعزب	52	3.76	.940	٥.٧٤٨	.004***	معنوي
	متزوج	231	3.23	1.034			
	غير ذلك	9	3.53	1.225			
	الإجمالي	292	3.34	1.040			
تنمية وتطوير المواهب	أعزب	52	3.66	.977	5.065	.007***	معنوي
	متزوج	231	3.18	1.007			
	غير ذلك	9	3.52	1.147			
	الإجمالي	292	3.28	1.020			
الاحتفاظ بالمواهب	أعزب	52	3.53	.995	4.615	.011**	معنوي
	متزوج	231	3.05	1.081			
	غير ذلك	9	3.44	.917			
	الإجمالي	292	3.15	1.075			
الحيوية	أعزب	52	3.49	.833	٦.٠٥	.٥٤٧	غير معنوي
	متزوج	231	3.37	.865			
	غير ذلك	9	3.57	1.052			
	الإجمالي	292	3.40	.864			
التفاني	أعزب	52	3.74	.588	٦.٤٤	.٥٢٦	غير معنوي
	متزوج	231	3.61	.758			
	غير ذلك	9	3.59	1.061			
	الإجمالي	292	3.63	.741			
الانتماءك (الاستيعاب)	أعزب	52	3.43	.908	٠.٨٣	.٩٢٠	غير معنوي
	متزوج	231	3.38	.859			
	غير ذلك	9	3.43	1.047			
	الإجمالي	292	3.39	.871			

*** دالاً عند مستوى معنوية (٠,٠٠١) ** عند مستوى معنوية (٠,٠١) * عند مستوى معنوية (٠,٠٥)

المصدر: إعداد الباحث من نتائج التحليل الإحصائي

بتحليل البيانات الموجودة في الجدول رقم (13) يتبين الآتي:

- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للحالة الاجتماعية.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً للحالة الاجتماعية.
- مما سبق نستنتج صحة الفرض الفرعي السابع من الفرض الرئيسي الثاني جزئياً.

ز) مناقشة النتائج واختبار الفروض:

سيتم عرض هذه النتائج في ضوء الأهداف المحددة للبحث كما يلي:

(١) الهدف الأول: التأصيل العلمي لأبعاد ممارسات إدارة المواهب وأبعاد ارتباط الموظف.

- أهم النتائج المرتبطة به:
هذا الهدف نظري، وسبق التعرض له في بداية البحث، حيث تبين أن أهم أبعاد ممارسات إدارة المواهب هي (استقطاب المواهب)، (تنمية وتطوير المواهب)، (الاحتفاظ بالمواهب) وأهم أبعاد ارتباط الموظف (الحيوية)، (التفاني)، (الانتماءك (الاستيعاب)) كمتغير تابع.
- (٢) الهدف الثاني: فحص العلاقات بين أبعاد ممارسات إدارة المواهب وأبعاد ارتباط الموظف.

• أهم النتائج المرتبطة به:

- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل ممارسات إدارة المواهب وبين المتغير التابع ارتباط الموظف، وتوجد علاقة موجبة ذو دلالة إحصائية بين المتغير التابع ارتباط الموظف وجميع محاور المتغير المستقل ممارسات إدارة المواهب بشكل فردي كل بعد على حدا (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب)
- ارتفاع قيم معاملات الارتباط بين ممارسات إدارة المواهب بشكل فردي واجمالي وبين المتغير التابع ارتباط الموظف بشكل فردي واجمالي حيث يشير إلى وجود ارتباط موجب ذو دلالة إحصائية بين استقطاب المواهب وبين المتغير التابع ارتباط الموظف عند مستوي دلالة (٠,٠١) بلغ معامل الارتباط بين بعد استقطاب المواهب وبين بعد ارتباط الموظف (**.787).
- وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع ارتباط الموظف وبين بعد تنمية وتطوير المواهب عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد تنمية وتطوير المواهب (**.841).
- وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع ارتباط الموظف وبين بعد الاحتفاظ بالمواهب عند مستوي دلالة (٠,٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد الاحتفاظ بالمواهب (**.818).

- وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع ارتباط الموظف وبين المتغير المستقل ممارسات إدارة المواهب عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين المتغير المستقل ممارسات إدارة المواهب (**0.856).
- وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع ارتباط الموظف وبين بعد الحيوية عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد الحيوية (**0.963).
- وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع ارتباط الموظف وبين بعد التفاني عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد التفاني (**0.932).
- وجود علاقة ارتباط ذو دلالة إحصائية موجبة بين المتغير التابع ارتباط الموظف وبين بعد الانهماك (الاستيعاب) عند مستوى دلالة (٠,٠١) حيث بلغ معامل الارتباط بينه وبين بعد الانهماك (الاستيعاب) (**0.947).
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل ممارسات إدارة المواهب وبين جميع أبعاده (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب)، وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد ممارسات إدارة المواهب.
- وجود ارتباط ثنائي بين متغيرات الدراسة حيث تبين وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير التابع ارتباط الموظف وبين جميع أبعاده (الحيوية، التفاني، الانهماك (الاستيعاب))، وبين بعضهم البعض ويتضح منه وجود ارتباط ثنائي معنوي موجب متوسط وفوق المتوسط بين جميع أبعاد ارتباط الموظف.

وتوصل الباحث إلي:

- ١- يوجد تأثير معنوي إيجابي للثلاثة أبعاد لممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على الحيوية حيث بلغ قيمة معامل المسار لكلاً منهم (٠,٢٧٢)، (٠,٣٧٨)، (٠,١٨٨) على التوالي.
- ٢- يوجد تأثير معنوي إيجابي لثلاثة أبعاد لممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على التفاني حيث بلغ قيمة معامل المسار لكلاً منهم (٠,١٤٨)، (٠,٤٩٤)، (٠,٢٠٢) على التوالي.
- ٣- يوجد تأثير معنوي إيجابي للثلاثة أبعاد لممارسات إدارة المواهب (استقطاب المواهب، تنمية وتطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب) على الانهماك (الاستيعاب) حيث بلغ قيمة معامل المسار لكلاً منهم (٠,١٧٧)، (٠,٤١٢)، (٠,٢٧٩) على التوالي.
- ٤- يوجد تأثير مباشر معنوي للمتغير المستقل (الاحتفاظ بالمواهب) على الانهماك (الاستيعاب)، حيث بلغ قيمة معامل المسار (٠,١٨) أي ان الوساطة جزئية.

(٣) الهدف الثالث: إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب، ارتباط الموظف) باختلاف خصائصهم الديموغرافية لدى العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة (النوع، العمر، المستوى التعليمي، مدة الخدمة، الفئة الوظيفية، الحالة الاجتماعية، الدخل الشهري).

وتوصل الباحثون إلى:

- لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للنوع.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً للنوع.
- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للعمر.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً للعمر.
- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للمستوى التعليمي.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف فيما عدا بعد (الانهماك) (الاستيعاب)) وفقاً للمستوى التعليمي.
- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً لمدة الخدمة.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً لمدة الخدمة.
- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للفئة الوظيفية.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف ما عدا بعد التقاضي وفقاً للفئة الوظيفية.

- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للدخل الشهري.
- كما يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً للدخل الشهري.
- يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ممارسات إدارة المواهب وفقاً للحالة الاجتماعية.
- كما لا يوجد فرق معنوي بين آراء عينة الدراسة بالتطبيق على العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة محل الدراسة فيما يتعلق بأبعاد ارتباط الموظف وفقاً للحالة الاجتماعية.
- ملخص التساؤلات والأهداف والفروض والنتائج:
قام الباحث بتخصيص هذا الجزء لعرض التساؤلات والأهداف والفروض والنتائج، وذلك على النحو التالي:

جدول رقم (٥) ملخص التساؤلات والأهداف والفروض والنتائج

م	التساؤلات	الأهداف	الفروض	اختبارات نتائج الفروض
١	هل توجد علاقة ارتباط بين متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب ، ارتباط الموظف)؟	التعرف على طبيعة العلاقة بين أبعاد متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب ، ارتباط الموظف).	توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين أبعاد متغيرات الدراسة (ممارسات إدارة المواهب ، ارتباط الموظف).	قبول الفرض كلياً
٢	هل يوجد تأثير لأبعاد ممارسات إدارة المواهب على أبعاد ارتباط الموظف لدى العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة؟	قياس تأثير أبعاد ممارسات إدارة المواهب على أبعاد ارتباط الموظف لدى العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة.	يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة المواهب على أبعاد ارتباط الموظف لدى العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة.	قبول الفرض جزئياً
٣	هل يختلف إدراك العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة لمتغيرات الدراسة باختلاف الديموغرافية لهؤلاء العاملين؟	الوقوف على طبيعة الاختلافات في إدراك العاملين بديوان عام شركة شمال الدلتا لتوزيع الكهرباء بمدينة المنصورة لمتغيرات الدراسة باختلاف الديموغرافية لهؤلاء العاملين.	لا يوجد اختلاف ذو دلالة إحصائية في إدراك العاملين لمتغيرات الدراسة باختلاف الديموغرافية لهؤلاء العاملين.	قبول الفرض جزئياً

المصدر: إعداد الباحث اعتماداً على نتائج التحليل الإحصائي والدراسات السابقة

ح) التوصيات وآليات تنفيذها:

جدول رقم (٦) التوصيات وآلية التنفيذ

التوصية	الهدف من التوصية	آلية التنفيذ	المسؤول عن التنفيذ
تحسين ممارسات استقطاب المواهب	جذب أفضل الكفاءات للعمل بالشركة	-إعادة تصميم استراتيجيات استقطاب المرشحين . -استخدام وسائل التواصل الاجتماعي في الحملات.	إدارة الموارد البشرية
تعزيز برامج تنمية وتطوير المواهب	زيادة كفاءة ومستوى الأداء للعاملين	-وضع برامج تدريبية مستمرة. تقديم فرص للتعليم والتدريب.	إدارة التدريب والتنمية
تنفيذ استراتيجيات الاحتفاظ بالمواهب	تقليل معدل التسرب وزيادة ارتباط الموظفين	-تحسين بيئة العمل وخلق ثقافة تنظيمية إيجابية . توفير حوافز للموظفين.	الإدارة العليا
تطوير القيادة في إدارة المواهب	تحسين أداء الفرق وتعزيز الروح الجماعية	-تدريب القادة على مهارات القيادة الفعالة وإدارة التغيير.	قسم التدريب الإداري
تقييم فعالية برامج إدارة المواهب	قياس مدى نجاح التدخلات والسياسات المتبعة	-إجراء تقييمات دورية لبرامج إدارة المواهب -الاستفادة من التغذية الراجعة من الموظفين.	الإدارة العليا
تحليل تأثير الخصائص الديموغرافية على الأداء	فهم تأثير العوامل الشخصية على فعالية الممارسات	-استخدام استبيانات لجمع البيانات وتحليل النتائج . -تقديم تقرير دوري بالتوصيات.	قسم التحليل الإحصائي

المصدر : من إعداد الباحث اعتماداً على الدراسات السابقة ونتائج التحليل الإحصائي

ط) مقترحات لبحوث مستقبلية:

- دراسة تأثير الثقافة التنظيمية على العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف.
- دراسة أثر التحولات الرقمية على ممارسات إدارة المواهب وارتباط الموظف.

المراجع: أولاً: المراجع العربية:

- إبراهيم، شيماء مهدي (٢٠٢٢). أثر الالتزام التنظيمي على العلاقة بين ممارسات إدارة المواهب والأداء الوظيفي: دراسة تطبيقية على العاملين بالتمريض في المستشفيات التعليمية في مصر. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(١)٣*، ٥٤٦-٤٩٧.
- العشري، تامر إبراهيم؛ سبع، سنية محمد أحمد سليمان (٢٠٢٣). توسيط الرسوخ التنظيمي في العلاقة بين الشغف بالعمل والارتباط الوظيفي: بالتطبيق على معارني أعضاء هيئة التدريس بجامعة المنصورة. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤٩-٧٧، ٣(٢)٤*.
- العشري، محمد حسن محمد (٢٠٢٣). إدارة المواهب كمتغير وسيط بين القيادة الجديرة بالثقة والوالاء التنظيمي - دراسة تطبيقية على العاملين بالمركز الرئيسي للشركة المصرية للاتصالات بالقرية الذكية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٣(٢)٤، ٧٩-١١٤*.
- الماضي، أشواق بنت سعود بن عبد الله & الشنفي، نجلاء إبراهيم. (٢٠٢١). التمكين الوظيفي وأثره على الارتباط الوظيفي. *المجلة العربية للإدارة، ٤١ (٤)*، ٣٣٨-٣١٣.
- حسين رضا جاد الكريم، ع. & عبدالله. (٢٠٢١). الرسوخ والارتباط الوظيفي وعلاقتهما بالأداء الوظيفي لدى العاملين بالاتحاد المصري لرفع الأثقال. *مجلة علوم الرياضة وتطبيقات التربية البدنية، ٢١ (١)*، ٧٦-١٢٣.
- عبد العال، محمد حمدي زكي (٢٠٢٣). الانسحاب الوظيفي كمتغير وسيط بين القيادة السامة والارتباط الوظيفي بالتطبيق على العاملين بشركات قطاع الأعمال العام بمحافظة الدقهلية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، كلية التجارة، جامعة دمياط، ٤(١)٣*، ٣٠٥-٣٥١.
- عبد اللاه، ه. ف. & هاني فتحي. (٢٠٢٢). دور ممارسات إدارة المواهب في تنمية الإبداع التنظيمي دراسة تطبيقية على العاملين بالمستشفى الجامعي بالمنوفية. *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والتجارية، ٣ (٢)*، ١٠٥٤-١٠٠٣.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Achmada, F. D., & Soetjipto, B. E. (2022). THE EFFECT OF TALENT MANAGEMENT ON EMPLOYEE ENGAGEMENT AND EMPLOYEE RETENTION IN IMPROVING EMPLOYEE

-
-
- PERFORMANCE. *LITERACY: International Scientific Journals of Social, Education, Humanities*, 1(3), 80-94.
- Ahmed, A., & Balzer, A. (2024). Passion for the Job: The Missing Link Between Work Engagement and Employee Well-Being.
- Akter, H., Ahmed, W., Sentosa, I., & Hizam, S. M. (2022). Crafting employee engagement through talent management practices in telecom sector. *SA Journal of Human Resource Management*, 20, 11.
- Alam, M. J., Shariat Ullah, M., Islam, M., & Chowdhury, T. A. (2024). Human resource management practices and employee engagement: the moderating effect of supervisory role. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2318802.
- Alam, M. J., Shariat Ullah, M., Islam, M., & Chowdhury, T. A. (2024). Human resource management practices and employee engagement: the moderating effect of supervisory role. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2318802.
- Al-Rawashdeh, A. T. (2021). The Impact of Applying Talent Management Strategies on Achieving Happiness in the Work Environment: An Applied Study on the Royal Jordanian Airlines Company. *International Review of Management and Marketing*, 11(1), 68.
- Brod, M., Tesler, L. E., & Christensen, T. L. (2009). Qualitative research and content validity: developing best practices based on science and experience. *Quality of life research*, 18, 1263-1278.
- Chaudhary, V., Mohanty, S., Malik, P., Mary, A. A. S., Maroor, J. P., & Nomani, M. Z. M. (2022). Factors affecting virtual employee engagement in India during Covid-19. *Materials Today: Proceedings*, 51, 571-575.
- Eldor, L., Harpaz, I., & Westman, M. (2020). The work/nonwork spillover: The enrichment role of work engagement. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 27(1), 21-34.
- Gede, D. U., & Huluka, A. T. (2024). Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia. *Future Business Journal*, 10(1), 32.
- Gede, D. U., & Huluka, A. T. (2024). Effects of employee engagement on organizational performance: case of public universities in Ethiopia. *Future Business Journal*, 10(1), 32.
- Hair, Jr J. F., Black, W.C., Babin, J. B. and A. (2010). Multivariate data analysis (7th ed.). Pearson Prentice Hall..
- Hassanein, F., & Özgüt, H. (2022). Sustaining human resources through talent management strategies and employee engagement in the Middle East hotel industry. *Sustainability*, 14(22), 15365.
- Hussein, Y. A., & Kammoun, R. (2024). TALENT MANAGEMENT AND JOB ENGAGEMENT: THE MEDIATING EFFECT OF TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP-AN ANALYSIS OF TIKRIT

-
-
- UNIVERSITY FACULTY PERSPECTIVES. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 16(1), 1-25.
- Islam, T., Khatoon, A., Cheema, A. U., & Ashraf, Y. (2024). How does ethical leadership enhance employee work engagement? The roles of trust in leader and harmonious work passion. *Kybernetes*, 53(6), 2090-2106
- Khair, H., Annisa, N., Pratiwi, R., & Rozak, A. (2024). Leader-Member Exchange, Perceived Organisational Support And Job Satisfaction: Mediating Role Of Employee Engagement. *Jurnal Manajemen*, 28(1), 64-87.
- Khosrof, A. M. A., & Al-Nashmi, M. M. (2024). Talent Management and its Effect on Employee Engagement: A Field Study on Islamic Banks Operating in the Capital Municipality of Sana'a, Yemen. *University of Science and Technology Journal for Management and Human Sciences*, 2(1), 117-140.
- Kwon, K., Jeong, S., Park, J., & Yoon, S. W. (2024). Employee development and employee engagement: a review and integrated model. *Career development international*, 29(2), 169-184.
- Kwon, K., Jeong, S., Park, J., & Yoon, S. W. (2024). Employee development and employee engagement: a review and integrated model. *Career development international*, 29(2), 169-184.
- Mathur, S., & Srivastava, N. (2024). Talent Management Practices and Employee Retention: Mediating Role of Organization Commitment. *Migration Letters*, 21(S2), 302-317.
- McCaig, M., Rezaia, D., & Lighthouse, D. (2022). Examining Talent Management Practices in a Canadian Not-for-Profit Context: A Theory-Driven Template Analysis. *Relations industrielles/Industrial Relations*, 77(2).
- Raeisi Ziarani, M., Janpors, N., & Taghavi, S. M. (2023). The Relationship between Talent Management Practices and Employee's Innovative Behavior in R&D Units: The Mediating Role of Job Competency Development. In *International Conference on Innovation and Marketing*.
- Ramadhan, D., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh talent management terhadap employee retention melalui mediasi employee engagement pada perusahaan manufaktur di kawasan industri Jababeka Cikarang. *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 8(4), 1005-1018.
- Setia, D. P. B. (2021). The influence of women leaders and their leadership style on employee engagement through talent management as mediating variable. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education (TURCOMAT)*, 12(3), 3377-3388.
- Shah, N., Bano, S., Saraih, U. N., Abdelwaheed, N. A. A., & Soomro, B. A. (2024). Developing organizational performance through talent management practices: employee satisfaction's mediating role in learning organizations. *Business Process Management Journal*, 30(3), 641-670.

Abstract

The present study aims to examine the relationship between talent management practices and employee engagement through a field study conducted on employees at the General Administration of North Delta Electricity Distribution Company in Mansoura, Dakahlia Governorate. The study sample consisted of 292 valid responses for statistical analysis.

The researchers utilized a paper-based questionnaire designed specifically for data collection, ensuring its suitability for the nature of the study. Confirmatory factor analysis (CFA) was employed to assess the validity of the measurement scales, while Cronbach's alpha coefficient was calculated to determine the reliability of each dimension of the study variables. Pearson's correlation coefficient and significance test were used to measure the degree of association between the study variables. Statistical analysis and hypothesis testing were conducted using the Statistical Package for the Social Sciences (SPSS 25) and the Analysis of Moment Structures (AMOS 25) software.

The study findings revealed a significant positive correlation between the (talent management practices) and (employee engagement). Additionally, a statistically significant positive relationship was found between employee engagement and all dimensions of talent management practices, including talent acquisition, talent development and training, and talent retention. The study also identified significant differences in employees' perceptions of the study variables based on demographic factors such as gender, age, education level, income level, and marital status.

Keywords: Talent Management Practices, Employee Engagement.