

الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية
وزارة التعليم العالي و البحث العلمي
جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية: العلوم الاقتصادية و التجارية و علوم التسيير

قسم: علوم التسيير

تخصص: إدارة أعمال

مذكرة مقدمة ضمن متطلبات نيل شهادة ماستر أكاديمي

تحت عنوان:

دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي

دراسة ميدانية على مجموعة من المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة

تحت إشراف:

بوجمعة عمرون

من إعداد:

صالح عمرون

لجنة المناقشة

الاسم و اللقب	الرتبة العلمية	الصفة
علي دبي	أستاذ التعليم العالي	رئيسا
بوجمعة عمرون	أستاذ محاضر- أ.	مشرفا ومقررا
موسى بن البار	أستاذ محاضر- أ.	مشرف مساعد
عبد الوهاب جباري	أستاذ محاضر- أ.	مناقشا

السنة الدراسية: 2019- 2020

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الإهداء

اهدي هذا العمل

إلى من قال فيهما المولى عز وجل:

﴿وَخَفِضْ لَهُمَا جَنَاحَ الذُّلِّ مِنَ الرَّحْمَةِ وَقُلْ رَبِّي أَرْحَمُهُمَا كَمَا رَبَّيَانِي صَغِيرًا﴾

الإسراء- الآية 24

والدي ووالدتي حفظهما الله

والى كل أفراد عائلتي الكريمة.

الشكر

إن الحمد والشكر لله عز وجل الذي أعانني على انجاز هذا البحث وإتمامه، ثم الشكر الجزيل والتقدير إلى الأستاذ الفاضل الدكتور بوجمعة عمرون وكذلك الأستاذ الفاضل الدكتور بن البار موسى اللذين تفضلا بالإشراف على البحث وعلى دعمهم وتوجيههم وحرصهم الدائم على أن يتم البحث بأفضل شكل.

كما أتقدم بالشكر الجزيل والتقدير للأساتذة الكرام أعضاء لجنة المناقشة على قبولهم مناقشة المذكرة وإثرائها بالملاحظات القيمة.

كما لا يفوتني أن اشكر كل الإطارات المسيرة في مصنع التواب، شركة مغر بايب، مصنع الاسمنت لافارج، مؤسسة حضنه حليب، شركة الغال بلوس.

الملخص

هدفت الدراسة إلى إبراز دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة، من خلال دراسة العلاقة والأثر بين أبعاد إدارة المواهب والمتمثلة في الاستقطاب والتطوير والاحتفاظ وأبعاد الإبداع التكنولوجي والمتمثلة في إبداع المنتج وإبداع العملية.

تمت الدراسة في خمس مؤسسات صناعية بولاية المسيلة، مختارة بشكل مقصود، مصنع التواب، شركة مغر بايب، مصنع الاسمنت لافارج، مؤسسة حضنة حليب، شركة الغال بلوس، حيث اعتمدنا على المنهج الكمي الاستنتاجي في دراستنا، واستخدمنا الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليل هذه البيانات باستخدام برنامج SPSS V22..

بينت نتائج الدراسة انه توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) وأبعاد الإبداع التكنولوجي (إبداع المنتج، إبداع العملية)، كما بينت أيضا أن هناك أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي، ماعدا بعد الاحتفاظ الذي لم يكن له أثر دال على أبعاد الإبداع التكنولوجي.

الكلمات المفتاحية: الموهبة، إدارة المواهب، الإبداع التكنولوجي، المؤسسات الصناعية، المسيلة، الجزائر.

Summary

The study aimed to highlight the role of talent management in achieving technological innovation in industrial enterprises in the Wilayat of M'sila. The study was carried out by studying the relationship and impact between the talent management dimensions represented in attracting, developing and retaining with the technological innovation dimensions represented in product creativity and process creativity.

The study was conducted in five industrial establishments in M'sila state. These institutions are intentionally selected, and they are: Al-Tawab Factory, Maghrib Pipe Company, Lafarge Cement Factory, Hodna Milk Corporation, and the Algal Plus Company. In this study, we relied on the inferential quantitative approach in our study. Besides, we used the questionnaire as the main tool for data collection. This data was analyzed using SPSS V22 software.

The results of the study showed that there is a positive and significant relationship between the dimensions of talent management (attracting, developing, retaining) and the dimensions of technological innovation (product creativity, process creativity). The study also showed that there is a significant and positive impact of the talent management dimensions on the technological innovation dimensions. The research showed that, except for retention, which had no significant effect on the dimensions of technological innovation.

Key Words : talent, talent management, technological innovation, industrial enterprises, M'Sila, Algeria.

الفهرس

الإهداء	III.....
الشكر	IV.....
قائمة الجداول	X.....
قائمة الأشكال	XI.....
قائمة الملاحق	XII.....
مقدمة	أ.....
أولاً: توطئة	ب.....
ثانياً: الإشكالية	ت.....
ثالثاً: الفرضيات	ث.....
رابعاً: أسباب اختيار الموضوع	ث.....
خامساً: أهداف الدراسة	ث.....
سادساً: أهمية الدراسة	ث.....
سابعاً: الحدود الزمانية والمكانية	ج.....
ثامناً: منهج البحث والأدوات المستخدمة	ج.....
تسعاً: الدراسات السابقة	ح.....
عاشراً: صعوبات البحث	ز.....
حادي عشر: خطة البحث	ز.....

الفصل الأول: الجانب النظري

2.....	تمهيد
2.....	المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول الموهبة
2.....	المطلب الأول: مفهوم الموهبة
3.....	المطلب الثاني: خصائص الموهوبين
5.....	المطلب الثالث: تصنيف الموهوبين
5.....	المطلب الرابع: عوامل تكوين الموهبة
7.....	المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول إدارة المواهب
7.....	المطلب الأول: مفهوم إدارة المواهب
8.....	المطلب الثاني: أهمية إدارة المواهب
9.....	المطلب الثالث: أبعاد إدارة المواهب
11.....	المطلب الرابع: إدارة المواهب و إدارة الموارد البشرية
12.....	المطلب الخامس: عوامل نجاح إدارة المواهب
14.....	المبحث الثالث: الإطار المفاهيمي للإبداع التكنولوجي
14.....	المطلب الأول: مفهوم الإبداع التكنولوجي
15.....	المطلب الثاني: خصائص الإبداع التكنولوجي
16.....	المطلب الثالث: دوافع الإبداع التكنولوجي
17.....	المطلب الرابع: أنواع الإبداع التكنولوجي
19.....	المطلب الخامس: مراحل الإبداع التكنولوجي
20.....	المطلب السادس: قياس الإبداع التكنولوجي
22.....	المبحث الرابع: إدارة المواهب و الإبداع التكنولوجي
22.....	المطلب الأول: النظريات المفسرة للموهبة

25.....	المطلب الثاني: العلاقة إدارة المواهب بالإبداع التكنولوجي
26.....	المبحث الخامس: صياغة الفرضيات و تشكيل النموذج النظري للدراسة
26.....	المطلب الأول: صياغة فرضيات الدراسة
27.....	المطلب الثاني: النموذج النظري للدراسة
28.....	الخلاصة

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي

30.....	تمهيد
30.....	المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث
30.....	المطلب الأول: أداة البحث
33.....	المطلب الثاني: مجتمع و عينة البحث
34.....	المطلب الثالث: التقنيات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات
35.....	المبحث الثاني: تحليل الإحصائي للبيانات
35.....	المطلب الأول: الإحصائيات الوصفية
37.....	المطلب الثالث: تنقية الاستبيان
41.....	المبحث الثاني: اختبار الفرضيات
41.....	المطلب الأول: اختبار الفرضية الأولى
44.....	المطلب الثاني: اختبار الفرضية الثانية
50.....	الخلاصة
54.....	الخاتمة
59.....	قائمة المراجع
65.....	الملاحق

قائمة الجداول

رقم الصفحة	عنوان الجدول	رقم الجدول
ج	الحدود المكانية للدراسة	الجدول رقم (1)
3	خصائص الموهوبين	الجدول رقم (2)
30	سلام القياس المستخدمة في إعداد الاستبيان	الجدول رقم (3)
31	مقياس ليكرت السباعي	الجدول رقم (4)
33	المؤسسات الصناعية محل الدراسة	الجدول رقم (5)
36	الإحصائيات الوصفية	الجدول رقم (6)
38	درجة التشبع (القوة العاملة) وقياس الموثوقية لكل سلم من سلم القياس للاستبيان	الجدول رقم (7)
42	معاملات الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي	الجدول رقم (8)
43	ملخص نتائج مصفوفة الارتباط بيرسون	الجدول رقم (9)
45	نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي	الجدول رقم (10)
46	نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب وإبداع المنتج	الجدول رقم (11)
48	نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب وإبداع العملية	الجدول رقم (12)
50	نتائج اختبار الفرضيات	الجدول رقم (13)
51	نتائج اختبار الفرضية الكلية الأولى	الجدول رقم (14)
51	نتائج اختبار الفرضية الكلية الثانية	الجدول رقم (15)

قائمة الأشكال

رقم الصفحة	عنوان الشكل	رقم الشكل
22	نموذج الحلقات الثلاثة للموهبة عند رنزولي	الشكل رقم (1)
23	نموذج الاعتماد المتبادل الثلاثي للموهبة عند مونكس	الشكل رقم (2)
24	نموذج جانبيه الفارق بين الموهبة و التفوق	الشكل رقم (3)
27	التمثيل البياني لنموذج الدراسة النظري	الشكل رقم (4)
36	التوزيع الطبيعي لبعدها إبداع المنتج	الشكل رقم (5)
36	التوزيع الطبيعي لبعدها إبداع العملية	الشكل رقم (6)
55	التمثيل البياني لنموذج الدراسة التجريبي	الشكل رقم (7)

قائمة الملاحق

رقم الصفحة	عنوان الملحق	رقم الملحق
65	قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان	الملحق رقم (1)
66	الاستبيان	الملحق رقم (2)
70	نتائج تحليل العامل الاستكشافي	الملحق رقم (3)
73	نتائج تحليل الانحدار المتعدد	الملحق رقم (4)

مقدمة

أولاً: توطئة

تعمل المؤسسات المعاصرة في ظل ظروف متغيرة ومعقدة، تفرض عليها تحديات كبيرة وعديدة يتحتم عليها التكيف معها ومواجهتها بكفاءة وفعالية، الأمر الذي يتطلب منها قدرات إبداعية عالية تتمكن من تطوير وخلق حلول وأفكار جديدة تمكنها من الاستمرار والنمو، ويتزايد الاهتمام بالإبداع في ظل التحديات المتنامية التي تفرضها العولمة والتغيرات التكنولوجية والتقنية المتسارعة والمنافسة الشديدة وثورة المعلومات والمعارف، وتحول المؤسسة من النمط الصناعي إلى ما أصبح يعرف باقتصاد المعرفة.

يعتبر الإبداع التكنولوجي نوع من أنواع الإبداع، حيث يلعب دوراً محورياً وهاماً على مستوى المؤسسات الاقتصادية، إذ أن نجاحها في الحفاظ على موقعها التنافسي وفعالية أدائها يتوقف على مدى مواكبتها للتطورات الحاصلة خاصة في المجال التكنولوجي، وإحداث إبداعات تقنية في منتجاتها وتحديث عملياتها وأساليبها الإنتاجية الأمر الذي يضمن نجاعة أدائها وديمومة ميزتها التنافسية.

إن المؤسسات اليوم تسعى لامتلاك نوع عالي و متميز من الموارد البشرية الموهوبة ذات القدرات والمهارات الاستثنائية، وذلك باعتبارها مصدراً للأفكار ونقطة قوة للمؤسسة، فبفضل الطاقات الذهنية التي تعتبر مصدر معرفي وقدرة إبداعية تتجلى فيما قد يؤديه الموهوب من إبداعات تعبر عن أداه المتميز الذي ستقوم المؤسسة بتقييمه ثم ربطه بالإبداع التكنولوجي سواء كان إبداع المنتج أو إبداع في العملية الإنتاجية.

تعد المواهب البشرية مورداً لا غنى عنه للمؤسسات التي ترغب في تحقيق التميز والتفوق على المنافسين، خصوصاً في ظل المنافسة الحادة بين المؤسسات على حيازة الموقع الريادي في السوق. لذلك يتطلب الاهتمام بهم والتعامل معهم بشكل خاص لإشباع حاجاتهم الخاصة والاستفادة من قدراتهم الإبداعية الخلاقة، من خلال تبني المؤسسات لمفهوم إدارة المواهب والتي تعد مصممة خصيصاً لإدارة هذا المورد المتميز والنادر.

إن موضوع إدارة المواهب من الموضوعات الحيوية والحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، حيث لاقت اهتمام كبيراً من قبل الباحثين منذ بداية ظهورها في أواخر التسعينيات، باعتبارها أحد أهم التحولات الفكرية المعاصرة في الفكر الإداري الحديث وعنصراً حيوياً يسهم في تنمية رأس المال البشري، الذي بدوره يؤدي إلى تحقيق أهداف المؤسسة.

ثانياً: الإشكالية

لقد أدركت الدول المتقدمة مشكلة حرب المواهب وتعاملت معها في ضوء فلسفة ونظم إدارة المواهب. ولكن المؤسسات العربية عامة والمحلية خاصة لا زالت تفتقر إلى فهم حقيقة هذه المشكلة، لاسيما أنها تركز على إدارة التهديدات بقياس الفجوة في الأداء والعمل على علاجها، وذلك من خلال برامج التدريب والتطوير. وبالتالي، تحقيق مستوى الأداء المقبول وتتجاهل الفرص التي تحتاج إلى جهد وتكلفة أقل، وهي التي تعمل على تحقيق التميز والإبداع عن طريق إدارة المواهب (صيام، 2013)¹

إن إهمال الموارد البشرية الموهوبة، قد انعكس على مستوى الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصناعية الجزائرية، فالمحيط التكنولوجي بالجزائر غير مشجع على الإبداع، حيث يؤكد المركز الوطني لحماية حقوق الملكية الفكرية والصناعية، هشاشة نظام الإبداع التكنولوجي في الجزائر، وضعف الإنتاج المعرفي والإبداعي للمؤسسات الصناعية. كل ذلك جعل الاقتصاد الجزائري يسجل مراتب متأخرة حسب تقارير التنافسية من حيث القدرة الإبداعية، جودة البحث العلمي، تخصيص النفقات للبحث والتطوير، التواصل بين الجامعة والصناعة، براءات الاختراع المودعة، وتأهيل اليد العاملة في البحث والتطوير. (كورتل، 2017)²

إن الموارد البشرية الموهوبة تحتاج إلى رعاية خاصة لإشباع حاجاتهم الخاصة والاستفادة من قدراتهم الإبداعية الكامنة، والدول التي راعت ذلك حصدت الكثير من الفوائد، فعن طريقهم تجد المجتمعات حلاً لمشاكلهم، وهم حجر الأساس في تقدمها ورفاهيتها، وإهمالهم يمثل خسارة فادحة لمجتمعاتهم.

ذكر (Clark, 2010) انه على المنظمة أن يكون لديها نظاماً للاستجابة لاحتياجات الأفراد ذوي المواهب وذلك من أجل البقاء والمنافسة، والذي يعرف بـ "إدارة المواهب" (أبو سحلوب، 2016)³، حيث يعمل هذا النظام على استقطاب المواهب البشرية واحتضانها وتطويرها والاستفادة من خبرات أفرادها في مواجهة التحديات وبما يعزز الأداء الاستراتيجي لهذه المنظمات، كون الموهبة البشرية هي مصدر كل بداع وأساس كل تطور (الناصر، 2018)⁴

بناءً على ما سبق يمكن طرح الإشكالية على النحو التالي:

ما هو دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي؟

ويندرج ضمن هذه الإشكالية التساؤلات الفرعية التالية:

¹ عزيزة عبد الرحمن عبد الله صيام، واقع تطبيق إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعلوية، رسالة ماجستير، قسم إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2013، ص2.
² نجاة كورتل، تفعيل آليات تنافسية المؤسسة الوطنية من خلال تنشيط نظام الإبداع التكنولوجي، أطروحة دكتوراه، قسم علوم الاقتصاد، جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر، 2017، ص3.
³ إباد احمد عبد الله أبو سحلوب، مستوى تطبيق النظام المتكامل لإدارة المواهب حسب معايير معهد IBM لدراسات قيمة العمل، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2016، ص2.
⁴ طارق كاظم الناصري، دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الاستراتيجي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 109، المجلد 24، العراق، 2018، ص302.

- هل توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي؟

- هل يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي؟

ثالثاً: فرضيات البحث

تتمثل فرضيات البحث فيما يلي:

الفرضية الأولى: توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي؟

الفرضية الثانية: يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي؟

رابعاً: أسباب اختيار الموضوع

- يندرج موضوع البحث ضمن إطار التخصص؛

- الإحساس بقيمة وأهمية هذا الموضوع خصوصاً في ظل الانفتاح الذي تشهده السوق الجزائرية على الأسواق العالمية وتحرير التجارة الخارجية، وازدياد حدة المنافسة سواء الداخلية أو الخارجية؛

- الرغبة في توسيع المعارف النظرية والتطبيقية في هذا المجال؛

- حداثة الموضوع وقلة البحوث المتناولة له والسعي لفتح مجال أمام المهتمين به مستقبلاً.

خامساً: أهداف البحث

- التعرف على طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة؛

- التعرف على درجة تأثير أبعاد إدارة المواهب على أنواع الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة.

سادساً: أهمية البحث

تستمد الدراسة الحالية أهميتها من الناحية العلمية في كونها تعالج موضوعاً استراتيجياً يعتبر من الموضوعات الحديثة، وبالتالي فمن المنتظر أن تسهم هذه الدراسة في توسيع المعارف وزيادة الرصيد العلمي لأدبيات الموضوع محل الدراسة. وتفتح مجال البحث للمهتمين بمثل هذه المواضيع لمناقشة جوانبه المتعددة والمتداخلة؛

أما من الناحية العملية فتتمثل أهمية الدراسة في الاستفادة من النتائج المتحصلة عليها، وذلك من خلال تقديم توصيات للمؤسسات محل الدراسة والتي من شأنها أن تسهم في تحسين أسلوب إدارتهم للموهوبين وتمكينهم من قيادة الموهوبين بفعالية للاستفادة من قدراتهم الإبداعية في تحقيق الإبداع التكنولوجي.

سابعاً: الحدود الزمانية والمكانية

(أ) **الحدود المكانية:** تمثل الحدود المكانية في مجموعة من المؤسسات الصناعية، والتي تمارس نشاطها على مستوى ولاية المسيلة، وهي موضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (1): الحدود المكانية للدراسة

الرقم	اسم المؤسسة	الموقع الجغرافي
1	LAFARGE	حمام الضلعة- ولاية المسيلة
2	TAOUAB	مجلد- ولاية المسيلة
3	HODNA LAIT	المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة
4	ALGAL +	المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة
5	MAGHREB PIPE	المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة

المصدر: من إعداد الطالب

(ب) **الحدود الزمانية:** أما الحدود الزمانية فكانت من بداية شهر أبريل 2018 إلى غاية نهاية شهر ماي 2018.

ثامناً: منهج البحث والأدوات المستخدمة

(أ) منهج الدراسة

لقد اعتمدنا في دراستنا على المنهج الكمي الاستنتاجي، حيث يهدف إلى اختبار نظريات بحثية تخص موضوع الظاهرة العلمية المراد دراستها ويحدد التنبؤات التي تقدمها، كما يتم فيه تحليل البيانات إحصائياً بتقنيات إحصائية ذات صلة بالظاهرة العلمية المدروسة، ويسعى أيضاً إلى تعميم النتائج على المجتمع.

(ب) مجتمع وعينة الدراسة

تمثل مجتمع الدراسة في جميع المؤسسات الصناعية التي تنشط على مستوى ولاية المسيلة، أما عينة الدراسة فكانت عينة قصدية مكونة من خمس مؤسسات صناعية هي (LAFARGE, TAOUAB, HODNA LAIT, HODNA LAIT, MAGHREB PIPE)

(ج) أداة الدراسة

تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات والذي تم إعداده بالاعتماد على الدراسات السابقة وتوزيعه على الفئة المستهدفة لتغطية الجانب الميداني للدراسة.

تاسعا: الدراسات السابقة

في حدود ما تم الاطلاع عليه من دراسات سابقة، تم تحديد مجموعة من الدراسات التي تناولت موضوع دراستنا والتي اختلفت في بعض الجوانب وتشابهت في جوانب أخرى مع دراستنا، وتمثلت هذه الدراسات على سبيل الذكر لا الحصر في مايلي:

دراسة (حسين و حمد، 2018)	
عنوان الدراسة	دور عمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي
نوع الدراسة	مقال.
مجتمع الدراسة	تمثل مجتمع الدراسة في الأساتذة العاملين في جامعة صلاح الدين على كافة اختصاصاتهم ومن مختلف المستويات.
حجم العينة	العينة مكونة من 82 أستاذ في جامعة صلاح الدين.
هدف الدراسة	- تحديد وبيان العلاقة والأثر بين إدارة المواهب البشرية والإبداع التنظيمي في الجامعة المبحوثة. - تبني وتطبيق عمليات إدارة المواهب، وبالتالي إذكاء روح تبني استراتيجيات التعامل مع المواهب البشرية في الجامعات.
الأدوات	استخدام أداة الاستبيان في جمع البيانات.
أهم النتائج	- تحقق وجود علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين عمليات إدارة المواهب البشرية والإبداع التنظيمي على المستوى الكلي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية. - تحقق وجود أثر ذو دلالة معنوية بين عمليات إدارة المواهب البشرية والإبداع التنظيمي على المستوى الكلي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية. - أن تبني عمليات إدارة المواهب البشرية يؤدي إلى تكوين مجتمع معرفي داخل الجامعات العراقية ويعزز عملية الإبداع التنظيمي.
نقاط الاختلاف عن الدراسة	- المتغير التابع في دراستنا هو الإبداع التكنولوجي. - الدراسة كانت على مجموعة من المؤسسات الصناعية. - العينة المستخدمة في دراستنا هي العينة القصدية.

نقاط التشابه مع هذه الدراسة	- تناولت نفس أبعاد إدارة المواهب (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) والتي اعتمدت كأساس لتصميم الاستبيان الخاص بدراستنا. - استخدام أداة الاستبيان لجمع البيانات. - تناولها لعنصر الإبداع في المتغير التابع للإبداع التنظيمي وهو عنصر مشترك مع الإبداع التكنولوجي.
-----------------------------	--

دراسة (عباد اللاوي وآخرون، 2019)	
عنوان الدراسة	دور إدارة المواهب في تفعيل السلوك الإبداعي
نوع الدراسة	مقال.
مجتمع الدراسة	تمثل مجتمع الدراسة في مجموع أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي والمقدر عددهم ب 122 أستاذ.
حجم العينة	عينة الدراسة مكونة من 42 أستاذ.
هدف الدراسة	- كشف مستوى تطبيق ممارسات إدارة المواهب في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي. - تحديد مستوى السلوك الإبداعي الذي يتميز به أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي. - تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب البشرية في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي وأبعاد السلوك الإبداعي.
الأدوات	استخدام أداة الاستبيان في جمع البيانات.
أهم النتائج	- بينت النتائج أن مستوى إدارة المواهب البشرية بالمؤسسة محل الدراسة جاء منخفض. - مستوى السلوك الإبداعي الذي يتميز به أساتذة كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي جاء مرتفعاً. - توجد علاقة ارتباطية موجبة متوسطة وذات دلالة معنوية بين إدارة المواهب البشرية والسلوك الإبداعي في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة الوادي.
نقاط الاختلاف عن الدراسة	- المتغير التابع في دراستنا هو الإبداع التكنولوجي. - الدراسة كانت على مجموعة من المؤسسات الصناعية. - العينة المستخدمة في دراستنا هي العينة القصدية. - أبعاد إدارة المواهب في دراستنا هي (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) أما في هذه الدراسة فهي (الجذب، الاحتفاظ، التحفيز، التمكين)
نقاط التشابه مع هذه الدراسة	- استخدام أداة الاستبيان كأداة لجمع البيانات.

- تناولها للإبداع في المتغير التابع والذي يلتقي مع متغير دراستنا الإبداع التكنولوجي.	
--	--

دراسة (الزبيدي و حسين، 2013)	
عنوان الدراسة	استخدام إدارة المواهب كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات
نوع الدراسة	مقال.
مجتمع الدراسة	تمثل مجتمع الدراسة في كليات الجامعات العراقية.
حجم العينة	تمثلت عينة الدراسة في 18 كلية موزعة على 5 جامعات.
هدف الدراسة	- التعرف على مدى اعتماد ممارسات إدارة المواهب في المنظمات المبحوثة والاستفادة منها في التعامل مع مواردها البشرية. - التعرف على علاقة أبعاد إدارة المواهب بالميزة التنافسية. - التعرف على أبعاد إدارة المواهب على الميزة التنافسية.
الأدوات	استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات.
أهم النتائج	- اهتمام معظم الكليات المبحوثة بتطبيق أنشطة إدارة المواهب رغم اختلاف التسميات المتبعة في هذه الكليات إذ أن بعضها يستخدم تسمية (إدارة الأفراد، إدارة الموارد البشرية) في تنفيذ العمليات المتعلقة بمواردها البشرية. - توجد علاقة بين أبعاد إدارة المواهب والميزة التنافسية. - يوجد أثر لأبعاد إدارة المواهب على الميزة التنافسية.
نقاط الاختلاف عن الدراسة	- المتغير التابع في دراستنا هو الإبداع التكنولوجي. - العينة المستخدمة في دراستنا هي العينة القصدية. - أبعاد إدارة المواهب في دراستنا هي (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) أما في هذه الدراسة فكان لها بعد إضافي هو بعد "إدارة أداء الموهبة".
نقاط التشابه مع هذه الدراسة	- استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات. - تناول الدراسة لعنصر الإبداع في المتغير التابع الميزة التنافسية وهو عنصر مشترك بين الدراستين.

دراسة (عمير فضيلة، 2018)	
عنوان الدراسة	أثر الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية للمؤسسات
نوع الدراسة	أطروحة دكتوراه.
مجتمع الدراسة	المؤسسات الصناعية الوطنية.
حجم العينة	تمثلت عينة الدراسة في 14 مؤسسة صناعية.
هدف الدراسة	- معرفة مستوى الإبداع التكنولوجي في المنتج والعملية على مستوى المؤسسات الجزائرية. - معرفة مستوى تبني المؤسسات الجزائرية للاستراتيجيات التنافسية. - محاولة إبراز اثر أبعاد الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية.
الأدوات	استخدام أداة الاستبيان في جمع البيانات.
أهم النتائج	- توصلت الدراسة إلى أن مستوى الإبداع التكنولوجي في المنتج متوسط، أما مستوى الإبداع التكنولوجي في العملية فكان فوق المتوسط. - توصلت الدراسة إلى أن مستوى تبني الاستراتيجيات التنافسية (القيادة بالتكلفة، التميز، التركيز) على مستوى المؤسسات كانت متوسطة. - توصلت الدراسة إلى انه يوجد اثر دال لأبعاد الإبداع التكنولوجي على الاستراتيجيات التنافسية، ماعدا بعد الإبداع التكنولوجي الذي لا يوجد له تأثير على القيادة بالتكلفة.
نقاط الاختلاف عن الدراسة	- في دراستنا الإبداع التكنولوجي هو متغير تابع.
نقاط التشابه مع هذه الدراسة	- كلا الدراستين كانت على مجموعة من المؤسسات الصناعية. - استخدام الاستبيان كأداة رئيسية في جمع البيانات.

دراسة (بوسلامي عمر، 2013)	
عنوان الدراسة	دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية في المؤسسة الاقتصادية.
نوع الدراسة	رسالة ماجستير.
مجتمع الدراسة	يتكون مجتمع الدراسة من جميع الإطارات العاملة على مستوى وحدة الدار البيضاء وعددهم 150 إطار.

حجم العينة	اقتصرت عينة الدراسة على فئة الإطار السامية فقط والذين يبلغ عددهم 48 إطار سامي، موزعين على الإدارات الفرعية.
هدف الدراسة	- التعرف على مستوى الإبداع التكنولوجي في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال. - التعرف على مدى تبني الدار البيضاء لمجمع صيدال للمسؤولية الاجتماعية بأبعادها.
الأدوات	استخدم الباحث أداة الاستبيان بالإضافة إلى المقابلة.
أهم النتائج	- دلت النتائج المتوصل إليها أن مستوى الإبداع التكنولوجي (إبداع المنتج، إبداع العملية) في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال كان متوسط. - كما كشفت النتائج أن بعد المسؤولية الاقتصادية في وحدة الدار البيضاء لمجمع صيدال كان متوسط، وبعد المسؤولية البيئية كان ضعيف.
نقاط الاختلاف عن الدراسة	- في دراستنا الإبداع التكنولوجي هو متغير تابع. - العينة المستخدمة في دراستنا هي العينة القصدية. - الدراسة كانت على مجموعة من المؤسسات الصناعية.
نقاط التشابه مع هذه الدراسة	- أبعاد الإبداع التكنولوجي (إبداع المنتج، إبداع العملية) هي نفس الأبعاد في دراستنا.

دراسة (العامري، 2005)	
عنوان الدراسة	العوامل التكنولوجية والتنظيمية المؤثرة في الإبداع التكنولوجي
نوع الدراسة	مقال
مجتمع الدراسة	تمثل مجتمع الدراسة في المؤسسات الصناعية الكبيرة و المتوسطة بالأردن.
حجم العينة	تمثلت عينة الدراسة في 45 مؤسسة صناعية كبيرة ومتوسطة.
هدف الدراسة	- بيان أثر العوامل الفنية مثل التكنولوجيا والتعاون مع الجهات الأكاديمية ووجود قواعد بيانات كاملة في الإبداع التكنولوجي. - تحديد أثر بعض العوامل التنظيمية في الإبداع التكنولوجي مثل دعم الإدارة العليا والتحفيز وغيرها.
الأدوات	استخدم الباحث أداة الاستبيان بالإضافة إلى المقابلة.

<p>- أظهرت النتائج أن العوامل الفنية مجتمعة تؤثر في تسجيل إبداعات تكنولوجية في الشركات الصناعية عينة البحث، ولكن عند تحليل كل متغير على حدة فإن الأمر يختلف إذا لم تظهر بعض العوامل تأثيراً في الإبداع التكنولوجي هي (عدد العاملين في قسم البحث والتطوير، المخصصات المالية لقسم البحث والتطوير، التعاون مع الجهات الأكاديمية).</p> <p>- بالنسبة للعوامل التنظيمية الأربعة (دعم الإدارة العليا، ضغوط العمل، الحوافز، إستراتيجية الشركة) فقد كان أثرها واضحاً وأقوى من العوامل الفنية فقد أظهرت ثلاث منها علاقات قوية وواضحة مع أنواع الإبداع التكنولوجي باستثناء منتج جديد.</p>	<p>أهم النتائج</p>
<p>- في دراستنا إدارة المواهب هو المتغير المستقل. - العينة المستخدمة في دراستنا هي العينة القصدية.</p>	<p>نقاط الاختلاف عن الدراسة</p>
<p>- كلا الدراستين كانت على مجموعة من المؤسسات الصناعية.</p>	<p>نقاط التشابه مع هذه الدراسة</p>

مناقشة الدراسات السابقة:

من خلال استعراضنا للدراسات السابقة في الجداول سابقة الذكر، نجد أن جميع الدراسات لم تتناول بشكل مباشر متغيرات دراستنا بل تناولت كل متغير على حدى ، ماعدا دراسة (حسين وحمد، 2018) التي ربطت بين إدارة المواهب والإبداع التنظيمي والتي تتوافق إلى حد كبير مع دراستنا باعتبار الإبداع التنظيمي احد أنواع الإبداع، ودراسة (عباد اللاوى وآخرون، 2019) التي ربطت بين إدارة المواهب و السلوك الإبداعي، كذلك دراسة (الزبيدي و حسين، 2013) التي ربطت بين إدارة المواهب والميزة التنافسية والتي تناولت متغير الإبداع كأحد أبعاد الميزة التنافسية، والملاحظ أن الدراسات الثلاثة استهدفت الجامعات، حيث أن الدراسة الأولى والثانية طبقت على كل من جامعة صلاح الدين بالعراق و جامعة الوادي بالجزائر، أما الدراسة الأخيرة فكانت على عينة من الجامعات العراقية، أما بالنسبة لباقي الدراسات التي تناولت احد متغيرات الدراسة فقد استهدفت المؤسسات الصناعية على اختلاف أماكن تواجدها، كما نجد أيضاً أن جميع الدراسة السابقة لم تعتمد على نظريات كأساس لتفسير العلاقة بين متغيرات الدراسة .

إن ما يميز دراستنا عن الدراسات السابقة أنها ربطت بين متغير إدارة المواهب ومتغير الإبداع التكنولوجي، كما أنها تمت في بيئة تختلف عن بيئة الدراسات السابقة، حيث استهدفت مجموعة من المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة، بالإضافة إلى أن دراستنا اعتمدت على النظريات كأساس لتفسير العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي وهذا ما لا نجده في الدراسات السابقة.

عاشرا: صعوبات البحث

- ندرة الدراسات التي تربط بشكل مباشر بين إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي؛
- طول المدة المستغرقة لاستلام استثمارات الاستبيان من المؤسسات محل الدراسة، بسبب خروج العمال في عطل استثنائية والتي أقرتها الوزارة الأولى في القطاع الاقتصادي الخاص في أعقاب انتشار فيروس كورونا.

حادي عشر: خطة البحث

لقد تم تقسيم الدراسة إلى فصلين، الفصل الأول يتعلق بالإطار النظري أما الفصل الثاني فيتعلق بالإطار التطبيقي.

بالنسبة للفصل الأول المتعلق بالإطار النظري تم تقسيمه إلى خمس مباحث، المبحث الأول تضمن مفاهيم أساسية حول الموهبة، أما المبحث الثاني فتضمن مفاهيم أساسية حول إدارة المواهب، أما المبحث الثالث فتناولنا فيه الإطار المفاهيمي للإبداع التكنولوجي، أما المبحث الرابع تضمن مطلبين المطلب الأول عرضنا فيه النظريات المفسرة للموهبة أما المطلب الثاني وضحنا فيه العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي، أما المبحث الخامس والأخير فتم فيه صياغة فرضيات الدراسة وتحديد النموذج النظري للدراسة.

بالنسبة للفصل الثاني المتعلق بالإطار التطبيقي تم تقسيمه إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول تم فيه عرض الإطار المنهجي للدراسة، حيث تضمن ثلاث مطالب، المطلب الأول يتعلق بأداة البحث، أما المطلب الثاني فتناولنا فيه مجتمع وعينة الدراسة، أما المطلب الأخير فتم فيه عرض مختلف التقنيات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS V22.

الفصل الأول

الفصل الأول: الإطار النظري

يعتبر الإبداع التكنولوجي وسيلة فعالة لدى المؤسسات لتحقيق أهدافها ومواكبة التطورات الحاصلة في البيئة الاقتصادية ومواجهة التحديات المختلفة التي قد تطرأ، وتبرز إدارة المواهب كأحد أهم العوامل الأساسية في تحقيق الإبداع التكنولوجي، من خلال استقطاب الموارد البشرية الموهوبة وتطويرها والاحتفاظ بها، والتي تعتبر مصدرا للأفكار الإبداعية التي تستفيد منها المؤسسات في إنشاء منتجات أو عمليات إنتاجية جديدة أو تحسين القائم منها.

للإحاطة بالمفاهيم الأساسية لهذه الدراسة قمنا بتقسيم هذا الفصل إلى خمسة مباحث، المبحث الأول يتعلق بمفاهيم أساسية حول الموهبة، أما المبحث الثاني فيتعلق بمفاهيم أساسية حوا إدارة المواهب، أما المبحث الثالث فتطرقنا فيه إلى الإطار المفاهيمي للإبداع التكنولوجي، أما المبحث الرابع فتم عرض فيه العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي، وأخيرا المبحث الخامس الذي ختم الفصل النظري بطرح الفرضيات وتحديد الإطار النظري للدراسة.

المبحث الأول: مفاهيم أساسية حول المواهب

يعد الأفراد الموهوبين من الموارد النادرة في سوق العمل، مما يدفع المؤسسات إلى اقتناص الفرص للظفر بها والحصول عليها والمحافظة عليها بشتى الطرق، كونها موردا استراتيجيا متميزا.

المطلب الأول: مفهوم الموهبة

في الواقع إن إعطاء تعريف واضح ومحدد للموهبة هو أمر في غاية الصعوبة والتعقيد، لذلك سوف نعطي بعض التعريفات اللغوية لكلمة الموهبة وبعد ذلك نتطرق للمفاهيم الاصطلاحية التي أتى بها مختلف العلماء:

(1) الموهبة لغة

التعريف اللغوي للموهبة هي مأخوذة من الفعل (وهب) أي أعطى شيئاً مجاناً فالموهبة إذا هي العطية للشيء بلا مقابل. (الكيلاني، 2009)¹ وهي كل ما أمكنك الله منه ومنحك إياه، وتعني أيضاً الاستعداد الفطري لدى الفرد للتميز والتفرد والبراعة في شيء ما (الرابغي، 2014)²

(2) الموهبة اصطلاحاً

إن تفسير مفهوم الموهبة كمصطلح يتجاذبه اتجاهين التقليدي والحديث وفيما يلي عرض وجهة نظر كل اتجاه: (صالح، 2015)³

الاتجاه التقليدي (الكلاسيكي)، يعتمد في تحديد الموهبة، على أساس نسبة الذكاء المرتفعة بوصفها معياراً رئيسياً ووحيداً في تعريفاتهم للموهوبين. بينما يستند الاتجاه الحديث، في تعريفهم للموهبة إلى الأداء المتميز في البعد الأكاديمي، فضلاً عن تميزه في بعد أو أكثر من الأبعاد الآتية: (القدرات العقلية العامة، التفكير الابتكاري، القدرات القيادية، المهارات الفنية، المهارات الحركية).

المطلب الثاني: خصائص الموهوبين

توصلت الدراسات المتعلقة بخصائص الموهوبين والمتفوقين إلى قائمة من الخصائص التي تم اعتمادها في عملية الاختيار والتي تثبت جدواها وصدقها من خلال التطبيق والتجريب، وتتمثل هذه الخصائص في الجدول التالي:

الجدول رقم (2): خصائص الموهوبين

السلوكيات الدالة عليها	السمات السلوكية	
يعمل بحماس وقد يحتاج في البداية إلى قليل من البحث الخارجي لكي يواصل عمله وينجزه.	الدافعية	1
يستطيع بأقل توجيه استخدام مصادر المعلومات المتوافرة وتنظيم وقته ونشاطه ومعالجة المشكلات التي تواجهه معتمداً على نفسه.	الاستقلالية	2

¹ حسين عبد الحفيظ الكيلاني، الموهبة والتفكير الإبداعي في التعليم، دار دجلة، الطبعة الأولى، الأردن، 2009، ص9.
² خالد بن محمد بن محمود الرابغي، التفكير الإبداعي والمتغيرات النفسية والاجتماعية لدى الطلاب الموهوبين، مركز ديونو لتعليم التفكير، الطبعة الأولى، الأردن، 2014، ص32.
³ احمد علي صالح، إدارة رأس المال البشري: مطارحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2015، ص ص 112-113. { 3 }

3	الأصالة	يبتعد عن تكرار ما هو معروف ويعطي أفكارا وحلولا جديدة غير مألوفة.
4	المثابرة	يعمل على انجاز المهمات والواجبات بعزيمة وتصميم.
5	المرونة	يستطيع تغيير أسلوبه في التفكير في ضوء المعطيات ولا يتبنى أنماط فكرية تقليدية.
6	الطلاقة	يعطي عددا كبيرا من الحلول أو الأسئلة التي تطرح عليه.
7	حب الاستطلاع	يتساءل حول أي شئ غير مفهوم له، ميال لاستكشاف المجهول.
8	الملاحظة	يبحث عن التفاصيل والعلاقات وينتبه بوعي لما يدور حوله.
9	التفكير التأملي	يستطيع الانتقال من العالم المحسوس والواقع إلى عالم التجريد والخيال لمعالجة الأفكار المجردة.
10	المبادرة	لا يتردد في اتخاذ موقف محدد، سريع البديهة، لديه اهتمامات فردية.
11	النقد	يمارس النقد البناء، ولا يقبل الأفكار أو البيانات أو التعليمات دون فحصها وتقييمها.
12	المجازفة	لا يهتم بصعوبة المهمات التي يمكن أن يواجهها لإثبات فكرة أو لحل معضلة حتى ولو كانت نتائجها غير مؤكدة.
13	الاتصال	يستطيع التعبير عن نفسه، ويحسن الاستماع والتواصل مع الآخرين.
14	القيادة	يظهر نضوجا وازانا انفعاليا، يحترمه زملائه، ويستطيع قيادة الآخرين عندما يتطلب الأمر ذلك.
15	التعلم	يتعلم بسرعة وسهولة وتمكن ولديه ذاكرة قوية.
16	الحس بالمسؤولية	يتحمل مسؤولية أعماله وقراراته.
17	التكيف	يتكيف بسرعة مع الأماكن والمواقف والآراء الجديدة.
18	الثقة بالنفس	واثق من نفسه أمام أقرانه وأمام الكبار ولا يتردد في عرض أفكاره وأعماله.

لا يزعجه عدم الوضوح في المواقف ويستطيع التعامل مع المشكلات والمسائل المعقدة التي تحمل أكثر من معنى أو حل.	تحمل الغموض	19
يستطيع تقييم البدائل على أساس وملاءمتها وفعاليتها في حل المشكلة ونتائجها.	اتخاذ القرار	20

المصدر: بلقرع فاطمة، مساهمة إدارة المواهب في تحقيق الفعالية التنظيمية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد7، جامعة الجلفة، 2018، ص ص 98-99.

المطلب الثالث: تصنيف الموهوبين

هناك العديد من التصنيفات التي عمل تقسيمها المهتمون بالموهوبين. منها ما ركز على فئة معينة من الموهوبين دون غيرها ومنها ما شمل فئات متعددة من الموهوبين، فنجد أن مشروع الكشف عن الموهوبين ورعايتهم صنف الموهوبين إلى الفئات التالية:(الجهني، 2010)¹

(1) الموهوبون الأنكياء

ويتمثل ذلك في النمو العقلي الذي يتقدم مع العمر ويقاس باستخدام اختبار (وكسلر) للذكاء ويصنف منهم من يحصل على 120 درجة فأكثر موهوبا في التفوق العقلي؛

(2) الموهوبون في التفكير الإبداعي

ويتمثل ذلك في الاستعداد بالإتيان بأفكار وحلول جديدة وغريبة، ويتميز تفكير هذه الفئة من الموهوبين بالمرونة والطلاقة في الأفكار والإحساس بالمشكلات، ويقاس ذلك باستخدام اختبار (تورانس) للتفكير الإبداعي ويصنف كل من يحصل على 115 درجة موهوبا في التفكير الإبداعي؛

(3) الموهوبون الذين لديهم استعدادات في القدرات والمهارات الخاصة

ويتمثل ذلك في النبوغ والتميز في بعض القدرات الخاصة، سواء كانت أكاديمية أو غير أكاديمية مثل بعض المهارات والموهبة الفنية، وقد صمم لذلك اختبارا في القدرات اللغوية والعددية والمكانية والاستدلالية.

المطلب الرابع: عوامل تكوين الموهبة

¹ فايز الجهني، مناهج وبرامج الموهوبين: تخطيطها-تنفيذها-تقويمها، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2010، ص ص 30-31.

أجريت عدة دراسات حول العوامل التي تشكل الموهبة ابتداء من دراسة **Galton (1869)**، وكذلك **Terman (1925)** والتي أشارت إلى الدور الأساسي للعوامل الجينية الوراثية في تكوين الموهبة، ثم بعد ذلك ظهرت دراسات أخرى أكدت على أهمية العوامل البيئية، ويمكن تلخيص العوامل المكونة للموهبة كما يلي: (أبو سحلوب، 2016)¹

(1) العوامل الوراثية

في ضوء تأثيره بنظرية التطور الطبيعي لداروين، ذكر **Galton** أن الموهوبين ينحدرون من عائلات موهوبة، ولكنه تجاهل أن العائلات الثرية توفر لأبنائها ظروفًا أفضل، وهو مالا يتوافر لمن هم دونهم على السلم الاجتماعي والاقتصادي؛

(2) العامل الجنسي

لا يوجد فروق جوهرية بين الجنسين في الذكاء، باستثناء تفوق محدود للإناث قبل المراهقة، ثم يتفوق الذكور في فترة المراهقة، ثم بعد فترة المراهقة يتساوى الجنسين، لذلك فاختبارات ستانفورد بينيه وكذلك اختبارات وكسلر قد أهملت الفروق بين الجنسين في الذكاء؛

(3) العوامل البيئية

إن الموهوبين والمتفوقين جمعوا بين الوراثة غير العادية من الآباء من جهة، وبين طفولة سعيدة وظروف بيئية مناسبة ومحفزة للموهبة من جهة أخرى، وبالتفاعل المستمر بين موهبتهم الوراثية وظروفهم البيئية حققوا النجاح والتفوق، وأشار عدة باحثين إلى أن الموهبة لا تبنى ولكن يمكن طمسها وقمعها من خلال بيئة محرومة أو معرقة أو غير محفزة.

¹ إيباد احمد عبد الله أبو سحلوب، مرجع سابق، ص ص 13-14.

المبحث الثاني: مفاهيم أساسية حول إدارة المواهب

تعد الموهبة إحدى الموضوعات الحديثة التي حازت على اهتمام الباحثين، إذ أن العصر الذي نعيشه هو عصر علم وتقنية ونبوغ معرفي، وتقدم مذهل يعتمد في أساسه على تخطي الحواجز، وتغيير المؤلف وإبداع كل جديد، ولا يتسنى ذلك للمجتمعات النامية إلا بالاعتماد على دور الموارد البشرية ولاسيما الموهوبين، فتقدم الأمم ورفيها مرهون بتميز موردها البشرية، وإنتاجها العلمي، والتقني.

المطلب الأول: مفهوم إدارة المواهب

تباينت الآراء حول مفهوم إدارة المواهب وتعريفه بشكل دقيق، إلا أن المسلم به هو أن هذا المفهوم بدأت فكرته في البحث الذي نشرته مجموعة **McKinsey** للدراسات و الموسوم بالحرب على الموهبة (**The war of Talent**) في عام 1997 والذي تم تطويره فيما بعد ليصدر كتاب يحمل نفس الاسم في عام 2001 عن **School Harvard Business** وفيما يلي عرض لبعض تعريفات إدارة المواهب: (بلقرع، 2018)¹

- يعرف **Newhouse** وآخرون إدارة المواهب بأنها "ضمان توفر الدعم الكافي للأفراد الموهوبين داخل المنظمة من أجل تحقيق الميزة التنافسية وتعزيز أداء المنظمة". (Waheed and others، 2012)²

¹ بلقرع فاطمة، مساهمة إدارة المواهب في تحقيق الفعالية التنظيمية، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية، العدد7، جامعة الجلفة، 2018، ص100.

² Sajjad Waheed and others, Talent Management In Four Stages, The USV Annals of Economics And Public Administration, Vol 12, Issue 1, Romania, 2012, p130.

- كما تعرف إدارة المواهب بأنها "مجموعة الأنشطة المترابطة التي تقوم بها المنظمة لجذب والاحتفاظ وتشجيع وتطوير الأفراد الموهوبين التي هي بحاجة إليهم حاليا وفي المستقبل من اجل أن تبقى منظمة ناجحة"(Armstrong، 2006)¹

- ويعرفها **Mohamed** على أنها مجموعة من الاستراتيجيات التي تعتمدها الشركات من اجل زيادة الإنتاجية من خلال تطوير وتحسين عمليات وأساليب جذب المواهب والاحتفاظ بها ودمج القدرات الموهوبة في عمليات الشركة الأدائية والإنتاجية، كما وتعمل إدارة المواهب على تنمية المهارات المطلوبة لتلبية احتياجات العمل الحالية والمستقبلية.(Mohammed، 2015)²

- يعرفها **Bhatnagar** بأنها "واحدة من الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية والتي لها دورا استراتيجيا كبيرا في المنظمات" (كسنة وبن علي قهيري، 2017)³

- تعريف قاموس **glossary**: إدارة المواهب هي العملية التي تستخدمها الإدارة لربط الموهبة بأهداف العمل للتقليل من تكاليف العمل، وتحسين جودة الاستخدام، وتخفيض المخاطر، وتحقيق مستويات عالية من الأداء (بن سالم، 2011)⁴

وكتعريف إجرائي يمكن القول أن:

إدارة المواهب هي عبارة عن مجموعة من العمليات المتكاملة التي تقوم بها المنظمة لاستقطاب المواهب و تطويرهم والمحافظة عليهم من اجل تحقيق الأهداف الإستراتيجية.

المطلب الثاني: أهمية إدارة المواهب

¹Michael Armstrong, Human Resourc Management Practice, kogam page ,ed 10, London, 2006, p 390.

² Abdulquddus Mohammed, The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance, International Journal of Core Engineering and Management, Vol 1, Issue 12, India, 2015, p143.

³ كسنة محمد، بن علي قهيري فاطنة، دور إدارة المواهب في تميز منظمات الأعمال، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد و الإدارة، المجلد 1، العدد1، 2017، الجزائر، ص136.

⁴ بن سالم أمال، سبل واليات الحصول على المواهب البشرية في ظل التوجهات الحديثة لتسيير الكفاءات في المنظمات، رسالة ماجستير، علوم التسيير فرع إدارة المنظمات، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، 2011، ص70.

- يمكن تلخيص أهمية إدارة المواهب في العناصر التالية: (بسعيد، 2018)¹
- تلعب دورا كبيرا في اختيار القادة والمديرين والموظفين الموهوبين في كافة المستويات التنظيمية؛
 - تطور جودة الموارد البشرية اللازمة لتحقيق الانجازات العالية؛
 - يمكن بواسطة الاستخدام المنظم لها، حل العديد من الحالات والمشاكل الإستراتيجية التي تواجه المنظمة بشكل جيد؛
 - جعل المنظمة في موقع جاذبية للعاملين الماهرين؛
 - ضمان التخطيط التعاقبي الناجح والذي يساهم في ملء الوظائف الشاغرة بالاعتماد على المصادر الداخلية للمنظمة؛
 - تحقيق النمو الدائم في المعرفة والإبداع، فضلا عن تحقيق المرونة للمنظمة من خلال أداء البرامج التدريبية؛
 - إدارة المواهب يمكن أن تساهم في ضمان نمو المواهب داخل المنظمة بدلا من اكتسابها من الخارج عبر تطوير الأداء والاستخدام الملائم للعاملين بالشكل الذي يساعد على دعم عملية تعلم القدرات الموجهة ذاتيا داخل المنظمة؛
 - تمارس إدارة المواهب تأثيرا كبيرا على الأداء التنظيمي من خلال أثرها في تحسين أداء وإمكانيات العاملين، إذ تتطلع إلى بناء القوة العاملة ذات الأداء العالي في كافة المستويات الإدارية التنظيمية.

المطلب الثالث: أبعاد إدارة المواهب

تعددت النماذج التي تناولت أبعاد إدارة المواهب، وإشارة هذه النماذج إلى أنواع مختلفة من الأبعاد، لذلك وبعد الاطلاع على العديد من الأبحاث والدراسات نقترح أبعاد إدارة المواهب التي اتفق عليها معظم الباحثين، وتتمثل هذه الأبعاد في ما يلي :

1) الاستقطاب

¹ بسعيد أسامة نبيل، شعيب بغداد، إدارة المواهب، ركيزة أساسية لتحقيق تميز المنظمات الحديثة، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد1، ألمانيا، 2018، ص ص 141-142.

يعد استقطاب المواهب من أهم الأولويات التي تحرص المنظمات على تنفيذ استراتيجياتها نظراً لأهميتها في تعزيز الأداء وما تحقّقه من ميزة تنافسية وخاصة في بيئة الأعمال المعاصرة التي تتصف بالتغير السريع (نزال، 2018)¹ لذلك يتعين على المنظمات وضع استراتيجيات متخصصة للتعامل مع هذه المواهب فضلاً عن مراعاة الجوانب الأخلاقية في كل مرحلة من مراحل عملية الاستقطاب (الناصرى، 2018)² فالمنظمات المتميزة تعمل على أن تحقق نجاحات وشهرة كبيرة من أجل استقطاب المواهب وذلك من خلال (كسنة، 2017)³

- توفير نظام للجور والمكافآت مرتبطة بالأداء ونظام للحوافز المادية
- توفير فرص التدريب في داخل وخارج المنظمة.
- توفير فرص الترقية والنمو وتحقيق التقدم الوظيفي.
- الحوافز الأخرى المتعلقة بتوفير الجوانب الاجتماعية والصحية للموهوبين بالمنظمة.
- اسم وسمعة المنظمة.
- بيئة العمل محفزة ومشجعة على الإبداع والابتكار.
- وجود قدر من التمكين للموظفين.

(2) التطوير

يعتبر التطوير من وجهة نظر الباحثين من القضايا المهمة في مجال الموارد البشرية فتطوير المواهب هو عبارة عن الجهود التي تبذلها المنظمة في تزويد العاملين بالقدرات التي تحتاج إليها المنظمة في المستقبل، وذلك بما يجعل الأفراد أكثر تأهيلاً ومرونة للعمل في الأجل الطويل. (أبو علبه، 2018)⁴ حيث يعتبر التطوير احد الأساليب الفعالة للحفاظ على الموهبة داخل المنظمة وعلى المنظمات منح الأفراد الموهوبين لديها الفرصة لتطوير مجالات تفوقهم وتحسين أدائهم الكلي وبالتالي تقوية الحافز لديهم وتطوير وظائفهم، ويجب أن تركز خطط التطوير الفعالة والكفؤة على السلوك، والقيم، والمهارات الشخصية في

¹ حسن نزال، أثر استراتيجيات الإبداع التنافسي في تعزيز القدرات التنافسية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن- إدارة المواهب متغير وسيط، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016، ص41.
طارق كاظم الناصري، دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الاستراتيجي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 109، العراق، 2018، ص310.²

كسنة محمد، فاطنة بن علي قهيري، مرجع سابق، ص140.³

⁴ تامر محمد احمد أبو علبه، دور إدارة المواهب في بناء المنظمة النكية لدى المنشأة الصناعية الفلسطينية، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية بغزة، فلسطين، 2018، ص24.

الوقت نفسه، (الكبيسي، 2018)¹ والتحسين المستمر عن طريق التعلم الذي يعتبر من الضروريات الأساسية في تطوير الأفراد للوصول إلى المستويات التي تخدم حاجات المنظمة الفعلية. (الناصري، 2018)²

(3) الاحتفاظ

يمثل الاحتفاظ بالموهبة العملية التي تركز بشكل استراتيجي على إبقاء الموهبة داخل المنظمة، من خلال تشجيع الاستثمار في الأفراد العاملين وبشكل مستمر، وهناك مجموعة من العوامل تدفع المنظمات إلى زيادة اهتمامها بالاحتفاظ بالموهبة مثلًا التقدم الاقتصادي الذي يوفر فرص أفضل للتوظيف خارج المنظمة وكذلك قلة عدد العاملين الموهوبين في أسواق العمل (ديوب و الكويفي، 2017)³

ويرى (ثورن وبيالانت) أن مصلحة المنظمة استراتيجياً أن يكون لديها برنامج للاحتفاظ بالموهبة، وذلك للأسباب التالية: (أبو سحلوب، 2016)⁴

- الموهوبين يمثلون الميزة التنافسية للمنظمة أمام منافسيها؛
 - تكلفة استقطاب وتطوير الموهوبين عالية، لذلك فرحيلهم خسارة للمنظمة؛
 - الموهوبين يمثلون المعرفة الضمنية غير الموثقة والتي يصعب استنساخها؛
 - برحيل موهوب من المنظمة فإن جزءاً هاماً من أنشطة المنظمة قد يذهب معه؛
 - السمعة السيئة التي قد تلحق بالمنظمة إذا ما عرف عنها أنها بيئة طاردة للموهبة.
- ولهذا فعلى المنظمة أن تركز وتحاول المحافظة عليهم من خطر ذهابهم إلى منظمات أخرى التي تعمل على جذب أفضل الأفراد، ويكون ذلك بتوفير مايلي: (كسنة، 2017)⁵

- توفير الثقافة التنظيمية الداعمة للمواهب؛

- نظام المكافآت والحوافز المادية مناسب للأداء؛

- توفير الحوافز المعنوية؛

- توفر فرص النمو المهني والشخصي؛

هبة رحيم عطا الكبيسي، إدارة المواهب ودورها في تطوير إدارة المعرفة لتحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة النيلين، السودان، 2018، ص 49¹

² طارق كاظم الناصري، مرجع سابق، ص 310.

³ أيمن ديوب، دانا محمد ديب الكويفي، واقع تطبيق عمليات إدارة المواهب في شركة الهرم للحالات المالية في دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد 39، العدد 70، 2017، سوريا، ص 22.

⁴ إيهاد احمد عبد الله أبو سحلوب، مرجع سابق، ص 33.

⁵ كسنة محمد، بن علي قهيري فاطنة، مرجع سابق، ص 141.

- توفر الأمان الوظيفي؛

- توفر مناخ عمل محفز على الابتكار.

المطلب الرابع: إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية

عدة باحثين أيدوا القول بان إدارة المواهب ما هي إلا مجرد تسمية جديدة لأنشطة قديمة معروفة تقوم بها إدارة الموارد البشرية، ومما لا شك فيه وجود تشابه بين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية لكن هناك اختلافات أساسية بينهما والتي يمكن توضيحها من خلال النقاط التالية: (أبو سحلوب، 2016)

- التوظيف والتدريب والاحتفاظ كان يتركز سابقا في حضان إدارة الموارد البشرية حيث هذه المهام هي في صميم مسئولية هذا القسم فقط، في إدارة المواهب العديد من هذه المهام يتم مشاركتها مع مديري الخطوط الأمامية والذين يقودون العملية. وبهذه الطريقة المنظمة بأكملها هي المسئولية عن هذه المهام، ولها حصة في الأنشطة ذات العلاقة؛

- إدارة الموارد البشرية لديها نطاق أوسع من إدارة المواهب، حيث يعتبر البعض إدارة المواهب مكون من مكونات إدارة المواهب البشرية تعنى بإدارة وتطوير المنشأة؛

- إدارة الموارد البشرية هي ليست إدارة المواهب فقط، ولا إدارة المواهب هي إدارة الموارد البشرية وحسب، بل إن إدارة الموارد البشرية هي محرك لعدة عمليات، بينما إدارة المواهب تتطلب مشاركة كل المنظمة مع التركيز على الموهبة (توفيق، 2018)¹

- إدارة الموارد البشرية هي أكثر اهتمام بالجوانب الإدارية التي تركز على التعامل مع الأجور، أيام العطل والإجازات والفوائد والشكاوى والتعويضات والمكافآت والعقوبات، كما أنها تسعى للتأكد من الامتثال للوائح والقوانين والتركيز على إعداد الموارد البشرية والتكلفة، وليس على نوعية الموارد البشرية المطلوبة، أما إدارة المواهب فهي تتولى مهمة الإعداد المسبق لفئة المواهب اللازمة لتنفيذ خطط المؤسسة من خلال مجموعة من الإجراءات الاستباقية وتركز على المساعدة في تحسين أفضل المواهب في المنظمة والتطوير المهني لهم؛

¹ أمنية خير توفيق، تصور مقترح لمؤسسات المعرفة كحاضنة للإبداع باستخدام مدخل إدارة المواهب، المجلة الدولية لعلوم المكتبيات والمعلومات، المجلد5، العدد4، 2018، ص ص 41-42.

- تقوم تنبؤات إدارة المواهب البشرية على افتراض أن المستقبل سيكون مثل الماضي وبالتالي نفس الأفراد الموجودين بالمؤسسة سوف يحققوا ما هو مطلوب منهم مستقبلاً، في حين تتسم إدارة المواهب بالمرونة والتكيف مع تغير الأولويات الإستراتيجية للمؤسسة والمستجدات الخارجية؛

- إدارة المواهب هي استراتيجيات متكاملة أو أنظمة مصممة لتحسين عمليات توظيف وتطوير الأشخاص والاحتفاظ بذوي المهارات المطلوبة وغالباً ما يعكسها وجود خطة على مستوى المؤسسة على المدى الطويل ترتبط بشكل وثيق مع الأهداف العامة لأعمال المؤسسة، في حين أن الموارد البشرية هي أكثر تكتيكية، وتركز على الإدارة اليومية للأفراد في المؤسسة؛

- إدارة الموارد البشرية توجه وظائفها نحو جميع الأفراد، بينما تركز إدارة المواهب على أفراد رئيسيين أو الموهوبين، وهم الذين يقدموا أداء يفوق التوقعات باستمرار (Stefco et Sojka، 2014)¹

المطلب الخامس: عوامل نجاح إدارة المواهب

هناك عدة عوامل تساعد وتساهم في نجاح إدارة المواهب، وتتمثل فيما يلي: (مقدود، 2015)²

- ارتباط وتوافق إدارة المواهب مع إستراتيجية المنظمة وتعزيز مكانتها في الإدارة العليا للمنظمة، وهذا باعتبارها شريك؛

- إدارة المواهب تنظر إلى الأفراد على أنهم المصدر الرئيسي للتطوير والإبداع، وتبعاً لذلك فإن العمال والوظائف الفردية والمخصصة في إدارة المواهب هي من الأولويات التنظيمية المتوقعة، وهذا من خلال الاستخدام المكثف لنماذج الكفاءات الوظيفية للأدوار المختلفة، وتدعم المنظمة بالمزيد من المواهب؛

- شمولية إدارة المواهب لجميع المستويات الإدارية، إذ لا تتعلق بتحديد القادة المستقبليين فقط بل يتعلق بجميع المستويات، وهذا ما يجعل الأداء متناسق في كل منظمة؛

- الاستثمار في تطوير مكامن المواهب وليس جميع الشرائح الوظيفية، وذلك بتحديد مجال ونطاق المواهب المطلوبة لتنفيذ الاستراتيجيات، بمعنى التعرف على الفجوات الموجودة بين المواهب المتاحة وتلك المطلوبة والعمل على إيجاد خطط لإغلاق هذه الفجوات، ويكون ذلك بالفهم الشامل لهذه الاستراتيجيات؛

¹ Stefco R, Sojka L, Position of Talant Management in Context of Organizational Function, European Scientific Journal, Vol 7, Macedonia, 2014, p 349.

² مقدود وهيبية، إدارة المواهب ضرورة حتمية لمنظمات القرن الحادي والعشرون لخدمة استراتيجياتها، مجلة معارف، العدد 19، 2015، ص ص 136-137.

- وضع الموهبة المناسبة في المكان المناسب، ويكون ذلك باتخاذ قرارات صائبة في التوظيف والترقية ومتابعة المسار والتعاقب الوظيفي للأفراد، والتركيز على المهام الفعلية في بيئة العمل؛

- تكامل العناصر والأدوات التي تعزز النجاح وجعل بيئة العمل أكثر ملائمة لإظهار المواهب، وهذا باستخدام أنواع متعددة من اطر وأدوات مختلفة عن تلك الموجودة في الإدارة التقليدية للموارد البشرية، فهي أكثر من كونها إعادة تعبئة للتقنيات والأفكار القديمة وصياغتها بعناوين جديدة، بل عملية متواصلة تعمل على إيصال المواهب البشرية المثلى إلى مكان العمل الحقيقي.

المبحث الثالث: الإبداع التكنولوجي

إن الإبداع التكنولوجي يعتبر عاملا حاسما في دعم قدرة المؤسسات التي تحرص دائما على المنافسة في الأسواق بمستويات كمية ونوعية عالية، فهي تعمل في بيئة أعمال تشهد تغيرات سريعة وظروف تنافسية حادة ومعقدة جعلتها تركز على الإبداع التكنولوجي كضرورة إستراتيجية من اجل النجاح، والبقاء والاستمرار.

المطلب الأول مفهوم الإبداع التكنولوجي

استعمل مصطلح الإبداع التكنولوجي بالمعنى الحديث لأول مرة من طرف الاقتصادي **Josef Schumpeter** سنة 1939، (مركان، 2017)¹ ولقد تعددت التعارف التي تناولت الإبداع التكنولوجي والتي يمكن إبرازها فيما يلي:

- يعرف الإبداع التكنولوجي حسب أب الفكر الإبداعي **Schumpeter** على انه " الهدم الخلاق، أي ذلك التجديد المطبق في المنتجات، وطرق الإنتاج، وتقنيات الإنتاج، وكذا طرق تسيير الوحدات الاقتصادية". (كورتل، 2017)²

- تعرف **Jones** " الإبداع التكنولوجي يعني العملية التي يمكن من خلالها للشركة أن تستخدم مواردها لتقديم منتجات أو استخدام عمليات جديدة لإشباع حاجات ورغبات الزبائن". (الطويل، 2009)³

- عرفته منظمة التعاون و التنمية الاقتصادية (OCDE) بان: " الإبداعات التكنولوجية تغطي المنتجات الجديدة والأساليب الفنية الجديدة، وأيضا التغيرات التكنولوجية المهمة للمنتجات وللأساليب الفنية، ويكتمل الإبداع التكنولوجي عندما يتم إدخاله للسوق (إبداع منتج) أو استعماله في أساليب الإنتاج (إبداع الأساليب)،

¹ مركان محمد البشير، بركان مامة، ماجن محمد محفوظ، دور الإبداع التكنولوجي في تحسين تنافسية المؤسسة الجزائرية، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، العدد 2، 2017، ص75.

² نجاة كورتل، مرجع سابق، ص4.

³ أكرم احمد الطويل، رعيد إبراهيم إسماعيل، العلاقة بين أنواع الإبداع التقني وأبعاد الميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية تحت عنوان: " إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة" جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن، 27-29 افريل 2009، ص7.

إذا فالإبداعات التكنولوجية تؤدي إلى تدخل كل أشكال النشاطات العلمية، التكنولوجية، التنظيمية، المالية والتجارية". (رقايقية، 2010)¹

- كما تم تعريفه على انه: تحويل الفكرة إلى منتج يباع سواء كان هذا المنتج جديد أو محسن، أو تصميم أو تحسين العمليات الإنتاجية (Robles، 2006)²

- تعريف Mellissa Schlling et Francois Thérin للإبداع التكنولوجي بأنه " الإطلاق الفعلي لأسلوب جديد أو مادة جديدة، من أجل تلبية رغبات الزبائن و تحقيق أهداف تجارية". (Schlling et Thérin، 2006)³

- كما يعرف الإبداع التكنولوجي بأنه "فكرة جديدة أو سلوك جديد من قبل إدارة المنظمة أو السوق أو المحيط الذي تعمل فيه، فالإبداع التكنولوجي هو التمسك بالأفكار الإبداعية المتوصل إليها وتحويلها إلى سلعة أو خدمة نافعة، أو طريق عمل مفيد (طرطار، 2011)⁴

المطلب الثاني: خصائص الإبداع التكنولوجي

يتميز الإبداع التكنولوجي بمجموعة خصائص تميزه عن باقي الأنشطة، من أبرزها: (محمد، 2018)⁵

- أن يكون مرتبطا بالإنتاج والإنتاجية، بحيث أن كل إبداع لا يؤدي إلى تحسين في عملية الصنع أو استخدام عناصر الإنتاج ولا في توفير منتجات جديدة أو تحسين المتواجد لا يعتبر إبداعا تكنولوجيا بالمعنى الصحيح؛
- إن المجهودات الإبداعية المبذولة دون الوصول إلى التحكم أو تقليل التكاليف ليست إبداعات تكنولوجية، والنقطة الأساسية هنا هي أن الإبداع التكنولوجي يحمل في طياته المنافسة في التكلفة النهائية وسعر البيع، فالأسلوب الفني الذي لا يخفض من تكلفة الإنتاج الوحدوي لا يستطيع أن يضمن ازدهار المؤسسة؛

- الإبداع التكنولوجي هو تطبيق معارف تكنولوجية فنية جديدة معترف بها، معنى هذا أن كل جديد يقوم على معلومات غير دقيقة يؤدي إلى نتائج غير فعالة، رغم جاذبيتها من حيث الجمال أو غير ذلك لا يعتبر تجديدا تكنولوجيا؛

¹ رقايقية فاطمة الزهراء، بومنجل السعيد، مساهمة براءة الاختراع في دعم حماية الإبداع وتحقيق التميز التنافسي المستديم في منظمات الأعمال: واقع الجزائر، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في منظمات الأعمال الحديثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، 12-13 ماي 2010، ص 8.

² Guillermo Cortes Robles, Management de L'innovation Technologique et de Connaissances Synergie entre La théorie TRIZ etLe raisonnemet à partir de cas, Thèse de Doctorat, L'institut National Polytechnique de Toulouse, Spécialité Systèmes Industriels, Paris, 2006, p9.

³ Mellissa Schlling et Francois Thérin, Gestion de Linnovation Technologique, Maxima, Paris, France, 2006, p11.

⁴ طرطار احمد، حلبي سارة، الاقتصاد المعرفي كآلية لتفعيل الإبداع التكنولوجي في منظمات الأعمال، الملتقى الدولي للإبداع والتغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة- دراسة تحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب، البلدة، 18-19 ماي 2011، ص9.

⁵ محمد عبد الله شاهين محمد، الاقتصاد المعرفي وأثره على التنمية الاقتصادية للدور العربية، دار حميثر للنشر والترجمة، القاهرة، 2018، ص235.

- إن الإبداع التكنولوجي بدون انتشار في الأسواق يكون محدود الكفاءة والفعالية فحسب النظرة الشومبيترية فان الإبداع التكنولوجي عامل أساسي في المنافسة وبالتالي في ديناميكية السوق الحرة وحتى تتحقق التنمية الاقتصادية لا بد من أن تكون له آثار أوسع ما يكون؛

- الإبداع التكنولوجي هو التكامل الوظيفي بين الهندسة الإنتاجية، السوق، المنتج، المورد، السوق؛

- الإبداع التكنولوجي عملية تتسم بالاستمرارية في جوانب كثيرة (الإنتاج، التنظيم، المنتجات، المعلومات، التقنيات)؛

- الإبداع التكنولوجي هو تجسيد الأفكار المتوصل إليها من عملية البحث والتطوير ميدانيا على أرض الواقع.

المطلب الثالث: دوافع الإبداع التكنولوجي

إن من بين أكثر الدوافع والأسباب التي تؤدي بالمؤسسة إلى تحقيق الإبداعات التكنولوجية هو تعظيم ربحية المؤسسة وتدعيم الفرص من أجل زيادة حصتها في السوق وتحمل المخاطر المرافقة لذلك كما أن هناك مجموعة من الدوافع التي تدفع المؤسسة للقيام بهذه العمليات نذكر منها:

1) المنافسة الحادة في السوق

حتى تتمكن المؤسسة من الحفاظ على مركزها السوقي الحالي ومحاولة تحسينه، يجب عليها تلبية حاجات ورغبات المستهلكين بأحسن طريقة ممكنة، ولهذا نجد المؤسسات تقوم بالاستثمار في الإبداعات التكنولوجية الخاصة بأساليب الإنتاج حتى تتمكن من إدخال منتجات جديدة تشبع حاجات المستهلكين وتعزز من القدرة التنافسية؛

2) الاستجابة لحاجات العميل

إن استثمار المؤسسة في الإبداعات التكنولوجية المتعلقة بأساليب الإنتاج والمنتج، يمكنها من إدخال منتجات جديدة إلى السوق تتصف بخصائص أكثر جاذبية، على سبيل المثال السعر الأقل والجودة الأعلى أو خدمات أكثر بعد البيع، ضمان أطول أو ملائمة أحسن، وذلك لتلبية رغبات العملاء الحاليين المحتملين. وبالتالي، تتمكن المؤسسة من المحافظة على مركزها التنافسي وتعزيز قدرتها التنافسية؛

3) مواكبة التقدم التكنولوجي

لا تستطيع المؤسسة في الأجل الطويل أن تعزل نفسها بنجاح عن الضغوط التي تفرض عليها تحديث نفسها من الناحية التكنولوجية، فإذا تغاضت المؤسسة عن تحديثها تكنولوجياتها، فإن التقدم التكنولوجي قد يسبب للمؤسسة كارثة تنافسية، بحيث لا يمكن إنقاذها إلا من خلال التدخل الحكومي من خلال التعريفية الجمركية التفضيلية، أو الإشراف على الصناعة، وبالمقابل إذا استطاعت المؤسسة تطوير تكنولوجياتها من خلال تطوير الأبحاث والإكثار من التعاقدات مع مراكز البحث والجماعات، فإنها تستطيع أن تحقق المزايا التنافسية القائمة إما على أساس التكلفة الأقل أو تقديم سلع مميزة، مما يسمح للمؤسسة بتبني مركز تنافسي يمكن الدفع عنه؛ (بوسلامي، 2013)¹

¹ بوسلامي عمر، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة سطيف 1، الجزائر، 2013، ص ص 6، 7

4) التسهيلات والمساعدات الحكومية

التسهيلات والمساعدات الحكومية التي تقدم لدعم عمليات الإبداع التكنولوجي سواء كانت في شكل مساعدات فنية أو مالية، حيث لا يكاد يخلو بلد من بعض المؤسسات التي ترعى المنشآت المبدعة خصوصا الصغيرة منها؛

5) المسؤولية الاجتماعية

نظرا لمبدأ الكينونة الاجتماعية والعلاقات المتداخلة والمتبادلة ما بين المؤسسات والعاملين فيها، فقد أصبحت المؤسسات تعيش في واقع أكثر وعيا ومرونة، وتعمل على زيادة إسهامها في دعم وتحسين ظروف وقدرات العاملين فيها من خلال تبني أنشطة داعمة للإبداع لاسيما الإبداع التكنولوجي بحيث تعمل على تنمية الإبداع لديهم انطلاقا من كونهم جزءا من الكينونة الاجتماعية التي تعيشها المؤسسة، وهذه التحسينات تعرف بالمسؤولية الاجتماعية (زواوي، 2018)¹

المطلب الرابع: أنواع الإبداع التكنولوجي

بالنظر إلى آراء الباحثين و الكتاب، وبالأخص الاقتصادي **Joseph Schumpeter** يتضح وجود عاملين أساسيين يتم الاعتماد عليهما في تحديد أنواعه، وهما على النحو التالي: (بن نذير، 2012)²

- **العامل الأول** ويتمثل في طبيعة الإبداع التكنولوجي في حد ذاته، يقودنا إلى التمييز بين الإبداع التكنولوجي للمنتج والإبداع التكنولوجي لطرائق الإنتاج، وهناك من يطلق على هذا الأخير الإبداع التكنولوجي لأساليب الإنتاج أو الإبداع التكنولوجي للعمليات؛

- **العامل الثاني** هو درجة الإبداع التكنولوجي، إذ يتم التمييز بين الإبداع التكنولوجي الجزئي أو الطفيف والإبداع التكنولوجي الجذري أو النافذ.

أولا: حسب طبيعة الإبداع التكنولوجي

يمكن التمييز انطلاقا من طبيعة الإبداع التكنولوجي بين نوعين أساسيين هما: (غقال وآخرون، 2017)³

1) الإبداع التكنولوجي للمنتج

ويقصد به " إحداث تغيير في مواصفاته أو خصائصه لكي يلبي بعض الرغبات ويشبع بعض الحاجيات بطريقة أحسن".

ويمكن للإبداع التكنولوجي أن يأخذ شكلين:⁴

¹ زواوي حميد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018 ص ص 93-94

² بن نذير نصر الدين، دراسة إستراتيجية للإبداع التكنولوجي في تكوين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة دكتوراه، علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2012، ص 147.

³ الياس غقال، يوسف مدوكي، عادل زقير، أهمية الإبداع التكنولوجي كمصدر للميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، المجلد 1، العدد 1، الجزائر، 2017، ص 310.

(أ) **تقديم منتج جديد:** هو المنتج الذي تكون خصائصه التكنولوجية أو استعمالاته المقصودة تختلف عن تلك التي تنتجها المؤسسة سابقاً، يمكن أن تنطوي هذه الإبداعات على تكنولوجيا جديدة بشكل جذري أو على أساس الجمع بين التكنولوجيات الموجودة في التطبيقات الجديدة نتيجة الاستفادة من المعارف الجديدة؛

(ب) **تحسين منتج موجود:** هو منتج موجود تم ترقيته أو تحسينه بشكل كبير، حيث يمكن تحسين منتج بسيط (تحسين الأداء أو تخفيض التكاليف) من خلال استعمال مكونات أو مواد أفضل أداء، أو تحسين منتج معقد (الذي يتضمن الكثير من النظم الفرعية المتكاملة) بواسطة التغييرات الجزئية في واحد من نظم الإنتاج الفرعية.

(2) إبداع العملية الإنتاجية

تشير إلى التغييرات التي تحدثها المنظمة في الطريقة التي تصنع من خلالها المنتجات، ويرتبط إبداع العملية مع الطبيعة المتسلسلة لعمليات التصنيع لتحسين إنتاجية وكفاءة أنشطة الإنتاج" (الشعار، 2014)¹

ويأخذ الإبداع التكنولوجي للعملية شكلين:²

(أ) **تصميم عملية إنتاجية:** الهدف من تصميم عملية جديدة هو تقديم منتج جديد، ما يتطلب تحديد متطلبات صنع هذا المنتج الجديد من تهيئة وإعداد التكنولوجيا الجديدة وتوفير المواد والبرامج اللازمة من أجل تحقيق أفضل منفعة؛

(ب) **تحسين عملية موجود:** يهدف تحسين العملية إلى انجاز مستوى عالي ومستمر للجودة في الأداء، وتشير إلى الأنشطة والممارسات والأدوات التي ينبغي أن تستخدم من أجل أداء الأسلوب بشكل أفضل عما كانت عليه لإنتاج منتج معين أو التحسين فيه.

ثانياً : حسب درجة الإبداع التكنولوجي

فحسب هذا المعيار هناك نوعان من الإبداع التكنولوجي: (زواوي، 2018)³

(1) الإبداع الجذري

إن هذا النوع من الإبداع لا يحدث في كثير من الأحيان، حيث يتعلق بتقديم تكنولوجيا جديدة عامة والتي تؤثر على تنظيم العمل والإنتاجية في العديد من الأنشطة، على الرغم من أن هذا التغيير أكثر تكلفة وخطورة إلا أنه من الممكن أن يكون له دوراً استراتيجياً على المدى البعيد.

لا يتعلق الإبداع الجذري بالطلب المعروف والمتفق عليه في السوق، لكنه يقوم بخلق طلب جديد غير مجرب سابق في السوق والذي ينطوي على هيكل جديد أو ظهور صناعات جديدة ومنافسين جدد، وحسب وجهة

¹ اسحق محمود الشعار، اثر تطبيقات الجودة في الابتكار-دراسة تطبيقية على المنظمات الصناعية الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 2، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن، 2014، ص 227.

² جلول بن قشوة، زينب الرق، مرجع سابق، ص 9.

³ زواوي حميد، مرجع سابق، ص 99.

نظر **Schumpeter** الإبداع التكنولوجي الجذري مصدره التدمير الخلاق الذي يحدث ثورة داخل الهيكل الاقتصادي وهذا من خلال تدمير العناصر القديمة وخلق عناصر أخرى جديدة.

(2) الإبداع الجزئي

يطلق عليه كذلك بالتحسين، ويعرف على أنه القيام بإضافات صغيرة وتعديلات جزئية سواء في المنتجات الموجودة حالياً، وكذلك في العمليات والأساليب الإنتاجية المستخدمة (عمير، 2018)¹ وهو إقناع للمنتجات أو الأساليب الفنية للإنتاج، بطريقة تحسن النوعية، الإنتاجية والتنوع (مسلم، 2015)²

إن التحسين الذي يحدثه الإبداع التكنولوجي الجزئي على المنتجات وأساليب الإنتاج مهم وذو فائدة كبيرة على المؤسسة، خاصة أنه يعتمد على متطلبات ومجهودات بسيطة وغير مكلفة كثيراً. ويتميز هذا النوع من الإبداع بالاستمرارية كون التحسين المستهدف تدريجي ومستمر. ويمكن لتراكم الإبداعات التكنولوجية الجزئية أن تحدث تغييراً جذرياً في المنتج أو في أساليب الإنتاج من خلال تقديم منتج جديد أو أسلوب إنتاج جديد، خاصة أن المؤسسات تتسابق في إحداث التغييرات البسيطة على منتجاتها وأساليب إنتاجها لتحقيق تفوق تنافسي (بن نذير، 2012)³

المطلب الخامس: مراحل الإبداع التكنولوجي

تمر عملية الإبداع التكنولوجي بالمراحل التالية:

المرحلة الأولى: توليد الأفكار وتصنيفها

تبدأ عملية الإبداع التكنولوجي بتوليد الأفكار من خلال الاهتمام بتطوير ثقافة المؤسسة وتشجيع انتقال المعلومات الجديدة بين الأفراد، وقد تكون هذه الأفكار نتيجة للقدرات الذاتية أو نتيجة لدراسة البيئة وإدراك المشاكل والفرص فيها. والحصول على هذه الأفكار يكون من المصادر الداخلية (العاملين بالمؤسسة) و/ أو الخارجية (الندوات العلمية، المؤتمرات، الموزعين، مقترحات وشكاوى الزبائن، المنافسين، المعارض التجارية، الوكلاء الخ).

بعد توليد الأفكار مباشرة تتم تصنيفها وغربلتها، والمشكلة التي تواجه المؤسسة هي كيفية فرز عدد الأفكار المطروحة، فقد تقوم بقبول أفكار سيئة في حين يجب رفضها أو عكس من ذلك رفض أفكار جيدة كان من الممكن تطويرها إلى منتجات ناجحة (بوزناق، 2013)⁴

المرحلة الثانية: التبنى وتهيئة البيئة للتنفيذ

¹ عمير فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الإستراتيجية التنافسية للمؤسسات، أطروحة دكتوراه، إدارة أعمال، جامعة أبي بكر بلقاند- تلمسان، 2018، ص 30

² عبد الله حسن مسلم، الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، دار المعزز، الطبعة الأولى، عمان، 2015، ص 65.

³ بن نذير نصر الدين، مرجع سابق، ص 151.

⁴ بوزناق عبد الغني، مساهمة الإبداع التكنولوجي في تعزيز تنافسية المؤسسة الصناعية، رسالة ماجستير، قسم العلوم الاقتصادية، تخصص اقتصاد صناعي، جامعة محمد خيضر، بسكرة، الجزائر 2019، ص 15.

يتم فيها تحويل الأفكار الجديدة للتنفيذ وذلك من خلال تشكيل فريق عمل ووضع مخطط تطبيقي يتضمن نوع وسائل العمل أي نوع الآلات والمعدات والتكنولوجيا الحديثة المستخدمة، مع دراسة مناسبة لكل هذه الظروف مع احتياجات الزبائن.

إضافة إلى ذلك تقوم المنظمة بتحديد تكاليف مشروع الإبداع التكنولوجي، ووضع دراسة تتعلق بتوقع المبيعات والتطورات المتعلقة بالسوق ورد فعل المنافس لنتائج مشروع الإبداع التكنولوجي، أي مواكبة التغيرات الجديدة الحاصلة في محيط المنظمة والتي يمكن إدخالها في أي لحظة؛

المرحلة الثالثة: تنفيذ المشروع

تتألف هذه المرحلة من مجموعة الخطوات التي تقوم بها المؤسسة، حيث تقوم بإنتاج منتج تجريبي يسمح لها بالتأكد من جاهزية وسائل الإنتاج الجديدة والمواد الأولية ومدى كفاءة اليد العاملة في تطبيق التكنولوجيا الجديدة، حيث أن هذا المنتج سيسمح للمؤسسة بتحليل آراء وردود فعل الزبائن والموزعين.

بعدها تنتقل المؤسسة إلى الإنتاج الفعلي، حيث لا بد أن تتصف عملية الإنتاج بالمرونة والقابلية أي أنه يمكن إضافة أي تعديلات جديدة في أي لحظة أثناء الإنتاج، بعد اكتمال عملية الإنتاج يصبح المنتج جاهز لدخول السوق (طرطار، 2011)¹

المرحلة الرابعة: تقييم النتائج والتغذية العكسية

إن كل مرحلة من المراحل السابقة تحتاج إلى تدفق معلومات للتأكد من أن العملية تسير بالشكل المخطط لها، للتأكد من عدم وجود الصعوبات والمشاكل التي تعترض سير الأنشطة بالشكل المطلوب. وفي حالة وجودها يجب إيجاد الحلول المناسبة بالوقت المناسب وتجاوز العقبات وحل المشاكل. ولذلك لا بد أن يكون هناك تقييم للنتائج وتكون هناك تغذية عكسية مستمرة للتأكد من نجاح الإبداع التكنولوجي وتحقيقه للنتائج المرجوة ويكون هناك تقييم مستمر للإبداع التكنولوجي للتأكد من مقابله للحاجات المحددة (حاجات الزبائن)، وتحقيقه لأهداف المؤسسة (بوزناق، 2013)²

المطلب السادس: قياس الإبداع التكنولوجي

إن مؤشرات القياس تعطي صورة عن تقييم الإبداع حيث يمكن أن تخصص للمدخلات كالاستثمار على البحث والتطوير أو تخصص للمخرجات كبراءات الاختراع ومن أهم المؤشرات مايلي:

1) نفقات البحث والتطوير

تعتبر نفقات البحث والتطوير مقياس للاستثمارات في الإبداع التكنولوجي، حيث أنه في كثير من الدول المتقدمة مثل الولايات المتحدة الأمريكية تقوم بإجبار المؤسسات التي لها ميزات معتبرة في البحث والتطوير على إظهار قيمتها في الميزانيات السنوية لها، حيث أن هذه المبالغ الكبيرة المخصصة للبحث والتطوير تؤدي إلى زيادة قيمة أسهم هذه المؤسسات في البورصة، لكن البيانات المتعلقة بالبحث والتطوير ليست دوما متوفرة وبالذقة المطلوبة في العديد من الدول.

¹ طرطار احمد، حلبي سارة، مرجع سابق، ص13

² بوزناق عبد الغني، مرجع سابق، ص17.

إن الاعتماد على قياس الإنفاق على البحث و التطوير يقيم لنا المجهودات المبذولة من طرف المؤسسات والدول المخصصة لنشاطات معينة، لكن لا يقيس نتائج هذه النشاطات أي آثار الإبداع التكنولوجي على النمو الاقتصادي (بوسلامي، 2013)¹

(2) عدد براءات الاختراع

يمثل هذا المقياس عدد براءات الاختراع الممنوحة للمؤسسة خلال فترة زمنية معينة، ويمكن أن يمثل عدد براءات الاختراع مؤشرا مهما للإبداع التكنولوجي باعتباره منتج البحث والتطوير. ولكن ليس كل براءات الاختراع التي تمنح لأصحابها تنفذ وتحول إلى إبداعات تكنولوجية، فقد يبقى الاختراع دون تنفيذ لسنوات طويلة، ومن ثم فإن عدد براءات الاختراع لا يوضح فاعلية الاستفادة منها في مجال الإنتاج، حيث يؤكد **Joseph Schumpeter** انه طالما لم توضع الاختراعات موضع التطبيق فلا معنى لها اقتصاديا، وقد يكون من المضلل تمام التركيز على جانب الاختراع (بوزناق، 2013)²

(4) تعداد الإبداعات التكنولوجية

تعداد الإبداعات التكنولوجية عبارة عن قائمة الإبداعات المتأتية من مختلف المؤسسات وتكون مستخلصة من تحقيق شامل، ويجب أن تمثل أحسن مصادر المعلومات لأنها تقيس بوضوح الإنتاج ويستطيع القائمون على التحقيق وضع قواعد إعداد مجمل المعطيات ويستهدفون المؤسسات، الصناعية أو الدول. في الواقع يوجه انتقاد لهذا التعداد لعشوائية الطابع الذي يتميز به، فيجب على القائمون بالتحقيق أن يحددوا ماذا يمثل إبداع تكنولوجي وما لا يمثل، وعادة ما يفصلون بين الإبداعات التكنولوجية المهمة وغير المهمة، ونشير إلى أن تعداد الإبداعات التكنولوجية معلومات ليست متوفرة بالدقة في العديد من المؤسسات و الدول. (رزيق، 2018)³

¹ بوسلامي عمر، مرجع سابق، ص8.

² بوزناق عبد الغني، مرجع سابق، ص36.

³ رزيق كمال، الإبداع التكنولوجي آلية لتعزيز التنافسية وضمن التنمية، مجلة الإبداع، المجلد3، العدد3، الجزائر، 2018، ص45.

المبحث الرابع: إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي

سيتم في هذا المبحث عرض مختلف النظريات المفسرة للموهبة بعدها سيتم تناول العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي بناء على مضمون هذه النظريات.

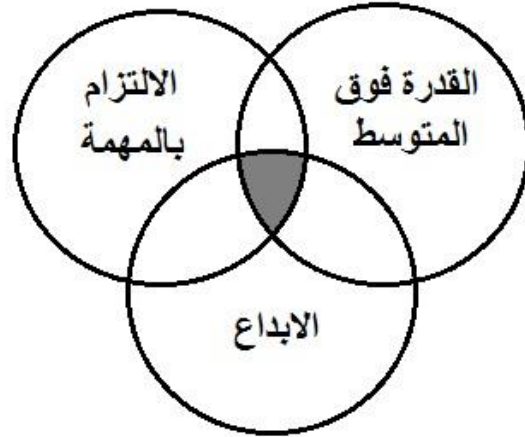
المطلب الأول: النظريات المفسرة للموهبة

أولاً: نظرية الحلقات الثلاث

يرجع الفضل في ظهور هذه النظرية إلى الوجود وبلورة أفكارها إلى رنزولي **Renzulli** عام 1986، وفريق البحث التابع له بعد دراسات طويلة لأعداد كبيرة من الأفراد ذوي الإسهامات الايجابية العميقة في المجتمع. تعد هذه النظرية نقلة نوعية في مجال اكتشاف وتمييز الموهوبين.

هذه النظرية تفترض أن السلوك الذي يتسم بالموهبة هو نتيجة لتوفر ثلاث خصائص لدى الفرد. هذه الخصائص هي (قدرات فوق المتوسط في مجال محدد، مستوى عال من الإبداع، مستوى عال من الإصرار والالتزام لأداء عمل محدد) (عابدي، 2016)¹

الشكل رقم (1): نموذج الحلقات الثلاثة للموهبة عند رنزولي



المصدر: مشاري بن عبد العزيز بن عيسى الدهام، تطوير وبناء مقياس الخصائص السلوكية للكشف عن الأطفال الموهوبين في الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، تخصص تربية الموهوبين، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، 2013، ص 20.

¹ عابدي محمد السعيد، الابتكار واستراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري، أطروحة دكتوراه، إدارة أعمال، جامعة باجي مختار- عنابة، الجزائر، 2016، ص ص 212-213.

حيث تتمثل الموهبة في التفاعل بين المجموعات الثلاث في الجزء المظلل من الشكل السابق، وحيث أن الموهبة لا توجد في فراغ، فإن تفاعلا آخر يجب أن يوضع في الاعتبار، وهو تفاعل تلك المجموعات الثلاث ومجال الأداء الإنساني الذي يتم فيه هذا التفاعل (القريطي، 2014)¹

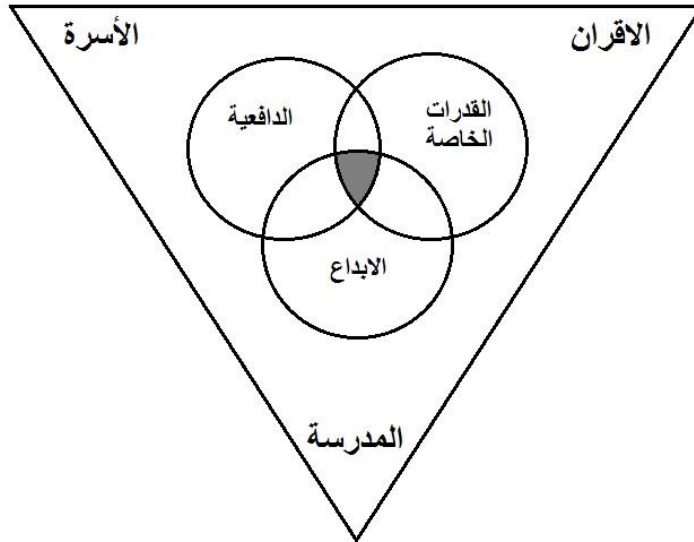
هذا التصور لطبيعة الموهبة ينقل إلينا النظرة إليها من أنها هبة عقلية يتميز بها أفراد محددون قادرون بفضل هذه الموهبة على تحقيق النجاحات المناسبة لقدراتهم، إلا أن الموهبة سلوك بحاجة إلى رعاية واهتمام خاص ليتم استثمارها بصورة صحيحة إلى أقصى درجة ممكنة. هذا الفهم لطبيعة الموهبة كان له أثره في عدم الاقتصار في التركيز على قياس القدرات العقلية من خلال مقاييس الذكاء، بل يجعل من مؤشرات الدافعية العالية والقدرات الإبداعية معايير مهمة في تمييز واكتشاف الموهوبين (عابدي، 2016)²

ثانياً: نموذج الاعتماد المتبادل الثلاثي للموهبة لمونكس

وفقاً لمونكس **Monks** فإن الموهبة لا تتحدد بالقدرة والالتزام والإبداع فحسب كما أوردها رنزولي في نموذج الحلقات الثلاث، وإنما بعوامل أخرى بيئية واجتماعية يمكن أن تساعد على نمو الموهبة أو تعوق إظهارها.

فقد قام مونكس **Monks** بتطوير نموذج رنزولي إلى نموذج الاعتماد المتبادل الثلاثي للموهبة والذي أبقى فيه على الخصائص أو العوامل الشخصية، واقترح عوامل أخرى مؤثرة في نمو وتطور الموهبة، وتلك العوامل هي (عوامل بيئية، عوامل اجتماعية).

الشكل رقم (2): نموذج الاعتماد المتبادل الثلاثي للموهبة عند مونكس



المصدر: مشاري بن عبد العزيز بن عيسى الدهام، تطوير وبناء مقياس الخصائص السلوكية للكشف عن الأطفال الموهوبين في الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، تخصص تربية الموهوبين، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، 2013، ص22.

¹ عبد المطلب أمين القريطي، الموهوبون والمتفوقون، دار النشر عالم الكتب، الطبعة الأولى، مصر، 2014، ص82.

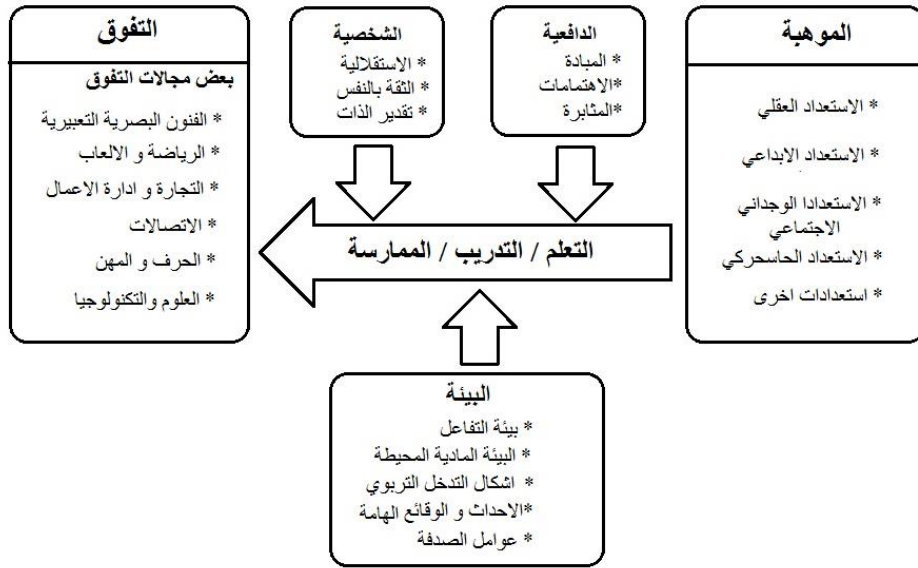
² عابدي محمد السعيد، مرجع سابق، ص 213.

العوامل البيئية الاجتماعية يقصد بها مونكس جماعة الأقران أو زملاء الدراسة فهم يؤثرون سلباً أو إيجاباً في تطور الموهبة، فعندما يكون للطفل أقران متميزون ومبدعون فسيؤثرون على زملائهم إيجاباً والعكس صحيح، كما أن عامل بيئة المدرسة مؤثر أيضاً في نمو وتطور الموهبة، فعندما يدرس الموهوب في بيئة مدرسية محفزة وتتوافر فيها الإمكانيات البشرية والمادية فستكون مؤثرة عليه في نمو إيجابيه لمواهبه من ناحية التعرف عليها مبدئياً ورعايتها ثانياً، وعندما تكون بيئة المدرسة غير محفزة ولا تتوفر فيها تلك الإمكانيات فستسهم في انحسار قدرات الموهوب وإهمالها. وعامل بيئة الأسرة أيضاً حيث يقضي الموهوب أوقات طويلة مع أسرته وتؤثر تلك الأسرة على قدراته بشكل إيجابي، عندما يشاهد فيها القدوات وتكون تلك الأسرة محفزة وتثير اهتماماته (الدهام، 2012)¹

ثالثاً: نظرية فرانسوا جانيه

ميز فرانسوا جانيه الأستاذ بجامعة كوبيك بمونتريال بين الموهبة والتفوق على أساس نمائي أو تطوري في إطار نموذج الفارق الذي ينتظم خمس مكونات متفاعلة هي: الموهبة والمحفزات الشخصية والمحفزات البيئية والتعلم والممارسة والتفوق.

الشكل رقم (3): نموذج جانيه الفارق بين الموهبة و التفوق



المصدر: عبد المطلب أمين القريظي، الموهبة والتفوق-إشكالية المفهوم و نموذج جديد، المؤتمر السنوي الثاني للمركز العربي للتنمية (الأطفال العرب ذوي الاحتياجات الخاصة - الواقع و آفاق المستقبل)، مصر، 2006، ص237.

أشار جانيه إلى أن تحول المقدرات الفطرية (الاستعدادات العالية أو المواهب إلى مهارات منمأة عالية المستوى أو حاذقة (تفوق) وإظهارها في مجال مهني أو أكثر يتم من خلال عمليات التعلم والممارسة التي يمكن أن تكون بشكل لا نظامي يومي أو بشكل نظامي (مخططاً ذاتياً أو مؤسسياً) حتى يتسنى للفرد إتقان المهارات المرتبطة بهذا المجال و التمكن منها وذلك في إطار بعض العوامل الوسيطية أو المحفزات

¹ مشاري بن عبد العزيز بن عيسى الدهام، تطوير وبناء مقياس الخصائص السلوكية للكشف عن الأطفال الموهوبين في الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، تخصص تربية الموهوبين، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، 2013، ص21.

التي تعمل بمثابة إما ميسرات ايجابية لنمو تلك الاستعدادات وتطورها أو مثبطات معرقة لها. (القريطي، 2014)¹ وتتمثل هذه المحفزات في ما يلي: (القريطي، 2006)²

(1) **المحفزات الشخصية:** وتنقسم إلى مجموعتين من المحفزات أولهما خصائص شخصية كالاستقلالية والثقة بالنفس وتقدير الذات، وثانيهما الدافعية وتتضمن المبادأة والاهتمامات والمثابرة؛

(2) **المحفزات البيئية:** وتتعلق بالبيئة التي يتفاعل فيها الشخص وتشمل من يتعامل معهم (الآباء، الأشقاء، المعلمين والمدربين) والبيئة المادية المحيطة (ريفية، حضرية، نامية، متقدمة) أشكال التدخل التربوي المتاحة (معسكرات ونوادي علوم ورياضيات وفنون) الأحداث والوقائع الهامة في حياة الفرد المؤثرة في اختياراته وبلورة خبراته وأخيرا عوامل الصدفة.

يتبين لنا من خلال النظريات التي تم عرضها أن الإبداع يعتبر مكون أساسي من مكونات الموهبة وهذا ما بينه رنزولي في نموذج الحلقات الثلاث للموهبة، كذلك تعتبر البيئة عاملا هاما من العوامل المحددة لنمو الموهبة وتطورها وهي العنصر الأهم في نقل الموهبة من طور الكمون إلى الانجاز الفعلي الخلاق وهذا ما بينه كل من مونكس في نمودجه الاعتماد المتبادل الثلاثي للموهبة وفرانسوا جانييه في نمودجه الفارق بين الموهبة والتفوق.

المطلب الثاني: العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي

تعتبر الموهبة قضية مهمة بالنسبة للمنظمات، بحيث أصبحت المنظمات تتنافس على ضم المواهب ذات القدرات والمهارات الاستثنائية باعتبارها مصدرا للأفكار الخلاقة ونقطة قوة للمؤسسة، فبفضل الطاقات الذهنية التي تعتبر مصدر معرفي وقدرة إبداعية تتجلى في ما قد يؤديه الموهوب من إبداعات والتي يتم تقييمها وتجسيدها في شكل منتجات أو عمليات إنتاجية وهو ما يعرف بالإبداع التكنولوجي والتي تساعد المنظمات على البقاء ومواكبة التغيرات التكنولوجية السريعة ، إلا أن امتلاك هذا النوع المتميز من الموارد البشرية وتلبية حاجاته الخاصة والاستفادة من قدراته الإبداعية الكامنة لا يتأتى إلا بتبني مفهوم إدارة المواهب التي تسهل للمنظمات التعامل معه ، حيث تهتم هذه الأخيرة بتحديد المهارات والقدرات والصفات الأصلية الفردية للموارد البشرية الموهوبة وتناسبه مع الوظيفة وتعمل على استقطاب العدد الكافي من تلك الموارد في الوقت المناسب وتضعهم في الوظيفة الجوهرية المناسبة وتوفر لهم البيئة المناسبة و المشجعة على تطوير قدراتهم الإبداعية، بالإضافة إلى المحافظة عليهم .

¹ عبد المطلب أمين القريطي، مرجع سابق، ص 104.

² عبد المطلب أمين القريطي، الموهبة والتفوق-إشكالية المفهوم ونموذج جديد، المؤتمر السنوي الثاني للمركز العربي للتنمية (الأطفال العرب ذوي الاحتياجات الخاصة - الواقع وأفاق المستقبل)، مصر، 2006، ص237.

المبحث الخامس: صياغة الفرضيات وتشكيل النموذج النظري للدراسة

سنتطرق في هذا المبحث إلى صياغة فرضيات الدراسة، والتي حددت بفرضيتين نجيب من خلالها على السؤالين الفرعيين، بعدها يتم بناء النموذج النظري للدراسة ليكون خاتمة للجانب النظري للدراسة.

المطلب الأول: صياغة فرضيات الدراسة

بناء على النظريات التي تناولت موضوع الدراسة والتي تم عرضها في الجانب النظري وبالاعتماد على الدراسات السابقة تم صياغة الفرضيتين على النحو التالي:

- حسب دراسة (عبد اللوي يحي وآخرون)¹ والتي توصلت نتائجها إلى أن مستوى إدارة المواهب البشرية بالمؤسسة محل الدراسة جاءت منخفضة من وجهة نظر الباحثين وذلك راجع لعدة عوامل منها (عدم استخدام منهجية تفاعلية ومرنة لجذب المواهب، عملية التوظيف على مستوى المؤسسة شأنها شأن مختلف مسابقات التوظيف العمومي، عدم توفر البيئة التي تتميز بالألفة و الرضا الوظيفي)، كما أن المبحوثين يرون أن الجامعة لا تعمل جاهدة على تخفيض نسبة تسرب الموهوبين منها، وهذا رغم إجماع العديد من الأساتذة عن عدم وجود نية لهم لترك عملهم في حال حصولهم على فرصة عمل أخرى.

كما بينت الدراسة وجود علاقة ارتباط موجبة متوسطة وذات دلالة معنوية بين كل من أبعاد إدارة المواهب وأبعاد السلوك الإبداعي لدى أساتذة الكلية بشكل كبير.

- وحسب دراسة (الزبيدي، حسين)² والتي توصلت نتائجها إلى اهتمام معظم الكليات المبحوثة بتطبيق أنشطة إدارة الموهبة رغم اختلاف التسميات المتبعة في هذه الكليات إذ أن بعضها يستخدم تسمية: "إدارة الأفراد، أو إدارة الموارد البشرية"، في تنفيذ العمليات المتعلقة بمواردها البشرية.

كما بينت أن الاحتفاظ بالموهبة يشكل أهم أبعاد إدارة الموهبة التي تلعب دور كبير في تعزيز الميزة التنافسية للمنظمات، إذ حقق هذا البعد أقوى علاقة ارتباط مع متغير الميزة التنافسية.

كما توصلت الدراسة أيضا إلى وجود علاقة ارتباط معنوية بين أبعاد إدارة الموهبة (استقطاب، إدارة أداء الموهبة، تطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة) وبين أبعاد الميزة التنافسية (التميز، تخفيض الكلفة، الإبداع)

- أما دراسة (حسين وحمد، 2018)³ والتي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط وأثر ذو دلالة معنوية لعمليات إدارة المواهب البشرية (استقطاب، اختيار، تطوير، الاحتفاظ) على المستوى الكلي وعلى مستوى المتغيرات الفرعية في تعزيز الإبداع التنظيمي في الجامعة المبحوثة.

¹ عبد اللوي يحي وآخرون، دور إدارة المواهب في تفعيل السلوك الإبداعي، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 6، العدد 1، الجزائر، 2019، ص ص 27-28.

² غنى دحام متناي الزبيدي، حسين وليد حسين، استخدام إدارة الموهبة كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة كلية التراث الجامعة، العراق، العدد 13، ص ص 121-122.

³ وسام علي حسين، عامر علي حمد، دور عمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي، مجلة كلية التراث، العدد 24، العراق، 2018، ص 331.

كما بينت النتائج أن تبني عمليات إدارة المواهب البشرية يؤدي إلى تكوين مجتمع معرفي داخل الجامعات العراقية يعزز من عملية الإبداع التنظيمي، وان بقاء الجامعات واستمرارها يرتبط بما تقدمه إلى المواهب البشرية من رعاية واهتمام وتنمية، مع زيادة المعرفة والتكنولوجيا مع التطور الحالي والمستقبلي للجامعات. بناء على ما سبق يمكن صياغة الفرضية الأولى والثانية كما يلي:

الفرضية الأولى:

توجد علاقة ايجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة.

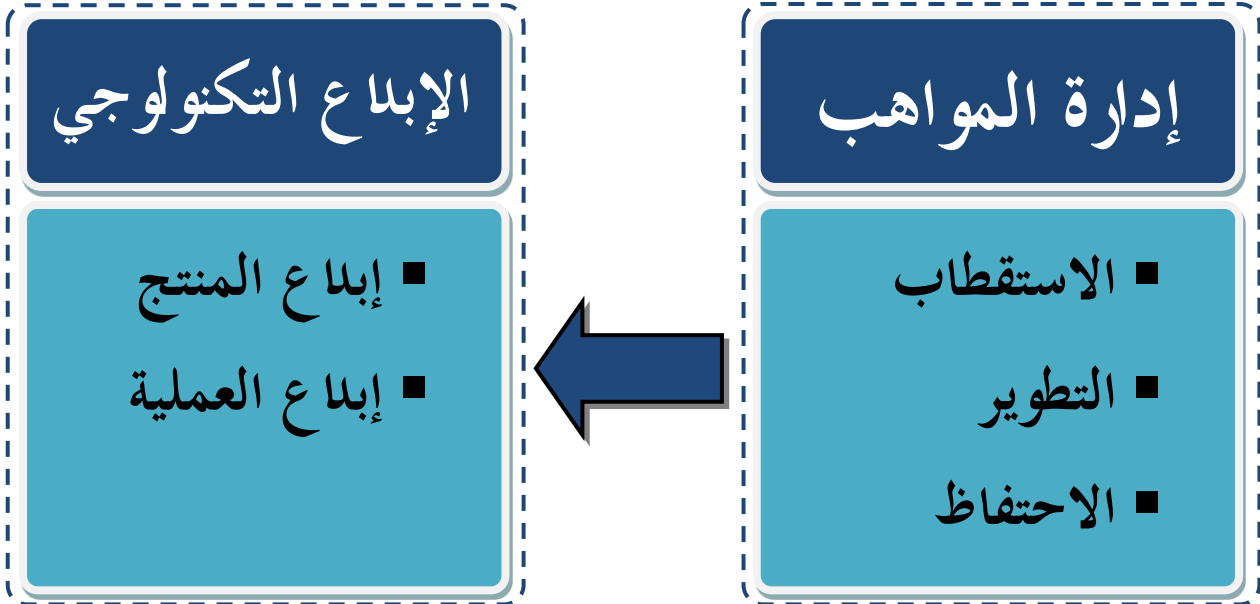
الفرضية الثانية:

يوجد أثر ايجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة.

المطلب الثاني: النموذج النظري للدراسة

اعتماداً على النظريات والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث تم بناء النموذج النظري للدراسة والذي يتكون من بنيتين أساسيتين وهما إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي، حيث تم تقسيم بنية إدارة المواهب إلى ثلاث أبعاد وهي (الاستقطاب، الاحتفاظ، التطوير)، أما بنية الإبداع التكنولوجي فتم تقسيمها إلى بعدين هما (إبداع المنتج، إبداع العملية)، حيث نهدف من وراء هذا النموذج النظري إلى توضيح العلاقة ودراسة الأثر بين مكوناته وذلك من خلال اختبار فرضيات الدراسة، وبذلك نخرج بهذا التمثيل البياني لنموذج الدراسة النظري، والمتمثل في الشكل التالي:

الشكل رقم(4): التمثيل البياني لنموذج الدراسة النظري



المصدر: من إعداد الطالب

الخلاصة

من خلال هذا الفصل حاولنا إعطاء تقديم نظري لمفاهيم الدراسة، حيث تناولنا في المبحث الأول مفاهيم أساسية حول الموهبة من تعريف للموهبة وذكر أهم الخصائص التي يتميز بها الموهوبين وكذلك العوامل المكونة للموهوبين والتي تحددت بثلاث عوامل منها عامل البيئة الذي يعتبر عاملا مهما في صقل الموهبة وإظهار قدراتها الإبداعية، كما تناولنا في المبحث الثاني المفاهيم الأساسية حول إدارة المواهب، تم فيه عرض مختلف تعاريف إدارة المواهب وذكر أهم أبعادها والمتمثلة في (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ)، كما ذكرنا أيضا أهم العوامل التي تساهم بشكل مباشر في نجاح إدارة المواهب والتي بدورها تنعكس بالإيجاب في الاستغلال الأمثل لهذه الموارد النادرة والتميزة. بعدها انتقلنا إلى المبحث الثالث الذي تناولنا فيه مفاهيم أساسية حول الإبداع التكنولوجي، حيث تم عرض فيه مختلف تعاريف الإبداع التكنولوجي وأنوعه والمتمثلة في (إبداع المنتج، إبداع العملية) كما تم ذكر مراحل الإبداع التكنولوجي والذي يعتبر فيها توليد الأفكار وتصفيتهما أولى مراحلها والتي تحتاج فيها إلى موارد بشرية موهوبة باعتبارهم مصدرا للإبداع، بعدها ختمنا المبحث بمؤشرات قياس الإبداع التكنولوجي والمتمثلة في نفقات البحث والتطوير وعدد براءات الاختراع وعدد الإبداعات التكنولوجية.

أما في المبحثين الأخيرين فتم تناول أهم النظريات المفسرة للموهبة، والتي ربطنا من خلالها بين متغيرات الدراسة وهذا تمهيدا للانتقال إلى الجانب الميداني من الدراسة لنبحث فيه مدى تحقق هذه العلاقة والأثر، وقد تم تلخيص ما جاء في الجانب النظري ككل في نموذج نظري يوضح العلاقة بين متغيرات الدراسة.

الفصل الثاني

الفصل الثاني: الجانب التطبيقي

بعدما تناولنا الجانب النظري في الفصل الأول والذي تم فيه طرح فرضيتي الدراسة، سنتناول في هذا الفصل الجانب التطبيقي للدراسة والذي اعتمدنا فيه على المنهج الكمي الاستنتاجي من اجل التحقق من فرضيتي الدراسة، حيث قسمنا هذا الفصل إلى ثلاث مباحث، المبحث الأول خصصناه لمنهجية البحث أما المبحث الثاني فخصصناه للتليل الإحصائي للبيانات، أما المبحث الثالث والأخير سنختبر فيه فرضيات الدراسة.

المبحث الأول: الإطار المنهجي للبحث

أردنا في هذا المبحث التطرق للإطار المنهجي للبحث، والذي يبين إجراءات الدراسة ولو بشكل بسيط، وهذا لنتمكن من تبرير خطوات دراستنا الميدانية بشكل علمي ومنهجي، حيث سنتناول في هذا المبحث أداة الدراسة، ثم مجتمع وعينة الدراسة، وفي الأخير سنعرض التقنيات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات.

المطلب الثاني: مجتمع وعينة البحث

يعتبر تحديد مجتمع الدراسة الذي ستجمع منه البيانات من الخطوات المهمة في تصميم البحث العلمي، حيث يعرف على انه "جميع عناصر ومفردات المشكلة أو الظاهرة قيد الدراسة" (العزاوي، 2008)¹ . وبناء على مشكلة الدراسة وأهدافها فان المجتمع المستهدف يتكون من جميع المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة.

بعد تحديد مجتمع الدراسة تأتي خطوة تحديد عينة الدراسة والتي تعرف على أنها " ذلك الجزء من المجتمع الذي يجرى اختياره وفق قواعد وطرق علمية بحيث يمثل المجتمع تمثيلا صحيحا" (در، 2017)².

لقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على العينة غير العشوائية القصدية، حيث تم تحديدها بخمس مؤسسات صناعية بولاية المسيلة وهي موضحة في الجدول التالي:

¹ رحيب يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، الطبعة الاولى، عمان، 2008، ص161.
² در محمد، اهم مناهج وعينات وادوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد 9، الجزائر، 2017، ص313.

الجدول رقم (5): المؤسسات الصناعية محل الدراسة

الرقم	اسم المؤسسة	الموقع الجغرافي
1	LAFARGE	حمام الضلعة- ولاية المسيلة
2	TAOUAB	مجدل- ولاية المسيلة
3	HODNA LAIT	المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة
4	ALGAL +	المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة
5	MAGHREB PIPE	المنطقة الصناعية- ولاية المسيلة

المصدر: من إعداد الطالب

ترجع الأسباب التي أدت إلى اختيار هذا النوع من العينات إلى:

- استعداد المؤسسات التي تم تحديدها على التعاون مع الباحث لإجراء الدراسة؛

- توفر المؤسسات التي تم تحديدها على خصائص تخدم أهداف الدراسة.

وعلى أساس العينة المختارة تم توزيع (190) استبيان، وقد تم استرجاع (152) استبيان، كما تم استبعاد (49) استبيان لعدم صلاحيتها للتحليل لتصبح بذلك العينة النهائية الصالحة للتحليل (103) استبيان.

المطلب الأول: أداة الدراسة

نظرا لطبيعة موضوع البحث والمنهج المستخدم في الدراسة، وجدنا أن الأداة الأكثر ملائمة لتحقيق أهداف الدراسة هي الاستبيان. وفي هذا المبحث سنعرض كيف تم إعداد الاستبيان وكيف تم اختياره، ليظهر في صورته النهائية محققا الغرض الذي صمم لأجله.

الفرع الأول: إعداد الاستبيان

في مرحلة إعداد الاستبيان سيتم تحديد سلالم القياس الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة، كذلك سلم القياس المستخدم في قياس المؤشرات، وفي الأخير سيتم تصميم الاستبيان في شكله الأولي.

أولا: سلالم القياس المختارة لإعداد الاستبيان

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والتي تناولت متغيرات الدراسة، تم تحديد سلالم القياس الخاصة بكل متغير من متغيرات الدراسة وكذلك عدد المؤشرات المكونة لكل سلم قياس والجدول التالي يوضح ذلك:

الجدول رقم (3): سلالم القياس المستخدمة في إعداد الاستبيان

قياس إدارة المواهب			
البنية	الأبعاد	المؤلف	عدد المؤشرات
إدارة المواهب	الاستقطاب	حسين نزال (2016)	13
		صالح علي سالم الجراح (2013)	
	التطوير	محمد سمير النجار (2018)	18
		صالح علي سالم الجراح (2013)	
		إياد احمد عبد الله أبو سلوب (2016)	
	الاحتفاظ	صالح علي سالم الجراح (2013)	13
حسين نزال (2016)			
قياس الإبداع التكنولوجي			
الإبداع التكنولوجي	إبداع المنتج	زاوي حميدة (2018)	9
		عمير فضيلة (2018)	
	إبداع العملية	زاوي حميدة (2018)	8
		عمير فضيلة (2018)	

المصدر: من إعداد الطالب

ثانيا: المقياس المستخدم

تم اعتماد مقياس ليكرت السباعي لقياس المؤشرات والذي يتراوح من (1 إلى 7) بحيث كلما اقتربت الإجابة من (7) كلما كانت الموافقة بشكل كبير وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول رقم (4): مقياس ليكرت السباعي

غير موافق بشدة	غير موافق	غير موافق نسبياً	محايد	غير موافق نسبياً	غير موافق	موافق بشدة
1	2	3	4	5	6	7

المصدر: عمرون (2014)

تم اختيار مقياس ليكرت السباعي من أجل الحصول على مجال تباين واسع لإعطاء نتائج إحصائية تعكس جيداً الظاهرة المدروسة.

ثالثاً: تصميم الاستبيان

تم تصميم الاستبيان في شكله الأولي بشكل يخدم أغراض الدراسة، حيث تضمن ثلاث أقسام رئيسية وهي كالتالي:

القسم الأول: تضمن المعلومات الشخصية، حيث اشتملت هذه المعلومات على: الجنس، العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المصلحة.

القسم الثاني: تضمن ثلاث أبعاد لقياس متغير إدارة المواهب، حيث اشتملت على (44) مؤشر موزعة على النحو التالي: الاستقطاب (13) مؤشر، الاحتفاظ (18) مؤشر، التطوير (13) مؤشر.

القسم الثالث: تضمن بعدين لقياس متغير الإبداع التكنولوجي، حيث اشتملت على (17) مؤشر موزعة على النحو التالي: إبداع المنتج (9)، إبداع العملية (8).

الفرع الثاني: المواصفات المنهجية لإثبات صحة ومصداقية الاستبيان

حسب دراسة كل من (Wacheux et Roussel، 2005) و (Thietart، 1999) تم إعداد استبياننا وفق مواصفات منهجية علمية أكاديمية، للتحقق من مصداقيته وذلك عبر ثلاث خطوات وهي:

الخطوة الأولى: صحة المحتوى

للتحقق من صحة محتوى الاستبيان والتأكد من أنه يخدم أهداف البحث، تم عرضه على مجموعة من المحكمين الأكاديميين من ذوي الاختصاص بموضوع الدراسة، تألفت من (5) محكمين أسماؤهم بالملحق رقم (1)، وذلك لإبداء رأيهم حول الاستبيان من حيث الصياغة اللغوية والوضوح ومدى ملائمة كل مؤشر للمحور الذي ينتمي إليه أو أي ملاحظات أخرى يرونها مناسبة فيما يتعلق بالتعديل أو التغيير أو الحذف.

وفي ضوء المقترحات المقدمة قام الباحث بإجراء ما يلزم من حذف وتعديل وتغيير ليصبح بذلك الاستبيان أكثر فهماً وتحقيقاً لأهداف الدراسة.

الخطوة الثانية: الاختبار التجريبي

بمجرد التحقق من صحة المحتوى من طرف المحكمين الأكاديميين والمهنيين، يتم إخضاع الاستبيان للاختبار التجريبي على عينة صغيرة من الفئة المستهدفة، باستخدام تقنيتين إحصائيتين هما التحليل العاملي الاستكشافي وتحليل موثوقية الاتساق الداخلي باستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث تعمل هاتين التقنيتين على إزالة المؤشرات التي لا تستوفي المعايير المطلوبة في هذين الاختبارين والتي من الممكن أن تؤثر سلباً على موثوقية وسلامة النتائج المحصل عليها. وستعرض لهاتين التقنيتين بالتفصيل في تنقية الاستبيان في المبحث الثالث.

الخطوة الثالثة: إدارة الاستبيان

تتمثل هذه الخطوة في عملية جمع البيانات، عن طريق توزيع الاستبيان إما بتسليمه بشكل مباشر إلى المستجوبين أو غير مباشر عن طريق البريد الإلكتروني، حيث تتألف الفئة المستهدفة من رؤساء المصالح والأقسام في المؤسسات الصناعية محل الدراسة بالمسيلة.

المطلب الثالث: التقنيات الإحصائية المستخدمة في تحليل البيانات

بعد عملية جمع البيانات وترميزها وتفرغها تأتي عملية تحليل البيانات من خلال استخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية المناسبة ضمن برنامج SPSS V22، بغرض تحقيق أهداف الدراسة، حيث تمثلت هذه الأساليب الإحصائية فيما يلي:

أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي

استخدامنا التحليل العاملي الاستكشافي بهدف الكشف عن المتغيرات الكامنة (المهمة) ضمن المتغيرات الظاهرة أو المؤشرات مما يمكن من التعامل مع عدد قليل من المتغيرات الكامنة عوض التعامل مع عدد كبير من المتغيرات الظاهرة.

ثانياً: معامل الثبات "ألفا كرونباخ"

استخدامنا معامل الثبات ألفا كرونباخ للتحقق من مدى الاتساق الداخلي للمؤشرات وبالتالي قياس مدى ثبات الاستبيان.

ثالثاً: معامل بيرسون:

استخدامنا معامل بيرسون لدراسة نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل إدارة المواهب والمتغير التابع الإبداع التكنولوجي. وذلك بعد التأكد من أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

رابعاً: تحليل الانحدار الخطي المتعدد:

استخدامنا تحليل الانحدار الخطي المتعدد لدراسة أثر أبعاد المتغير المستقل إدارة المواهب على المتغير التابع الإبداع التكنولوجي.

المبحث الثاني: التحليل الإحصائي للبيانات

سنقوم في هذا المبحث بالتحليل الثانوي للإحصائيات الوصفية للبيانات، كذلك سنقوم بتقنية الاستنباط عبر خطوتين باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي واختبار معامل ألفا كرونباخ.

المطلب الأول: الإحصائيات الوصفية

قبل التحقق من فرضيات الدراسة، سنعرض الأوجه الإحصائية للعينة، وذلك من خلال الجدول التالي:

الجدول رقم (6): الإحصائيات الوصفية

	N	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	Skewness	Kurtosis
التطوير	103	1.50	6.67	4.92	1.01	- 1.019	1.320
الاحتفاظ	103	1.83	6.67	4.83	0.85	- 0.556	0.702
إبداع المنتج	103	1.67	6.67	4.93	0.95	- 0.992	1.274
إبداع العملية	103	2.80	7.00	5.61	0.74	- 0.736	1.315
التطوير	103	1.00	7.00	5.54	0.91	- 1.019	1.320

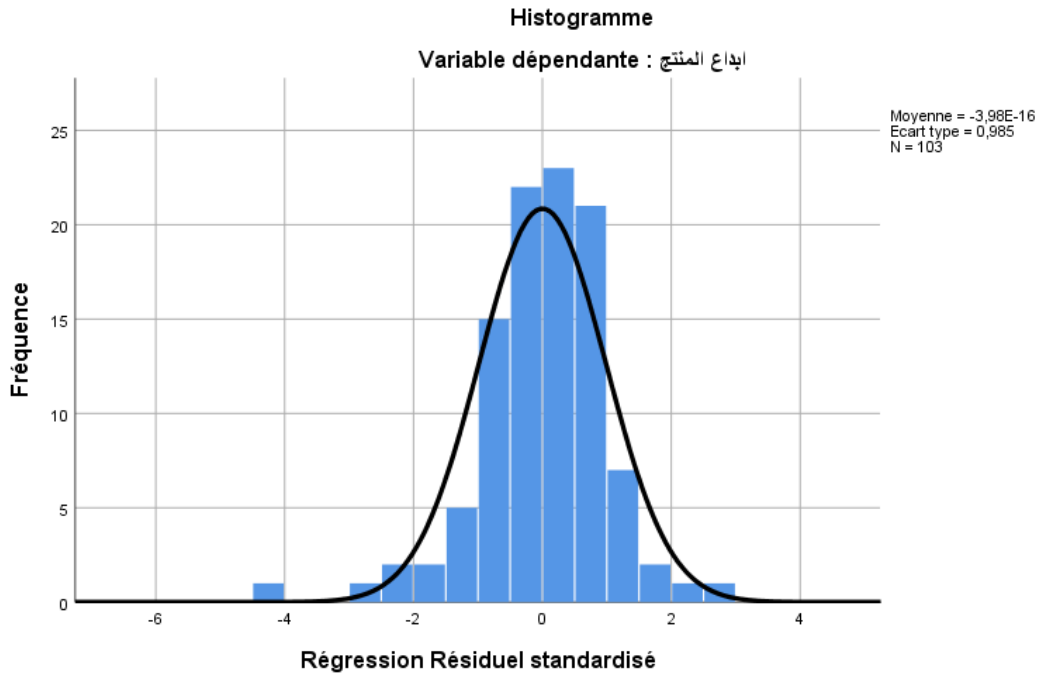
المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يصف الجدول أعلاه القيم الدنيا والقيم القصوى والمتوسط، والانحراف المعياري لكل متغير وحجم الحالات الصالحة (N) لكل متغير، حيث نلاحظ أن قيم المتوسط تأخذ القيمة 1 كأدنى قيمة لها وتأخذ قيمة 7 كأقصى قيمة لها، ذلك لأن متغيرات الدراسة تم قياسها على سلم قياس ليكارت السباعي ذو 7 نقاط، كما أن قيم متوسطات جميع الأبعاد (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ، إبداع المنتج، إبداع العملية) هي أكبر من 1.5 مرة من قيمة الانحراف المعياري للمتوسط، كما يوضح الجدول أيضا عدد الملاحظات (N) لجل مؤشرات متغيرات الدراسة والتي تم الاعتماد عليها في تحليل المعطيات وعددها (103) ملاحظة.

كما يوضح الجدول أيضا مقياسي **kurtosi** للتوزيع المفطح الذي ينحصر مجاله الطبيعي المغلق بين [-3، +3]، وكذلك توزيع التماثل الطبيعي **skewness** في مجاله المغلق الذي ينحصر بين [-2، +2]، وقد بينت نتائج الاختبار أن جل المؤشرات التي تدرج تحت متغيرات دراستنا كان توزيعها حسب المقياسين المذكورين أعلاه طبيعيا، ماعدا المؤشر التالي والذي كانت قيمته شاذة وغير طبيعية:

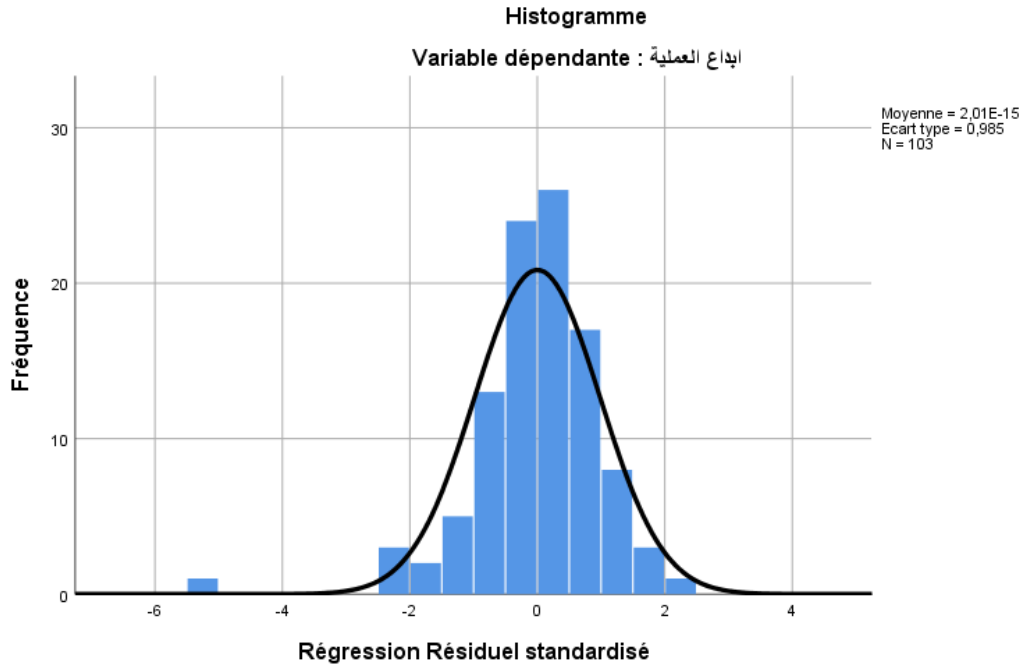
حسب مقياس **kurtoisis** نجد أن قيمة مؤشر إبداع العملية هي (5.014) وهي قيمة شاذة وغير طبيعية. عموماً نستنتج أن توزيع المتغيرات حسب مقياسي **skewness** و **kurtoisis** مقبول، وللتأكد أكثر من طبيعة البيانات تم الاستعانة بالرسم البياني التالي:

الشكل رقم(5): التوزيع الطبيعي لبعء إبداع المنتج



المصدر: مخرجات برنامج SPSS

الشكل رقم(6): التوزيع الطبيعي لبعء إبداع العملية



المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يوضح الشكل (5) والشكل (6) مقارنة الدرجة المجمعة للبيانات الفعلية بالتوزيع الطبيعي، حيث نجد أن البيانات متماثلة تقريبا وهو ما يؤكد أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي.

المطلب الثاني: تنقية الاستبيان

بعد المرحلة الأولى من جمع البيانات تأتي عملية تنقية الاستبيان باستخدام تقنيات إحصائية معينة، وذلك بغرض إثبات صلاحية وموثوقية سلال المقياس المكونة للاستبيان.

الفرع الأول: إجراءات تنقية الاستبيان

وفقا لمنهج Churchill الذي تم تحديثه بواسطة Rouseel تمر عملية تنقية الاستبيان باختبارين، حيث يتم في الاختبار الأول استخدام تقنية التحليل العاملي الاستكشافي وفي الاختبار الثاني يتم استخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ وفيما يلي عرض لكيفية عمل هاتين التقنيتين الإحصائيتين:

أولاً: التحليل العاملي الاستكشافي

يعتبر التحليل العاملي إستراتيجية منهجية لتلخيص تعدد المتغيرات المقاسة واختزالها إلى متغير كامن واحد، أو عدد قليل من المتغيرات الكامنة، مما يسهل التعامل مع هذه القلة من المتغيرات الكامنة، بدون أن يترتب عليها هدر في المتغيرات الأصلية (تيغرة، 2012)¹

¹ أحمد بوزيان تيغرة، التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي مفاهيمهما ومنهجيتهما بتوظيف حزمة SPSS وليزرل LISERL، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2012، ص ص 20-21.

وتتم عملية اختزال المؤشرات بناء على درجة التشبع لكل مؤشر، حيث يشير philipeau (1986) إلى أن "درجة تشبع المؤشرات الأكبر من (0.8) هي قيمة جيدة جدا وتعكس مصداقية المؤشرات، أما عندما تكون بين (0.65-0.8) فهي جيدة، أما إذا كانت ما بين (0.4-0.65) فهي متوسطة، أما المؤشرات الأقل من (0.4) فهي ضعيفة ويجب أن تحذف وهي مذكورة في كتاب (Roussel, 2005)، إضافة إلى ذلك يجب إزالة المؤشرات التي تحتوي على درجة تشبع أقل من أو يساوي (0.5)". (عمرون، 2020)¹

ثانيا: معامل الثبات ألفا كرونباخ

بهدف الحصول على سلم قياس متسق يعكس موثوقية سلالم قياس الاستبيان، سنعتمد على اختبار معامل ألفا كرونباخ كثاني خطوة بعد التحليل العاملي الاستكشافي من أجل اختبار تجانس ومصداقية سلالم القياس المستخدمة.

وفقا لـ Peterson (1994) و Kopalle et Lehman (1997) فان قيمة معامل ألفا كرونباخ التي تتراوح في حدود (0.7) هي مقبولة جدا، والقيمة التي تتراوح ما بين (0.80-0.89) فهي جيدة، أما إذا كانت قيمة ألفا كرونباخ أكبر من (0.90) لسلم القياس، ينبغي إزالة المؤشر الذي تتراوح قيمة معامل ألفا كرونباخ أكبر من (0.90)، وهذا العمل الترددي يكون جاريا حتى الحصول على سلم قياس ذو سمة جيدة أو جيدة جدا. (Amroune, 2014)²

الفرع الثاني: نتائج تنقية الاستبيان

بناء على النتائج المحصل عليها من الاختبار الأول باستخدام التحليل العاملي الاستكشافي تم إزالة مؤشر واحد فقط لا يستوفي المعايير المطلوبة في هذا الاختبار والتي كانت درجة تشبعه أقل من 0.5 وتم الاحتفاظ فقط بالمؤشرات الصالحة والموضحة في الجدول رقم (7).

بناء على النتائج المحصل عليها من الاختبار الثاني باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ تبين وجود ثلاث سلالم قياس خاصة بمحور إدارة المواهب وسلم قياس خاص بمحو الإبداع التكنولوجي معامل ألفا كرونباخ لهم كان أكبر من (0.9) مما تطلب تقصير في هذه السلالم، حيث تم حذف (4) مؤشرات من سلم قياس "الاستقطاب" و تم حذف (3) مؤشرات من سلم قياس "التطوير" وتم حذف (4) مؤشرات من سلم قياس "الاحتفاظ وتم حذف مؤشرين من سلم قياس "إبداع العملية" وبذلك استقر معامل ألفا كرونباخ لسلالم القياس في حدود (0.8-0.89) وهي موضحة في الجدول رقم (7).

الجدول رقم (7): درجة التشبع (القوة العاملية) وقياس الموثوقية لكل سلم من سلالم القياس للاستبيان

البنية	سلم القياس	رقم المؤشر	المؤشر	درجة التشبع	معامل الفا كرونباخ
	الاستقطاب	1.6	سمعة المؤسسة تستقطب أفضل الموهوبين	0.664	

¹ عمرون بوجمعة، دليل إعداد استبيان كمي معد للبحث العلمي الأكاديمي، لم يطبع بعد، 2020، ص75.

² Amroune Boudjemaa, Impact des programmes de mise a niveau sur la performance de la PME dans un envergement ouverte intense, Thèse doctorat ,Université de Québec a Montréal, Canada, 2014, p 185.

0.863	0.742	بيئة العمل في المؤسسة جاذبة للمواهب	2.6	إدارة المواهب
	0.670	تقوم المؤسسة بالتخطيط المنظم لتحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المواهب	3.6	
	0.725	تولي المؤسسة اهتماما لاستقطاب المواهب داخليا عوض الإعلان عنها	4.6	
	0.725	تعمل المؤسسة على تقييم مطابقة كفاءة الفرد مع الوظيفة الشاغرة	5.6	
	0.727	تمارس المؤسسة مبدأ تكافؤ الفرص في عملية اختيار الموظفين الموهوبين	6.6	
0.894	0.804	تحدد المؤسسة الاحتياجات التدريبية للموظفين بشكل موضوعي	1.7	التطوير
	0.806	تشجع المؤسسة مبدأ تشارك المعرفة بين الموظفين الموهوبين	2.7	
	0.743	تتيح المؤسسة للموهوبين التدريب الخارجي من خلال التعاقد مع جهات خارجية متخصصة	3.7	
	0.583	تعتمد المؤسسة أسلوب نقل موظفي المؤسسة بين وظيفتين أو أكثر	4.7	
	0.732	تشجع المؤسسة الموظفين على تطوير مسارهم الوظيفي	5.7	
	0.786	تخصص المؤسسة ميزانية خاصة لتطوير الموظفين الموهوبين	6.7	
	0.691	تتيح المؤسسة الفرصة للموهوبين للإبداع الشخصي	8.1	الاحتفاظ

0.871	0.670	تؤكد المؤسسة على عدالة نظم التعويضات	8.2		
	0.674	تقدم المؤسسة رواتب وحوافز تتلائم مع الموهوبين وقدراتهم	8.3		
	0.791	توفر المؤسسة ظروف عمل ملائمة تخلق جوا محفزا للعاملين بها	8.4		
	0.738	تقوم المؤسسة بدراسة أسباب ترك العاملين للوظيفة خاصة الموهوبين منهم	8.5		
	0.658	تهتم المؤسسة بأمن وسلامة وصحة موظفيها	8.6		
0.871	0.662	تعمل المؤسسة على تقديم منتجات جديدة متميزة من حيث المواصفات المطلوبة في السوق	1.9	إبداع المنتج	الإبداع التكنولوجي
	0.625	تعمل المؤسسة على التحسين في منتجاتها اعتمادا على نتائج دراسات السوق	2.9		
	0.643	يتم تحسين المنتجات بالاعتماد على الخبرات الموجودة في المؤسسة	3.9		
	0.782	تخصص المؤسسة جزء معتبر من ميزانيتها لقسم البحث والتطوير لتطوير منتجاتها	4.9		
	0.770	تعمل المؤسسة على تطوير منتجاتها بشكل مستمر	5.9		
0.871	0.681	تقوم المؤسسة بتحسين عملياتها الإنتاجية لتتوافق مع متطلبات تصميم المنتج الجديد	1.10	إبداع العملية	
	0.693	تعتمد المؤسسة في تحسين عملياتها الإنتاجية على الخبرات المتاحة لديها	2.10		

0.823	0.719	تخصص المؤسسة مبالغ معتبرة لدعم جهود البحث والتطوير الخاصة بتطوير عملياتها الإنتاجية	3.10		
	0.601	تسعى المؤسسة إلى إتباع الأساليب العلمية في تحسين العمليات الإنتاجية بمساعدة الحاسوب	4.10		
	0.577	تقوم المؤسسة باقتناء أجهزة إنتاج ذات تكنولوجيا متطورة	5.10		

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

المبحث الثالث: التحقق من الفرضيات

نسعى من خلال هذا المبحث إلى التحقق من الفرضية الأولى، وذلك بالاعتماد على تقنية الارتباط الثنائي، أما الفرضية الثانية فسنتحقق منها بالاعتماد على تقنية الانحدار الخطي المتعدد.

المطلب الأول: التحقق من الفرضية الأولى

بداية سيتم التذكير النظري حول التحقق من الفرضية الأولى بعدها يتم إخضاع البيانات للتحليل باستخدام التقنية الإحصائية المناسبة وفي الأخير يتم اتخاذ قرار قبول أو رفض الفرضية بناء على النتائج المحصل عليها.

الفرع الأول: تذكير نظري حول التحقق من الفرضية الأولى

تنص الفرضية الأولى على انه "توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي".

للتحقق من هذه الفرضية تم الاعتماد على تقنية الارتباط الثنائي، وبما أن البيانات تتبع التوزيع الطبيعي تم استخدام معامل الارتباط بيرسون لقياس العلاقة بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي ومعرفة ما إذا كانت دالة معنوية أو غير دالة معنوية وذلك حسب قاعد القرار التالية:

الفرضية الصفرية $H_0 =$ لا توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي.

$$H_0 : P = 0 \longleftrightarrow \text{Sig (0.05)}$$

القرار: في هذه الحالة نستدل على الفرضية الصفرية (H_0)

الفرضية البديلة $H_1 =$ توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي.

$$H_0 : P \neq 0 \longleftrightarrow \text{Sig (0.05)}$$

القرار: في هذه الحالة نرفض الفرضية الصفرية ونستدل على الفرضية البديلة (1H)

P : معامل بيرسون

الفرع الثاني: تحليل نتائج اختبار الارتباط الثنائي

أظهرت نتائج اختبار الارتباط الثنائي مجموعة من الارتباطات بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي، والجدول التالي يوضح مختلف الارتباطات بين متغيرات الدراسة:

الجدول رقم (8): معاملات الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي

		الاستقطاب	التطوير	الاحتفاظ	إبداع المنتج	إبداع العملية	الإبداع التكنولوجي
الاستقطاب	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	1 103					
التطوير	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,639** ,000 103	1 103				
الاحتفاظ	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,714** ,000 103	,614** ,000 103	1 103			
إبداع المنتج	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,592** ,000 103	,506** ,000 103	,551** ,000 103	1 103		
إبداع العملية	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,465** ,000 103	,492** ,000 103	,472** ,000 103	,721** ,000 103	1 103	
الإبداع التكنولوجي	Corrélation de Pearson Sig. (bilatérale) N	,562** ,000 103	,536** ,000 103	,547** ,000 103	,911* ,000 103	,943** ,000 103	1 103

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول أعلاه أن جميع معاملات الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي كانت دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، كما نجد أن أعلى قيمة لمعامل الارتباط ظهرت بين كل من الاستقطاب وإبداع المنتج بقيمة 0.592 يليه الارتباط بين التطوير وإبداع المنتج بقيمة (0.506) يليه الارتباط بين الاحتفاظ وإبداع المنتج بقيمة (0.551) حيث تدل كل هذه المعاملات على وجود علاقة طردية قوية وموجبة، في حين نجد أن أدنى قيمة لمعامل الارتباط كانت بين الاستقطاب وإبداع العملية بقيمة (0.465) أما معامل الارتباط بين كل من متغيري التطوير والاحتفاظ ومتغير إبداع العملية كانت بقيمة (0.492) و (0.472) على التوالي حيث تدل كل هذه المعاملات على وجود علاقة طردية متوسطة وموجبة بين المتغيرات المستقلة ومتغير إبداع العملية.

الفرع الثالث: ملخص النتائج وقرار التحقق من الفرضية الأولى

من أجل اتخاذ القرار بشأن الفرضية الأولى والتي تنص على أنه "توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة" تم إعداد الجدول رقم (9) كملخص لنتائج اختبار معامل الارتباط بيرسون.

الجدول رقم (9): ملخص نتائج مصفوفة الارتباط بيرسون

الإبداع التكنولوجي				
أبعاد إدارة المواهب	معامل الارتباط بيرسون (P)	الدالة (SIG)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة
الاستقطاب	0.562	0.000	توجد علاقة دالة معنوية	طردية قوية
التطوير	0.536	0.000	توجد علاقة دالة معنوية	طردية قوية
الاحتفاظ	0.547	0.000	توجد علاقة دالة معنوية	طردية قوية
إبداع المنتج				
أبعاد إدارة المواهب	معامل الارتباط بيرسون (P)	الدالة (SIG)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة
الاستقطاب	0.592	0.000	توجد علاقة دالة معنوية	طردية قوية
التطوير	0.506	0.000	توجد علاقة دالة معنوية	طردية قوية
الاحتفاظ	0.551	0.000	توجد علاقة دالة معنوية	طردية قوية

إبداع العملية					
أبعاد إدارة المواهب	معامل الارتباط بيرسون (P)	الدالة (SIG)	اتجاه العلاقة	قوة العلاقة	
الاستقطاب	0.465	0.000	توجد علاقة دالة معنويًا	متوسطة	طردية
التطوير	0.492	0.000	توجد علاقة دالة معنويًا	متوسطة	طردية
الاحتفاظ	0.472	0.000	توجد علاقة دالة معنويًا	متوسطة	طردية

المصدر: من إعداد الطالب بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

بناء على ملخص نتائج اختبار معامل الارتباط (بيرسون) الموضح في الجدول أعلاه، يتضح أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصناعية محل الدراسة، وعليه نرفض الفرضية الصفرية (H0) التي تنص على أنه "لا توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي" ونستدل بالفرضية البديلة (H1) والتي تنص على أنه "توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي".

المطلب الثاني: اختبار الفرضية الثانية

بداية سيتم التذكير النظري حول التحقق من الفرضية الثانية بعدها يتم إخضاع البيانات للتحليل باستخدام التقنية الإحصائية المناسبة وفي الأخير يتم اتخاذ قرار قبول أو رفض الفرضية بناء على النتائج المحصل عليها.

الفرع الأول: تذكير نظري حول اختبار الفرضية الثانية

تنص الفرضية الثانية على أنه "يوجد أثر إيجابي ودال لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي".

من أجل التحقق من الفرضية الثانية سنستخدم اختبار الانحدار الخطي المتعدد والذي سيتم من خلاله تحديد أثر أبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي، وذلك وفق قاعدة القرار التالية:

H₀: الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي.

H₀ : B1,B2 ,B3 = 0 ←————→ Sig 0.05

القرار: في هذه الحالة نستدل على الفرضية الصفرية (H_0)

H_1 : الفرضية البديلة: يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي.

$H_0 : B_1 ,B_2 ,B_3 \neq 0 \longleftrightarrow \text{Sig } 0.05$

القرار: في هذه الحالة نرفض الفرضية الصفرية نستدل على الفرضية البديلة (H_1)

B_1 ,B_2 ,B_3 : ميل (اثر) المتغيرات المستقلة

الفرع الثاني: تحليل نتائج اختبار الانحدار الخطي المتعدد

لتحديد أثر أبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي ستمر عملية تحليل البيانات باستخدام تقنية الانحدار الخطي المتعدد على ثلاث مراحل، في المرحلة الأولى سيكون التحليل كلي وذلك لمعرفة أثر إدارة المواهب على الإبداع التكنولوجي، أما في المرحلة الثانية والثالثة سيكون التحليل جزئي لمعرفة أثر أبعاد إدارة المواهب على كل من إبداع المنتج وإبداع العملية على التوالي.

المرحلة الأولى: أثر أبعاد إدارة المواهب على الإبداع التكنولوجي

أظهرت المرحلة الأولى من عملية التحليل النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (10): نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي

Récapitulatif des modèles ^b						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajuste	Erreur standard de l'estimation		
1	,625	,390	,372	,6118		
ANOVA ^a						
Modèle	Somme de carres	ddl	Carrémoyen	F	Sig	
1	Régression	736,23	3	7,912	21,139	,000
	de Student	37,054	99	,374		
	Total	60,791	102			

Coefficients ^a						
	Modèle	B	Erreur standard	Beta	t	Sig
1	(Constante)	2,716	,373		7,279	,000
	الاستقطاب	,191	,091	,252	2,094	,039
	التطوير	,218	,097	,241	2,263	,026
	الاحتفاظ	,176	,094	,219	1,866	,065

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر لنا الجزء الأول من نتائج تحليل الانحدار المتعدد في المرحلة الأولى المبين في الجدول أعلاه معامل الارتباط **R** بقيمة (0.625) وهو يدل على أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) والمتغير التابع الإبداع التكنولوجي قوية وطرديّة، كما يظهر لنا أيضا معامل التحديد **R²** بقيمة (0.39) ومعامل التحديد المعدل **R** بقيمة 0.372 وهي قيمة أدق من قيمة معامل التحديد **R** أي أن المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) تفسر ما نسبته (37.2 %) من التغير الحاصل في المتغير التابع الإبداع التكنولوجي.

أما بالنسبة للجزء الثاني المتعلق بتحليل تباين الانحدار والذي يتم من خلاله اختبار دلالة **R²** للنموذج، فإنه يظهر لنا قيمة مستوى الدلالة (sig) اقل من 0.05 وهذا يعني أن **R²** دالة إحصائياً، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) في التنبؤ بقيمة المتغير التابع الإبداع التكنولوجي.

أما بالنسبة للجزء الأخير المتعلق بالمعاملات فيظهر لنا في العمود **B** معاملات المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) وهي موجبة، أما العمود **Beta** فيبين لنا أي من المتغيرات المستقلة كان له تأثير أكبر على المتغير التابع، حيث نلاحظ أن الاستقطاب كان له تأثير أكبر على الإبداع التكنولوجي يليه التطوير ثم الاحتفاظ بقيمة اقل، لكن المتغيرات المستقلة التي كانت لها أثر ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع هي الاستقطاب والاحتفاظ وهو ما تظهره قيمة **t** ستيودنت وقيمة (sig) مستوى الدلالة، حيث كانت قيمة **t** ستيودنت لكليهما أكبر من (1.96) وقيمة (sig) مستوى الدلالة لكليهما اقل من 0.05.

من نتائج الجدول رقم (10) يمكن تشكيل معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{الإبداع التكنولوجي} = 2.716 + 0.191 \times (\text{الاستقطاب}) + 0.218 \times (\text{التطوير}) + 0.176 \times (\text{الاحتفاظ}) + e$$

المرحلة الثانية: أثر أبعاد إدارة المواهب على إبداع المنتج

أظهرت المرحلة الثانية من عملية التحليل النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (11): نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب وإبداع المنتج

Récapitulatif des modèles ^b						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajuste	Erreur standard de l'estimation		
1	,631	,398	,380	,58672		
ANOVA ^a						
Modèle		Somme de carres	ddl	Carrémoyen	F	Sig
1	Régression	22,526	3	7,509	21,812	,000
	de Student	34,080	99	,344		
	Total	56,606	102			
Coefficients ^a						
Modèle		B	Erreur standard	Beta	t	Sig
1	(Constante)	2,914	,358		8,143	,000
	الاستقطاب	,248	,087	,340	2,842	,005
	التطوير	,139	,093	,159	1,504	,136
	الاحتفاظ	,164	,091	,211	1,811	,073

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر لنا الجزء الأول من نتائج تحليل الانحدار المتعدد في المرحلة الثانية المبين في الجدول أعلاه معامل الارتباط **R** بقيمة (0.631) وهو يدل على أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) والمتغير التابع إبداع العملية قوية وطرديّة، كما يظهر لنا أيضا معامل التحديد **R** بقيمة (0.398) ومعامل التحديد المعدل **R²** بقيمة (0.380) وهي قيمة أدق من قيمة معامل التحديد **R** أي أن المتغيرات

المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) تفسر ما نسبته (38 %) من التغير الحاصل في المتغير التابع إبداع المنتج.

أما بالنسبة للجزء الثاني المتعلق بتحليل تباين الانحدار ، فإنه يظهر لنا قيمة مستوى الدلالة (sig) اقل من 0.05 وهذا يعني أن R^2 دالة إحصائياً، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) في التنبؤ بقيمة المتغير التابع إبداع المنتج.

أما بالنسبة للجزء الأخير المتعلق بالمعاملات فيظهر لنا في العمود **B** معاملات المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) وهي موجبة، أما العمود **Beta** فيبين لنا أي من المتغيرات المستقلة كان له تأثير أكبر على المتغير التابع، حيث نلاحظ أن الاستقطاب كان له تأثير أكبر على الإبداع التكنولوجي يليه الاحتفاظ ثم التطوير بقيمة اقل، لكن المتغير المستقل الذي كان له أثر ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع إبداع المنتج هو الاستقطاب وهو ما تظهره قيمة **t** ستيودنت وقيمة (sig) مستوى الدلالة، حيث كانت قيمة **t** ستيودنت لمتغير الاستقطاب أكبر من (1.96) وقيمة (sig) مستوى الدلالة اقل من (0.05).

من نتائج الجدول رقم (11) يمكن تشكيل معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{إبداع المنتج} = 2.914 + 0.248 \times (\text{الاستقطاب}) + 0.139 \times (\text{التطوير}) + 0.164 \times (\text{الاحتفاظ}) + e$$

المرحلة الثالثة: اثر أبعاد إدارة المواهب على إبداع العملية

أظهرت المرحلة الثالثة من عملية التحليل النتائج الموضحة في الجدول التالي:

الجدول رقم (12): نتائج الانحدار المتعدد بين أبعاد إدارة المواهب و إبداع العملية

Récapitulatif des modèles ^b						
Modèle	R	R-deux	R-deux ajuste	Erreur standard de l'estimation		
1	,546	,298	,276	,78085		
ANOVA ^a						
Modèle	Somme de carres	ddl	Carrémoyen	F	Sig	
1	Régression	25,572	3	8,524	13,980	,000
	de Student	60,632	99	,610		
	Total	85,935	102			
Coefficients ^a						

	Modèle	B	Erreur standard	Beta	t	Sig
1	(Constante)	2,518	,476		5,288	,000
	الاستقطاب	,133	,116	,148	1,146	,255
	التطوير	,298	,123	,277	2,416	,018
	الاحتفاظ	,188	,121	,197	1,563	,121

المصدر: مخرجات برنامج SPSS

يظهر لنا الجزء الأول من نتائج تحليل الانحدار المتعدد في المرحلة الثالثة المبين في الجدول أعلاه معامل الارتباط **R** بقيمة (0.546) وهو يدل على أن العلاقة بين المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) والمتغير التابع إبداع العملية قوية وطردية، كما يظهر لنا أيضا معامل التحديد **R** بقيمة 0.298 ومعامل التحديد المعدل **R²** بقيمة (0.276) وهي قيمة أدق من قيمة معامل التحديد **R** أي أن المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) تفسر ما نسبته (27.6%) من التغير الحاصل في المتغير التابع إبداع العملية.

أما بالنسبة للجزء الثاني المتعلق بتحليل تباين الانحدار، فإنه يظهر لنا قيمة مستوى الدلالة (**sig**) اقل من 0.05 وهذا يعني أن **R²** دالة إحصائيا، وبالتالي فإنه يمكن الاعتماد على المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) في التنبؤ بقيمة المتغير التابع إبداع العملية.

أما بالنسبة للجزء الأخير المتعلق بالمعاملات فيظهر لنا في العمود **B** معاملات المتغيرات المستقلة (الاستقطاب، التطوير، الاحتفاظ) وهي موجبة، أما العمود **Beta** فيبين لنا أي من المتغيرات المستقلة كان له تأثير أكبر على المتغير التابع، حيث نلاحظ أن التطوير كان له تأثير أكبر على إبداع العملية يليه الاحتفاظ ثم الاستقطاب بقيمة اقل، لكن المتغير المستقل الذي كان له أثر ذو دلالة إحصائية على المتغير التابع إبداع العملية هو التطوير وهو ما تظهره قيمة **t** ستيودنت وقيمة (**sig**) مستوى الدلالة، حيث كانت قيمة **t** ستيودنت لمتغير التطوير أكبر من (1.96) وقيمة (**sig**) مستوى الدلالة اقل من 0.05.

من نتائج الجدول رقم (12) يمكن تشكيل معادلة الانحدار كما يلي:

$$e + 2.518 + 0.133 \times (\text{الاستقطاب}) + 0.298 \times (\text{التطوير}) + 0.188 \times (\text{الاحتفاظ})$$

الفرع الثالث: ملخص النتائج وقرار التحقق من الفرضية الثانية

كملخص لنتائج تحليل البيانات باستخدام تقنية الانحدار الخطي المتعدد والتي مرت بثلاث مراحل تبين مايلي :

المرحلة الأولى: تبين أن هناك أثر دال وإيجابي لكل من الاستقطاب والتطوير على الإبداع التكنولوجي وهذا ما توضحه المعاملات الموجبة لكل من الاستقطاب والتطوير وكذلك مستوى الدلالة (**Sig**) التي كانت أقل من (**0.05**) لكلا المتغيرين.

المرحلة الثانية: تبين أن هناك أثر دال وإيجابي للاستقطاب فقط على إبداع المنتج وهذا ما يوضحه المعامل الموجب للاستقطاب وكذلك مستوى الدلالة (**Sig**) التي كانت أقل من (**0.05**).

المرحلة الثالثة: تبين أن هناك أثر دال وإيجابي للتطوير فقط على إبداع العملية وهذا ما يوضحه المعامل الموجب للتطوير وكذلك مستوى الدلالة (**Sig**) التي كانت أقل من (**0.05**).

وبناء على ما تقدم نرفض الفرضية الصفرية (**H0**) التي تنص على انه "لا يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي" ونستدل بالفرضية البديلة (**H1**) والتي تنص على انه "يوجد أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي".

خلاصة

الهدف من هذا الفصل هو التحقق من صحة فرضيتي الدراسة، حيث تم في البداية عرض الإطار المنهجي للدراسة والذي تم فيه تحديد مجتمع وعينة الدراسة والأداة المناسبة لجمع البيانات والمتمثلة في الاستبيان، بعدها تم التأكد من صحة محتوى الاستبيان وإخضاعه للاختبار التجريبي الذي تم من خلاله تنقية الاستبيان، حيث أدت نتائج التنقية إلى استبعاد (14) مؤشر من بين (42) مؤشر وبالتالي أصبح لدينا (28) مؤشر يستوفي المعايير المطلوبة مقاسة على مقياس ليكرت السباعي، بعد ذلك تم استخدام التقنيات الإحصائية المناسبة للتحقق من فرضيتي الدراسة وذلك باستخدام برنامج SPSS V22، وكانت نتائج التحقق من فرضيتي الدراسة ملخصة في الجداول التالي :

جدول رقم (13): نتائج اختبار الفرضيات

القرار	صيغة الفرضية	الفرضية
مؤكدة كلياً	توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي	الفرضية (1)
غير مؤكدة	يوجد أثر دال وإيجابي بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي	الفرضية (2)

المصدر: من إعداد الطالب

وحسب الإجراء المعمول به في تأكيد أو دحض الفرضية ل Amroune (2014) بالتعاون مع

Bernard et Plaisent بجامعة كيبك بمونتريال والذي ينص على مايلي:

- إذا كان عدد الفرضيات الجزئية الغير محققة يفوق 50%، فالفرضية الكلية تكون غير مؤكدة.
 - إذا كان عدد الفرضيات الجزئية المحققة جزئياً يقل عن 50%، فالفرضية الكلية تكون غير مؤكدة.
 - إذا كان عدد الفرضيات الجزئية المحققة جزئياً يساوي أو يفوق 50%، فالفرضية الكلية تكون مؤكدة جزئياً.
 - إذا كان عدد الفرضيات الجزئية المحققة كلياً يفوق 50%، فالفرضية الكلية غير مؤكدة.
 - إذا كان عدد الفرضيات الجزئية محققة كلية، فالفرضية الكلية مؤكدة كلياً.
- فان نتائج التأكد من الفرضيات الكلية للدراسة كانت موضحة في الجدول رقم (14) والجدول رقم (15).

جدول رقم(14): نتائج اختبار الفرضية الكلية الأولى

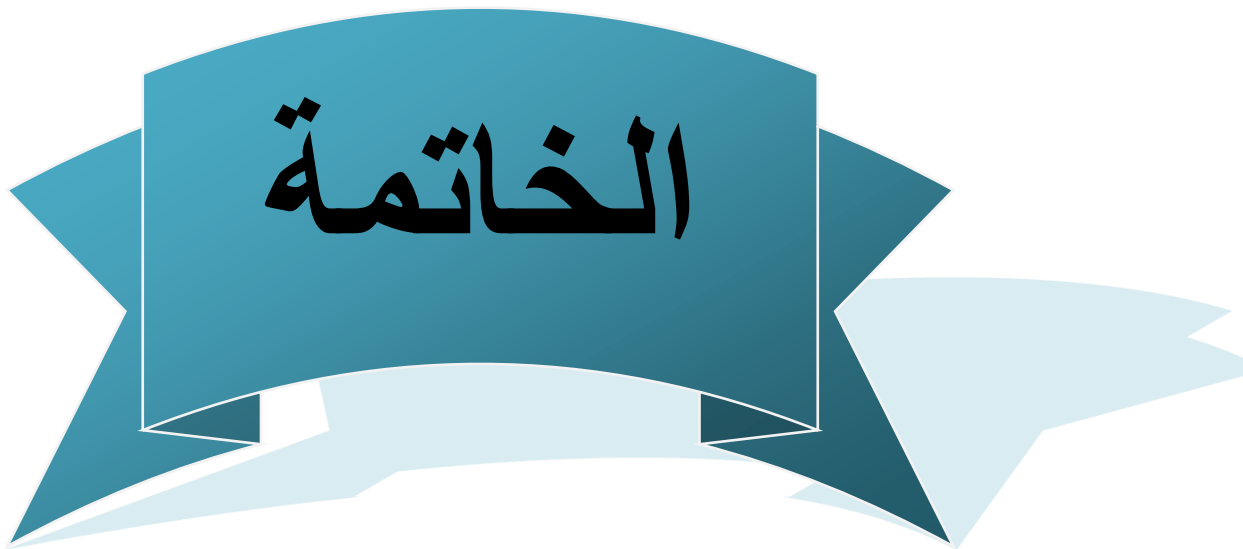
المتغيرات المستقلة	المتغيرات التابعة	صياغة الفرضية	قرار الفرضيات الجزئية	قرار الفرضيات الكلية	
الاستقطاب	إبداع المنتج	توجد علاقة دالة وإيجابية بين الاستقطاب وإبداع المنتج	محقة	مؤكدة كلياً	
			التطوير		محقة
			الاحتفاظ		محقة
الاستقطاب	إبداع العملية	توجد علاقة دالة وإيجابية بين الاستقطاب وإبداع العملية	محقة	مؤكدة كلياً	
			التطوير		محقة
			الاحتفاظ		محقة

المصدر: من إعداد الطالب

جدول رقم(15): نتائج اختبار الفرضية الكلية الثانية

قرار الفرضيات الكلية	قرار الفرضيات الجزئية	صياغة الفرضية	المتغيرات التابعة	المتغيرات المستقلة
غير مؤكدة	محقة	يوجد أثر دال وايجابي بين الاستقطاب وإبداع المنتج	إبداع المنتج	الاستقطاب
	غير محقة	يوجد أثر دال وايجابي بين التطوير وإبداع المنتج		التطوير
	غير محقة	يوجد أثر دال وايجابي بين الاحتفاظ وإبداع المنتج		الاحتفاظ
غير مؤكدة	غير محقة	يوجد أثر دال وايجابي بين الاستقطاب وإبداع العملية	إبداع العملية	الاستقطاب
	محقة	يوجد أثر دال وايجابي بين التطوير وإبداع العملية		التطوير
	غير محقة	يوجد أثر دال وايجابي بين الاحتفاظ وإبداع العملية		الاحتفاظ

المصدر: من إعداد الطالب



الخاتمة

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة، وذلك من خلال معرفة العلاقة والأثر بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي. وحتى نلخص كل ما جاء في هذه الدراسة بشكل علمي، قمنا بإدراج عدة عناصر في خاتمة بحثنا، حيث سنقوم بمناقشة نتائج البحث، ثم نتحدث عن مساهمتنا النظرية والأكاديمية والميدانية من خلال هذه الدراسة، وفي الأخير نعرض النتائج والاقتراحات ثم نخرج بأفاق الدراسة.

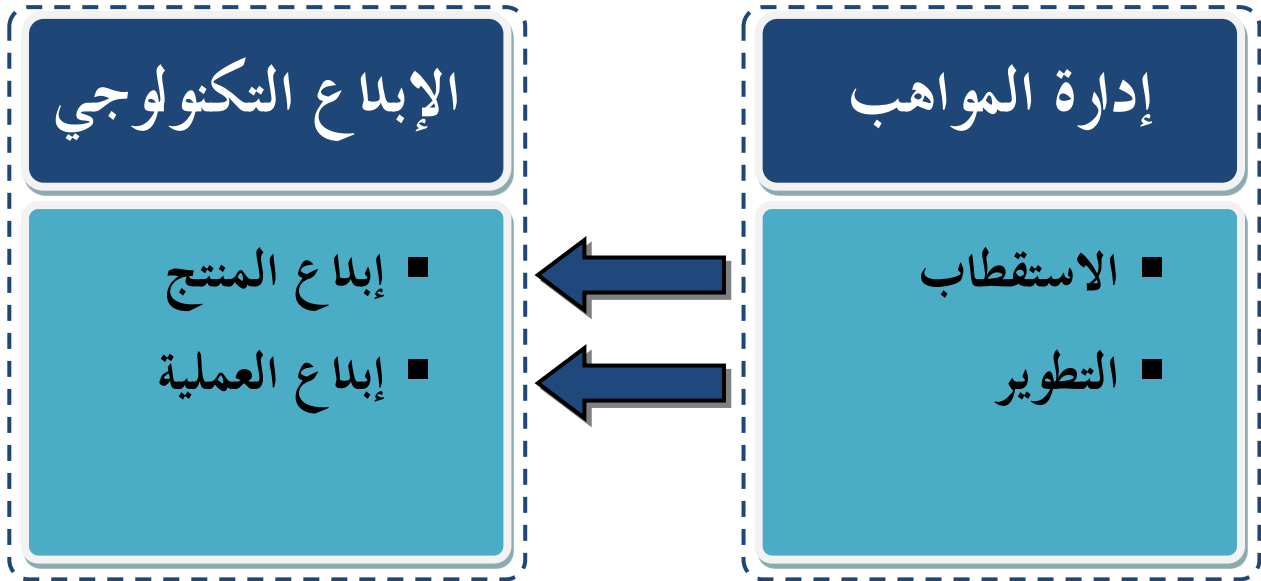
(1) مناقشة نتائج البحث

تمثلت إشكالية دراستنا في " ما هو دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي في المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة"، ويندرج تحت هذه الإشكالية سؤالين فرعيين، السؤال الأول كان مضمونه "هل توجد علاقة دالة وإيجابية بين إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة"، أما السؤال الثاني فكان مضمونه "هل هناك أثر دال وإيجابي لأبعاد إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة"، أما فرضيات الدراسة فكان لدينا فرضيتين كل فرضية تجيب على سؤال من أسئلة الدراسة. فالفرضية الأولى تنص على أنه "توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة" أما الفرضية الثانية فكان مضمونها "يوجد أثر دال وإيجابي بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة".

للتحقق من فرضيات الدراسة اعتمدنا على المنهج الكمي الاستنتاجي التطبيقي، حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسية لجمع البيانات وكان توزيعه إما بتسليم الاستبيان مباشرة للمستجوبين أو غير مباشر عن طريق البريد الإلكتروني، وبلغ عدد المؤسسات المستهدفة خمس مؤسسات صناعية بولاية المسيلة. كما تم استخدام برنامج SPSS V22 لتحليل البيانات بعد التأكد من صلاحيتها.

وقد توصلت دراستنا إلى نموذج تجريبي، يوضح المتغيرات التي تحققت في الدراسة كما هو مبين في التمثيل البياني التالي:

الشكل (7): التمثيل البياني لنموذج الدراسة التجريبي



المصدر: من إعداد الطالب

إن ما نلاحظه في التمثيل البياني للنموذج التجريبي مقارنة بالتمثيل البياني للنموذج النظري، أن المتغير المستقل "الاحتفاظ" لم يظهر في النموذج التجريبي، أي أنه ليس له تأثير على أبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة، عكس باقي المتغيرات المستقلة والمتمثلة في الاستقطاب والتطوير التي كانت لها أثر على أبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة.

بينت نتائج التحقق من الفرضية الأولى أنه توجد علاقة دالة وإيجابية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة، وعند إجراء مقارنة مع الدراسات السابقة، وجدنا أن نتائجها تتوافق مع نتائج دراسة (عبد اللوي يحي وأخرون، 2016) والتي توصلت نتائجها إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين كل من أبعاد إدارة المواهب وأبعاد السلوك الإبداعي، كما تتوافق أيضاً مع نتائج دراسة (الزبيدي و حسين، 2013)، والتي توصلت إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الميزة التنافسية (التميز، تخفيض الكلفة، الإبداع) والذي يعتبر فيها الإبداع أحد أبعادها.

بالنسبة لنتائج الفرضية الثانية تبين وجود أثر دل وإيجابي لكل من بعد الاستقطاب والتطوير على أبعاد الإبداع التكنولوجي في المؤسسات محل الدراسة، أما بعد الاحتفاظ فلم يكن له أثر على أبعاد إدارة المواهب في المؤسسات محل الدراسة، ويرجع السبب في ذلك إلى ما يلي:

- عدم توفير المؤسسات محل الدراسة لنظام ملائم للحوافز يتلاءم وقدرات الموهوبين وانجازاتهم.
- عدم جدية المؤسسات محل الدراسة في التحري عن أسباب ترك الموهوبين للوظيفة.
- نقص في توفير الوسائل والإمكانيات اللازمة والتي من شأنها إعاقه الموهوبين على اكتشاف مواهبهم الكامنة والتعبير عنها.

(2) المساهمة النظرية والأكاديمية

- نتائج دراستنا جاءت متوافقة مع النظريات التي تم اعتمادها كأساس لتفسير العلاقة بين المتغير المستقل إدارة المواهب والمتغير التابع الإبداع التكنولوجي. وبالتالي فهي تعزز وجهة نظر هذه النظريات.
- بالاعتماد على النظريات والدراسات السابقة تم بناء نموذج نظري يربط بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التكنولوجي، حيث كان الهدف منه دراسة العلاقة والأثر بين هذه المتغيرات، فهو يعتبر بمثابة قيمة مضافة في دراستنا النظرية.
- تم تطوير استبيان نظري، وتم التحقق منه وتحكيمة نظريا وميدانيا، وذلك بالاعتماد على نموذج **Churchill 1979** في الأربع مراحل الأولى منه.

- دراستنا ستكون كمرجع سيستفاد منه في الدراسات المستقبلية لما تتضمنه من معلومات قيمة حول إدارة المواهب والإبداع التكنولوجي.

(3) المساهمة الميدانية

- من خلال النتائج التي توصلنا إليها، يمكننا الخروج باقتراحات عامة لصالح المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة والمتمثلة فيا يلي:
- توفير نظام حوافز مادي ومعنوي فعال للموهوبين لتشجيعهم على بذل أقصى ما عندهم من عطاء وأداء، وبما يضمن استمرارية الانتماء لديهم والتزامهم للبقاء في المؤسسة التي يعملون بها.
- إعطاء المزيد من الاهتمام للموهوبين، والسماح لهم بتطبيق أفكارهم على أرض الواقع.
- إتاحة الفرصة أكثر للموهوبين بإجراء دورات تدريبية خارج المنظمة لإكسابهم قدرات ومهارات ومعارف جديدة.
- تخصيص مبالغ معتبرة لدعم تطوير الموهوبين.
- منح فرص أكثر للموهوبين لإدارة مشاريعهم الجديدة، والاهتمام أكثر بأفكارهم الإبداعية.
- الاهتمام بالموهبة الداخلية أكثر من خلال إعطائها فرص للترقية عوض الإعلان عليها خارج المؤسسة.
- تخصيص مبالغ معتبرة لدعم جهود البحث والتطوير الخاصة بتطوير المنتجات والعمليات الإنتاجية.

(4) محددات البحث

- تم تطبيق هذه الدراسة على عينة من المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة مختارة بشكل مقصود، وبالتالي فان تعميم النتائج سينحصر عليها فقط.

- محدودية العينة لم تمكننا من التحقق من الفرضيات باستخدام التقنية الإحصائية "المعادلات الهيكلية" والتي نتائجها دقيقة وموثوقة وذات صلاحية عالية والتي نطبق فيها الأربع مراحل الأخيرة لنموذج Churchill 1979 المحين من طرف Rousel , 2005 .

(5) أفاق البحث

- إجراء نفس الدراسة لكن على عينة كبيرة وعشوائية من المؤسسات الصناعية من أجل تعميم النتائج.
- توسيع الدراسة إلى عدد من الولايات، كما يمكن أيضا إجراء دراسة مقارنة.
- التعمق أكثر في موضوع البحث من خلال إضافة متغيرات وسيطية للنموذج النظري للدراسة.

(6) التوصيات

- ضرورة زيادة وعي واهتمام المؤسسات محل الدراسة بمفهوم إدارة المواهب من خلال الاطلاع على تجارب المؤسسات العالمية في ذات المجال، والسعي لتوفير كافة البرامج الخاصة باستقطاب الأفراد ووضع الخطط التي من شأنها تطويرهم وتأهيلهم وتعمل على استدامتهم.
- الاهتمام باستكشاف المواهب من العاملين في المؤسسة والاستفادة منهم وصقل قدراتهم وتأهيلهم.
- على المؤسسة أن تفصل بين إدارة المواهب وإدارة الموارد البشرية، حيث الاهتمام بتوفير وحدة متخصصة بشؤون الموهوبين، مع مراعاة تخصيص ميزانية لأفكارهم ومشاريعهم الإبداعية.
- مواكبة الفكر الإداري المعاصر في مجال إدارة المواهب. ودعم وتوفير أساليب التعلم الحديثة وتوفير مختبرات حديثة، وكل ما يلزم الموهوبين لإنجاز وترجمة قدراتهم.
- الاطلاع الدائم والمستمر على كل المستجدات التي تحدث في مجال التصنيع، وبالتالي محاولة اقتناء كل الوسائل والتجهيزات، التي تواكب التطور التكنولوجي.
- أن تعطي المؤسسات محل الدراسة أولوية عالية للإبداع التكنولوجي، فالمنافسة في عالم اليوم تقتضي ذلك لأن الاقتصاد العالمي هو اقتصاد المعرفة والمعلوماتية. كذلك يجب أن تنتبه هذه المؤسسات على أقسام البحث والتطوير فيها وأن تدعمها ماديا ومعنويا وان يكون عملها منظما ومشاريعها محددة بدقة وأن تكون المخصصات المالية فيها كافية.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

أ. الكتب

01. حسين عبد الحفيظ الكيلاني، الموهبة والتفكير الإبداعي في التعليم، دار دجلة، الطبعة الأولى، الأردن، 2009.
02. خالد بن محمد بن محمود الرابغي، التفكير الإبداعي والمتغيرات النفسية والاجتماعية لدى الطلاب الموهوبين، مركز دبيونو لتعليم التفكير، الطبعة الأولى، الأردن، 2014.
03. احمد علي صالح، إدارة رأس المال البشري: مطارحات إستراتيجية في تنشيط الاستثمار ومواجهة الانهيار، دار اليازوري للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2015.
04. فايز الجهني، مناهج وبرامج الموهوبين: تخطيطها- تنفيذها- تقويمها، دار الحامد للنشر والتوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2010.
05. محمد عبد الله شاهين محمد، الاقتصاد المعرفي وأثره على التنمية الاقتصادية للدور العربية، دار حميثر للنشر والترجمة، مصر، 2018.
06. عبد الله حسن مسلم، الإبداع والابتكار الإداري في التنظيم والتنسيق، دار المعترف، الطبعة الأولى، عمان، 2015.
07. عبد المطلب أمين القريطي، الموهوبون والمتفوقون، دار النشر عالم الكتب، الطبعة الأولى، مصر، 2014.
08. رحيم يونس كرو العزاوي، مقدمة في منهج البحث العلمي، الطبعة الأولى، عمان، 2008.
09. أمحمد بوزيان تيغرة، التحليل العاملي الاستكشافي و التوكيدي مفاهيمها ومنهجيتها بتوظيف حزمة SPSS وليزرل LISERL، دار المسيرة للنشر و التوزيع، الطبعة الأولى، الأردن، 2012.
10. عمرون بوجمعة، دليل إعداد استبيان كمي معد للبحث العلمي الأكاديمي، لم يطبع بعد، 2020.

ب. الرسائل

11. نجاه كورتل، تفعيل آليات تنافسية المؤسسة الوطنية من خلال تنشيط نظام الإبداع التكنولوجي، أطروحة دكتوراه، قسم علوم الاقتصادية، جامعة فرحات عباس سطيف1، الجزائر، 2017.
12. زواوي حميد، الإبداع التكنولوجي كمدخل لاكتساب ميزة تنافسية مستدامة بالمؤسسة الاقتصادية الجزائرية، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2018.
13. بن نذير نصر الدين، دراسة إستراتيجية للإبداع التكنولوجي في تكوين القدرة التنافسية للمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2012.

14. عمير فضيلة، أثر الإبداع التكنولوجي على الإستراتيجية التنافسية للمؤسسات، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة أبي بكر بلقائد، تلمسان، الجزائر، 2018.
15. عابدي محمد السعيد، الابتكار واستراتيجيات الاستثمار في رأس المال البشري، أطروحة دكتوراه، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة أعمال، جامعة باجي مختار، عنابة، الجزائر، 2016.
16. عزيزة عبد الرحمن عبد الله صيام، واقع تطبيق إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعليا، رسالة ماجستير، إدارة الأعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2013.
17. إياد احمد احمد عبد الله أبو سحلوب، مستوى تطبيق النظام المتكامل لإدارة المواهب حسب معايير معهد IBM لدراسات قيمة العمل، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2016.
18. بن سالم أمال، سبل واليات الحصول على المواهب البشرية في ظل التوجهات الحديثة لتسيير الكفاءات في المنظمات، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة المنظمات، جامعة محمد بوضياف، المسيلة، الجزائر، 2011.
19. حسن نزال، اثر استراتيجيات الإبداع التنافسي في تعزيز القدرات التنافسية في شركات تكنولوجيا المعلومات في الأردن- إدارة المواهب متغير وسيط، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن، 2016.
20. تامر محمد احمد أبو علية، دور إدارة المواهب في بناء المنظمة الذكية لدى المنشآت الصناعية الفلسطينية، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين، 2018.
21. هبة رحيم عطا الكبيسي، إدارة المواهب ودورها في تطوير إدارة المعرفة لتحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، إدارة أعمال، جامعة النيلين، السودان، 2018.
22. بوسلامي عمر، دور الإبداع التكنولوجي في تحقيق المسؤولية الاجتماعية، رسالة ماجستير، قسم علوم التسيير، تخصص إدارة الأعمال الإستراتيجية للتنمية المستدامة، جامعة سطيف1، الجزائر، 2013.
23. مشاري بن عبد العزيز بن عيسى الدهام، تطوير وبناء مقياس الخصائص السلوكية للكشف عن الأطفال الموهوبين في الصفوف الأولية بالمرحلة الابتدائية، رسالة ماجستير، قسم التربية الخاصة، تخصص تربية الموهوبين، جامعة الملك فيصل، المملكة العربية السعودية، 2013.

ج. المقالات

24. طارق كاظم الناصري، دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الاستراتيجي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد 109، المجلد 24، العراق، 2018.
25. بلقرع فاطمة، مساهمة إدارة المواهب في تحقيق الفعالية التنظيمية، مجلة إدارة الأعمال و الدراسات الاقتصادية، العدد 07، الجزائر، 2018.

26. كسنة محمد، بن علي قهيري فاطنة، دور إدارة المواهب في تميز منظمات الأعمال، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة، المجلد 01، العدد 01، الجزائر، 2017.
27. بسعيد أسامة نبيل، شعيب بغداد، إدارة المواهب ركيزة أساسية لتحقيق تميز المنظمات الحديثة، مجلة تنمية الموارد البشرية للدراسات والأبحاث، العدد 01، ألمانيا، 2018.
28. طارق كاظم الناصري، دور إدارة المواهب في تعزيز الأداء الاستراتيجي، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، المجلد 24، العدد 109، العراق، 2018.
39. أيمن ديوب، دانا محمد ديب الكويقي، واقع تطبيق عمليات إدارة المواهب في شركة الهرم للحوالات المالية في دمشق، مجلة جامعة البعث، المجلد 39، العدد 70، سوريا، 2017.
30. أمنية خير توفيق، تصور مقترح لمؤسسات المعرفة كحاضنة للإبداع باستخدام مدخل إدارة المواهب، المجلة الدولية لعلوم المكتبيات والمعلومات، المجلد 05، العدد 04، مصر، 2018.
31. مقدود وهيبة، إدارة المواهب ضرورة حتمية لمنظمات القرن الحادي والعشرون لخدمة استراتيجياتها، مجلة معارف، العدد 19، الجزائر، 2015.
32. مركان محمد البشير، بركان مامة، ماجن محمد محفوظ، دور الإبداع التكنولوجي في تحسين تنافسية المؤسسة الجزائرية، مجلة شعاع للدراسات الاقتصادية، العدد 2، الجزائر، 2017.
33. الياس غفال، يوسف مدوكي، عادل زقير، أهمية الإبداع التكنولوجي كمصدر للميزة التنافسية في المؤسسات الصناعية، مجلة العلوم الإدارية والمالية، جامعة الشهيد حمه لخضر بالوادي، المجلد 01، العدد 01، الجزائر، 2017.
34. جلول بن قشوة، زينب الرق، الإبداع التكنولوجي كمدخل لتعزيز الميزة التنافسية لبنوك التأمين، مجلة الإصلاحات والاندماج في الاقتصاد العالمي، المجلد 05، العدد 02، الجزائر.
35. اسحق محمود الشعار، اثر تطبيقات الجودة في الابتكار-دراسة تطبيقية على المنظمات الصناعية الأردنية، مجلة دراسات العلوم الإدارية، المجلد 41، العدد 02، الأردن، 2014.
36. رزيق كمال، الإبداع التكنولوجي آلية لتعزيز التنافسية وضمان التنمية، مجلة الإبداع، المجلد 03، العدد 03، الجزائر، 2018.
37. عبد اللوي يحي وأخرون، دور إدارة المواهب في تفعيل السلوك الإبداعي، المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية، المجلد 06، العدد 01، الجزائر، 2019.
38. غنى دحام متناي الزبيدي، حسين وليد حسين، استخدام إدارة الموهبة كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 13، العراق، 2013.
39. وسام علي حسين، عامر علي حمد، دور عمليات إدارة المواهب البشرية في تعزيز الإبداع التنظيمي، مجلة كلية التراث الجامعة، العدد 24، العراق، 2018.

40. در محمد، أهم مناهج وعينات وأدوات البحث العلمي، مجلة الحكمة للدراسات التربوية والنفسية، العدد 09، الجزائر، 2017.

د. الملتقيات والمؤتمرات

41. أكرم احمد الطويل، رعيد إبراهيم إسماعيل، العلاقة بين أنواع الإبداع التقني وأبعاد الميزة التنافسية، المؤتمر العلمي الثالث لكلية الاقتصاد والعلوم الإدارية تحت عنوان: " إدارة منظمات الأعمال: التحديات العالمية المعاصرة" جامعة العلوم التطبيقية الخاصة، عمان، الأردن، 27-29 افريل 2009.

42. عبد المطلب أمين القريطي، الموهبة والتفوق-إشكالية المفهوم ونموذج جديد، المؤتمر السنوي الثاني للمركز العربي للتنمية (الأطفال العرب ذوي الاحتياجات الخاصة – الواقع وأفاق المستقبل)، مصر، 2006.

43. رقايقية فاطمة الزهراء، بومنجل السعيد، مساهمة براءة الاختراع في دعم حماية الإبداع وتحقيق التميز التنافسي المستديم في منظمات الأعمال: واقع الجزائر، الملتقى الدولي حول الإبداع والتغيير التنظيمي في منظمات الأعمال الحديثة، جامعة سعد دحلب، البلدة، 12-13 ماي 2010.

44. طرطار احمد، حلومي سارة، الاقتصاد المعرفي كآلية لتفعيل الإبداع التكنولوجي في منظمات الأعمال، الملتقى الدولي الإبداع و التغيير التنظيمي في المنظمات الحديثة- دراسة تحليل تجارب وطنية ودولية، جامعة سعد دحلب ، البلدة ، الجزائر، 18-19 ماي 2011.

ثانيا: المراجع الأجنبية

A. Livres

45. Michael Armstrong, Human Resourc Management Practice,kogam page ,ed 10, London,2006.

46. Mellissa Schlling et Francois Thérin, Gestion de Linnovation Technologique, Maxima, Paris, France, 2006.

B. Les Thèse

47. Guillermo Cortes Robles, Management de L'innovation Technologique et de Connaissances Synergie entre La théorie TRIZ etLe raisonnemet à partit de cas, Thèse de Doctorat, L'institut National Polytechnique de Toulouse, Spécialité Systèmes Industriels, Paris, 2006.

48. Amroune Boudjemaa, Impact des programmes de mise a niveau sur la performance de la PME dans un enverge ment ouverte intense, Thèse doctorat ,Université de Québec a Montréal, Canada, 2014.

C. Les Articles

49. Sajjad Waheed and others,Talent Management In Four Stages, The USV Annals of Economics And PublicAdministration,Vol 12, Issue 1, Romania, 2012.

50.Abdeulquddus Mohammed, The Impact of Talent Management on Employee Engagement, Retention and Value Addition in achieving Organizational Performance, International Journal of Core Engineering and Management, Vol 1, Issue 12, India, 2015.

51. Stefcó R, Sojka L, Postion of Talant Management in Context of Organizational Function , European Scientific Journal, Vol 1, Macedonia, 2014.



الملحق رقم (1): قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان

الرقم	المحكم	الرتبة العلمية	الجامعة
01	مير احمد	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
02	حوحو مصطفى	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
03	بتقة صونيا	أستاذ محاضر (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
04	بن تومي سارة	أستاذ مساعد (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة
05	بن سالم أمال	أستاذ مساعد (أ)	جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

الملحق (2): الاستبيان

وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة محمد بوضياف بالمسيلة

كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير

قسم علوم التسيير



استبيان

الأخ الفاضل، الأخت الفاضلة تحية طيبة وبعد؛

في إطار الإعداد لمذكرة التخرج والتي تدخل ضمن متطلبات نيل شهادة الماستر في علوم التسيير والموسومة بعنوان: "دور إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التكنولوجي-دراسة عينة من المؤسسات الصناعية بولاية المسيلة-"، نأمل منكم التكرم بالمشاركة في هذا البحث من خلال الإجابة على جميع فقرات الاستمارة بدقة وموضوعية وذلك لما لكم من أهمية في إنجاح هذا البحث، كم نحيطكم علما بان إجاباتكم لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.

أشكركم مسبقا على حسن تعاونكم وتقبلوا مني فائق الاحترام والتقدير.

ملاحظة: الإجابة تكون بوضع العلامة (X) في الخانة المناسبة.

أولاً: المعلومات الشخصية

1. الجنس: ذكر أنثى
2. العمر: أقل من 30 من 30 سنة إلى أقل من 40
- من 40 سنة إلى أقل من 50 سنة 50 سنة فأكثر
3. المؤهل العلمي: ثانوي فأقل تقني سامي ليسانس
- مهندس دراسات عليا
4. سنوات الخبرة أقل من 5 سنوات من 5 إلى أقل من 10 سنوات
- من 10 إلى أقل من 15 سنة من 15 سنة فأكثر
5. المصلحة: الإدارة العامة (وحدات/مركبات) الإنتاج
- قسم البحث و التطوير قسم الموارد البشرية
- أخرى حدد اسم المصلحة

ثانياً: محور إدارة المواهب

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	موافق	موافق نسبياً	محايد	غير موافق نسبياً	غير موافق	غير موافق بشدة
الاستقطاب									
1	سمعة المؤسسة تستقطب أفضل الموهوبين								
3	بيئة العمل في المؤسسة جاذبة للمواهب								
4	تقوم المؤسسة بالتخطيط المنظم لتحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من المواهب								
6	تولي المؤسسة اهتماماً لاستقطاب المواهب داخلياً عوض الإعلان عنها								
9	تعمل المؤسسة على تقييم مطابقة كفاءة الفرد مع الوظيفة الشاغرة								

							10	تمارس المؤسسة مبدأ تكافؤ الفرص في عملية اختيار الموظفين الموهوبين
التطوير								
							1	تحدد المؤسسة الاحتياجات التدريبية للموظفين بشكل موضوعي
							3	تشجع المؤسسة مبدأ تشارك المعرفة بين الموظفين الموهوبين
							5	تتيح المؤسسة للموهوبين التدريب الخارجي من خلال التعاقد مع جهات خارجية متخصصة
							6	تعتمد المؤسسة أسلوب نقل موظفي المؤسسة بين وظيفتين أو أكثر
							7	تشجع المؤسسة الموظفين على تطوير مسارهم الوظيفي
							9	تخصص المؤسسة ميزانية خاصة لتطوير الموظفين الموهوبين
الاحتفاظ								
							1	تتيح المؤسسة الفرصة للموهوبين للإبداع الشخصي
							3	تؤكد المؤسسة على عدالة نظم التعويضات
							4	تقدم المؤسسة رواتب وحوافز تتلاءم مع الموهوبين وقدراتهم
							7	توفر المؤسسة ظروف عمل ملائمة تخلق جوا محفزا للعاملين بها
							8	تقوم المؤسسة بدراسة أسباب ترك العاملين للوظيفة خاصة الموهوبين منهم
							9	تهتم المؤسسة بأمن وسلامة وصحة موظفيها

ثالثاً: محور الإبداع التكنولوجي

الرقم	العبرة	موافق بشدة	موافق	موافق نسبياً	محايد	غير موافق نسبياً	غير موافق	غير موافق بشدة
إبداع المنتج								
1	تعمل المؤسسة على تقديم منتجات جديدة متميزة من حيث المواصفات المطلوبة في السوق							
2	تعمل المؤسسة على التحسين في منتجاتها اعتماداً على نتائج دراسات السوق							
3	يتم تحسين المنتجات بالاعتماد على الخبرات الموجودة في المؤسسة							
4	تخصص المؤسسة جزءاً معتبراً من ميزانيتها لقسم البحث و التطوير لتطوير منتجاتها							
5	تعمل المؤسسة على تطوير منتجاتها بشكل مستمر							
إبداع العملية								
1	تقوم المؤسسة بتحسين عملياتها الإنتاجية لتتوافق مع متطلبات تصميم المنتج الجديد							
2	تعتمد المؤسسة في تحسين عملياتها الإنتاجية على الخبرات المتاحة لديها							
3	تخصص المؤسسة مبالغ معتبرة لدعم جهود البحث والتطوير الخاصة بتطوير عملياتها الإنتاجية							
4	تسعى المؤسسة إلى إتباع الأساليب العلمية في تحسين العمليات الإنتاجية بمساعدة الحاسوب وملحقاته							

								6	تقوم المؤسسة باقتناء أجهزة إنتاج ذات تكنولوجيا متطورة
--	--	--	--	--	--	--	--	---	---

الملحق رقم (3): نتائج تحليل العامل الاستكشافي

Matrice des facteurs^a

	Facteur					
	1	2	3	4	5	6
1.6.م	,664					
2.6.م	,689					
3.6.م	,742					
4.6.م	,670					
5.6.م	,795					
6.6.م	,725					
7.6.م	,759					
8.6.م	,789					
9.6.م	,725					
10.6.م	,727					
1.7.م	,804					
2.7.م	,826					
3.7.م	,806					
4.7.م	,840					
5.7.م	,743					
6.7.م	,583					
7.7.م	,732					
8.7.م	,799					
9.7.م	,786					
1.8.م	,691					
2.8.م	,817					
3.8.م	,670					
4.8.م	,674					
5.8.م	,687					
6.8.م	,786					
7.8.م	,791					
8.8.م	,738					
9.8.م	,658					
10.8.م	,805					

1.9.م	,662					
2.9.م	,625					
3.9.م	,643					
4.9.م	,782					
5.9.م	,770					
6.9.م	,396					
1.10.م	,681					
2.10.م	,693					
3.10.م	,719					
4.10.م	,601					
5.10.م	,771					
6.10.م	,577					
7.10.م	,709					

الملحق رقم (4): نتائج تحليل الانحدار المتعدد

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : ابداع المنتج

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,631 ^a	,398	,380	,58672

a. Prédicteurs : (Constante), الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب

b. Variable dépendante : ابداع المنتج

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	22,526	3	7,509	21,812	,000 ^b
	de Student	34,080	99	,344		
	Total	56,606	102			

a. Variable dépendante : ابداع المنتج

b. Prédicteurs : (Constante), الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	2,914	,358		8,143	,000
	الاستقطاب	,248	,087	,340	2,842	,005
	التطوير	,139	,093	,159	1,504	,136
	الاحتفاظ	,164	,091	,211	1,811	,073

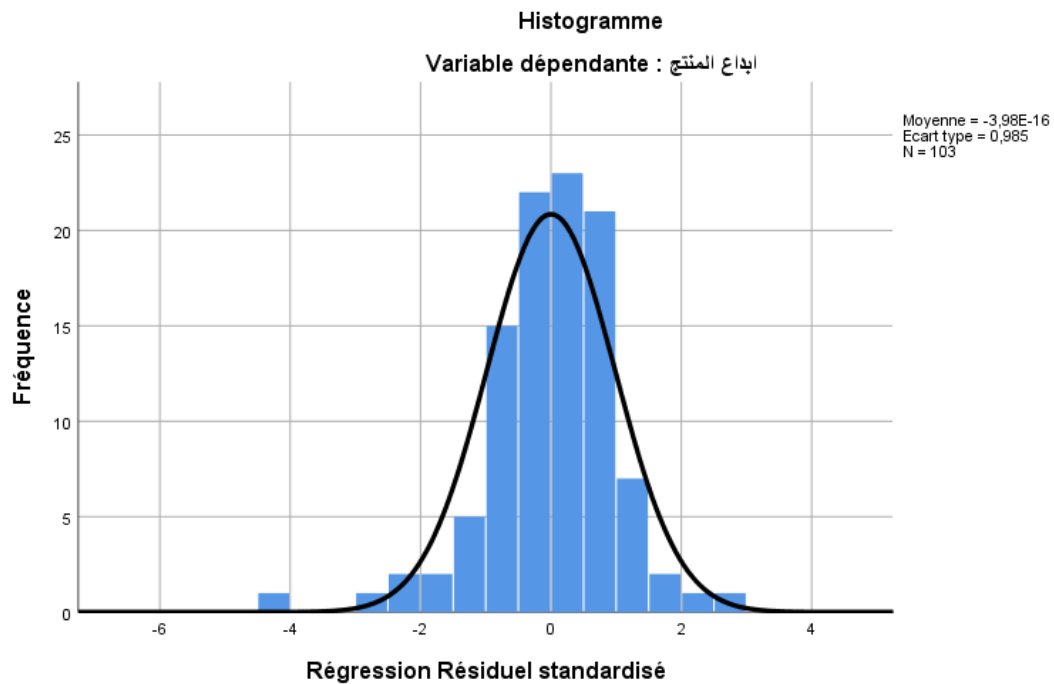
a. Variable dépendante : ابداع المنتج

Statistiques des résidus^a

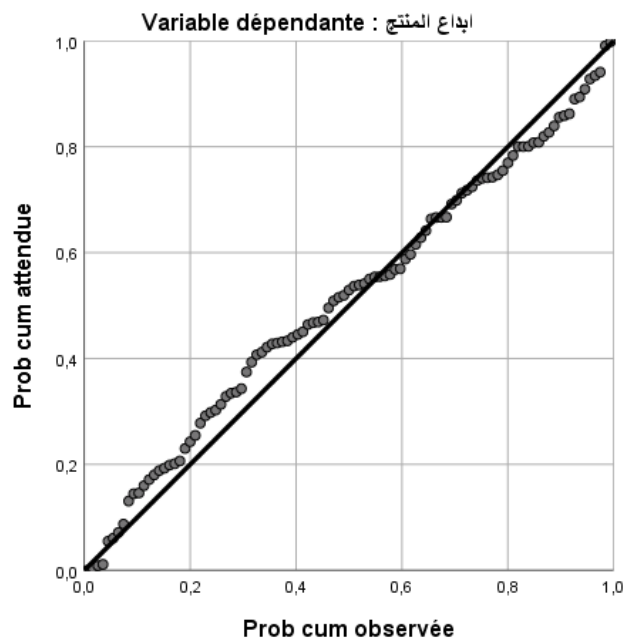
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	4,0201	6,3046	5,6194	,46994	103
de Student	-2,35983	1,69319	,00000	,57803	103
Valeur prévue standard	-3,403	1,458	,000	1,000	103
Résidu standard	-4,022	2,886	,000	,985	103

a. Variable dépendante : ابداع المنتج

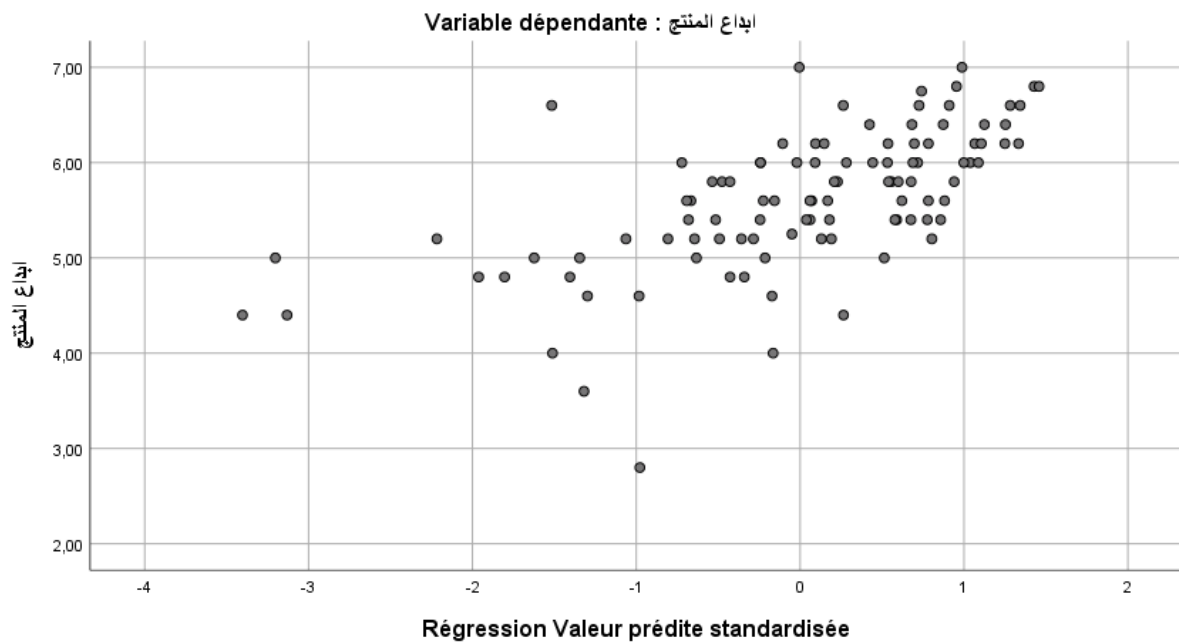
Graphiques



Tracé P-P normal de régression Résiduel standardisé



Nuage de points



Régression

Variables introduites/éliminées^a

Modèle	Variables introduites	Variables éliminées	Méthode
1	الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب ^b	.	Introduire

a. Variable dépendante : ابداع العملية

b. Toutes les variables demandées ont été introduites.

Récapitulatif des modèles^b

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,546 ^a	,298	,276	,78085

a. Prédicteurs : (Constante), الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب

b. Variable dépendante : ابداع العملية

ANOVA^a

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Sig.
1	Régression	25,572	3	8,524	13,980	,000 ^b
	de Student	60,362	99	,610		
	Total	85,935	102			

a. Variable dépendante : ابداع العملية

b. Prédicteurs : (Constante), الاحتفاظ, التطوير, الاستقطاب

Coefficients^a

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		Sig.
		B	Erreur standard	Bêta	t	
1	(Constante)	2,518	,476		5,288	,000
	الاستقطاب	,133	,116	,148	1,146	,255
	التطوير	,298	,123	,277	2,416	,018
	الاحتفاظ	,188	,121	,197	1,563	,121

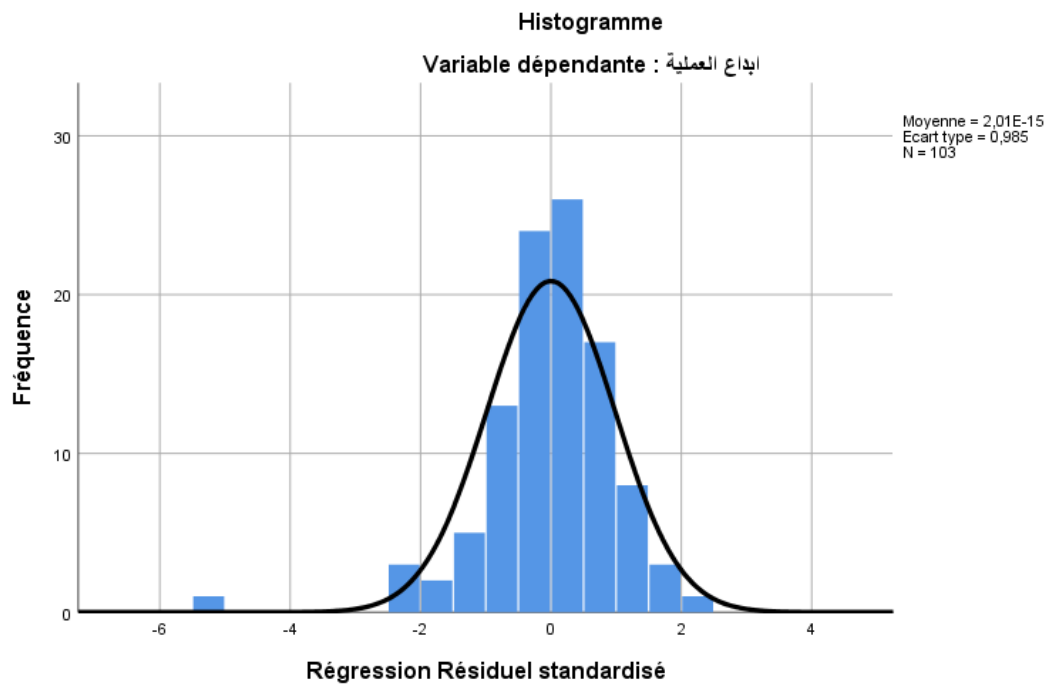
a. Variable dépendante : ابداع العملية

Statistiques des résidus^a

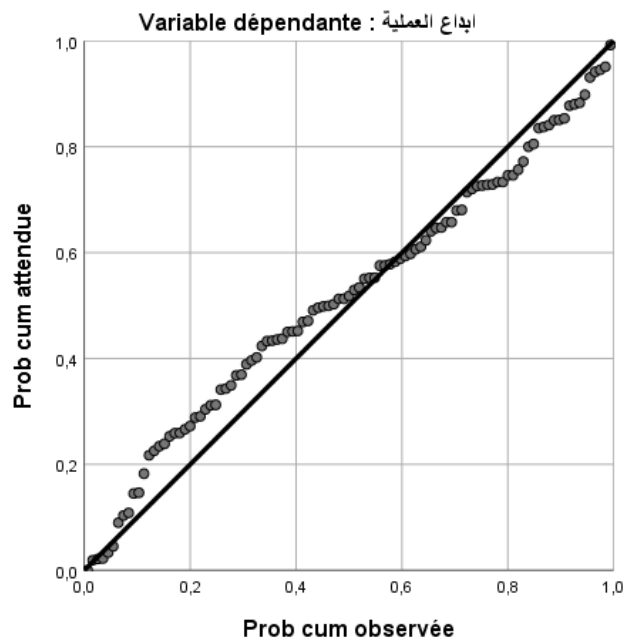
	Minimum	Maximum	Moyenne	Ecart type	N
Valeur prédite	3,7885	6,3280	5,5447	,50071	103
de Student	-4,26218	1,88789	,00000	,76928	103
Valeur prévue standard	-3,507	1,564	,000	1,000	103
Résidu standard	-5,458	2,418	,000	,985	103

a. Variable dépendante : ابداع العملية

Graphiques



Tracé P-P normal de régression Résiduel standardisé



Nuage de points

