

دور أبعاد إدارة الموهبة في دعم الإبداع في المنظمات التعليمية دراسة تحليلية لآراء عينة من أعضاء الهيئات التدريسية في جامعة القادسية

الأستاذ المساعد الدكتور
حامد كاظم متعب
الباحث
ستار كاظم حاجم
كلية الإدارة والاقتصاد / جامعة القادسية

المستخلص:

يهدف هذا البحث إلى توضيح مفهوم إداري حديث هو (إدارة الموهبة) ومعرفة الدور الحقيقي له في تحسين الإبداع والتنافسية لمنظمات الأعمال من خلال إبعادها المتمثلة بـ (استراتيجية التطوير - والجذب والاحتفاظ - والنشر والإدارة - والاتصال والتمكين)، وبسبب تنامي التحديات التي تواجه المنظمات اليوم وشدة المنافسة القائمة ، أصبحت إدارة الموهبة ضرورة ملحة لتدعيم تنافسية تلك المنظمات خاصة بعد أن أدركت أن كسب الميزة التنافسية يعتمد بشكل أساسي على المواهب والمهارات التي يمتلكها العاملون مما يدعم الإبداع الذي هو أحد أسباب بقاء المنظمات واستمرارها في بيئة التنافس .

ومن هنا جاء هذا البحث لمعرفة دور تلك الأبعاد في تعزيز ودعم الإبداع لدى المنظمة المبحوثة ، وقد استخدم الباحث أسلوب الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات ، أذ تم توزيع استمارات الاستبيان على عينة مكونة من (١٨٠) عضو هيئة تدريسية موزعين على (٧) كليات في الميدان المبحوث (جامعة القادسية) .

وأستعمل الباحثان عدداً من الأساليب الإحصائية منها الوسط الحسابي والانحراف المعياري والنسب المئوية ومعاملات الارتباط والانحدار الخطي البسيط. وعدد من البرامج الإحصائية منها (SPSS -V- 15) و (LISERL -V-8.3) و (GPOWER - 3.1) .

وتوصل الباحثان إلى عدة استنتاجات منها: وجود علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في دعم الإبداع.

وكذلك خرجا ببعض التوصيات منها: ضرورة تبني نظام حوافز يستند على أسس موضوعية كمكافأة أصحاب الأفكار الإبداعية التي تسهم في تحسين الأداء وتقليص الفجوة المعرفية.

The Role of Talent Management Dimensions In Supporting the Innovation In Educational Organizations Analysis study of views of a sample of The teaching staff in Al-Qadissiya University

Asst. Prof. Hamed K. Metaeb (PH.D) & Researcher: Sattar K. Hachim
College of Administration and Economics / Al-Qadisiyah University

Abstract:

This research aims to clarify the concept of a modern administrative concept which is (talent management) and to see the real role of it in improving innovation and competitiveness of business organizations through dimensions of b? (strategy development-attraction and retention-publishing and administration-communication and empowerment), and

because of the growing challenges facing organizations today and severity existing competition, talent management has become an urgent need to strengthen the competitiveness of these organizations, especially after I realized that the gain competitive advantage depends heavily on the talents and skills possessed by individuals, which supports the innovation that is one of the reasons for the survival of organizations and continuity in a competitive environment.

Hence this search is to understand the role dimensions in promoting and supporting innovation in the organization surveyed, The method of questionnaires has been used in this Research as the main means for data collection, the questionnaires was distributed to a sample composed of (180) faculty member distributors to (7) colleges in the field Category (University of Qadisiya).

The research used a number of statistical techniques including the arithmetic mean, standard deviation, percentages, correlation coefficients, and simple linear regression.

The search reached at several conclusions, including: the existence of a positive correlation statistically significant dimensions of talent management in supporting innovation.

Also came out with some recommendations including: the need to adopt a system of incentives based on objective grounds to reward owners of innovation ideas that contribute to improving the performance and reduce the knowledge gap

مقدمة :

تعد ادارة الموهبة (Talent Management) فلسفة إدارية جديدة ، والتي أنتجها الفكر الإداري المعاصر مؤخراً واستحوذت على اهتمام الكثير من الباحثين والممارسين ، ويدور محور ارتكاز هذا المفهوم حول جذب العاملين الموهوبين وذوي المهارات العالية للعمل داخل المنظمة ، والاحتفاظ بهم كونهم أهم الموارد التنظيمية ويمثلون ركيزة التطور والتقدم والإبداع لأي منظمة ومجتمع .

ولكي تكون المنظمة مبدعة عليها أن تهتم بمواردها البشرية وإيجاد الطرق والوسائل التي تساعد العاملين فيها على العمل والإنتاج والإبداع . وهناك العديد من الدول كاليابان مثلاً استطاعت أن تحتل قمة التطور والتقدم التكنولوجي ليس بما تمتلكه من موارد طبيعية بل بما تمتلكه من موارد بشرية موهوبة أخذت باليابان الى قمة التفوق والإبداع والازدهار الاقتصادي .

وقد أصبح البحث عن المواهب واكتشافها المهمة الرئيسية للمنظمات في إدارة الموارد البشرية عند القيام بوظائفها الأساسية من استقطاب واختيار وتدريب العاملين من ذوي المهارات العالية من أجل تعزيز قدراتها الإبداعية ، بعد أن تيقنت أن أفضل وسيلة لبقائها هي الاستثمار في الإبداع المستند إلى مواهب وقدرات ومهارات العاملين . وعليه تكونت هيكلية البحث من أربعة مباحث وكما يأتي :

المبحث الأول : مشكلة البحث :

يؤكد تنامي التحديات التي تواجه منظمات الأعمال وظروف المنافسة الشديدة فضلاً عن التغييرات المتسارعة والأحداث التي تجري في بيئة المنافسة ، بأنه يجب على المنظمات البحث عن فلسفة أعمق ورؤية أشمل لتبني مفاهيم إدارية حديثة نسبياً والاهتمام بها مثل إدارة الموهبة لمواجهة المشكلات والتحديات التي تواجهها والمتمثلة بالنقص في العاملين من ذوي المواهب والمهارات العالية ، وخاصةً نحن نعيش في عصر التكنولوجيا والنمو الاقتصادي حيث الجميع يبحث عما يحقق الأداء المتميز لمنظمتهم ، لهذا فإن المنظمات التي تقتصر إلى العمليات الوظيفية المتمثلة بجذب وتطوير والمحافظة على الموهبة التي تمتلكها فإنها قد تواجه مشاكل في قدرتها على التنافس والتوسع والابتكار ، وعليه يمكن صياغة التساؤلات الآتية التي تمثل مشكلة البحث:

- ما هو مفهوم إدارة الموهبة ؟
- ما دور أبعاد إدارة الموهبة المتمثلة بـ (استراتيجية التطوير ، والجذب والاحتفاظ ، والنشر والإدارة ، والاتصال والتمكين) في تعزيز الإبداع وإسناده في الميدان المبحوث (الجامعة) ؟
- هل تمثل بيئة الميدان المبحوث (الجامعة) بيئة داعمة لتطوير مواهب ومهارات العاملين ؟

أهمية البحث :

تتجسد أهمية البحث في كونه من أوائل البحوث العربية (على حد إطلاع الباحث) التي تتطرق إلى هذا الموضوع ويمكن تأطير أهمية البحث بما يأتي :

١- الأهمية الأكاديمية :

تتمثل في إضافة نتاج نظري إلى المكتبة العربية لمدخل أداري معاصر هو (إدارة الموهبة) والذي يتلقى اهتمام متزايد في البيئات الأجنبية ومن جانب منظماتها المتقدمة.

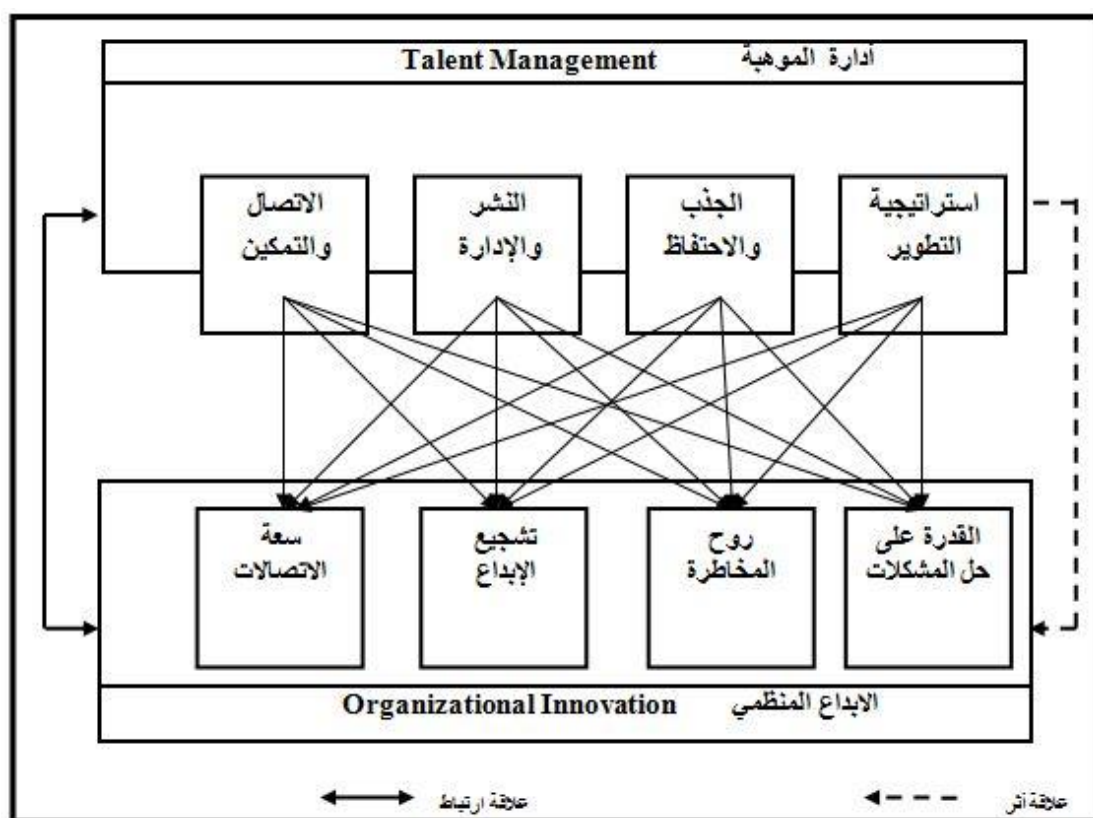
٢- الأهمية الميدانية :

تتجسد الأهمية الميدانية للدراسة الحالية في إمكانية تطبيق مدخل معاصر في الإدارة وحث الميدان المبحوث (كليات جامعة القادسية) لاعتماد مثل هكذا مدخل والذي يحفز العاملين لتقديم المزيد من الأفكار الإبداعية في بيئة العمل .

أهداف البحث : يسعى البحث إلى تحقيق الآتي :

- ١- توضيح مفهوم إدارة الموهبة .
- ٢- زيادة الإدراك المعرفي لأعضاء الهيئة التدريسية في المنظمة المبحوثة عن موضوعين مهمين بأبعادهما المختلفة وهما إدارة الموهبة والإبداع .

أنموذج البحث الفرضي :



نموذج البحث الفرضي

المصدر : من اعداد الباحث

فرضيات البحث :

-الفرضية الرئيسية الاولى : توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموهبة بدلالة أبعاده مجتمعة والإبداع المنظمي بدلالة أبعاده مجتمعة . وتتفرع من هذه الفرضية ست فرضيات فرعية هي :

١ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة مع بعد القدرة على حل المشكلات .

٢ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة مع بعد روح المخاطرة .

٣ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة مع بعد تشجيع الإبداع .

٤ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة مع بعد توسيع الاتصال .

٥ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة مجتمعة مع أبعاد الإبداع المنظمي بشكل مستقل .

٦ - توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة مجتمعة مع أبعاد الإبداع المنظمي مجتمعة .

-الفرضية الرئيسية الثانية : يوجد تأثير موجب ذو دلالة إحصائية لإدارة الموهبة كمتغير كلي مستقل في الإبداع المنظمي بوصفه متغيراً كلياً تابعاً . وتتفرع من هذه الفرضية خمس فرضيات فرعية هي :

- ١ - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في بعد القدرة على حل المشكلات .
- ٢ - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في بعد روح المخاطرة .
- ٣ - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في بعد تشجيع الإبداع .
- ٤ - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في بعد سعة الاتصالات .
- ٥ - يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في أبعاد الإبداع المنظمي مجتمعة .

التعريفات الإجرائية:

يعرض الجدول (١) التعريفات الإجرائية الخاصة بمتغيرات البحث الرئيسية والفرعية وكما يأتي:

جدول (١) التعريفات الإجرائية

ت	المتغير	التعريف
١	إدارة الموهبة	تشير إلى مجموعة العمليات والبرامج والمعايير المستخدمة من قبل المنظمة والمصممة لجذب وتطوير ونشر الموهبة والمحافظة عليها لتلبية احتياجات العمل وتحقيق الأهداف الإستراتيجية في المستقبل .
	*استراتيجية التطوير	تشير إلى الخطط والنشاطات التي يمكن أن تعتمد عليها المنظمة لتسريع نمو القدرات والمواهب حالياً ومستقبلاً .
	*الجذب والاحتفاظ	يقصد به عملية توظيف واستبقاء أفضل المهارات والمعارف اللازمة من قبل المنظمة .
	*النشر والإدارة	عملية توفير ونشر الموارد الفعالة من خلال تحديد المهارات والخبرات لإدارة العمل بما ينسجم مع الحاجات التنظيمية .
	*الاتصال والتمكين	يشير إلى عملية تحديد الأفراد ذوي المهارات ، والتعاون وتبادل المعلومات ، والمعرفة مابين العاملين لتعزيز القدرات في مكان العمل .
٢	الإبداع المنظمي	يشير إلى عملية جمع وتحويل الأفكار ، والآراء المبدعة من حيث مصدرها ونوعها إلى واقع ملموس بأسلوب فريد من نوعه
	*القدرة على حل المشكلات	يشير إلى قدرة المنظمة على اكتشاف المشكلات وتشخيص أسبابها بهدف حلها بأساليب جديدة .
	*روح المخاطرة	يعبر عن مدى قبول المنظمة وميلها وشجاعتها في القيام بأعمال إبداعية ذات مخاطر غير عادية وبدون تردد للحصول على العوائد الكبيرة .
	*تشجيع الإبداع	يشير إلى قدرة المنظمة على دعم وتشجيع المقترحات والأفكار الجديدة المقدمة من قبل العاملين وتقديم المعلومات والتسهيلات الأساسية لحثهم على الإبداع .
	*سعة الاتصالات	تشير إلى قدرة الإدارة في نقل وتفسير الاتصالات الواردة من أجزاء المنظمة ، وميلها للمشاركة في المؤتمرات والندوات وتطوير العلاقات والاتصالات لتشمل جهات خارجية لتعزيز القدرات الإبداعية .

الجدول من إعداد الباحث

أساليب جمع البيانات والمعلومات Data Collection Methods :

اعتمدت الدراسة في جانبيها النظري و العملي على عدد من الأدوات لجمع البيانات والمعلومات وكما يلي :

١- الجانب النظري :

أعتمد الباحث في تغطية الجانب النظري للدراسة الحالية على العديد من المصادر العلمية من كتب ومجلات ودوريات و أطاريح ورسائل عربية وأجنبية ذات صلة بموضوع الدراسة ، فضلاً عن البحوث والمقالات الأجنبية التي تم الحصول عليها عن طريق الانترنت والبريد الالكتروني .

٢- الجانب العملي :أعتمد على

الاستبانة Questionnaires :

تمثل الأداة الرئيسية للحصول على المعلومات والبيانات ،لأنها من الأدوات الملائمة والمستخدمه في ميدان الدراسات الوصفية بصورة عامة وميدان الإدارة بصورة خاصة (Raheef , 1986 : 142) .

وقد صممت الاستبانة الخاصة بهذه الدراسة بالاعتماد على المقاييس الجاهزة مثل مقياس (Ringo , et al ; 2008) الخاص بالمتغير المستقل (إدارة الموهبة) والمثبت صلاحيته وصدق محتواه في بعض الدراسات الأجنبية، أما المتغير التابع (الإبداع المنظمي) فقد أعتمد في صياغة فقراته على الاستبانة المستعملة في دراسة (جبار ، ٢٠١٠) ، وقد روعي الوضوح والدقة في صياغة فقراتها لتمنح المجيب قدرة أكبر على أدراك متغيراتها والهدف منها ، والجدول (٢) يعرض مكونات أداة القياس وعدد الفقرات الخاصة بكل متغير والمصادر المقتبسة منها كما ورد في الاستبانة ، بعد تعديل بعض الفقرات وإعادة صياغتها بما يلائم بيئة العمل وثقافة مجتمع البحث وعينته .

جدول (٢) المتغيرات الرئيسية والفرعية التي عالجتها الاستبانة

ت	المتغيرات	نوعها	عدد الفقرات	وصف الفقرات	مصدر القياس المستخدم
١	معلومات تعريفية	خصائص شخصية	٨	٨ - ١	من إعداد الباحث بالاستفادة من الدراسات المتاحة.
٢	إدارة الموهبة	متغير رئيس	١٩	١٩ - ١	(Ringo, et al: 2008)
	استراتيجية التطوير	فرعي	٥	٥ - ١	
	الجدب والاحتفاظ	فرعي	٥	١٠ - ٦	
	النشر والإدارة	فرعي	٥	١٥ - ١١	
	الاتصال والتمكين	فرعي	٤	١٩ - ١٦	
٣	الإبداع المنظمي	متغير رئيس	١٦	٣٥ - ٢٠	(جبار، ٢٠١٠)
	حل المشكلات	فرعي	٤	٢٣ - ٢٠	
	روح المخاطرة	فرعي	٤	٢٧ - ٢٤	
	تشجيع الإبداع	فرعي	٤	٣١ - ٢٨	
	سعة الاتصالات	فرعي	٤	٣٥ - ٣٢	

المصدر : من اعداد الباحث

مجتمع الدراسة Study population :

من أجل تحقيق أهداف البحث ، لابد من التعرف على المجتمع الأصلي لها حيث يرى (Brog , 1981 : 170) انه لا يمكن استعمال أي وسيلة من وسائل اختبار العينات ، مهما أوتيت من دقة ، حتى يوصف المجتمع الذي تؤخذ منه العينة وصفاً دقيقاً ، لأن كل مجتمع له مميزاته الخاصة .

وأشار (عودة و ملكاوي ، ١٩٩٢ : ١٥٩) إلى مجتمع الدراسة بأنه المجموعة الكلية المشكلة للعناصر التي يسعى الباحث أن يعمم عليها النتائج ذات العلاقة بالمشكلة .

ومن خلال ما تقدم قام الباحث بإجراء مسح للمجتمع الأصلي للبحث ، وقد تبين بأنه يتكون من (٧١٥) عضو هيئة تدريسية موزعين على كليات جامعة القادسية ، حيث تم اختيار (٧) كليات منها للعام الدراسي ٢٠١١ - ٢٠١٢ والجدول (٣) يوضح ذلك :

جدول (٣) توزيع مجتمع البحث وفقاً للكلية وعدد الأقسام والجنس

ت	اسم الكلية	عدد الأقسام	عدد التدريسيين		المجموع	النسبة
			ذكور	إناث		
١	كلية العلوم	٣	٣٨	٢١	٥٩	٨%
٢	علوم الحاسبات والرياضيات	٣	٣٢	١٧	٤٩	٧%
٣	كلية الإدارة والاقتصاد	٥	٥٦	١٨	٧٤	١٠%
٤	كلية الآداب	٥	٨٠	٢٨	١٠٨	١٥%
٥	كلية التربية الرياضية	٣	٥١	٦	٥٧	٨%
٦	كلية الطب البيطري	٧	٥٩	٤٧	١٠٦	١٥%
٧	كلية التربية	٨	١٦٨	٩٤	٢٦٢	٣٧%
٨	المجموع	٣٤	٤٨٤	٢٣١	٧١٥	١٠٠%

المصدر : من أعداد الباحث

عينة البحث study sample :

العينة تعرف بأنها الجزء المحصور من المجتمع موضوع الدراسة ، والتي تمثل مجموعة مشاهدات اختيرت بطريقة ما استعاضة عن دراسة المجتمع ككل والتي تحمل صفات المجتمع الأصلي وتمثله (يونس ، ٢٠٠٥ : ١٠٧) وقد حرص الباحث على أن تتوزع العينة على الكليات بحسب عدد التدريسيين في كل كلية ، إذ تم تحديد حجم العينة من قبل الباحث ب (٢١٥) عضو هيئة تدريسية والتي تمثل (٣٠%) من مجتمع الدراسة الكلي ، وبحسب استشارات بعض الإحصائيين والإداريين أنها جيدة على افتراض أن مجتمع الدراسة متماثل نسبياً . وتتألف عينة الدراسة من التدريسيين في (٧) كليات ، وقد كان عدد الاستثمارات الموزعة (٢١٥) استثماراً منها (١٨) استثماراً في كلية العلوم موزعة على ثلاثة أقسام ، و (١٥) استثماراً في كلية علوم الحاسبات والرياضيات موزعة على ثلاثة أقسام ، و (٢٣) استثماراً في كلية الإدارة والاقتصاد موزعة على خمسة أقسام ، و (٣٢) استثماراً في كلية الآداب موزعة على خمسة أقسام ، و (١٧) استثماراً في كلية التربية الرياضية موزعة على ثلاثة أقسام ، و (٣١) استثماراً في كلية الطب البيطري موزعة على سبعة أقسام ، و (٧٩) استثماراً في كلية التربية موزعة على ثمانية أقسام ، وبعد تفحص الاستثمارات المسترجعة استبعدت (٤) استثماراً لعدم صلاحيتها وعدم تحقيق الشروط المطلوبة للإجابة عن الاستبيان ، أما الاستثمارات غير المسترجعة فكانت (٣١) استثماراً ، وبذلك يكون عدد الاستثمارات الصالحة للدراسة والتحليل (١٨٠) أي بنسبة (٨٤%) من مجموع الاستبانات الموزعة ،

والجدول (٤) يوضح خصائص عينة البحث من حيث (الجنس - العمر - المؤهل العلمي - اللقب العلمي - سنوات الخدمة).

جدول (٤) خصائص عينة البحث

ت	المتغيرات	الفئات المستهدفة	العدد	النسبة
1	الجنس	ذكور	135	75 %
		إناث	45	25 %
	المجموع		180	100 %
2	العمر	٢٠ - ٣٠	23	13 %
		٣١ - ٤٠	104	58 %
		٤١ - ٥٠	38	21 %
		٥١ فأكثر	15	8 %
	المجموع		180	100 %
3	المؤهل العلمي	دكتوراه	67	37 %
		ماجستير	113	63 %
		دبلوم عالي	-	-
	المجموع		180	100 %
4	اللقب العلمي	مدرس مساعد	59	33 %
		مدرس	83	46 %
		أستاذ مساعد	32	18 %
		أستاذ	6	3 %
	المجموع		180	100 %
5	عدد سنوات الخدمة	أقل من ١٠ سنوات	98	54 %
		١٠ - ١٥ سنة	47	26 %
		١٦ - ٢٠ سنة	13	7 %
		٢١ - ٢٥ سنة	13	7 %
		٢٦ فأكثر	9	6 %
	المجموع		180	100 %

المصدر : من اعداد الباحث

ومن خلال الجدول السابق تبين أن هناك تفاوتاً كبيراً في نسبة الذكور والإناث ، فقد بلغ عدد الذكور (١٣٥) وهم يمثلون نسبة (٧٥ %) وبلغ عدد الإناث (٤٥) وهن يمثلن نسبة (٢٥ %) من مجموع أفراد العينة وربما يكمن السبب في ذلك بطبيعة متطلبات العمل في الكليات . أما فيما يخص متغير العمر فقد شكلت الفئة العمرية (٣١ - ٤٠) أعلى نسبة ، حيث بلغت (٥٨ %) تليها فئة (٤١ - ٥٠) إذ بلغت نسبتها (٢١ %) ، أما الفئة (٢٠ - ٣٠) فكانت المرتبة الثالثة إذ بلغت نسبتها (١٣ %) وجاءت الفئة العمرية (٥١ فأكثر) في المرتبة الأخيرة حيث حققت نسبة (٨ %) ويلاحظ من خلال توزيع الفئات العمرية إن النسبة الغالبة وقعت في الفئة (٣١ - ٤٠) ونسبة (٥٨ %) وهذا يشير إلى أن أفراد العينة لديهم قدرة عالية على الأداء والاندفاع نحو الإبداع ، أما الفئة العمرية (٤١ - ٥٠) التي حققت نسبة (٢١ %) وهذا يدل على أن أفرادها لديهم الخبرة العالية ويتمتعون بمستوى جيد في التفكير . أما توزيع أفراد العينة بحسب مؤهلهم العلمي فيتبين من خلال الجدول أن حاملي شهادة الماجستير كانت تمثل النسبة الأكبر إذ بلغت (٦٣ %) في حين بلغت نسبة حملة شهادة الدكتوراه (٣٧ %) وقد يرجع السبب في ذلك إلى أن عضو الهيئة التدريسية يُشترط أن يكون حاصلاً على أي من الشهاداتتين .

أما فيما يخص متغير اللقب العلمي فقد كانت النسبة لمن هو بدرجة مدرس (٤٦ %) ، في حين بلغت نسبة اللقب مدرس مساعد (٣٣ %) ، أما لقب أستاذ مساعد فقد حصل على نسبة (١٨ %) ، وجاء من هم بلقب أستاذ بنسبة (٣ %) ويلاحظ أن أصحاب اللقب العلمي الذين هم بدرجة مدرس ومدرس مساعد كانوا يشكلون النسبة الأكبر حيث بلغ أجمالي النسبة (٧٩ %) .

وعلى أساس متغير عدد سنوات الخدمة فيشير الجدول أن أعلى نسبة كانت ضمن الفئة (أقل من ١٠ سنوات) إذ بلغت (٥٤%) وهذا يلائم حاجة الكليات إلى فئات عمرية شابة للنهوض بمهام التدريس، تلتها فئة (١٠ - ١٥) إذ حققت نسبة (٢٦%)، وقد تساوت الفئتين (١٦ - ٢٠) و (٢١ - ٢٥) إذ بلغت نسبتهما (٧%)، في حين جاءت الفئة (٢٦% فأكثر) في المرتبة الأخيرة بلغت نسبتهما (٦%).

المبحث الثاني : ١ - مفهوم إدارة الموهبة :

قبل توضيح مفهوم إدارة الموهبة لابد من تعريف الموهبة حيث عرفت بأنها: الأفراد الذين يمكنهم أن يحدثوا فرقاً في أداء المنظمة، أما من خلال المساهمة المباشرة في ذلك الأداء أو بواسطة تحقيق مستويات عالية من الأداء على المدى البعيد (Armstrong, 2009 : 168).

وأشار (Tansley, 2011 : 269) الشخص الذي لديه قدرة غير عادية فطرية او مكتسبة لعمل شيء مبدع وبارز. كما عرفها (العنزي والعبادي، ٢٠١١ : ٤) بأنها مجموع المقدرات (كماً ونوعاً) التي يمتلكها الفرد وتشمل المعرفة والخبرة والمهارة وكل المقدرات التي يقدمها من أجل الاستخدام في تطوير العمل وجعل الأداء فيه عالياً يصب في صالح المنظمة لتكون موهوبة.

والجدول (٥) يوضح مفهوم إدارة الموهبة بناءً على آراء مجموعة من الكتاب والباحثين:

جدول (٥) مفهوم إدارة الموهبة من وجهة نظر بعض الكتاب والباحثين

ت	الباحث	المفهوم
١	(Heinen & Neill, 2004: 67)	مجموعة من الممارسات التي يمكن أن تخلق المزايا التنافسية المستدامة.
٢	(Creelman, 2004: 3)	عملية جذب، واستقطاب، والاحتفاظ بالعاملين الموهوبين.
٣	(Stockley, 2005)	مدخل منظم واعي معتمد لجذب وتطوير والاحتفاظ بالأفراد الذين لديهم القابلية والقدرات لتلبية الحاجات التنظيمية الحالية والمستقبلية.
٤	(Ashton & Morton, 2005: 30)	إستراتيجية ومدخل شامل لكل من الموارد البشرية وتخطيط العمل أو مسار جديد من أجل تحقيق الفاعلية التنظيمية.
٥	(Nancy & Lockwood, 2006: 2)	عملية تطبيق الاستراتيجيات المتكاملة أو الأنظمة المصممة لجذب وتطوير والاحتفاظ بالأفراد من ذوي المهارات المطلوبين لمقابلة حاجات العمل الحالية والمستقبلية.
٦	(Lubitsch & Smith, 2007: 2)	مجموعة من الأنشطة الإدارية المترابطة والتي تتميز بجذب وتكامل وتطوير وتحفيز والاحتفاظ بالأفراد الموهوبين.
٧	(Blass, 2007: 3)	مجموعة العمليات والفرص الإضافية التي توفرها الإدارة للأفراد في المنظمة ليكونوا موهوبين.
٨	Bechet, 2008: 19	كمجموعة من الإجراءات والحلول المبتكرة التي تسمح للمنظمة بتفعيل مواهب العاملين لديها وتحقيق أقصى قدر من الفاعلية.
٩	(Christensen & Rog, 2008: 744)	<ul style="list-style-type: none"> - مجموعة من الممارسات المعتادة لقسم الموارد البشرية مثل الاستقطاب والاختيار والتطوير والمهنة وإدارة التعاقب. - التركيز على تدفق الموارد البشرية في جميع أنحاء المنظمة بالاستناد على عوامل مثل مهارات القوى العاملة والعرض والطلب. - التركيز على المصادر وتطوير ومكافأة موهبة العامل.
١٠	(Armstrong, 2009: 168)	عملية تحديد وتطوير وجذب وإبقاء الإمكانيات الموجودة لدى الأفراد الموهوبين واستغلالها ونشرها للآخرين لغرض تحقيق الاستخدام المشترك.
١١	(Chandra, 2009: 75)	تشير إلى عملية التطوير والاحتفاظ بالعاملين الجدد والتطوير والاحتفاظ بالعاملين الحاليين والعمل على جذب العاملين ذوي المهارات العالية للعمل في الشركة.
١٢	(Silzer & Dowell, 2010: 18)	مجموعة من العمليات، والبرامج والمعايير الثقافية المتكاملة المصممة لجذب وتطوير ونشر المواهب والمحافظة عليها وتلبية احتياجات الأعمال بهدف تحقيق الأهداف الاستراتيجية في المستقبل.

الجدول من إعداد الباحث

ومن خلال ما سبق ذكره ، فإن إدارة الموهبة من وجهة نظر الباحث هي مجموعة متكاملة من العمليات والبرامج والإجراءات والمعايير المستخدمة من قبل المنظمة والمصممة لجذب وتطوير ونشر والاحتفاظ بالأفراد الموهوبين من أجل زيادة إنتاجية القوى العاملة وتحقيق الهدف الاستراتيجي للمنظمة .

أهمية إدارة الموهبة : Importance of Talent management

تعد إدارة الموهبة ميزة تنافسية حرجية لمنظمات الأعمال الحديثة وقاعدة أساسية لتطويرها وازدهارها ، الأمر الذي يتطلب من إدارة الموارد البشرية متابعة الأفراد ذوي العقول البراقة ، لغرض جذبها واستقطابها كخبرات متطورة يمكن للمنظمة الاستفادة منها بشكل كبير في زيادة الإنتاج وعمليات الابتكار (Buena & Sanchez , 2003:6) وبسبب توسع الاقتصاد العالمي والأعمال التجارية وتحديات الموهبة العالمية ، ازدادت الحاجة إلى القوى العاملة الماهرة ، مما أدى إلى دفع العديد من المنظمات إلى الاهتمام بإدارة الموهبة لمواجهة تلك التحديات (Schuler et al , 2011:506) .

فضلا عما تقدم فإن أهمية إدارة الموهبة تتضح من خلال المنافع التي تمنحها لمنظمات الأعمال (Maxwell & Maclean , 2008 : 822) وكما يأتي :

١. زيادة الإنتاجية .
 ٢. الاختيار المناسب للعاملين للعمل في المنظمات .
 ٣. تطوير رأس المال البشري وزيادة المهارات .
 ٤. العمل على تحسين صورة وسمعة المنظمة وعلامتها التجارية .
- ومن خلال ما تقدم يرى الباحث أن إدارة الموهبة مهمة لسببين أساسيين :

أولاً : تضمن إدارة الموهبة للمنظمات أمكانية كسب النجاح والاحتفاظ بالموهبة الضرورية .

ثانياً : تعتبر مكمل ضروري لجذب العاملين الماهرين للعمل في المنظمة ، فضلاً عن أنها أصبحت محدد أساسي للنجاح التنظيمي للعديد من المنظمات ، وفي بعض الحالات حتى لبقائها .

أبعاد إدارة الموهبة : Talent Management of Dimensions

بما أن الموهبة هي مصدر الفكر وأساس التطور ، فإن إدارة الموهبة تمثل إحدى التطورات الفكرية والمعاصرة للإدارة الحديثة حيث تقوم باستثمار رأس المال البشري وتطبيقه لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة ، وفي وقتنا الحاضر فإن منظمات الأعمال تواجه العديد من التحديات التي تتطلب وجود إدارة الموهبة في المنظمة . لذا تم التركيز في هذه الفقرة على أبعاد إدارة الموهبة باعتبارها العوامل الرئيسية أو العمليات المؤثرة لجذب وتطوير والمحافظة على العاملين من ذوي المواهب والمهارات والتي سيعتمدها البحث بوصفها المتغيرات الإجرائية لإدارة الموهبة والتي تناولها العديد من الباحثين والمفكرين والتي يبينها الجدول (٦) الاتي:

جدول (٦) أبعاد الدارة الموهبة

الادارة	ادارة الاداء	الابداع	الانشغال	الاستقطاب	الجذب والاحتفاظ	المكافآت	خلق المناخ المناسب	الثقافة	التحكم والقيادة	التحديد	التقييم	النقل والاستدامة	الاتصال والتمكين	النشر والادارة	التحفيز	الاداء	استراتيجية التطوير	اسماء الباحثين والمفكرين	ت
			✓	✓	✓			✓				✓	✓	✓	✓	✓	✓	Ringo et al., 2008: 3	١
					✓											✓		ASTD, 2008: 2	٢
					✓									✓			✓	Maxwell & Maclean, 2008: 3	٣
					✓												✓	Avamleh, 2009: 24	٤
		✓			✓		✓		✓								✓	Nase et al., 2009: 4	٥
✓					✓												✓	Osinga, 2009: 15	٦
						✓	✓						✓				✓	Sween, 2009: 94	٧
					✓							✓	✓		✓		✓	Behrstock, 2010: 15	٨
					✓												✓	Hatum, 2010: 124	٩
	✓				✓												✓	الكرعاري ٢٠١٠ : ٦٩	١٠
1	1	1	1	1	9	1	2	2	1	1	1	2	3	3	2	2	9	المجموع	
%10	%10	%10	%10	%10	%90	%10	%20	%20	%10	%10	%10	%20	%30	%30	%20	%20	%90	النسبة	

المصدر: من أعداد الباحث

٢- مفهوم الإبداع المنظمي :

لقد تعددت المفاهيم من قبل العديد من الكتاب والباحثين لتحديد مفهوم الإبداع المنظمي والجدول (٧) يوضح ذلك:

جدول (٧) تعريف الإبداع المنظمي وفق المنظور الزمني

ت	الكاتب ، السنة ، والصفحة	المفهوم
١	Andrews, 1965: 152	العملية التي يتميز بها الفرد عندما يواجه مواقف معينة يستجيب لها بما يتفق وذاته فتأتي استجابته مختلفة عن استجابات الآخرين وتكون منفردة
٢	روشكا، ١٩٨٩: ١٩	مجموعة متكاملة من العوامل الذاتية والموضوعية التي تقود إلى إنتاج جديد وأصيل وذو قيمة من قبل الفرد والجماعة.
٣	Robbins, 1998: 105	القدرة على جمع الأفكار وإخراجها بسلوك فريد من نوعه وغير اعتيادي لربط تلك الأفكار وتنفيذها .
٤	الصرن، ٢٠٠٠: ٢٨	أفكار تتصف بأنها جديدة ومفيدة ومتصلة بحل مشكلة معينة أو تجميع أو إعادة تركيب الأنماط من المعرفة في أشكال فريدة .
٥	Marinus, 2000: 25	العملية التي تعطي شيئاً غير موجود سابقاً .
٦	Daft, 2000:42	توليد أفكار جديدة قادرة على إشباع الحاجات والاستجابة للفرص .
٧	Daft , 2001: 357	تبني فكرة أو سلوك جديد لسوق المنظمة أو بينتها العامة.
٨	نجم، ٢٠٠٣: ٢٢	قدرة الشركة على التوصل إلى ما هو جديد يضيف قيمة أكبر وأسرع من المنافسين في السوق
٩	European Commission, 2004: 23	تجديد وتوسيع مدى من المنتجات والخدمات والأسواق ذات الصلة وإنشاء طرائق جديدة للإنتاج والعرض والتوزيع وإدخال التغيرات في إدارة و تنظيم قوى العمل
١٠	السالم، ٢٠٠٥: ٨٤	عملية فكرية متميزة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق في شتى جوانب الحياة وتتعامل مع الواقع وتسعى للأفضل ، والإبداع شبكة من العوامل التي تخلق وتستثمر المعرفة والتكنولوجيا الجديدة .
١١	Drucker, 2006: 204	الاستغلال الناجح للأفكار الجديدة.
١٢	العتيبي، ٢٠٠٧: ٢٨	العملية التي ينتج عنها شيء جديد سواء كان هذا الشيء فكرة أو موضوعاً أو شكلاً جديداً أو انتقالاً من عناصر قديمة إلى أخرى جديدة.
١٣	Fregger, 2007: 33	المعرفة والاكتشافات الناتجة عن الاتصالات المنظمية الداخلية والتي ترفع في النهاية من جودة حياة الأفراد والبيئة .
١٤	الليثي، ٢٠٠٨: ١١	يعني القدرة على المجيء بشيء جديد ذو قيمة للمجتمع قد يتعلق هذا الشيء بعمل أو فكرة أو أسلوب جديد.
١٥	خير الله، ٢٠٠٩: ٩	تفاعل عدد من القدرات والاستعدادات والخصائص الشخصية التي تؤدي إذا ما وجدت البيئة المناسبة إلى إنتاج أصيل ومفيد وجديد يساهم في تقدم وتطور الحياة الإنسانية في الميادين المتعددة في العلم والتقنية والإدارة والتعليم والأدب والفن .

المصدر : من اعداد الباحث

ومن خلال ما تقدم يرى الباحث بأن **الإبداع المنظمي** : هو سلوك الفرد أو المنظمة في تبني الأفكار والأساليب الجديدة لتقديم منتج معين ذو قيمة للمجتمع أو طرح حلول جديدة لمشكلة محددة تنير الدهشة عند الآخرين .

أهمية الإبداع للمنظمات Organizational Innovation Importance

أن الإبداع تحتاجه كل المنظمات الصناعية والتجارية وحتى الخدمية ، كونها تعمل في ظل ظروف متغيرة ومعقدة تفرض عليها تحديات عديدة وكبيرة لم تشهدها من قبل ، لذلك يتحتم على هذه المنظمات مواجهة مثل تلك التحديات بسرعة وكفاءة وفاعلية ، الأمر الذي يتطلب قدرات إبداعية عالية .

ويشير (القحطاني ، ٢٠٠٧ : ١٣) إلى أن أهمية الإبداع للمنظمات تعود إلى كونه وسيلة للتطوير والتجديد وابتكار طرق وحلول جديدة للمشاكل القائمة بطريقة مبتكرة توفر الوقت والجهد والتكلفة ، فحسيلة الإبداع تعبر عما وصلت إليه البشرية من حضارات مدنية ، فلولا الإبداع والابتكار لظلت الحياة على صورتها البدائية .

وأكد (Lampikoski & Emden , 1996 : 160) أن أفضل المنظمات هي تلك التي تمتلك القدرة على الإبداع وأفضل المدراء التنفيذيون هم أولئك الذين يستطيعون توفير المناخ التنظيمي الملائم لمساعدة أعضاء المنظمة في استخدام مواهبهم الإبداعية بشكل كامل ، لتحقيق أهداف وغايات المنظمة مفسرين ذلك بأن الإدارة هي التي تتخذ القرارات المهمة التي تحدد حياة العمل من خلال معرفتهم بموارد المنظمة والموقف التنافسي والتطورات في البيئة الخارجية .

ولا تقتصر أهمية الإبداع على العاملين فقط لذا يرى (Devann & Tichy) بأن الإبداع هو مهم جداً لبقاء المنظمات على المدى الطويل وتحقيق الميزة التنافسية في بيئة سريعة التغيير باعتباره مورداً هاماً للمنظمة ، يجب إدارته بشكل جيد بل حتى تنميته وتطويره ، كونه يوفر الفرص للمنظمة لتطوير إنتاج سلع وخدمات جديدة بما يلبي حاجة المستهلكين وبالتالي زيادة مبيعاتها ومن ثم زيادة الربحية (Schermerhorn et al , 1997 : 410) .

وكذلك يعتبر الإبداع أحد الطرق التي يمكن الاعتماد عليها لتحقيق الاستقرار ، وزيادة عائدات المساهمين ، ورضا العاملين للبقاء في المنظمة (Khaledabadi , 2008 : 19) .

ويضيف باترسون (Patterson , 1996 : 11) أن الإبداع يؤدي إلى الحد من التكاليف في عمليات الإنتاج وتحسين النوعية وزيادة المبيعات وبالتالي زيادة الأرباح المتحققة الأمر الذي يعزز الموقف التنافسي للمنظمة في الأسواق . ويرى (McDaniel , 2000 : 5) أن الإبداع الذي يتم تطبيقه من خلال التكنولوجيا المتقدمة يساعد المنظمات على تحقيق المنافع الآتية :

- ١- زيادة الأرباح .
- ٢- تحسين الإنتاج وسرعة تسليم المنتج وخفض الأسعار وزيادة الحصة السوقية بواسطة زيادة المبيعات .
- ٣- تقليل عمليات الرقابة .
- ٤- خفض كلف المخزون .

أبعاد الإبداع المنظمي : Dimensions of organizational Innovation

خصصت هذه الفقرة لمناقشة وتوضيح الأبعاد الأساسية للإبداع المنظمي والتي سيعتمدها البحث كمتغيرات إجرائية والتي تناولها العديد من الباحثين والمفكرين في هذا المجال وكما موضح في الجدول (٨) الآتي :

جدول (٨) أبعاد الإبداع المنظمي

أبعاد إداري	تعليم السلوكيات	القدرة على التعلم	أشراك المعرفة	اتخاذ القرارات	خلق الأفكار	خلق الميزة التنافسية	إضافة قيمة	تحسين الأداء	الاختراعات	البحوث	تشجيع الإبداع	القدرة على التغيير	القدرة على حل المشكلات	روح المخاطرة	سعة الاتصالات	الإبداع كنتاج إبداعي	الإبداع كطريقة للتفكير	الإبداع كعملية	السمات الشخصية للمبدعين	أبعاد الإبداع	أسماء الباحث والسنة	أسماء الباحث
											*	*	*	*	*	*	*	*	*		Ettile & okeefe , 1982:179	١
									*	*			*	*			*	*	*		Isaksen & Treffinger , 1991	٢
													*	*							Spence , 1994 :32	٣
													*	*							Damanpour , 1996:695	٤
					*						*	*	*	*							Anthony , 2000 : 97	٥
				*	*	*					*	*	*	*	*						الحربي : ٢٠٠٢ ، ٤	٦
				*	*	*					*	*	*	*	*	*					الصرايرة : ٢٠٠٢ ، ٧	٧
		*	*	*	*	*					*	*	*	*	*	*					مرضاح : ٢٠٠٦ ، ٨	٨
											*	*	*	*	*	*					MacCurtain , et al; 2008 : 10	٩
*	*										*	*	*	*	*	*	*	*	*		Chen , et al; 2010 :226	١٠
													*	*	*	*	*	*	*		Grossan & Apaydin , 2010 : 1167	١١
											*	*	*	*	*	*	*	*	*		جبال : ٢٠١٠ ، ١٢	١٢
																					المجموع	١٣
% ٨	% ٨	% ٨	% ٨	% ٢٥	% ٨	% ٨	% ٨	% ٨	% ٨	% ٨	% ٥٨	% ٢٥	% ٦٧	% ٥٨	% ٤٢	% ١٦	% ٨	% ١٦	% ٨		النسبة	١٤

المبحث الثالث

الوصف الإحصائي: عرض نتائج البحث وتحليل الفرضيات وتفسيرها

يتناول المبحث الثاني موضوع الوصف الإحصائي لنتائج البحث التطبيقية مع تحليل وتفسير هذه النتائج والجدولان التاليان يوضحان ذلك:

جدول (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الإجابة والأهمية النسبية للأبعاد الرئيسة لمتغير إدارة الموهبة (N=180)

البعد الرئيس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإجابة	الأهمية النسبية
١. استراتيجية التطوير	3.23	1.04	معتدل	الثاني
٢. الجذب والاحتفاظ	2.56	0.99	منخفض	الرابع
٣. النشر والإدارة	3.08	0.97	معتدل	الثالث
٤. الاتصال والتمكين	3.32	0.98	معتدل	الأول
المعدل العام لمتغير إدارة الموهبة	3.05	0.99	معتدل	-

ويلاحظ من خلال بيانات الجدول أعلاه بأن بعد الاتصال والتمكين حصل على المرتبة الأولى بدرجة الأهمية النسبية حسب إجابات عينة البحث إما أقل بعد فقد كان من نصيب الجذب والاحتفاظ، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير إدارة الموهبة معتدل (3.05) وبانحراف معياري عام بلغ (0.99).

جدول (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الإجابة والأهمية النسبية للأبعاد الرئيسة لمتغير الإبداع المنظمي (N=180)

البعد الرئيس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الإجابة	الأهمية النسبية
١. القدرة على حل المشكلات	2.97	0.94	معتدل	الثاني
٢. روح المخاطرة	2.54	0.90	منخفض	الرابع
٣. تشجيع الإبداع	2.78	0.99	معتدل	الثالث
٤. سعة الاتصالات	3.14	0.85	معتدل	الأول
المعدل العام لمتغير الإبداع المنظمي	2.86	0.92	معتدل	-

ومن خلال الاطلاع على بيانات الجدول أعلاه الخاصة بأبعاد الإبداع المنظمي يلاحظ بأن بعد سعة الاتصالات قد حصل على المرتبة الأولى بدرجة الأهمية النسبية حسب إجابات عينة البحث إما أقل بعد فقد كان من نصيب روح المخاطرة، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير الإبداع المنظمي مرتفع جداً (2.86) وبانحراف معياري عام بلغ (0.92).

تحليل الفرضيات - أولاً: الفرضية الرئيسة الأولى:

"توجد علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المواهب بدلالة أبعاده مجتمعة والإبداع المنظمي بدلالة أبعاده مجتمعة"

اعتمد في هذه الدراسة على معامل الارتباط البسيط (Pearson) لاختبار الفرضية الرئيسة الثالثة والمتمثلة بعلاقات الارتباط بين أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموهبة) والمتغير المعتمد (الإبداع المنظمي). إذ يظهر الجدول (١١) مصفوفة معاملات الارتباط البسيط (Pearson) بين أبعاد هذه المتغيرات. وتتفرع من هذه الفرضية ست فرضيات فرعية هي:

١. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة مع بعد القدرة على حل المشكلات

يظهر جدول مصفوفة الارتباط (١١) بان هنالك علاقات ارتباط قوية (لان قيمتها اكبر من 0.30) وذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين ابعاد ادارة الموهبة (استراتيجية التطوير، والجذب والاحتفاظ، والنشر والادارة والاتصال والتمكين) وبعد القدرة على حل المشكلات. اذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين هذه الأبعاد على الترتيب (0.650; 0.711; 0.665; 0.488). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (١).

٢. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة مع بعد روح المخاطرة

يتبين من خلال بيانات جدول مصفوفة الارتباط (١١) بان هنالك علاقات ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين ابعاد ادارة الموهبة (استراتيجية التطوير، والجذب والاحتفاظ، والنشر والادارة والاتصال والتمكين) وبعد روح المخاطرة. اذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين هذه الأبعاد على الترتيب (0.504; 0.532; 0.617; 0.377). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (٢) بشكل كامل.

٣. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة مع بعد تشجيع الابداع

يعرض جدول مصفوفة الارتباط (١١) بان هنالك علاقات ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين ابعاد ادارة الموهبة (استراتيجية التطوير، والجذب والاحتفاظ، والنشر والادارة والاتصال والتمكين) وبعد تشجيع الابداع. اذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين هذه الأبعاد على الترتيب (0.583; 0.596; 0.655; 0.425). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (٣) بشكل كامل.

٤. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة مع بعد توسيع الاتصال

يوضح جدول مصفوفة الارتباط (١١) العلاقة بين ابعاد ادارة الموهبة وأبعاد الإبداع المنظمي ويشير إلى ان هنالك علاقات ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين ابعاد ادارة الموهبة (استراتيجية التطوير، الجذب والاحتفاظ، والنشر والإدارة والاتصال والتمكين) وبعد توسيع الاتصال. اذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين هذه الأبعاد على الترتيب (0.663; 0.679; 0.625). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (٤) بشكل كامل.

٥. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة مجتمعة مع إبعاد الإبداع المنظمي بشكل مستقل

يعرض جدول مصفوفة الارتباط (١١) بان هنالك علاقات ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين ابعاد ادارة الموهبة مجتمعة وابعاد الإبداع المنظمي (القدرة على حل المشكلات، روح المخاطرة، وتشجيع الإبداع وتوسيع الاتصال). اذ بلغت قيم معاملات الارتباط البسيط بين متغير ادارة الموهبة وهذه الأبعاد على الترتيب (0.721; 0.674; 0.606; 0.750). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (٥) بشكل كامل.

٦. توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة مجتمعة مع ابعاد الابداع المنظمي بشكل مستقل

يظهر جدول مصفوفة الارتباط (١١) وجود علاقات ارتباط قوية وذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين أبعاد ادارة الموهبة مجتمعة وأبعاد الإبداع المنظمي مجتمعة. اذ بلغت قيم

معاملات الارتباط البسيط بين متغير إدارة الموهبة ومتغير الإبداع المنظمي (0.801). وتدعم هذه النتيجة صحة الفرضية الفرعية (٦) بشكل كامل.

ووفقاً لما تقدم فإن النتائج الخاصة بالعلاقة الارتباطية بين أبعاد إدارة الموهبة (استراتيجية التطوير، والجذب والاحتفاظ، والنشر والادارة والاتصال والتمكين) وأبعاد الإبداع المنظمي (القدرة على حل المشكلات، وروح المخاطرة، وتشجيع الإبداع وتوسيع الاتصال) تؤكد تحقق الفرضية الأولى بشكل كامل. وتفيد هذه النتيجة بأن حالة الزيادة أو التحسين في إدارة الموهبة من خلال أبعادها الأربعة يمكن ان يكون له دور ملحوظ في زيادة مستوى الإبداع المنظمي للمنظمة من خلال تأثيره على إبعاد الإبداع المنظمي للمنظمة.

جدول (١١) مصفوفة معاملات الارتباط بين ابعاد ادارة الموهبة وابعاد الابداع المنظمي

الإبداع المنظمي	الموهبة ادارة	الاتصال الواسع	تشجيع الإبداع	روح المخاطرة	المشكلات حل	الاتصال والتمكين	النشر والادارة	والاحتفاظ الجذب	استراتيجية التطوير	
									1	R استراتيجية التطوير
										Sig. (2-tailed)
									180	N
								1	.599(**)	R الجذب والاحتفاظ
									.000	Sig. (2-tailed)
								180	180	N
							1	.717(**)	.503(**)	R النشر والادارة
									.000	Sig. (2-tailed)
							180	180	180	N
						1	.697(**)	.647(**)	.483(**)	R الاتصال والتمكين
							.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
						180	180	180	180	N
					1	.650(**)	.665(**)	.711(**)	.488(**)	R القدرة على حل المشكلات
						.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
					180	180	180	180	180	N
				1	.621(**)	.504(**)	.532(**)	.617(**)	.377(**)	R روح المخاطرة
					.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
				180	180	180	180	180	180	N
			1	.665(**)	.668(**)	.583(**)	.596(**)	.655(**)	.425(**)	R تشجيع الإبداع
				.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
			180	180	180	180	180	180	180	N
		1	.697(**)	.572(**)	.673(**)	.663(**)	.697(**)	.625(**)	.440(**)	R توسيع الاتصال
			.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
		180	180	180	180	180	180	180	180	N
	1	.721(**)	.674(**)	.606(**)	.750(**)	.841(**)	.865(**)	.888(**)	.766(**)	R ادارة الموهبة
		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
	180	180	180	180	180	180	180	180	180	N
1	.801(**)	.857(**)	.887(**)	.828(**)	.861(**)	.699(**)	.725(**)	.759(**)	.504(**)	R الابداع المنظمي
	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	Sig. (2-tailed)
180	180	180	180	180	180	180	180	180	180	N

. الارتباط معنوي عند مستوى 0.01 (ذو اتجاهين). Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed). **

. الارتباط معنوي عند مستوى 0.05 (ذو اتجاهين). Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed). *

ثانياً: الفرضية الرئيسية الثانية:

" يوجد تأثير موجب ذو دلالة احصائية لإدارة الموهبة كمتغير كلي مستقل في الابداع المنظمي بوصفه متغيراً كلياً تابعاً "

سيستخدم تحليل الانحدار المتعدد لغرض اختبار حجم التأثير واتجاه التأثير ومعنويته وذلك يكون بعد تقسيم الفرضية الرئيسية الثانية الى خمس فرضيات فرعية وعلى النحو ادناه:

١. الفرضية الفرعية-١: "يوجد تأثير ذو دلالة احصائية لأبعاد ادارة الموهبة في بعد القدرة على حل المشكلات"

تركز الفرضية الفرعية-١ على العلاقة بين ابعاد ادارة الموهبة (استراتيجية التطوير، الجذب والاحتفاظ، النشر والإدارة، الاتصال والتمكين) وبعد القدرة على حل المشكلات، وكما يظهر من خلال الجدول (12) فإن هنالك علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ($\beta = 0.39$, $P < .01$) بين بعد الجذب والاحتفاظ وبعد القدرة على حل المشكلات. ويشير مضمون هذه النتيجة الى ان الكليات التي تقوم باتباع سياسة تؤكد على جذب والاحتفاظ على الاشخاص الموهوبين من المحتمل الاكبر ان يزداد لدى العاملين لديها مستوى القدرة على حل المشكلات وهذا جاء مطابق مع توقعات الدراسة. كما يعرض الجدول (12) نتائج العلاقة بين بعد النشر والإدارة وبعد القدرة على حل المشكلات. وتتنبأ هذه الفرضية بان بعد النشر والإدارة سيكون له تأثير ايجابي في مستوى قدرة العامل على حل المشكلات داخل الكلية. اذ تعرض النتائج بأن بعد النشر والإدارة ($\beta = 0.20$, $P < .05$) له تأثير ايجابي ومعنوي عند مستوى (5 %) وهذه النتيجة جاءت متناسقة مع توقعات الدراسة.

ويلاحظ من خلال الجدول (12) وجود علاقة تأثير معنوية ($\beta = 0.24$, $P < .01$) بين بعد الاتصال والتمكين وبعد القدرة على حل المشكلات عند مستوى (1 %). وتفيد هذه النتيجة بان الكليات التي تعطي العاملين حرية الاتصال والتمكين من المحتمل الأكبر ان تزيد لدى الأفراد العاملين لديها مستوى القدرة على حل المشكلات. كما تبين نتائج الجدول ذاته وجود علاقة تأثير ليس لها دلالة معنوية لا عند مستوى (1 %) ولا مستوى (5 %) بين بعد استراتيجية التطوير وبعد القدرة على حل المشكلات ($\beta = 0.04$, $P > .01$). وهذا يدل على ان استراتيجية التطوير لا تعزز من مستوى القدرة على حل المشكلات لدى العاملين داخل الكليات وهذه النتيجة جاءت مغايرة لتوقعات الدراسة.

كما تشير نتائج الجدول (12) إلى أن أبعاد إدارة الموهبة (استراتيجية التطوير، الجذب والاحتفاظ، النشر والإدارة، الاتصال والتمكين) تساهم في تفسير (58 %) من التغير الحاصل في بعد القدرة على حل المشكلات و (42 %) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في النموذج الإحصائي. وكما تؤكد قيمة ($F = 61.43$, $P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير نتائج بعد القدرة على حل المشكلات من خلال مفهوم إدارة الموهبة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعماً كاملاً اتجاه الفرضية الفرعية-١.

جدول (١٢) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	B	T	Sig.	R 2	F
القدرة على حل المشكلات	استراتيجية التطوير	.04	.63	.530	0.58	61.43**
	الاجذب والاحتفاظ	.39**	4.97	.000		
	النشر والإدارة	.20*	2.56	.011		
	الاتصال والتمكين	.24**	3.35	.001		

٢. الفرضية الفرعية-٢: "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لإبعاد إدارة الموهبة في بعد روح المخاطرة"

تلقي الفرضية الفرعية-٢ الضوء على العلاقة بين أبعاد إدارة الموهبة (استراتيجية التطوير، والاجذب والاحتفاظ، والنشر والإدارة، والاتصال والتمكين) وبعد روح المخاطرة، وكما يعرض الجدول (13) فإن هنالك علاقة تأثير غير ذات دلالة معنوية لا عند مستوى (1 %) ولا مستوى (5 %) ($\beta = -0.02$, $P > .05$) بين بعد استراتيجية التطوير وبعد روح المخاطرة. ويشير مضمون هذه النتيجة الى ان الكليات التي لديها استراتيجية تطوير ليس بالضرورة ان يزداد لدى العاملين لديهم مستوى الشعور بروح المخاطرة. كما يظهر الجدول (١٣) نتائج العلاقة بين بعد الجذب والاحتفاظ وبعد روح المخاطرة. اذ تتوقع هذه الفرضية بان بعد الجذب والاحتفاظ سيكون له تأثير ايجابي في مستوى روح المخاطرة للعامل داخل الكلية عينة البحث. اذ تعرض النتائج بأن بعد الجذب والاحتفاظ ($\beta = 0.46$, $P < .01$) له تأثير ايجابي ومعنوي عند مستوى (1 %) وهذه النتيجة جاءت مطابقة لتوقعات الدراسة والتي تشير الى ان الكليات التي تعمل على استخدام سياسة الجذب والاحتفاظ سوف تتمكن من خلق المناخ الذي يعزز روح المخاطرة لدى العاملين. ويلاحظ من خلال الجدول (13) ايضاً عدم وجود علاقة تأثير معنوية ($\beta = 0.12$, $P > .05$) بين بعد النشر والإدارة وبعد روح المخاطرة لا عند مستوى (1 %) ولا مستوى (5 %). كما تؤكد نتائج الجدول (13) عدم وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لا عند مستوى (1 %) ولا مستوى (5 %) بين بعد الاتصال والتمكين وبعد روح المخاطرة ($\beta = 0.13$, $P > .05$). وهذا يدل على ان الاتصال والتمكين لا يعزز بالضرورة من مستوى روح المخاطرة لدى العاملين في الكليات عينة البحث.

كما تشير نتائج الجدول (13) الى ان ابعاد إدارة الموهبة (استراتيجية التطوير، والاجذب والاحتفاظ، والنشر والإدارة، والاتصال والتمكين) تساهم في تفسير (39 %) من التغير الحاصل في بعد روح المخاطرة و (61 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج الإحصائي. وكما تؤكد قيمة ($F = 29.89$, $P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بعد روح المخاطرة من خلال مفهوم إدارة الموهبة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعماً جزئياً اتجاه الفرضية الفرعية-٢.

جدول (١٣) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	B	T	Sig.	R 2	F
روح المخاطرة						
استراتيجية التطوير		-.02	-.31	.754	0.39	29.89**
ال جذب والاحتفاظ		.46**	4.87	.000		
النشر والإدارة		.12	1.33	.184		
الاتصال والتمكين		.13	1.55	.122		

٣. الفرضية الفرعية- ٣ : "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في بعد تشجيع الإبداع"

نتناول الفرضية الفرعية-٣ العلاقة بين ابعاد ادارة الموهبة (استراتيجية التطوير، الجذب والاحتفاظ، النشر والإدارة، الاتصال والتمكين) وبعد تشجيع الإبداع، وكما يعرض الجدول (14) فأن هنالك علاقة تأثير ليست ذات دلالة معنوية ($\beta = 0.00$, $P > .05$) بين بعد استراتيجية التطوير وبعد تشجيع الإبداع لا عند مستوى (5 %) ولا مستوى (1 %). ويعبر مضمون هذه النتيجة الى ان استراتيجية التطوير ليس لها دور في تعزيز مستوى تشجيع الإبداع داخل الكلية. كما يظهر الجدول (14) نتائج العلاقة بين بعد الجذب والاحتفاظ وبعد تشجيع الإبداع. اذ تعرض النتائج بأن بعد الجذب والاحتفاظ ($\beta = 0.40$, $P < .01$) له تأثير ايجابي ومعنوي عند مستوى (1 %) وهذه النتيجة جاءت مطابقة لتوقعات الدراسة اذ تشير هذه النتيجة الى ان الكليات التي تتبع سياسة الاحتفاظ والجذب سيكون لها دور في تشجيع الإبداع لدى العاملين لديها.

ويشاهد من خلال الجدول (14) عدم وجود علاقة تأثير معنوية ($\beta = 0.16$, $P > .05$) بين بعد النشر والإدارة وبعد تشجيع الإبداع لا عند مستوى (5 %) ولا مستوى (1 %). كما توضح نتائج الجدول () وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين بعد الاتصال والتمكين وبعد تشجيع الإبداع ($\beta = 0.21$, $P < .01$). وهذا يدل على ان بعد الاتصال والتمكين يساهم في تعزيز مستوى تشجيع الإبداع لدى العاملين داخل الكليات عينة البحث وهذا جاء مطابق لتوقعات الدراسة.

كما تبين نتائج الجدول (14) ان ابعاد ادارة الموهبة (استراتيجية التطوير، والجذب والاحتفاظ، والنشر والإدارة، والاتصال والتمكين) تساهم في تفسير (47 %) من التغير الحاصل في بعد تشجيع الإبداع و (53 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج الإحصائي. وكما توضح قيمة ($F = 40.76$, $P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بعد تشجيع الإبداع من خلال مفهوم إدارة الموهبة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعماً جزئياً اتجاه الفرضية الفرعية-٣.

جدول (١٤) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	B	T	Sig.	R 2	F
تشجيع الإبداع						
استراتيجية التطوير		.00	.02	.983	0.47	40.76**
ال جذب والاحتفاظ		.40**	4.61	.000		
النشر والإدارة		.16	1.84	.068		
الاتصال والتمكين		.21**	2.63	.009		

٤. الفرضية الفرعية- ٤ : "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة بعد سعة الاتصالات"

نتناول الفرضية الفرعية- ٤ العلاقة بين أبعاد إدارة الموهبة وبعد سعة الاتصالات ، وكما يبين الجدول (15) فإنه لا توجد ايضاً علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ($\beta = 0.02$, $P > .05$) بين بعد استراتيجية التطوير وبعد سعة الاتصالات لا عند مستوى (5 %) ولا مستوى (1 %). كما يظهر الجدول (15) نتائج العلاقة بين بعد الجذب والاحتفاظ وبعد سعة الاتصالات. اذ تعرض النتائج بأن بعد الجذب والاحتفاظ ($\beta = 0.16$, $P < .05$) له تأثير ايجابي ومعنوي عند مستوى (5 %) وهذه النتيجة جاءت مطابقة لتوقعات الدراسة.

ويلاحظ من خلال الجدول (15) وجود علاقة تأثير معنوية ($\beta = 0.29$, $P < .01$) بين بعد الاتصال والتمكين وبعد سعة الاتصالات عند مستوى (1 %). وتفيد هذه النتيجة بان الاتصال والتمكين يساهم في زيادة مستوى سعة الاتصالات بين العاملين داخل الكليات عينة البحث. كما توضح نتائج الجدول (15) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين بعد النشر والإدارة وبعد سعة الاتصالات ($\beta = 0.37$, $P < .01$). وهذا يدل على ان بعد النشر والإدارة يساهم في تعزيز مستوى سعة الاتصالات لدى العاملين. وهذا جاء متناسق مع افتراضات الدراسة.

من جانب اخر يلاحظ من نتائج الجدول (15) الى ان ابعاد إدارة الموهبة الأربعة (استراتيجية التطوير، والجذب والاحتفاظ، والنشر والإدارة والاتصال والتمكين) تساهم في تفسير (55 %) من التغيير الحاصل في بعد سعة الاتصالات و (45 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلية في النموذج الإحصائي. وكما توضح قيمة ($F = 55.61$, $P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير بعد سعة الاتصالات من خلال مفهوم إدارة الموهبة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعماً جزئياً اتجاه الفرضية الفرعية- ٤.

جدول (١٥) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	B	T	Sig.	R 2	F
سعة الاتصالات						
استراتيجية التطوير		.02	.25	.804	0.55	55.61**
الجذب والاحتفاظ		.16*	2.00	.047		
النشر والإدارة		.37**	4.61	.000		
الاتصال والتمكين		.29**	3.97	.000		

٥. الفرضية الفرعية- ٥ : "يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في ابعاد الإبداع المنظمي مجتمعة"

تركز الفرضية الفرعية- ٥ على العلاقة بين ابعاد إدارة الموهبة وابعاد الإبداع المنظمي مجتمعة ، وكما يظهر الجدول (16) فإن هنالك لا توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية ($\beta = 0.01$, $P > .05$) بين بعد استراتيجية التطوير ومتغير الإبداع المنظمي. وتعني هذه النتيجة بان استراتيجية تطوير الموهبة المتبعة من قبل الكليات لا تساهم في الضرورة في زيادة مستوى الإبداع المنظمي متمثلاً بأبعاده الأربعة. كما يبين الجدول (16) نتائج العلاقة بين بعد الجذب والاحتفاظ ومتغير الإبداع المنظمي بأبعاده مجتمعة. اذ تعرض النتائج بأن هذا البعد ($\beta = 0.41$)

($P < .01$) , له تأثير ايجابي ومعنوي عند مستوى (1 %) وهذه النتيجة جاءت متفقة مع توقعات الدراسة.

ويظهر ايضا من خلال ملاحظة نتائج الجدول (١٦) وجود علاقة تأثير معنوية ($\beta = 0.25$, $P > .05$) بين بعد النشر والإدارة وابعاد الابداع المنظمي مجتمعة عند مستوى (1 %). وتفيد هذه النتيجة بان النشر والإدارة تساهم في الضرورة في زيادة مستوى الابداع المنظمي لدى العاملين داخل الكلية. كما توضح نتائج الجدول (16) وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى (1 %) بين بعد الاتصال والتمكين ومتغير الابداع المنظمي ($\beta = 0.26$, $P < .01$). وهذا يدل على ان بعد الاتصال والتمكين يساهم في تعزيز مستوى الإبداع المنظمي للعاملين داخل الكليات عينة البحث.

من جانب اخر يتبين من نتائج الجدول (16) بان ابعاد ادارة الموهبة الاربعة (استراتيجية التطوير، الجذب والاحتفاظ، النشر والإدارة، الاتصال والتمكين) تساهم في تفسير (67 %) من التغيير الحاصل في بعد ابعاد الإبداع المنظمي مجتمعة و (23 %) يعود لتدخل عوامل اخرى غير داخلة في النموذج الإحصائي. وكما توضح قيمة ($F = 90.72$, $P < 0.01$) على وجود الدلالة المعنوية في تفسير ابعاد الإبداع المنظمي من خلال مفهوم ادارة الموهبة. وفي ضوء ما تقدم فإن هذه النتيجة تقدم دعماً جزئياً اتجاه الفرضية الفرعية-٥.

جدول (١٦) نتائج تحليل الانحدار المتعدد لاختبار الفرضية الفرعية الخامسة من الفرضية الرئيسية الثانية

المتغير المعتمد	المتغير المستقل	B	T	Sig.	R 2	F
الابداع المنظمي بأبعاده مجتمعة						
استراتيجية التطوير		.01	.18	.859	0.67	90.72**
الجذب والاحتفاظ		.41**	5.91	.000		
النشر والإدارة		.25**	3.60	.000		
الاتصال والتمكين		.26**	4.03	.000		

المبحث الرابع

الاستنتاجات والتوصيات

أولاً- الاستنتاجات:

- ١- يعدُّ مفهوم إدارة الموهبة المفتاح الرئيس لنجاح وتقدم المنظمات في العصر الحديث. وبصفته شكل من أشكال الاستثمار ينظر إلى الأفراد على أنهم المصدر الرئيس للإبداع والتطوير والتميز.
- ٢- تبين من نتائج البحث أن هناك علاقة ارتباط موجبة ذات دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموهبة في تحسين وزيادة مستوى الإبداع في المنظمات وبمستويات متفاوتة وبنسب مختلفة .
- ٣- تبين من اختبار نتائج فرضيات البحث أن الكليات التي تطبق عمليات وأبعاد إدارة الموهبة في أداء أنشطتها تستطيع التغلب على العديد من الصعوبات والمشاكل التي تواجهها لما لها من أثر إيجابي في تعزيز الأفكار الابداعية بشكل عام والقدرة على مواجهة تلك المشكلات وتشخيص أسبابها وبالتالي وضع الحلول المناسبة لها .
- ٤- ظهر من نتائج البحث واختبار الفرضيات بأن بعد استراتيجيات التطوير كان متباين ومختلف في الكليات عينة البحث ، وهذا يعني أن بعض الكليات اهتمت بموضوع تطوير المواهب إلا ان هذا الاهتمام ليس بالضرورة سوف يؤدي الى زيادة مستوى الابداع ، والبعض الآخر لم تعير الاهتمام لاستراتيجية التطوير وهذا قد يكون نابع من دور القيادة التعليمية داخل الكلية أو الثقافة أو المناخ السائد في الكلية .

ثانياً- التوصيات:

- ١- إن تركيز المنظمات على الأدوار التقليدية لإدارة الموارد البشرية والمتمثلة في التعيين والتدريب والتخطيط والتعاقد الوظيفي يمثل قصور في منظور إدارات تلك المنظمات، لذا يجب على منظمات الأعمال التركيز على العمليات الخاصة بإدارة الموهبة لتحقيق ميزة تنافسية .
- ٢- ضرورة بناء وحدات ومراكز (مركز الموهبة) متخصصة في متابعة الأفكار الابداعية والمقترحات التي تقدم من قبل التدريسين داخل الكليات مجتمع الدراسة .
- ٣- العمل على تطوير الخطط والاجراءات الخاصة بوضع برامج لتطوير وتدريب الافراد من ذوي المواهب والمهارات الحالية كجزء من الاستراتيجية الكلية للعمل .
- ٤- تبني نظام حوافز يستند على أسس موضوعية لمكافأة أصحاب الأفكار الابداعية التي تسهم في تحسين أداء العمليات الوظيفية وتقليل الفجوة المعرفية .
- ٥- استثمار وسائل الاتصالات الحديثة الشبكة العالمية للمعلومات (الانترنت) للاطلاع على أفكار ومواهب ومعارف الآخرين ونشرها وتوظيفها بما يخدم أهداف الجامعة أو الكلية وطموحاتها المستقبلية .

٦- قيام المؤسسات الجامعية على خلق مناخ يسمح بحرية التعبير عن الرأي وتقديم المقترحات للارتقاء بمستوى القدرات والمواهب لأن الموهبة هي مصدر الإبداع .

المصادر العربية

- ١- العتيبي ، محمد زويد ، (٢٠٠٧) ، ((الطريق إلى الإبداع والتميز الإداري))، الطبعة الأولى، دار الفجر للنشر والتوزيع، القاهرة.
- ٢- الصرن ، رعد حسن ، (٢٠٠٠) ، ((أدارة الابتكار والإبداع : الأسس التكنولوجية وطرائق التطبيق)) ، الطبعة الأولى ، دار الرضا للنشر، دمشق.
- ٣- السالم ، زين العابدين جاسم محمد ، (٢٠٠٥) ، ((تحليل مقومات المعرفة وعلاقتها بالإبداع: دراسة استطلاعية لآراء عينة من منتسبي الشركتين العامة للصناعات البتروكيمياوية وصناعة الأسمدة))، أطروحة دكتوراه فلسفة في إدارة الأعمال، غير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة البصرة.
- ٤- الليثي ، محمد بن علي بن حسن ، (٢٠٠٨) ، ((الثقافة التنظيمية لمدير المدرسة ودورها في الإبداع من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الابتدائي))، رسالة ماجستير منشورة ، كلية التربية، جامعة أم القرى، السعودية.
- ٥- القحطاني ، لاحق بن عبد الله ، (٢٠٠٧) ، ((الإبداع الإداري ومعوقاته في الأمن العام بمدينة الرياض)) ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية ، جامعة نايف العربية.
- ٦- الحربي ، عصيب بن موسى بن محمد ، (٢٠٠٢) ، ((أثر متغيرات البناء التنظيمي والمتغيرات الشخصية على الإبداع لدى المدراء في الأجهزة الحكومية السعودية)) ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية العلوم الإدارية ، جامعة الملك سعود.
- ٧- العنزي ، سعد علي حمود ، والعبادي ، هاشم فوزي دباس ، (٢٠١١) ، ((أدارة الموهبة ودورها في بناء منظمات الأداء العالي)) ، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (١٦) ، (٥٩) ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة بغداد.
- ٨- الكرعاوي، محمد ثابت ، (٢٠١٠) ، ((البنية التحتية لإدارة الموهبة وأبعادها وأثرها في تحقيق الاداء العالي للمنظمات)) ، رسالة ماجستير ، كلية الادارة والاقتصاد – جامعة الكوفة .
- ٩- الصرايرة ، أكرم عبد المجيد ، (٢٠٠٣) ، ((العلاقة بين الثقافة التنظيمية والإبداع في شركتي البوتاس والفوسفات المساهمتين))، مجلة البحوث والدراسات ، المجلد(١٨) ، العدد(٤) ، جامعة مؤتة _ الأردن.
- ١٠- جبار ، تغريد صادق ، (٢٠١٠) ، ((أثر عوامل التغير في الإبداع التنظيمي))، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة مؤتة - الأردن .
- ١١- خير الله ، جمال ، (٢٠٠٩) ، ((الإبداع الإداري)) ، الطبعة الأولى، دار أسامة للنشر والتوزيع ، عمان - الأردن.

- ١٢- يونس ، طارق شريف ، (٢٠٠٥) ، ((معجم مصطلحات العلوم الإدارية والمحاسبية والانترنت))، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان – الأردن.
- ١٣- روشكا، الإسكندر، (١٩٨٩)، ((الإبداع العام والخاص))، ترجمة غسان عبد الحى، عالم المعرفة، الكويت.
- ١٤- نجم ، عبود نجم ، (٢٠٠٣) ، ((إدارة الابتكار: المفاهيم والخصائص والتجارب الحديثة))، الطبعة الأولى ، دار وائل للنشر والتوزيع ، عمان- الأردن.
- ١٥- عودة ، احمد سليمان ، وملكاوي ، فتحي حسن ، (١٩٩٢) ، ((أساليب البحث العلمي في التربية والعلوم الإنسانية)) ، الطبعة الأولى ، مكتبة الكنانى للنشر ، الأردن .
- ١٦- مرضاح ، نجوى بنت سالىن ، (٢٠٠٦)، ((العلاقة ما بين سلوك القيادة والإبداع الإداري عند المرؤوسين)) ، رسالة ماجستير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة الملك عبد العزيز ، المملكة العربية السعودية .

المصادر الأجنبية

1. Anthony, R.,(2000),((DETERMINANTS OF SUCCESSFUL ORGANISATIONAL INNOVATION :A REVIEW OF CURRENT RESEARCH)), Journal of Management Practice , Vol.(3),No.(1),pp.95-119.
2. Armstrong, Michael,(2009),((A RMASTRONG'S Handbook of Human Resource management practice)),11th edition, London and Philadelphia.
3. Ashton, C.,& Morton ,L.,(2005),((Manging talent for competitive advantage)), strategic Human Resource Review, melcrum publishing Ltd, Vol.(4),No.(5),pp.28-31.
4. AL- Awamleh, Radia ,A.,(2009), ((Developing Future Leaders :The contribution of Talent management)),Dissertation submitted to Greenleaf University of Business Administration, DBA.
5. Andrews ,F., (1965), ((Factors Affecting the manifestation of creativity by scientists)), Journal of personality , Vol.(33).
6. Brog, W.R, (1981), ((Applying Educational Research Appractical Guide for Teachers)), New York.

7. Blass,E.,(2007),((**Talent management: maximising talent for business performance**)). London and Hertfordshire :chartered management Institute and Ashridge consulting.
8. Bechet,T.P.,(2008),((**strategic staffing :a comprehensive system for effective workforce planning**)), 2nd edition, New York.
9. Buena , C.,& Sanchez, S., (2003),((**knowledge management In The Emerging strategic Business process: Information ,complexity ,and Imaginaton**)), Journal of knowledge management ,Vol.(7),No.(2).
- 10.Behrstock ,Ellen,(2010),((**Talent management in the private and Education sectors :A Literature Review**)),www.leaningpt.org
- 11.Creelman ,D.,(2004),((**Return on Investment in Talent Management :Measures you can put To Work Right Now**)), Human Capital Institute.
- 12.Christensen ,J.,& Rog ,E.,(2008),((**Talent management Astrategy for improving employee recruitment , retention and engagement within hospitality organizations**)),International Journal of contemporary Hospitality management, Vol.(20),No.(7) ,pp. 743 –757.
13. Chen , C.S.; Hsiao ,C.H; Shen ,H.C; Chou , M.C ,& Chang , C.J., (2010) ,((**Validation of school organizational Innovation assessment indicators for universities and institutes of technology**)),World Transactions on Engineering and Technology Education , Vol.(8),No.(2) ,pp. 225 –230 .
- 14.Chandra ,G.,(2009),((**Human Resource management In WIHG**)), master thesis , University of Ljubljana Faculty of Economics.
- 15.Daft , Richard L , (2000),((**Management**)),5th edition,Division of Harcourt collage publisher ,U.S.A .
- 16.Daft , R.,(2001),((**Organization Theory of Design**)),7 edition, south western collage publishing U.S.A .
- 17.Drucker ,Peter,(2006),((**The Discipline of Innovation**)),Harved Business Review ,Nov – Dec, Vol.(36),No.(6) .
- 18.Damanpour, F., (1996), ((**Organizational complexity and Innovation: Developing and testing multiple contingency**

- models)), **Journal Management Science**, Vol. (42), No. (5), pp. 693 - 716.
19. European commission ,(2004),((**Innovation management and the knowledge –Driven Economy**)), Directorate – General for Enterprise, Luxembourg, <http://www.trendchart.cordis.IU/reforts/documents/studies – innovation- management>.
20. Ettlie , J.E., & Okeefe, R.D., (1982), ((**Innovation Attitudes , values and Intentions In organizations**)), **Journal of Management studies**, Vol.(19), No.(2) ,pp. 163 – 182 .
21. Fregger, Brab, (2007), ((**winning with Innovation: American creativity Association**), [www.google .com](http://www.google.com).
22. Grossan , M.M., & Apaydin ,M., (2010), ((**A multi-Dimensional framework of organizational Innovation : Asystematic Review of the Literature**)), **Journal of Management studies**, September 2010 ,pp. 1154 – 1191 .
23. Heinen, S.J., & Oneill, C., (2004), ((**managing talent to maximize performance Employment Relations Today**)) , Vol.(31), pp:67-82.
24. 8-Hatum, A., (2010), ((**Next Generation Talent management: Talent management to survive Turmoil**)), New York
25. Isaksen ,S.G., & Treffinger ,D.J., (1991), ((**Creative Learning and problem solving**)), In A.L Costa ,**Developing Minds problem for Teaching Thinking ,U.S.A. , Library of congress** ,pp.49-89.
26. Khaledabadi, H.J., (2008), ((**Innovation management :Technology strategies for sustainable vehicle Development**)), masters thesis in production Engineering and management, Stockholm ,Sweden.
27. Lubitsh, G., & Smith, I., (2007), ((**Talent management a strategic imperative**)), **The Ashridge Journal**, pp.1-6.
28. Lampikoski, K., & Emden ,J., (1996), ((**Igniting Innovation :Inspiring organizations by Managing creativity**)), England, John Wiley & Sons.
29. Maxwell, Gillian, A., & Maclean ,S., (2008), ((**Talent management in hospitality and tourism in Scotand operational implications and strategic actions**)) , **International Journal of contemporary hospitality management** , Vol.(20), No.(7), pp.820-830.

30. Maccuratin , S. , Flood , P.C., West ,M.A. , and ,Dawson , J.F
,(2008),((**Top Team Trust ,knowledge sharing and Innovation**)),
working paper series –wp 05-08 .dcu.ie
31. Nancy ,R., & Lockwood,(2006),((**Talent management :Driver
for organizational success**)),SHRM, Society for Human
Resource Management
32. Nase, Stephanie; Sam, Padgett ; Anthony ,Wavering ;Lynda
,Phenix ,& Nile Hull ,(2009),((**The chemistry of talent :A
prescription for the 21 century health care workforce**)),pp.1-16
,**www.Deloitte.com .**
33. Osinga ,S.,(2009),((**Talent management & oracle HCM**)),HCM
3Group,thought leader oracle and HCM consultancy, pp.1-39 .
34. Patterson, M., (1996),((**Innovation Managing the process**)),In
Gaynav ,G., Hana book of Technology management ,New York,
McGrow _Hill
35. Reheef, A.,(1986),((**Investment In Education:A case study of
factors Affecting the Efficiency of Educational Activites**)) ,
High Education in Iraq , Baghdad .
36. Ringo,Tim,AllanSchweyer,MichaelDeMarco,RossJones & Eric,
Lesser (2008),((**Integrated Talent management**)),IBM, Human
capital management, Global Business services , p.1-24.
37. Robbins, S.P.,(1998),((**Organizational Behavior concepts
,controversies , A pplications**)),8th edition,(N.J :Prentice – Hall
,Inc.
38. Stockley,D.,(2005),((**Talent management concept:definitions
and explanation,(one line)** Available:<http://derekstockley.com>).
39. Silzer,R.,&Dowell,B.,(2010),((**Strategy –Driven Talent
management A leader ship Imperative**)), 1st edition ,John wiley
& sons ,New York.
40. Schuler, R.S., Jackson, S.E.,& Tarique,I.,(2011),((**Global talent
management & global talent challenges: strategic
opportunities for IHRM**)), Journal of world Business, (46),
pp.506-516.
41. Sweem ,Susan, L.,(2009),((**Leveraging Employee Engagement
through a Talent management strategy : optimizing Human
capital through Human Resources and organization**

- Development Strategy in afield study))**,Adissertation in organization Development Benedictine University
- 42.Schermerhorn ,John , R., Hunt ,J.G,& Osborn, R.N.,(1997),((**organizational Behavior**)),6th edition, John Wiley& Sons ,Inc.,New York.
- 43.Spence ,W.R.,(1994),((**Innovation: The Communication of change in Ideas practices and products**)),Chapman – London, p.32 .
- 44.Tansley,C., (2011),((what do we mean by the term “talent”in **Talent management**)),©Emerald Group publishing Limited, Vol.(43),NO.(5),PP.266-274.
- 45.Marinus, L.,(2000),((**Creativity and Technology and Technological Innovation in the United states)**),Research **Technology management**, , Vol.(43), No.(6), p.25.
- 46.McDaniel, B.,(2000),((**A survey on Entrepreneurship and Innovation**)),Social Science Journal, Vol.(37),No.(2), p () .
- 47.www.astd.org/research ,2008.