

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية - دراسة تطبيقية على منتسبي مديرية تربية الرصافة 1/

م.م حنين خلدون عطا / ماجستير ادارة اعمال

P: ISSN : 1813-6729

E : ISSN : 2707-1359

<http://doi.org/10.31272/JAE.45.2022.132.7>

مقبول للنشر بتاريخ: 2021/12/19

تأريخ أستلام البحث : 2021/10/12

المستخلص

يسلط البحث الحالي الضوء على جملة من الاهداف اهمها تشخيص علاقة الارتباط و الاثر بين ادارة الموهبة من خلال ابعادها (استقطاب الموهبة،ادارة اداء الموهبة،تطوير الموهبة،الحفاظ على الموهبة) و الريادة الاستراتيجية من خلال ابعادها المتمثلة بـ (الابداع،النمو،الرؤية،اغتنام الفرص) في المديرية العامة لتربية الرصافة 1/،وتكمن اهميته في معالجة مشكلة واقعية من خلال الاستفادة من المؤشرات التطبيقية لاستغلال الموهوبين و طبيعة علاقتها لتحقيق الريادة الاستراتيجية . كما تمثلت في مدى اثر ادارة الموهبة بأبعادها في تحقيق الريادة الاستراتيجية اذ تم الاعتماد على الاستبانة كأداة اساسية لجمع البيانات و التي صيغت فقراتها بالاعتماد على مقاييس محكمة و قد تكون مجتمع البحث من الادارة العليا و الوسطى المتمثلة بـ(المدير العام،معاوني المدير العام،رؤساء الاقسام،مسؤولي الشعب) بواقع (65) استبانة صالحة للتحليل الاحصائي و كانت اهم الاستنتاجات التي توصلت لها الباحثة وجود علاقة ارتباط معنوي بين ادارة الموهبة و الريادة الاستراتيجية و ان اثرهما يزداد بوجودهما معاً و هذا دليل على الدور المتميز الذي تؤديه ادارة الموهبة و ابعادها في تبني ممارسات الريادة الاستراتيجية و من اهم التوصيات توجيه انظار الادارة العليا في المديرية لنشر ثقافة الاهتمام بالافراد الموهوبين و العمل على استقطابهم و تطويرهم و المحافظة عليهم من خلال توفير كافة الدوافع المادية و المعنوية المعنوية بزيادة ولائهم اتجاه المديرية.

الكلمات المفتاحية

ادارة الموهبة ، الريادة الاستراتيجية ، استقطاب الموهبة



مجلة الادارة والاقتصاد
العدد 132 / آذار / 2022
الصفحات : 89 - 110

المقدمة

تعددت المصادر التي تعتمد عليها المنظمة في ظل التطورات المتسارعة للبيئة الحالية من اجل البقاء و النمو مما اخطر بالباحثين الى دراسة تحليلية معمقة لمواجهة هذه التحديات و لا سيما العنصر البشري اذ ان الاستثمار في هذا المورد يجعلها قادرة على التنافس و يتم ذلك من خلال ما يعرف بأدارة الموهبة او ما يسمى (الحرب من اجل الموهبة) لان المورد البشري المحور الاساس لادارة المنظمات من خلال توجيهها و استغلالها بالشكل الذي يحقق اهداف المنظمة اضافة الى مساعي المنظمات على اختلاف انواعها و نشاطاتها الى تحقيق حالة من التفرد و الريادة في مجال عملها و بمنظور استراتيجي مستقبلي من خلال الاستثمار الامثل للموارد لتطوير الخدمة المقدمة من خلال تشخيص الفرص و استغلالها .

المبحث الاول

منهجية البحث و بعض الدراسات السابقة

اولاً: منهجية البحث

1. مشكلة البحث .

وفقاً للتطورات المتسارعة و البيئة الغير مستقرة نسبياً اصبح على الادارة العليا ليس فقط الاهتمام بالعنصر البشري فحسب بل تعدى ذلك الى جذب المواهب من ذوي القدرة و تطويرهم و المحافظة عليهم كونهم الركيزة الاساس لتحويل التهديدات الخارجية الى فرص يمكن الاستفادة منها للبقاء و الاستدامة لذا شاع في الوقت الحالي صراع او الحرب من اجل الموهبة كون الظروف الحالية ادت الى هجرة المواهب و العقول الفذة لخارج البلاد لعدم وجود اهتمام و رعاية كافية لهم و من هنا تنبثق مشكلة البحث بوجود ضعف في الادارة العليا لادارة هذه المواهب البشرية و الحفاظ عليها في المديرية اضافة الى ان قيام المنظمات بأداء انشطتها بطريقة ريادية ذات منظور استراتيجي كفيل بضمان نجاح المنظمات استراتيجياً كونها تتبع المداخل الريادية و يمكن صياغة المشكلة الاساسية في (هل يوجد تأثير لأدارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية في المديرية العامة لتربية الرصافة /1) و تنبثق منها عدد من التساؤلات و تتمثل بـ :

1. مدى المام العينة المبحوثة بمتغيرات البحث و مدى الاهتمام بها ؟
2. ما مدى اهتمام المديرية و مساعيها لاستقطاب الموهبين و المحافظة عليهم من الافراد؟
3. هل تسهم ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية للمديرية ؟
4. ما نوع علاقة الارتباط و التأثير بين ادارة الموهبة و الريادة الاستراتيجية للمديرية المبحوثة؟
5. ما هي اكثر ابعاد ادارة الموهبة تأثيراً في تحقيق الريادة للمديرية؟
6. ما مدى معرفة الادارة العليا للادارة الاستراتيجية ؟

2. اهداف البحث .

1. تسليط الضوء على ادارة الموهبين من الموارد البشرية و العمل على ضرورة تطبيق هذه الادارة بشكل يُمكن المنظمة من استغلال الموهبين من الافراد لتحقيق الريادة الاستراتيجية و بالتالي تقديم تصور واضح للادارات العليا في مجال الاستثمار في المورد البشري و كيفية الحفاظ عليه.
2. توضيح الالية التي تؤثر من خلالها ادارة الموهبة و بطبيعة احتوائها العالي للفرد في تدعيم الريادة الاستراتيجية للمنظمة من خلال قدرات و مهارات الافراد للبقاء و لتحقيق الاهداف المنشودة.
3. بادرة لتقديم جملة من المقترحات التي من شأنها تعزيز مستوى المعرفة لدى العينة المبحوثة.
4. بيان مستوى الارتباط و الاثر بين متغيرات البحث

3. اهمية البحث .

1. تتبع اهمية البحث من متغيرات البحث نفسه حيث تم تناول متغير مستجد حظي و لا يزال يحظى بأهمية كبيرة من قبل الباحثين اضافة الى اهمية الريادة الاستراتيجية التي تعتبر من اهم المواضيع في ميادين الادارة الاستراتيجية.
2. معالجة مشكلة واقعية من خلال الاستفادة من المؤشرات التطبيقية لاستغلال الموهبين و طبيعة علاقتها لتحقيق الريادة الاستراتيجية.
3. جعل هذا البحث نقطة انطلاق يساهم في وضع اساسيات معينة لاستقطاب المواهب و تطويرها و المحافظة عليها.

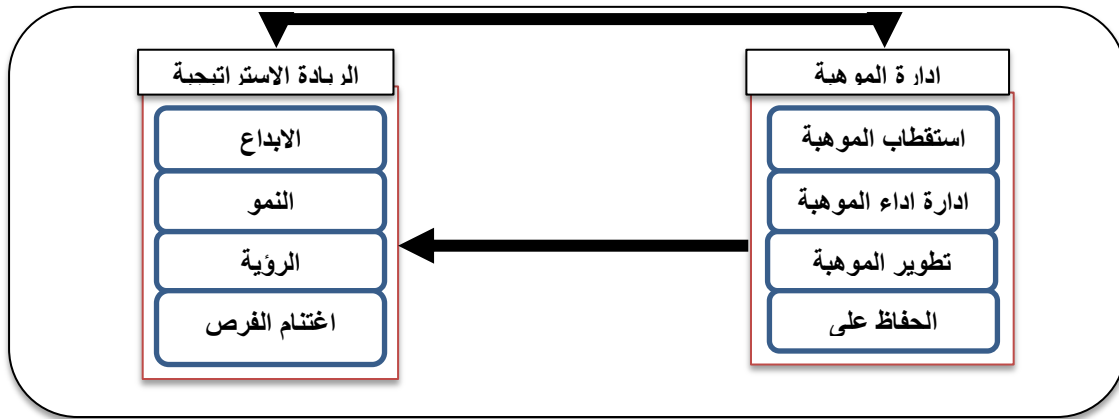
4. فرضيات البحث .

- بغية الوصول الى نتائج دقيقة علمياً يجب اختبار مدى صحة فرضيات البحث وفق متطلبات المنهج العلمي وبناءً على ذلك تم صياغة فرضيات الارتباط و التأثير وفق الاتي :
1. الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الموهبة و الريادة الاستراتيجية و تنفرع منها الفرضيات الاتية :

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

- أ. توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين استقطاب الموهبة و الريادة الاستراتيجية.
 ب. توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة اداء الموهبة و الريادة الاستراتيجية.
 ت. توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين تطوير الموهبة و الريادة الاستراتيجية.
 ث. توجد علاقة إرتباط ذات دلالة معنوية بين الحفاظ على الموهبة و الريادة الاستراتيجية.
 2. **الفرضية الرئيسية الثانية :** توجد علاقة تأثير ذات دلالة معنوية بين ادارة الموهبة و الريادة الاستراتيجية و تتفرع منها الفرضيات الآتية :
 أ. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين استقطاب الموهبة و الريادة الاستراتيجية.
 ب. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ادارة الاداء و الريادة الاستراتيجية.
 ت. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين تطوير الموهبة و الريادة الاستراتيجية.
 ث. يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين الحفاظ على الموهبة و الريادة الاستراتيجية.
 5. **المخطط الفرضي للبحث**



الشكل (1) المخطط الفرضي للبحث

6. **حدود البحث .**
 1. **الحدود البشرية :** تمثلت عينة البحث بشريحة الادارة العليا و الوسطى و تضمنت بـ (المدير العام , معاوني المدير العام , رؤساء الاقسام , و مسؤولي الشعب) لمديرية تربية الرصافة الاولى في بغداد .
 2. **الحدود المكانية :** تمثل الحدود المكانية للبحث في مديرية تربية الرصافة الاولى بجميع اقسامها .
 3. **الحدود الزمانية :** تتمثل الحدود الزمنية المدة المستغرقة في اعداد الجانب التطبيقي و التي تضمنت زيارة الباحثة لجميع الاقسام لجمع البيانات و المعلومات الخاصة بمجتمع البحث تشخيص المشكلة بواقعية و توزيع الاستبيان و استرجاعه ضمن الفترة من (2020/6/1) إلى (2020/7/15) .

7. **ادوات البحث .**
 تمثلت ادوات البحث بـ:
 1. **الجانب النظري :** الكتب و المجلات و الرسائل و الاطاريح العربية و الاجنبية ذات العلاقة بمتغيرات البحث.
 2. **الجانب التطبيقي :** استخدمت الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات المتعلقة بالجانب التطبيقي اذ تم الاعتماد على المقاييس العالمية تم تعديلها لملائمة البيئة العراقية و الموضحة في المخطط الافتراضي للبحث , صيغت فقراتها وفق الدراسات السابقة و وفق طبيعة الموقع المبحوث و تضمنت (32) فقرة تعلقت بالمتغير المستقل و التابع وتم الاعتماد على مقياس (ليكرت) الخماسي للاجابة على الفقرات , تضمنت

جدول (1) متغيرات بحث الرئيسية والفرعية والمصادر المعتمدة في قياسها

المتغير الرئيسي	المتغيرات الفرعية	عدد الفقرات	المصدر
أبعاد ادارة الموهبة			
ادارة الموهبة	استقطاب الموهبة	4	(ابو ظبيح,2016) (عباس واخرون , 2017) (Egerov,2013) (Elnakhala,2013) (فخري, 2019)
	ادارة اداء الموهبة	4	
	تطوير الموهبة	4	
	الحفاظ على الموهبة	4	
أبعاد الريادة الاستراتيجية			
الريادة الاستراتيجية	الابداع	4	(Kimuli et al,2016) (Kyrgidou&Hughes,2010) (علي, 2018)
	النمو	4	
	الرؤية	4	
	اغتنام الفرص	4	

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

8. مجتمع وعينة البحث .

يتألف مجتمع البحث من جميع منتسبي مديرية تربية الرصافة الاولى في بغداد اما عينة البحث هي عينة قصدية عمدية تألفت من (المدير العام ، مدراء الاقسام ، مسؤولي الوحدات و الشعب) كونهم الاكثر علاقة في متغيرات البحث و ابعادها اضافة الى انهم الفئة الاكثر ادراكاً لمضمون فقرات الاستبانة اذ بلغ عدد الاستمارات الموزعة على العينة (78) و تم استرجاع (71) اما التي كانت صالحة للتحليل (65)
جدول (2) استمارات الاستبيان الموزعة و المسترجعة

ت	الفئة	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المسترجعة و الصالحة للتحليل
1.	المدير العام	1	1
2.	معاوني المدير العام	2	2
3.	رؤساء الاقسام	13	11
4.	مسؤولي الشعب	55	51

ثانياً: بعض الدراسات السابقة .

1. دراسة(الناصرى, 2019) بعنوان " دور ادارة الموهبة في تعزيز الاداء الاستراتيجي " بحث ميداني في بعض كليات جامعة سumer

هدف البحث الى اظهار دور ادارة الموهبة بأبعادها في تعزيز الاداء الاستراتيجي اضافة الى بيان مستوى العلاقة التآثيرية بين المتغيريين للوصول الى نموذج يحاكي الواقع الحالي , تم جمع البيانات من خلال الاستبيان و تم توزيعه على عينة من الاساتذة في كليتين من جامعة سumer و توصل البحث الى ان هناك علاقة ارتباط و بدلالة معنوية تشير الى الدور الفعال لادارة الموهبة في تحقيق الاداء الاستراتيجي للكليات المبحوثة و اشاد الباحث بجملة من التوصيات اهمها ضرورة اعتماد طرق عمل متطورة لادارة اداء الافراد الموهبين وفق معايير واضحة و محددة و اجراء تقييمات مستمرة للافراد الموهبين من قبل لجان متخصصة و مقارنة ادائهم مع تدريسيي الكليات الاخرى.

2. (Mensah , 2019) بعنوان "ادارة الموهبة و توجهات الافراد الموهوب ودور الوساطة في الدعم

التنظيمي " Talent management and talented employees' attitudes: mediating role of perceived organisational support

هدف البحث الى جعل القطاع المبحوث (القطاع المصرفي) اكثر استجابة و مرونة للتنافس من خلال ادارة ذوي الخبرة و الموهبين من الموارد البشرية لمواجهة التحديات من خلال جذب و تطوير و استبقاء الافراد و اتباعهم طريقة انتقائية لاختيار الموظفين الذين تم ترفيتهم من المستويات الدنيا الى المستويات العليا , تم جمع البيانات من خلال توزيع الاستبيان و بطريقة عشوائية على مدراء الموارد البشرية و بدورهم على الموظفين , توصل البحث الى مجموعة من النتائج اهمها الارتباط المعنوي الايجابي بين ادارة الموهبة و نجاح الفروع المصرفية المعتمد على موهبة افرادها للترقية و اظهرت مدى انتمائهم لمكان العمل و رفض تركه و اوصت البحث الى تشكيل لجان مختصة في كل فرع لتمييز بين الافراد الموهبين و تسنيمهم مناصب ادارية فعالة لتحسين جودة العمل.

دراسة (علي , 2018) بعنوان المقدرات الجوهرية و تأثيرها في الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية مقارنة بين شركتي (اسيا سيل و زين العراق)

هدف البحث الى تشخيص و بيان نمط العلاقة بين المقدرات الجوهرية و الريادة الاستراتيجية و بيات تأثير ابعاد المتغير المستقل في تحقيق المتغير التابع لتساعد الشركات المبحوثة لتبني فلسفة فكرية لتحقيق افضل نتائج لتعزيز متطلبات ادائها , و كان الاستبيان الاداة الرئيسة لجمع البيانات من العينة المبحوثة و التي تم توزيعها على (اعضاء مجلس الادارة , المدراء العاميين , مدراء الافرع , مدراء الاقسام و مسؤولي الوحدات و الشعب) و توصل البحث الى وجود تأثير معنوي للمقدرات الجوهرية على الريادة الاستراتيجية و بشكل عام و هذا يشير الى انها يعملان على تشكيل منظومة تكاملية تعزز من كفاءة اداء الشركات المبحوثة كما اوصى بضرورة اقامة شراكات عمل مع الشركات المماثلة المحلية و الدولية و فتح ابواب التعاون في مجال تنمية البرامج لمواجهة التغير المستمر في ذائقة الزبائن .

3. (Kantur,2016) بحث بعنوان Strategic entrepreneurship: Mediating the

entrepreneurial orientation Performance Link والنتوجه الريادي

يهدف هذا البحث الى تطوير العلاقة الارتباطية بين الريادة في الاداء على مستوى المنظمات بالاداء التنظيمي لها من خلال الريادة الاستراتيجية لغرض توضيح الأنشطة الريادة التي تسهم في تحسين الاداء , تم استخدام اداة الاستبيان لجمع البيانات لعينة من الادارات العليا المتمثلة ب(المدير العام , معاون المدير العام , المدير التنفيذي)

لمجموعة من الشركات الانتاجية و الخدمية و توصل البحث الى مجموعة من النتائج بين وجود علاقة وطيدة ذات دلالة معنوية للتوجه الريادي بوجود الريادة الاستراتيجية لتحسين الاداء و هذا زاد من وعي المدراء بأن يقائهم في السوق اصبح مقترناً بالعمل وفق المبدأ الريادي و على المدى الاستراتيجي كونه يسهم في تنوع المنتجات لخلق اسواق جديدة و فرص جديدة تعزز من النجاح الاستراتيجي للمنظمة.

المبحث الثاني

الاطار النظري للدراسة

اولا : ادارة الموهبة

1. مفهوم ادارة الموهبة .

قبل الخوض في توضيح مفهوم ادارة الموهبة ينبغي توضيح مفهوم "الموهبة" ذاتها فهي تشير الى ذكاء الافراد وقدرته على القيام بنشاط معين و تختلف الموهبة عن القدرة في ان الموهبة قادرة على التطوير بينما القدرة فتتمثل معدل محدود من الطاقة لا يمكن تجاوزها (Sabuncu ,Karacay, 2016:444) تواجه ادارة المنظمات صعوبة بالغة في جذب المواهب و الحفاظ عليهم وهذا ما دفعها الى الاهتمام بهذا الجانب و الانخراط لممارسات استراتيجية لاستبقاء الموظفين ذوي الفائدة و العمل على تطوير هذه المواهب بما يتفق مع خطط العمل حيث ان سوء ادارة المورد البشري يقلل من موقفها التنافسي (Nisar & other, 2014:1150) لذا تعددت وجهات النظر ازاء بناء مفهوم متكامل لادارة الموهبة فقد بين (Casacio , Paauwe,2014:174) (Al Ariss) ان ادارة الموهبة هي عمليات و أنشطة تتضمن تطوير مجموعة من المواهب من شاغلي الوظائف الحالية ذوي الاداء العالي من خلال هندسة الموارد البشرية لتسهيل ملئ المناصب بأشخاص اكفاء و ضمان استمرارهم في هذه المنظمة لتحقيق ميزة مستدامة للمنظمة. فيما اشار (Sparrow , 2019:162) الى ان ادارة الموهبة هي تسمية متطورة لادارة التمكين و تعرف على انها مجموعة متكاملة من العمليات و الاجراءات التي من شأنها جذب الكفاءات بطريقة نظامية و تطويرهم و الحفاظ على من يكون له تأثير ايجابي فوري و دائم من اجل تحقيق الاهداف المنشودة مستقبلا . و وضح (Mahjoub&other,2018:676) ان ادارة الموهبة هي مجموعة من السياسات المرتبطة بأدارة العنصر البشري و تعبيرها الدقيق (الحرب من اجل الموهبة) لما لها دور حاسم في النجاح و النمو و تتمثل بتحديد الموظفين و جذبهم و تطويرهم و مكافأتهم و الاحتفاظ بهم التي من الممكن ان تدعم استدامة النجاح التنظيمي و التنمية التنظيمية , لذا فيمكن تعريفها على انها النهج او السلوكيات المتبعة من قبل الادارة العليا لاتخاذ الخطوات اللازمة اتجاه جذب الافراد العاملين و ادارتهم و توفير الوسائل اللازمة لتطويرهم لزيادة ولائهم اتجاه المنظمة و الذي يسهم بدوره في رفع مستوى الاداء.

2. اهمية ادارة الموهبة .

ان جذب الافراد و اختيارهم و تطويرهم هي المحور الاساس في ادارة الموهبة من اجل اكتساب ميزة تنافسية , على الرغم من ان الاجور و المزايا تجذب الافراد في البداية الا ان القيادات داخل المنظمة مهمتها تطوير و الحفاظ على هذه المواهب حيث ان الريادة في اختيار الافراد جزءاً مهماً للحفاظ على التميز المستقبلي (Oladapo,2014:20,21) كما ان تطوير الموهبة لتشغل مناصب قيادية و رئيسية يمكن النظام الداخلي من تعزيز الاداء المنظمي و السلوكيات الادارية المتبعة في التعاملات الداخلية من خلال تقييم نقاط الضعف و القوة ثم التركيز على نقاط الضعف و معالجتها استجابة لحاجة المنظمة , اذ يتم تطوير هذه الموارد من خلال قدرة و موهبة القوى العاملة في المشروعات من اهم العوامل المؤثرة في نجاح المشروعات و تكون مشروطة باختيار المدراء الكفاء لتحقيق الاهداف التنظيمية اذ ان كفاءة مدير المشروع و التزامه لا تؤدي فقط الى نجاح المشروع ولكن ايضا رضا و قبول صاحب العمل (Mahjoub&other,2018:677) اضافة الى ان اهمية ممارسة ادارة الموهبة تنبع من ان الافراد الموهوبين لديهم قدرة استراتيجية يمكن ان تزيد من القدرة الانتاجية و بكفاءة لتحقيق الميزة التنافسية للمنظمات الخدمية و الانتاجية و من خلال هذه السياسات يتم تحفيز الافراد المنظمون حديثاً ليكونوا اكثر حماس و نشاط و جعل هذه العملية واجبة على الجميع (2016:444)

(Sabuncu ,Karacay,

3. ابعاد ادارة الموهبة .

افادت الدراسات السابقة الى العديد من الابعاد التي تساهم في انجاح عملية ادارة الموهبة و سيتم تناول الابعاد التي حصلت على اعلى اتفاق بين اغلب الباحثين (ابو طيبخ,2016) , (عباس و اخرون , 2017) , (Egerová , 2013) , (Elnakhala,2013) , (فخري , 2019)

1. استقطاب الموهبة .

تواجه المنظمة تحديات كبيرة ازاء عملية استقطاب الافراد الموهوبين لملئ الوظائف المهمة الشاغرة و اختيار الافضل منهم و ليكون الاستقطاب ناجحاً ينبغي على المنظمة اتباع استراتيجية ناجحة تتضمن العمل الاخلاقي في كل مرحلة من مرحلة الاستقطاب بالاعتماد على سمعة جيدة في السوق تمكنها من مواجهة المنافسة الشديدة

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

او ما يسمى (بحرب الموهبة) (Chuai,2008:20) لذا فيمكن تعريفها على انها عملية جذب الافراد من ذوي الاداء العالي وفق مواصفات و خصائص معينة تتناسب مع متطلبات الوظيفة الشاغرة .

2.

ادارة اداء الموهبة .

الهدف من ادارة الاداء في المنظمات هو تشخيص الافراد ذوي الاداء العالي و الاحتفاظ بهم من خلال صياغة خطط لتنميتهم و تحديد السياسات و الاجراءات الوظيفية للإنجاز المهام المطلوبة وفق المسؤوليات المحددة و على هذا الاساس يتم تحديد معدلات الاداء و تقييم كفاءتهم لتحديد الموهوبين منهم (Oehley,2007:30), و بين (الشمري و غالب, 2015: 32) اداء الموهبة هو تحديد مقاييس الاداء الوظيفي لاتمام المهام المحددة وفقاً لمسؤوليات العمل و يتم بيان ذوي الكفاءات العالية و المتوسطة من خلال نتائج البيانات و يتخذ على اساسها قرارات منح المكافآت لغرض الاحتفاظ بالافراد و لطالما يمكن اعتبار ان هذا الفرد موهوب يمكن اشراكه في عملية التحديد و الاختيار من خلال اعداد نموذج للتقييم و ادراج انجازاته او من خلال مقابلة يقيم فيها الموظفين الجدد ، فهو عملية تحليل القدرات و المهارات التي يتمتع فيها الافراد سواء كانت سلوكية او فكرية و الوقوف على نقاط القوة لتعزيزها و الضعف لتلافيها لزيادة فعالية الاداء و تحقيق الاهداف.

3.

تطوير الموهبة .

يتضمن تطوير الموهبة مجموعة من الانشطة التي تجعل المنظمة متأكدة من امتلاكها المواهب الادارية المطلوبة لمواجهة التطورات الحالية و المستقبلية و بالتالي زيادة كفاءة المنظمة ازاء التغييرات (Mckenna&Beech,2008:296) في حين اكد (Dessler,2011:373) ان عملية تطوير الموهبة تقع على عاتق ادارة الموارد البشرية وفق الية معينة تعمل على تحسين الاداء الحالي و الاستراتيجي من خلال نقل المعرفة و تعزيزها و تحديد التوجهات للافراد و رفع المهارات فتطوير الموهبة هو عبارة عن اليات من الخبرة و التعلم , فيمكن تجسيده بألية تحسين الاداء الحالي و المستقبلي للافراد الموهوبين و تدريبهم وفق اساليب حديثة لرفع مستوى المهارات و تعزيز التوجهات من خلال نقل المعرفة.

4.

الاحتفاظ بالموهبة .

تحفظ المنظمة بالافراد الموهوبين من خلال مجموعة الاستراتيجيات المتنوعة التي تزيد من الاستثمار في الافراد و بشكل مستمر كأستخدام الحوافز المادية كانت او المعنوية و السماح بالتدرج الوظيفي و هذا بالتأكيد سيزيد من شعور الفرد بالانتماء للمنظمة اضافة الى استخدام تكنولوجيا المعلومات و الانظمة المتعدد لتبادل الخبرات في حين تتجه بعض الاستراتيجيات الاسلوب القصري من خلال تنظيم عقود للعمل و فرض عقوبات على من يترك العمل (veloso,2014:52) , و من وجهة نظر اخرى بين (Mahapatro,2010:22) ان بقاء الافراد في المنظمة مقترن الاسلوب المتبع من قبل المدير اذا ما يظهر اهتمامه او قلقه تجاههم و ما هو متوقع منهم كردود ايجابية للموائمة بين الاهداف التنظيمية و الاهداف الفردية و ان للحفاظ على المواهب استراتيجيات تتمحور حول سبب ترك الفرد للعمل و على هذا الاثر ينبغي تقديم اسهامات ايجابية تساعد الموظف على البقاء و الاستمرار (ابراهيم, سعد, 2015: 560) , و يمكن تعريفه تُمسك المنظمة بالافراد ذوي المواهب عن طريق مجموعة من التعويضات تعطى مقابل الاداء المطلوب و الذي بدوره سيزيد من الاستثمار في رأس المال البشري .

ثانياً :

الريادة الاستراتيجية

1. مفهوم الريادة الاستراتيجية .

تعتبر الريادة الاستراتيجية من الحقول الحديثة في علم ادارة الاعمال لتقييم و تنفيذ الاستراتيجيات التي تعمل على زيادة المكانة المستقبلية للمنظمة في سوق العمل (73 : Yilmaz, 2012) و عرفها (حميد, 2014: 67) على انها اسلوباً ادارياً لتكامل السلوكيات الفعالة للحصول على فرص ريادية لكسب الميزة التنافسية و زيادة الثروة فالريادة الاستراتيجية هي احدى التقنيات التي تعمل على تسهيل الجهد تحديد الفرص من خلال اعطاء قيمة لمحتوى الاعمال و استخدام هذا المفهوم وفق منظور استراتيجي لتحديد الفرص و اقتناصها بأسرع وقت ممكن (Kyrgidou & Huges, 2010: 47) . في حين بين (Dumitru, 2008: 78) انها السلوكيات الاساسية للبحث عن الفرص المميزة التي من شأنها ان تحسن من اداء المنظمة مستقبلاً و الذي ينعكس على نجاح و تطوير المنظمة من خلال ممارسة الانشطة بطريقة استراتيجية للوصول الى الميزة التنافسية . و اشار (Corbett et al.,2013:312) ان الريادة الاستراتيجية تتمثل بمجموعة واسعة من المفاهيم التي تهتم بالتجديد الاستراتيجي و الابداع و الابتكار اضافة الى فتح مسارات جديدة للاستفادة الطاقات الكامنة للمنظمة بوجود الفرص المتاحة في ظل بيئة اللاتأكد و تمثل قدرة المنظمة على التفرد في اداء الاعمال بمنظور استراتيجي بأستخدام الوسائل الابداعية لاغتنام الفرص و استدامة الميزة التنافسية و النمو.

2.

اهمية الريادة الاستراتيجية .

يرى (Surie & Ashley, 2007: 237-244) ان الريادة تعمل على تحقيق عملية التنمية للمنظمة من فتح افاق جديدة من خلال استقراء الادارة العليا لمستقبل المنظمة للتمكن من البقاء و منافسة الاخرين و ان

العملية الريادية تعمل على احتضان ما يطرأ على البيئة الخارجية و ايضاً البيئة الداخلية فيما يخص الافراد لتشخص الهدف الرئيسي الذي يحقق العمل الاساس للريادة . اضافة الى ان الريادة الاستراتيجية تخلق لدى القيادات الادارية توجهات ريادية تبحث بصورة دائمة على التغيير و تعتمد النتائج المترتبة عليه , و بين (ابو ردن , 2012: 535-536) ان اهمية الريادة الاستراتيجية تنبع من التنبؤ بأحتياجات السوق و في بعض الاحيان العمل على خلق الحاجة من خلال فتح استثمارات جديدة او تطوير الخدمات او المنتجات الحالية و بالتالي رباح عالية و بأقل درجة من المخاطر اضافة الى تطور العلاقات مع الشركات المنافسة و وضع اليات للتحالف على المستوى المحلي او الدولي و هذا لا يتم الا بوجود طرق تعمل على تحفيز المواهب و تطويرها و المحافظة عليها .

3. ابعاد الريادة الاستراتيجية .

تناول العديد من الباحثين ابعاداً متنوعة من ابعاد الريادة الاستراتيجية بأختلاف مكان تطبيق البحث و العينة المبحوثة و على هذا الاساس تم اختيار مجموعة من الابعاد التي تتناسب مع واقع المديرية المبحوثة اضافة الى اتفاق معظم الباحثين على هذه الابعاد كابعاد اساسية و بالاستناد الى (Kimuli et al,2016) , (Kyrgidou&Hughes,2010) و (علي, 2018)

1. الابداع

اشار (Dogan,2017:291) الى ان الابداع هو عملية خلق القيمة او قدرة جديدة للكوارد الحالية من خلال تنفيذ منتج جديد او تحسين انتاجه لتكوين الثروة و لا يتم ذلك الا من خلال العقل البشري حيث بوجود الابداع البشري يمنح للموارد قيمة اقتصادية , و بين (Cho et al ,2019:4) ان الابداع يحتاج بيئة جيدة لضمان الاستخدام الفعال للموارد (البشرية , المادية) لتطوير القدرة التنافسية و المحافظة عليها من خلال دعم الافراد بممارسات الموارد البشرية من التدريب و التطوير المكثف و التي تعتبر من ضروريات الابداع , فيما بين (Commission,2019:9) ان الابداع احد المرتكزات المهمة لتقدم اقتصاديات المجتمعات فهو يساعد على استدامة وجودهم في الاسواق من خلال تطبيق معطياته لاعطاء نتائج مختلف و محسن لسوق العمل و هو بحد ذاته مرتبط بخلق القيمة و الابتكار المشترك من اجل تحقيق الريادة الاستراتيجية لذا فهو عملية ذهنية تتمثل بجلب اوصياغة افكار جديدة لتطوير المنظمة او لحل مشاكلها لتصبح اكثر قدرة على التنافس.

2. النمو

يعتبر النمو المسار الرئيسي للاستدامة السليمة على المدى الطويل في سوق العمل و لا يتم ذلك الا بوجود الابتكار و الابداع مثل استخدام تكنولوجيا جديدة , تطوير السلع و الخدمات , الدخول مجالات جديدة و خلقها و هو المسؤول عن انتقال المنظمة الى مرحلة الانتعاش (Makedon ,at el ,2019:760) و بين (Barringer& Ireland,2012:433) ان ان هناك نوعين اساسيين من النمو و التي تتمثل بالنمو الداخلي الذي يتجسد في الجهود و الانشطة المبذولة داخل المنظمة كتطوير المنتجات الجديدة على المدى الاستراتيجي و غيرها و يتميز النمو الداخلي انه يعتمد بالدرجة الاولى على الافراد و خبرتهم و كفاءة الممارسات التجارية اما فيما يخص النمو الخارجي فيتمثل بالانشطة الخارجية الخاصة بالمنظمة كعمليات التحالفات الاستراتيجية , الاندماج و الاستحواذ , فهو احداث اضافات و تغييرات لتحسين مستوى الاداء و رفع كفاءة النظام الاداري لتطوير العمل في المنظمات

3. الرؤية

تعمل الرؤية على وصف المكان الذي ترغب المنظمة للوصول اليه في المستقبل اذ يعمل على تجسيد الطموح للمدى الطويل و يتم صياغة الرؤية بناءً على مشاركة جميع الافراد في كافة المستويات فهي تساعد على زيادة معدلات النجاح في الممارسات الانية (Bowen,2018:2,3) و اضاف (Taiwo etal,2016:128) ان الرؤية تكون محددة في وقت و يكون تركيز الرؤية داخلياً اكثر من ما هو متعلق بالبيئة الخارجية و يجب ان تتسم الرؤية بالوضوح لتسهيل على الافراد معرفة مهامهم و ايضاً تسهيل عملية التخطيط , و يمكن توضيحه على انه التطلع الذي ترغب المنظمة بالوصول اليه مستقبلاً , فهي تحدد المسار الذي تنتهجه المنظمة و الاهداف التي ترغب الوصول اليها سواء كان على المدى القريب ام البعيد.

4. اغتنام الفرص .

تناول العديد من الباحثين اهمية اغتنام الفرص كبعد من ابعاد الريادة الاستراتيجية فهي عامل مهم في تحديد الموقف الاستراتيجي للمنظمة في سوق العمل مستقبلاً و التي ينبغي على المنظمة استغلالها بالوقت المناسب كونها لا تتكرر اضافة الى ان المنظمات الناجحة لا تنتظر الفرص بل هي من تعمل على صناعتها (الدوري, 2005: 158) اشار (مبارك, 2007: 215) ان عملية اغتنام الفرص عملية تتطلب جهود مكثفة و اوقات طويلة من خلال لمراقبة البيئة الخارجية و ما تتضمنه من توقعات حاجات الزبائن و مسح السوق للتوصل الى المعلومات التنافسية و ان قوة الفرصة تعتمد بالدرجة الاساس على متغيرات البيئة الخارجية (السياسية ,الاقتصادية, الثقافية , الاجتماعية) اضافة الى ذلك تعتمد على أنشطة المنظمة الداخلية كأدارة العمليات و

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

الانتاج و التمويل و البحث و التطوير ..الخ, ويمكن ايجازه في استغلال ما متاح امام المنظمة من استثمارات ناجحة تزيد من مكانتها الحالية و المستقبلية وفق الموارد المتاحة .

الجانب العملي

اولا : وصف وترميز متغيرات البحث .

يوضح الجدول (3) وصف وترميز المتغيرات البحث لضمان الدقة والسهولة في التحليل الاحصائي كما مبين في ادناه .

الرمز	عدد الفقرات	البعد	المتغير
Q	4	استقطاب الموهبة	ادارة الموهبة
W	4	ادارة اداء الموهبة	
R	4	تطوير الموهبة	
A	4	الحفاظ على الموهبة	
S	4	الابداع	الريادة الاستراتيجية
D	4	النمو	
G	4	الرؤية	
H	4	اغتنام الفرص	

المصدر : من اعداد الباحثة

ثانيا. اتساق الأداة وثباتها

1. الثبات البنائي لأداة قياس البحث .

يشير الثبات إلى اتساق مقياس البحث وثبات النتائج الممكن الحصول عليها من المقياس عبر مدة زمنية مختلفة. والثبات البنائي لأداة القياس يتم التحقق منه من خلال استعمال اختبار ألفا كرونباخ وقد تم حساب معامل الثبات للأداة باستعمال معامل ارتباط ألفا كرونباخ الموضح في الجدول (4):

الجدول (4) معاملات الثبات لأداة قياس البحث		
الصدق *	كرونباخ ألفا للمتغير ولابعاد	متغيرات البحث
0.987	0.975	استقطاب الموهبة
0.983	0.967	ادارة اداء الموهبة
0.984	0.969	تطوير الموهبة
0.984	0.969	الحفاظ على الموهبة
0.984	0.968	ادارة الموهبة
0.984	0.969	الابداع
0.984	0.968	النمو
0.983	0.966	الرؤية
0.983	0.966	اغتنام الفرص
0.986	0.972	الريادة الاستراتيجية

الصدق هو عبارة عن جذر قيم الثبات و يظهر الجدول (4) بان قيم معامل كرونباخ ألفا قد تراوحت بين (0.966-0.975) وهي جيدة إحصائياً في البحوث الإدارية والاجتماعية لأن قيمتها أكبر من (0.70)، والتي تدل على أن الأداة تتصف بالاتساق والثبات الداخلي.

2.

ثبات الإستبانة باستخدام طريقة التجزئة النصفية .
تستخدم طريقة التجزئة النصفية (Split –Half) في قياس الثبات، والتي تتلخص بإيجاد معامل الارتباط بين درجات الأسئلة الفردية و درجات الأسئلة الزوجية في الإستبانة و يتم تصحيح معامل الارتباط بمعادلة (Spearman–Brown)، وعند تطبيق هذه الطريقة وجد أن معامل الارتباط للإستبانة بلغ (0.922) مما يعني أنها بمقاييسها المختلفة ذات ثبات جيد و يمكن اعتمادها في أوقات مختلفة و للأفراد أنفسهم و تعطي نفس النتائج

ثالثاً: اختبار وجود مشكلة التعدد الخطي .

لاختبار وجود مشكلة التعدد الخطي بين المتغيرات المستقلة ، ويقصد بمشكلة التعدد الخطي وجود صعوبة في الفصل بين تأثيرات المتغيرات المستقلة عن بعضها البعض ، إذ سيتم الاعتماد على معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor, VIF) ، والذي أختلف الباحثون بشأن الحد الأعلى لقيمه المقبولة بين (5-10)، و معامل التباين المسموح به أو كما يعرف بطاقة التحمل (التسامح) (Tolerance Factor)، وهو

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

مقلوب معامل تضخم التباين في تحديد ما اذ كانت الابعاد تعاني من مشكلة التعدد الخطي ام لا , اذ يوضح الجدول (5) نتائج تقدير معامل تضخم التباين لكل بعد من ابعاد ادارة الموهبة بعد تقدير معاملات تضخم التباين (VIF) والتسامح (Tolerance) ، وقد كشفت النتائج عن عدم وجود مشكلة التعدد الخطي وذلك لن جميع قيم معامل تضخم التباين هي اقل من (10) اضافة الى ان جميع قيم التسامح هي اكبر من (0.10).

جدول (5) يبين اختبار وجود مشكلة التعدد الخطي بين ابعاد ادارة الموهبة		
الابعاد	Tolerance	VIF
استقطاب الموهبة	0.0550	1.820
ادارة اداء الموهبة	0.246	4.058
تطوير الموهبة	0.272	3.674
الحفاظ على الموهبة	0.280	3.568

الجدول : برنامج SPSS V.23

رابعاً: الصدق البنائي التوكيدي .

الغرض من الصدق البنائي التوكيدي هو التحقق من الأبعاد والفقرات المكونة لها حسب هيكلها النظري الثابت في الأدبيات، بمعنى التأكد من تطابق الأبعاد المكونة للمقياس والفقرات الممثلة لها في بيانات العينة مع أصلها في النظرية والأدبيات ذات الصلة، ويعد هذا النوع من أنواع التحليل العامل أحد تطبيقات نمذجة المعادلة البنائية التي نفذت عبر البرنامج الإحصائي (AMOS v.23)، والذي يمكن من خلاله إختبار ثبات المقياس وأنواع أخرى من الصدق، وهي صدق التقارب وصدق التمايز، ويمكن التأكد من صدق البناء التوكيدي عبر عدد من مؤشرات اذ تم استخدام المؤشرات المبينة في الجدول (6) لبيان مؤشرات حسن المطابقة للمتغيرات قيد البحث، اذ تكون البحث من متغيرين رئيسيين والمتمثلة بـ متغير ادارة الموهبة الذي يتكون من اربعة ابعاد فرعية وهي (استقطاب الموهبة، ادارة اداء الموهبة، تطوير الموهبة، الحفاظ على الموهبة). اما بالنسبة للمتغير الثاني التابع المتمثل الريادة الاستراتيجية فقد تضمن اربعة ابعاد فرعية وهي (الابداع، النمو، الرؤية، اغتنام الفرص)

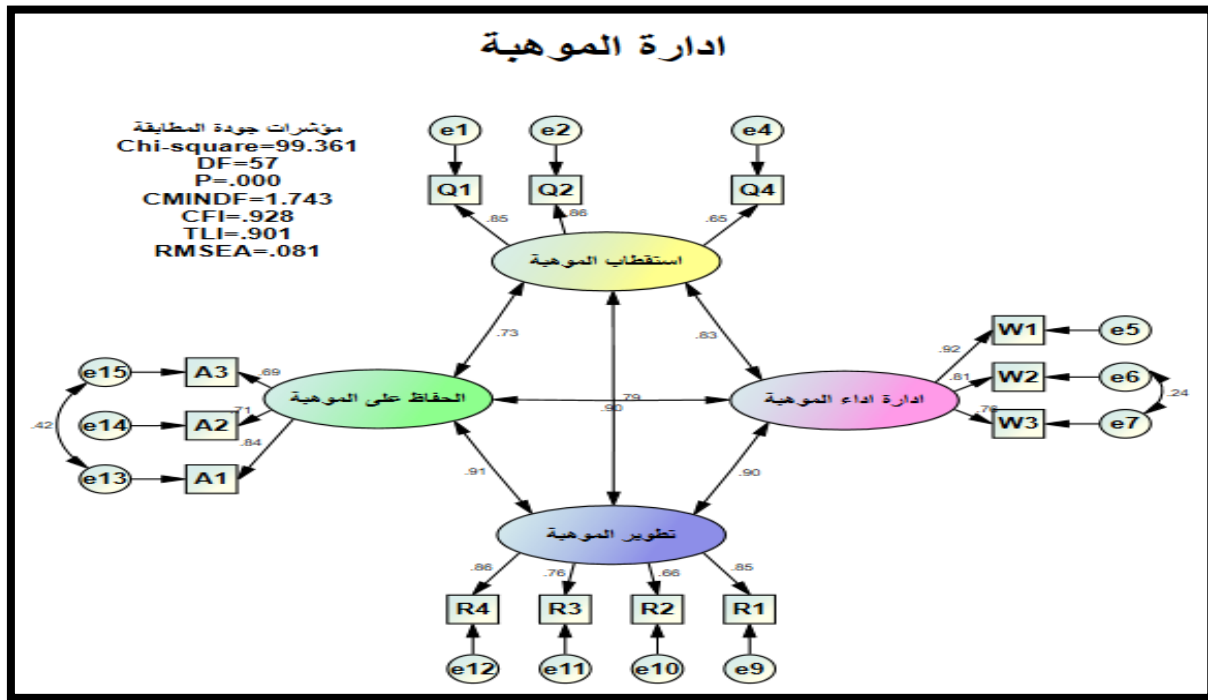
الجدول (6) مؤشرات حسن المطابقة للمتغيرات قيد البحث	
المؤشر	القاعدة العامة
1- مؤشرات جودة المطابقة (Goodness-of-Fit)	
- النسبة بين X^2 ودرجة الحرية DF	X^2 / درجة الحرية) اقل من 5
- مؤشر حسن المطابقة (GFI)	اكبر من 0.90
- مؤشر جذر متوسط مربع الخطأ التقريبي (RMSEA)	بين 0.05 – 0.08
- مؤشر (TLI)	اكبر من 0.90
2- الأوزان الانحدارية المعيارية (التشبعات المعيارية)	
	الأوزان المقبولة ≤ 0.5

1 . التحليل العاملي التوكيدي للمتغير ادارة الموهبة .

يبين الشكل (2) التحليل العاملي التوكيدي لنموذج ادارة الموهبة والذي يتكون من اربعة ابعاد اساسية والمؤلفة من (16) فقرة اذ يتضح من الشكل (2) ان جميع مؤشرات جودة حسن المطابقة (Goodness of Fit) كانت ضمن المعايير وهو مؤشر جيد وكافي لأجراء التحليلات الاحصائية اللاحقة . اذ يتبين من خلال الجدول (7) ان جميع الفقرات للأبعاد الخمسة كانت معنوية عند مستوى دلالة (0.05) وان اغلب قيم الأوزان الانحدارية المعيارية لأبعاد ادارة الموهبة مساوية او اكبر من (0.50) ، وتجدر الإشارة هنا الى انه تم حذف الفقرة Q3 من بعد استقطاب الموهبة والفقرة W4 من بعد ادارة اداء الموهبة والفقرة A4 من بعد

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

الحفاظ على الموهبة على ضوء توصيات مؤشرات التعديل اضافة الى كونها غير معنوية.



شكل (2) الانموذج الكامل لمتغير ادارة الموهبة

المصدر : برنامج AMOS V.23

جدول (7) يبين الاوزان الانحدارية والخطأ المعياري والقيم الحرجة ومستوى الدلالة لأبعاد متغير ادارة الموهبة

الفقرات	المسار	الابعاد	الاوزان الانحدارية المعيارية	الاوزان الانحدارية	الخطأ المعياري S.E.	القيمة الحرجة C.R.	مستوى الدلالة عند 0.05 P	الدلالة
Q1	<---	استقطاب الموهبة	.855	1.000				معنوي
Q2	<---		.864	1.124	.139	8.075	***	معنوي
Q4	<---		.646	.769	.139	5.534	***	معنوي
W1	<---	ادارة اداء الموهبة	.915	1.000				معنوي
W2	<---		.814	.864	.099	8.728	***	معنوي
W3	<---		.756	.675	.089	7.607	***	معنوي
R1	<---	تطوير الموهبة	.847	1.000				معنوي
R2	<---		.659	.525	.090	5.822	***	معنوي
R3	<---		.757	.734	.104	7.063	***	معنوي
R4	<---		.861	.876	.102	8.617	***	معنوي
A1	<---	الحفاظ على الموهبة	.837	1.000				معنوي
A2	<---		.712	.921	.151	6.094	***	معنوي
A3	<---		.694	.806	.106	7.582	***	معنوي

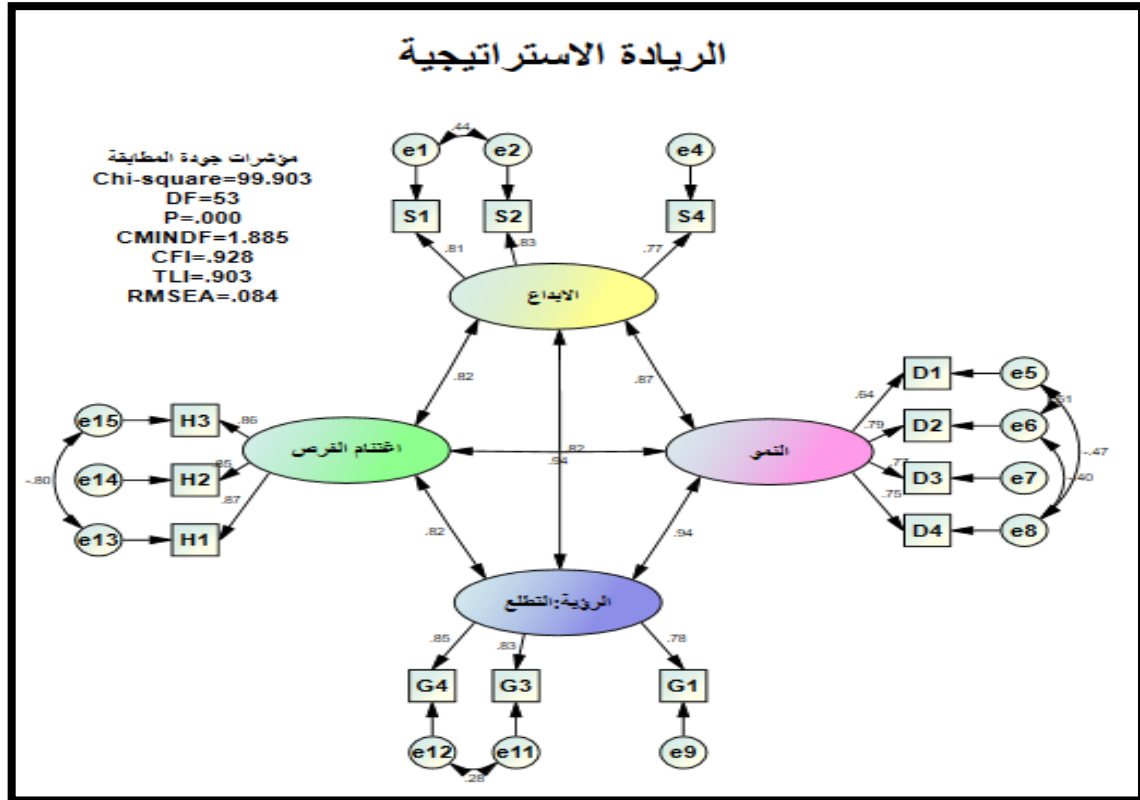
المصدر : برنامج AMOS V.23

2. التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الريادة الاستراتيجية .

يبين الشكل (3) التحليل العاملي التوكيدي لنموذج الريادة الاستراتيجية والذي يتكون من اربعة ابعاد اساسية والمؤلفة من (16) فقرة اذ يتضح من الشكل (3) ان جميع مؤشرات جودة حسن المطابقة (Goodness Of Fit) كانت ضمن المعايير وهو مؤشر جيد وكافي لأجراء التحليلات الاحصائية اللاحقة . اذ يتبين من

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

خلال الجدول (8) ان جميع الفقرات للأبعاد الاربعة كانت معنوية عند مستوى دلالة (0.05) وان جميع قيم الأوزان الانحدارية المعيارية لأبعاد الريادة الاستراتيجية مساوية او اكبر من (0.50) وهو مؤشر جيد , وتجدر الإشارة هنا الى انه تم حذف الفقرة S3 من بعد الابداع والفقرة G2 من بعد الرؤية والفقرة H4 من بعد اغتنام الفرص على ضوء توصيات مؤشرات التعديل اضافة الى كونها غير معنوية.



شكل (3) الانموذج الكامل لمتغير الريادة الاستراتيجية

المصدر: برنامج AMOS V.23

جدول (8) الأوزان الانحدارية والخطأ المعياري والقيم الحرجة ومستوى الدلالة لأبعاد متغير الريادة الاستراتيجية								
الفقرات	المسار	الأبعاد	الأوزان الانحدارية المعيارية	الأوزان الانحدارية	الخطأ المعياري S.E.	القيمة الحرجة C.R.	مستوى الدلالة عند 0.05 P	الدلالة
S1	<---	الابداع	.806	1.000				معنوي
S2	<---		.829	1.079	.113	9.590	***	معنوي
S4	<---		.773	1.071	.172	6.217	***	معنوي
D1	<---	النمو	.638	1.000				معنوي
D2	<---		.786	1.140	.154	7.388	***	معنوي
D3	<---		.775	1.029	.194	5.306	***	معنوي
D4	<---		.746	.981	.229	4.289	***	معنوي
G1	<---	الرؤية	.779	1.000				معنوي
G3	<---		.832	1.092	.160	6.836	***	معنوي
G4	<---		.848	1.236	.177	7.004	***	معنوي
H1	<---	اغتنام الفرص	.873	1.000				معنوي
H2	<---		.846	.892	.104	8.611	***	معنوي
H3	<---		.863	.967	.141	6.839	***	معنوي

المصدر : برنامج AMOS V.23

خامسا : التحليل الوصفي لمتغيرات البحث .

يسعى هذا المبحث للتعرف على واقع المتغير المستقل ادارة الموهبة و المتغير التابع الريادة الاستراتيجية لعينة في المديرية العامة لتربية الرصافة /1 و البالغ عددهم 65 مبحوثاً وفق استجابة العينة, و سوف يتم الاعتماد على الوسط الحسابي والذي يمثل اهم مقاييس النزعة المركزية. وتمثل قيمة الوسط الحسابي القيمة التي

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

تتمركز حولها جميع القيم المختلفة للمتغير، و الانحراف المعياري اذ يعتبر من أهم مقاييس التشتت الإحصائية ، ومعامل الاختلاف¹ اذ يستخدم للمقارنة التشتت حيث كلما كانت القيمة اقل كلما دل ذلك على قلة تشتت اجابات العينة المبحوثة وعلى ضوء النتائج يتم ترتيب الاهمية على اساسها ، واخيراً تحديد ومستوى الاجابة لأراء العينة المبحوثة حسب اجاباتهم . و قد اعتمد البحث على مقياس (Likert) الخماسي في إجابات العينة للأستبانة ، فسيكون مستوى كل متغير ما بين $2^2(1-5)$ بأربعة مستويات و الجدول (9) يوضح ذلك، ويشتمل مستويين في حالة الزيادة عن الوسط الفرضي البالغ (2.61 الى 3.40) فيكون جيد إذا ما تراوح بين (3.41 الى 4.20) و جيد جدا إذا زاد من (4.21 الى 5) كذلك يتضمن مستويين إذا انخفض عن الوسط الفرضي (2.61 الى 3.40) فيكون ضعيف إذا تراوح بين (1.81 الى 2.60) و ضعيف جدا إذا ما انخفض عن (من 1 الى 1.80).

الجدول (9) المتوسط المرجح ومستوى الاجابة		
مستوى الاجابة	مقياس الاجابة	المتوسط المرجح
ضعيف جدا	لا أتفق تماماً	من 1 الى 1.80
ضعيف	لا أتفق	من 1.81 الى 2.60
متوسط	محايد	من 2.61 الى 3.40
جيد	أتفق	من 3.41 الى 4.20
جيد جدا	أتفق تماماً	من 4.21 الى 5

1. ادارة الموهبة .

يتضح من الجدول (10) ان اعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد استقطاب الموهبة اذ بلغ (2.862) وهو ضمن من الوسط الفرضي الذي تراوح بين (2.61 الى 3.40) وبمستوى متوسط اذ بلغ الانحراف المعياري له (0.984) ومعامل اختلاف (34.397) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية ، وهذا يدل على ان هناك تراجعاً في عملية استقطاب الموهبة في المديرية العامة لتربية الرصافة /1 اذ لم تجد الباحثة نظام معتمد في المديرية يتبنى نظام واضح ومحدد في كيفية استقطاب الموهوبين اضافة الى ضعف اليات التحفيز التي قد تساعد على استقطاب الموهوبين. اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد تطوير الموهبة اذ بلغ (2.381) وبمستوى ضعيف وانحراف معياري (0.854) ومعامل اختلاف (35.856) وهذا يدل على ان هناك ضعف في عملية تطوير الموهبة داخل المديرية ، اذ وجدت الباحثة ان اغلب عمليات التدريب و التطوير للعاملين هي موجودة في داخل المديرية ولكنها لا تستهدف الموهوبين بصورة خاصة وانما تجري بصورة عامة و روتينية لجميع العاملين و بالتالي فإن الاستمرار على هذه الآلية سوف لن تميز او تطور الموهوبين الموجودين في داخل المديرية. اما اجمالاً فقد حقق متغير (ادارة الموهبة) وسطاً حسابياً بلغ قيمته (2.635) وبمستوى ضعيف وانحراف معياري (0.809) وهذا يدل على ان مستوى ادارة الموهبة في المديرية المبحوثة قد جاءت بمستوى غير فاعل اذ ان هناك تراجعاً في جميع ابعاد ادارة الموهبة من ناحية (استقطاب ادارة الموهبة، ادارة اداء الموهبة ، تطوير الموهبة، الحفاظ على الموهبة) اذ ليس هناك اهتماماً او تفعيلاً واضحاً في ادارة الموهبة و بالتالي فإن ذلك يدل على الادارة العليا في المديرية العامة لتربية الرصافة /1 ليس لديها توجه او خطط واضحة في عملية ادارة الموهبة و بالتالي فإن الاستمرار على هذا النحو سيؤدي الى تراجع مستويات الابداع و الدافعية و بالتالي الى تراجع مستويات ادارة الموهبة داخل المديرية.

2. الريادة الاستراتيجية .

يتبين من خلال الجدول (10) ان اعلى وسط حسابي عام بلغ عند بعد الابداع اذ بلغ (2.635) وهو ضمن الوسط الفرضي الذي تراوح (2.61 الى 3.40) وبمستوى متوسط اذ بلغ الانحراف المعياري له (0.826) ومعامل اختلاف (31.341) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الثاني من حيث الاهمية النسبية ، وهذا يؤكد ما جاء في ادارة الموهبة اذ ان هناك ضعفاً من قبل المديرية المبحوثة في تقبل الافكار الجديدة او تبنيها او وضع اجراءات تحفيزية للمبدعين و بالتالي فإن ذلك قد اثر سلباً على احداث التراجع في بعد الابداع. اما اقل وسط حسابي عام فقد كان عند بعد اغتنام الفرص اذ بلغ (2.435) وبمستوى ضعيف وانحراف معياري (0.837) ومعامل اختلاف (34.360) اذ جاء هذا البعد بالمستوى الرابع من حيث الاهمية النسبية . وهذا يدل على ان المديرية ليس لديها القدرة على اغتنام الفرص بصورة صحيحة وترى الباحثة ان السبب الرئيسي في ذلك هو نتيجة عدم وجود مسح ميداني فاعل يساعد على تشخيص الفرص و التهديدات و بالتالي فإن عدم وجود مسح للبيئة الخارجية بصورة واضحة ومحددة سيمنع الرؤية الواضحة للمديرية من اجل استثمار الفرص المتواجدة في البيئة الخارجية. اما اجمالاً فقد حقق

$$CV = \frac{S_x}{X} \times 100$$

1

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

متغير الريادة الاستراتيجية وسطا حسابيا بلغ قيمته (2.562) وبمستوى ضعيف و بأنحراف معياري (0.770) وهذا يدل على قلة تشتت اجابات العينة و اتفاهم على ان مستوى الريادة الاستراتيجية في المديرية العامة لتربية الرصافة /1 المبحوثة لم يكن بالمستوى المقبول اذ ان جميع ابعاد الريادة الاستراتيجية كانت بمستوى ضعيف ، اذ لم تلاحظ الباحثة وجود توجه و ارادة حقيقية من قبل الادارة العليا في المديرية على احداث التغيير في مستويات الريادة الاستراتيجية سواء من خلال تبني رؤية واضحة ومحددة لذلك او من خلال السعي الى تطوير سياسات المديرية و تحقيق النمو فيها، وهو مما سوف يؤثر سلبا على مستقبل المديرية في تحقيق اهدافها الاستراتيجية على الامد البعيد.

الجدول (10) يوضح الوسط الحسابي و الانحراف المعياري ومعامل الاختلاف والاهمية النسبية لمتغيرات البحث				
الاهمية النسبية	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	ابعاد متغيرات البحث
3	34.397	0.984	2.862	استقطاب الموهبة
2	33.861	0.879	2.596	ادارة اداء الموهبة
4	35.856	0.854	2.381	تطوير الموهبة
1	32.744	0.884	2.700	الحفاظ على الموهبة
الثاني	30.709	0.809	2.635	ادارة الموهبة
2	31.341	0.826	2.635	الابداع
1	30.332	0.796	2.623	النمو
3	33.756	0.862	2.554	الرؤية
4	34.360	0.837	2.435	اغتنام الفرص
الاول	30.062	0.770	2.562	الريادة الاستراتيجية

المصدر : برنامج SPSS V.23

سادسا : اختبار فرضيات البحث .

1. فرضيات الارتباط

يتضح من خلال معطيات الجدول (11) نتائج قيم معامل الارتباط (Pearson Correlation) بين متغير ادارة الموهبة بإبعادها (استقطاب الموهبة ، ادارة اداء الموهبة ، تطوير الموهبة ، الحفاظ على الموهبة) ومتغير الريادة الاستراتيجية

أ. اختبار فرضية البحث الرئيسية الاولى و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين ادارة الموهبة والريادة الاستراتيجية) اذ بلغ معامل الارتباط بين ادارة الموهبة والريادة الاستراتيجية (**0.856) عند مستوى دلالة (0.000) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى جيد و ذو دلالة معنوية وهذا يدل على ان ادارة الموهبة لها دور فاعل و جوهري في تحقيق الريادة الاستراتيجية . اذ كلما كان هناك توجهاً حقيقياً من قبل المديرية المبحوثة على تبني ادارة الموهبة بصورة فاعلة و ناجحة كلما ساعد ذلك على الوصول الى مستويات متقدمة من الريادة الاستراتيجية.

ب. اختبار فرضية البحث الفرعية الاولى و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين استقطاب الموهبة والريادة الاستراتيجية) اذ بلغ معامل الارتباط بين بعد استقطاب الموهبة والريادة الاستراتيجية (**0.623) عند مستوى دلالة (0.000) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى جيد و ذو دلالة معنوية بينهما، اي ان سعي المديرية الى استقطاب الموهبين سيساعد ذلك على توفر موارد بشرية فاعلة سيكون لها دور جوهري في تنفيذ وتحقيق الاهداف الاستراتيجية التي تسعى اليها المديرية.

ج. اختبار فرضية البحث الفرعية الثانية و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الادارة اداء الموهبة والريادة الاستراتيجية) اذ بلغ معامل الارتباط بين بعد الادارة اداء الموهبة والريادة الاستراتيجية (**0.848) عند مستوى دلالة (0.000) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى جيد و ذو دلالة معنوية بينهما.

د. اختبار فرضية البحث الفرعية الثالثة و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين تطوير الموهبة والريادة الاستراتيجية) اذ بلغ معامل الارتباط بين بعد تطوير الموهبة والريادة الاستراتيجية (**0.801) عند مستوى دلالة (0.000) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى جيد و ذو دلالة معنوية بينهما. مما يدل على ان المديرية كلما كانت تعمل على تدريب وتطوير الموهبين كلما ساعد ذلك على تحقيق الريادة الاستراتيجية.

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

ه. اختبار فرضية البحث الفرعية الرابعة و التي تنص على (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الحفاظ على الموهبة والريادة الاستراتيجية) اذ بلغ معامل الارتباط بين بعد الحفاظ على الموهبة والريادة الاستراتيجية (0.821^{**}) عند مستوى دلالة (0.000) وهذا يعني وجود علاقة ارتباط بمستوى جيد و ذو دلالة معنوية بينهما.

جدول (11) الارتباطات بين ابعاد ادارة الموهبة و الريادة الاستراتيجية		
الريادة الاستراتيجية	قيمة الارتباط ومستوى الدلالة	ابعاد ادارة الموهبة
0.623**	الارتباط	استقطاب الموهبة
0.000	Sig	
0.848**	الارتباط	ادارة اداء الموهبة
0.000	Sig	
0.801**	الارتباط	تطوير الموهبة
0.000	Sig	
0.821**	الارتباط	الحفاظ على الموهبة
0.000	Sig	
0.856**	الارتباط	ادارة الموهبة
0.000	Sig	

**Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed)
*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed)

المصدر: برنامج SPSS V.23

2. فرضيات التأثير .

يختص هذا الجزء بأختبار فرضيات التأثير التي تم تحديدها في البحث, لغرض تحديد إمكانية الحكم عليها بالقبول أو الرفض لاختبار تحليل التأثير بين ابعاد المتغير المستقل ادارة الموهبة و المتمثلة في (استقطاب الموهبة, ادارة الاداء الموهبة, تطوير الموهبة, الحفاظ على الموهبة) و المتغير المعتمد (الريادة الاستراتيجية) اذ سيتم اختبار الفرضية التالية . (يوجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية بين ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية), و تمثل (a) Constant مقدار الثابت و هذه العلاقة تعني الريادة الاستراتيجية (Y) هو دالة للقيمة الحقيقية لأبعاد ادارة الموهبة و المتمثلة في (استقطاب الموهبة, ادارة اداء الموهبة, تطوير الموهبة, الحفاظ على الموهبة) إما تقديرات هذه القيم و مؤشرات الإحصائية فقد حسبت على مستوى عينة البحث البالغة (65) المديرية العامة لتربية الرصافة /1 , اذ يبين الجدول (12) المؤشرات الإحصائية بين ابعاد ادارة الموهبة في الريادة الاستراتيجية.

أ. اختبار فرضية البحث الرئيسية الثانية و التي تنص على (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية بين ادارة الموهبة في الريادة الاستراتيجية) اذ بلغ قيمة (F) المحسوبة بين ادارة الموهبة و الريادة الاستراتيجية (172.242) وهي اكبر من (4.08) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين ادارة الموهبة في الريادة الاستراتيجية , وهذا مما يدل على ان لإدارة الموهبة دور فاعل و مؤثر بصورة جوهرية على تحقيق الريادة الاستراتيجية, فكلما كان هناك خطط واضحة ومحددة من قبل الادارة العليا في المديرية المبحوثة كلما ساعد ذلك على الوصول الى مستويات متقدمة من الريادة الاستراتيجية. اذ بلغت قيمة التأثير (0.856) وهذا يدل على ان زيادة ادارة الموهبة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في الريادة الاستراتيجية بنسبة (85%) , اذ بلغ معامل التحديد (R^2) لها (0.732) اي ان ادارة الموهبة قادر على تفسير ما نسبة (73%) من متغير الريادة الاستراتيجية وكما هو واضح في الجدول (12)

ب. اختبار فرضية البحث الفرعية الاولى و التي تنص على (يؤثر استقطاب الموهبة و بدلالة معنوية في الريادة الاستراتيجية) اذ بلغ قيمة (F) المحسوبة بين بعد استقطاب الموهبة في الريادة الاستراتيجية (161.317) وهي اكبر من (4.08) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين بعد استقطاب الموهبة في الريادة الاستراتيجية , مما يشير الى ان تركيز المديرية على استقطاب الموهبين سيؤثر بصورة ايجابية على تحقيق الريادة الاستراتيجية. وكما بلغت قيمة التأثير (0.848) وهذا يدل على ان زيادة بعد استقطاب الموهبة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في الريادة الاستراتيجية بنسبة (84%) , اذ بلغ معامل التحديد (R^2) لها (0.719) اي ان بعد استقطاب الموهبة قادر على تفسير ما نسبة (71%) من متغير الريادة الاستراتيجية وكما هو واضح في الجدول (12)

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

ج. اختبار فرضية البحث الفرعية الثانية والتي تنص على (يؤثر ادارة اداء الموهبة و بدلالة معنوية في الريادة الاستراتيجية) اذ بلغ قيمة (F) المحسوبة بين بعد ادارة اداء الموهبة والريادة الاستراتيجية (113.028) وهي اكبر من (4.08) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين بعد ادارة اداء الموهبة في الريادة الاستراتيجية , اذ بلغت قيمة التأثير (0.801) وهذا يدل على ان زيادة دور بعد ادارة اداء بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في الريادة الاستراتيجية بنسبة (80%) , اذ بلغ معامل التحديد (R²) لها (0.642) اي ان بعد دور استقطاب الموهبة قادر على تفسير ما نسبة (64%) من متغير الريادة الاستراتيجية وكما هو واضح في الجدول (12).

د. اختبار فرضية البحث الفرعية الثالثة و التي تنص على (يؤثر تطوير الموهبة و بدلالة معنوية في الريادة الاستراتيجية) اذ بلغ قيمة (F) المحسوبة بين بعد تطوير الموهبة والريادة الاستراتيجية (130.423) وهي اكبر من (4.08) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين بعد تطوير الموهبة في الريادة الاستراتيجية , اذ بلغت قيمة التأثير (0.821) وهذا يدل على ان زيادة بعد تطوير الموهبة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في الريادة الاستراتيجية بنسبة (82%) , اذ بلغ معامل التحديد (R²) لها (0.674) اي ان بعد تطوير الموهبة قادر على تفسير ما نسبة (67%) من متغير الريادة الاستراتيجية وكما هو واضح في الجدول (12)

هـ. اختبار فرضية البحث الفرعية الرابعة و التي تنص على (يؤثر الحفاظ على الموهبة و بدلالة معنوية في الريادة الاستراتيجية) اذ بلغ قيمة (F) المحسوبة بين بعد الحفاظ على الموهبة والريادة الاستراتيجية (40.054) وهي اكبر من (4.08) عند مستوى دلالة (0.000) وهي اصغر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يعني وجود تأثير معنوية بين بعد الحفاظ على الموهبة في الريادة الاستراتيجية, مما يدل على ان السعي نحو الحفاظ على الموهبة عبر سياسات واضحة ومحددة اهمها سياسة التحفيز سيعمل ذلك على تحقيق الريادة الاستراتيجية. وكما بلغت قيمة التأثير (0.623) وهذا يدل على ان زيادة بعد الحفاظ على الموهبة بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة في الريادة الاستراتيجية بنسبة (62%) , اذ بلغ معامل التحديد (R²) لها (0.389) اي ان بعد الحفاظ على الموهبة قادر على تفسير ما نسبة (38%) من متغير الريادة الاستراتيجية وكما هو واضح في الجدول (12)

جدول (12) المؤشرات الإحصائية بين ابعاد ادارة الموهبة في الريادة الاستراتيجية

الدلالة	Sig	اختبار F	R ²	الميل الحدي B	الحد الثابت a	ابعاد ادارة الموهبة	الريادة الاستراتيجية
دال	0.000	40.054	0.389	0.623	1.166	ادارة الموهبة	الريادة الاستراتيجية Y
دال	0.000	161.317	0.719	0.848	0.633	استقطاب الموهبة	
دال	0.000	113.028	0.642	0.801	0.841	الادارة اداء الموهبة	
دال	0.000	130.423	0.674	0.821	0.630	تطوير الموهبة	
دال	0.000	172.242	0.732	0.856	0.416	الحفاظ على الموهبة	

المصدر : برنامج SPSS V.23

الاستنتاجات .

1. ان ادارة الموهبة بأبعادها وفقاً للتحليل الاحصائي وجودها غير مفعّل في المديرية و بالتالي هناك صعوبة في ايجاد المورد البشري الكفوء و وضعة في المكان المناسب لعدم وجود قنوات اتصال مباشرة بين الموهوبين و الادارة العليا .
2. اشارت النتائج الى ضعف توافر الريادة الاستراتيجية لدى الادارة في المديرية و بالتالي ضعف في امكانية قراءة المتغيرات الداخلية و الخارجية و الية التكيف معها .
3. اجمالاً هناك ارتباطاً مباشراً لادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية حيث ان نجاح الريادة الاستراتيجية متوقف على مدى المام الافراد الموهوبين بتكوين رؤية واضحة من خلال ممارسات الابداع و الابتكار .
4. بينت النتائج ان هناك تأثيراً مباشراً من قبل ادارة الموهبة لتحقيق الريادة الاستراتيجية و يمكن عدها احد المقومات الاساسية لتحقيق النجاح المستقبلي للمديرية .
5. عملية استقطاب الموظفين الى حد ما ضعيفة هذا يبين ان المديرية لاتعتمد على معايير واضحة و محددة عند جذب الافراد لاشغال المناصب الادارية المهمة .
6. تفتقر المديرية المؤهلات الكافية لادارة اداء الموهوبين لعدم وجود نظام مخصص يقيّم اداء الافراد للمهام المنسوبة اليهم و مراقبة سرعة انجازها .

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

7. بوجود اهتماماً بعملية تطوير الافراد وحثهم على الابداع و التطوير من خلال الدورات التدريبية بصورة دورية ولكنها تستهدف جميع الافراد كجزء من الروتين و بالتالي لا يوجد تميز للموهوبين.
8. شكل بعد الحفاظ على الموهبة دوراً مهماً في تعزيز الريادة الاستراتيجية اذ حققت اعلى علاقة ارتباط مع الريادة الاستراتيجية كون الاحتفاظ بالموهبة يعزز من القدرة على التميز في الاداء.

التوصيات .

1. ينبغي على المديرية التطلع على المتغيرات الحديثة في علم الادارة و بصورة خاصة ادارة الموهبة كون الاهتمام بالافراد الموهوبين ودعمهم يسهم وبشكل كبير في تحقيق تطلعاتها و يعزز تفرداها في اداء الخدمات.
2. ضرورة وجود نظام عمل فعال يعمل على استقطاب الافراد الموهوبين و تحديد الاعمال التي تتناسب مع قدراتهم و تقييم ادائهم و منحهم الصلاحية للابداع في عملهم .
3. يفضل قيام المديرية باليات جادة للمحافظة على الموهوبين من خلال اشراكهم في دورات تدريبية تنمي قدراتهم لانجاز المهام اضافة الى نظام حوافز و مكافآت ليتوفر لهم الدعم المادي و المعنوي و الذي يعزز ولائهم و تمسكهم اتجاه المديرية.
4. ضرورة استثمار العنصر البشري في ممارسات ادارة الموهبة و تفعيل دورها لتحقيق و دعم الريادة الاستراتيجية و الاهتمام بتطبيقها من خلال التطلع على تجارب الدول المتقدمة .
5. نشر ثقافة الريادة الاستراتيجية بين الافراد و تحفيزهم على الابتكار و تقديم افكار جديدة بما يتناسب مع رؤية المديرية و اهدافها .
6. ضرورة تسليط الضوء على تعزيز توجهات الريادة الاستراتيجية لدى العينة المبحوثة لما لها من اثر بليغ على تعزيز مواجهة التطورات المستقبلية و مواكبة التغيرات المتسارعة.

المصادر .

1. ابراهيم ,نور خليل و سعد , خالد سلمان , (2015), "متطلبات ادارة الموهبة في منظمات الاحتواء العالي: دراسة ميدانية في وزارة العلوم و التكنولوجيا", مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية , المجلد (21), العدد (86).
2. الشمري ,سرمد حمزة و غالب , الاء عبد الكريم , (2015) , "متطلبات ادارة الموهبة و اثرها في الالتزام التنظيمي و جودة الخدمات", مجلة المنصور , العدد (23).
3. حميد, ريم مهند , (2014), "متطلبات ادارة الالتزام العالي لتحقيق الريادة الاستراتيجية في منظمات الاعمال", رسالة ماجستير , جامعة بغداد , ادارة الاعمال.
4. ابو رذن , ايمان بشير محمد , (2012) , "واقع تطبيق الاستراتيجيات الريادية- دراسة حالة في شركة اسيا سيل للاتصالات المتنقلة في العراق" , مجلة جامعة الموصل , (المؤتمر العلمي السنوي الخامس/ الريادة و ذكاء الاعمال في المنظمات العراقية) , ج 2.
5. مبارك , مجدي عوض , (2009) , "الريادة في الاعمال , المفاهيم و النماذج و المداخل العلمية" , ط1 , عالم الكتب الحديث للنشر و التوزيع , عمان , الاردن .
6. الدوري , زكريا مطلق , (2005), "الادارة الاستراتيجية مفاهيم و عمليات و حالات دراسية" , دار اليازوردي للنشر و التوزيع , عمان الاردن.
7. ابو طيبخ , ليث شاكر (2016), "تأثير ممارسات ادارة الموهبة في تعزيز المكانة الذهنية للخدمات المصرفية" , مجلة الغري للعلوم الاقتصادية و الادارية , المجلد (14) العدد (38).
8. عباس , سامي احمد و عطا , خالدية مصطفى و بريسم , مها عارف , (2017) , "ادارة الموهبة و تأثيرها في دعم القرارات الاستراتيجية للمنظمة" مجلة المؤمن الجامعة , العدد (29).
9. فخري , نور حسين , (2019), "ادارة الموهبة ودورها في تمكين العاملين" مجلة العلوم الاقتصادية و الادارية , المجلد (25) العدد (111).
10. علي, فخري عبادي , (2018), "المقدرات الجوهرية و تأثيرها في الريادة الاستراتيجية", رسالة ماجستير , العراق .
11. عبد الفتاح , عز , (2008), "مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss", دار الخوارزمي للطباعة والنشر (2008).
12. Mc Kenna, Eugene , & Beech, Nic , (2008) "Human Resource Management : A Concise Analysis" 2nd Edition, Financial Times Prentice Hall, England.
13. Dessler , Gary, (2011) , "A Framework for Human Resource Management" 6th Edition , International Edition , Pearson, New Jersey.
14. Anwar1, Aizza& Nisar1, Qasim Ali& Khan1, Nadia Zubair Ahmadand Sana1 Aqifa, 2014" Talent Management: Strategic Priority of Organizations"

تأثير ادارة العوكة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية
على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

International Journal of Innovation and Applied Studies ISSN 2028-9324 Vol. 9 No. 3 Nov.

15. AL Ariss,akram&cascio f. ,wayne & Paauwe,jaap,(2014)," Talent management: Current theories and future research directions", Journal of World Business, Vol. 49, Issue 2.
16. Sparrow, paul,(2019)," A historical analysis of critiques in the talent management debate" BRQ Business Research Quarterly vol.22.
17. Oladapo, Victor,(2014),"the impact of talent managment on retention ", Journal of Business Studies Quarterly,vol.5 no.3.
18. Mahjoub, Mahdiyeh& atashsokhan ,shiva& khalilzadeh,mohammad &aghajanloo,akba r& zohrehvandi ,shakib satisfaction (2018),"linking project success and strategic talent management satisfaction motivation and organizational commitment as mediatirs, Procedia Computer Science ,vol.38.
19. Sabuncu, Kerem U.& Karacay, Gaye,(2016)," Exploring Professional Competencies for Talent Management in Hospitality and Food Sector in Turkey", Procedia - Social and Behavioral Sciences,vol.235.
20. Oehley, Anne-Marguerite (2007), "The Development and A evaluation of A Partial Talent Management Competency Model", Thesis presented in partial fulfilment of the requirements for the degree of Master of Arts at Stellenbosch University.
21. Veloso, Elza Fatima Rosa & et al,(2014),"Talent Retention Strategies in Different Organizational contexts and intension of talents to Remain in the company ",Journal on innovation and sustainability issue 2179- 3565,Vol . no.1 .
22. Chuai , Xin (2008)," Is talent management just old wine in .24 new bottles"? --- ---the case of Multinational Corporations in Beijing , A thesis submitted in partial fulfilment of the requirements of the University of Teesside for the degree of Doctor of Philosophy.
23. Yilmaz , Kurtuluş,(2012), THE RESPONSE OF THE ENTREPRENEURSHIP TO THE CHANGING BUSINESS ENVIRONMENT: STRATEGIC ENTREPRENEURSHIP ,International Journal of Economic and Administrative Studies.
24. Kyrgidou, Lida P,& Hughes, Mathew, (2010),Strategic entrepreneurship: origins, core elements and research directions", European Business Review, Vol.22. No 1,pp .
25. Dumitru Adrian: 2008 "common dimensions for Entrepreneurship and strategy: the need for strategic Entrepreneurship Academy of economic studies, Bucharest, pp.73-80.
26. Corbett, Andrew, Covin, Jeffrey G., Connor, Gina C. O, andTucci, Christopher L.,(2013), **(Corporate Entrepreneurship: State-of-the-Art Research and a Future Research Agenda)** , *Prod Innov Manag*, (30)(5),PP:812–820.
27. Dogan, Ebru,(2017)," A STRATEGIC APPROACH TO INNOVATION" ,Journal of Management, Marketing and Logistics, vol:4, Issue:3.
28. Cho, Hyejin &Lee , Pyoungsoo & Shin , Choong Ho ,(2019)," Becoming a Sustainable Organization: Focusing on Process, Administrative Innovation and Human Resource Practices" journal of Sustainability ,vol:11 ,no:3.
29. Commission, (2019)," Measuring public innovation in the EU: the STARPIN methodology", Printed by the Publications Office in Luxembourg ed 2019.

**تأثير ادارة العوكة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية
على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1**

30. Makedon , Vyacheslav & Drobyazko , Svetlana & Shevtsova , Hanna & Maslosh, Olha & Kasatkina, Maryna,(2019)," PROVIDING SECURITY FOR THE DEVELOPMENT OF HIGH-TECHNOLOGY ORGANIZATIONS",JOURNAL OF SECURITY AND SUSTAINABILITY ISSUES ,vol: 8 ,no:4.
31. Barringer , Bruce R& Ireland , R. Duane ,(2012), "Entrepreneurship SUCCESSFULLY LAUNCHING NEW VENTURES" , by Pearson Education, 6th ed.
32. Bowen, Shannon ,(2018)," Mission and Vision" Research Gate publication 328733737.
33. Taiwo, Akeem A.& Lawal, Fatai Alani & Agwu, M. Edwin ,(2016)," Vision and Mission in Organization: Myth or Heuristic Device?", The International Journal Of Business & Management (ISSN 2321–8916).
34. Elnakhala, Mohammad Othman (2014), The Availability of Talent Management Components from Employees Perspectives ALaqa voice Radio Station Case Study, Thesis Submitted As Partial Fulfillment of the Requirement for the Master Degree in Business Administration, Islamic University of Gaza.
35. Egerová, Dana (2013), "Integrated Talent management Challenge and Future for Organizations in Visegrad Countries", The monograph was published with the support of International Visegrad Fund and the University of West Bohemia. 5. Source: Bersin, J. (2006), "Talent Management What is it? Why Now?", Sinclair Consulting Inc. , Morristown, NJ, USA. Article and Research.
36. Kimuli, Saadat Nakyejwe Lubowa& Ajagbe, Musibau Akintunde& Udo Udo, Ekanem Edem,(2016)," STRATEGIC ENTREPRENEURSHIP AND PERFORMANCE OF SECONDARY SCHOOLS IN UGANDA",international journal of economics , vol: (4), issue (7).
37. Kyrgidou, L. P., & Hughes, M. (2010). Strategic Entrepreneurship: Origins, Core Elements and Research Directions. European Business Review . <http://dx.doi.org/10.1108/09555341011009007>.
38. Mensah, James Kwame,(2019)," Talent management and talented employees' attitudes: mediating role of perceived organisational support", International Review of Administrative Sciences, vol:85 ,no:3.
39. Kantur,denis,(2016)," Strategic entrepreneurship: mediating the entrepreneurial orientation-performance link", merald Group Publishing Limited,vol:(54),no:(1), <https://doi.org/10.1108/MD-11-2014-0660>.
40. Samprit Chatterjee, Ali S. Hadi"2006" "Regression Analysis by Example" Wiley.

The impact of talent management on achieving strategic leadership: an applied study on the employees of the Rusafa Education Directorate 1

*Prepared by: A.L. Hanin Khaldoun Atta
Master of Business Administration*

Abstract

The current research sheds light on a number of objectives, the most important of which is diagnosing the relationship and the impact between talent management through its dimensions (attracting talent, managing talent performance, developing talent, preserving talent) and strategic leadership through its dimensions represented by (creativity, growth, vision, Seizing Opportunities) in the General Directorate of Education Rusafa/1, and its importance lies in tackling a realistic problem by making use of applied indicators for the exploitation of talented people and the nature of their relationship to achieve strategic leadership. It was also represented in the extent of the impact of talent management in its dimensions in achieving strategic leadership, as it has relied on the questionnaire as a basic tool for data collection, whose paragraphs were formulated based on tight standards. Departments, People's Officials) by (65) valid questionnaires for statistical analysis, and the most important conclusions reached by the researcher were the existence of a significant correlation between talent management and strategic leadership, and that their impact increases with their presence together, and this is evidence of the distinguished role played by talent management and its dimensions in Adopting strategic leadership practices and one of the most important recommendations is to direct the attention of the higher management in the directorate to spread a culture of interest in talented individuals and work to attract, develop and preserve them by providing all material and moral motives by increasing their loyalty towards the directorate.

Keywords : Talent management, strategic leadership, talent acquisition.

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

م/استبانة

السادة والسيدات الأفاضل ...

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

نضع بين أيديكم الكريمة استبانة البحث التي أعدت لإنجاز البحث الموسوم بـ (تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية - دراسة تطبيقية في مديرية تربية الرصافة /1) لذا يرجى تفضلكم بالإجابة على الأسئلة المرفقة طياً بترؤ و دقة , تملؤنا الثقة بمصداقية استجابتكم على جميع الفقرات التي ستسهم في نجاح التحليل ودقة النتائج .

شاكرين حسن تعاونكم معنا بتخصيص جزء من وقتكم الثمين دعماً للعلم

بادئ الأمر يسرنا أن ندون أدناه الملاحظات الآتية:-

1. أمام كل فترة بدائل تتراوح بين (أتفق تماماً , أتفق , محايد , لا أتفق , لا أتفق تماماً) نرجو من حضراتكم الإشارة بعلامة (√) للإجابة التي تعكس وجهة نظركم إزاء كل فقرة .
2. إجاباتكم لا تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي وسيكون التعامل مع المعلومات بسرية تامة لذا لا داعي لذكر اسم جنابكم الكريم .
3. ليس هناك إجابة صحيحة أو خاطئة , بقدر ما تعكس تفاوت وجهات النظر و القناعات .
4. يرجى عدم ترك أي عبارة دون إجابة كون ذلك يجعل الاستمارة غير صالحة للتحليل الإحصائي .
5. إن الباحثة على استعداد للإجابة على أي تساؤلات تودون الاستفسار عنها .

مع فائق الاحترام والتقدير ...

الباحثة / م.م حنين خلدون عطا

المحور الاول : معلومات التعريفية

<input type="text"/>	1. الجنس : ذكر
<input type="text"/>	2. العمر : 29 فما دون
<input type="text"/>	من 30-39
<input type="text"/>	من 40-49
<input type="text"/>	من 50 فأكثر
<input type="text"/>	3. الحالة الاجتماعية : متزوج
<input type="text"/>	أعزب
<input type="text"/>	مطلق
<input type="text"/>	أرمل
<input type="text"/>	4. المؤهل الدراسي : دبلوم
<input type="text"/>	بكالوريوس
<input type="text"/>	دكتوراه
<input type="text"/>	ماجستير
<input type="text"/>	5. الموقع الوظيفي : مدير عام
<input type="text"/>	معاون مدير عام
<input type="text"/>	رئيس قسم
<input type="text"/>	مسؤول شعبية
<input type="text"/>	6. عدد سنوات الخدمة : أقل من 5
<input type="text"/>	من 5-10
<input type="text"/>	من 11-15
<input type="text"/>	من 16-20
<input type="text"/>	من 21-25
<input type="text"/>	من 26 فأكثر

المحور الثاني : متغيرات البحث الرئيسية و الفرعية .

اولاً:- ادارة الموهبة :

ادارة الموهبة (talent management) : النهج او السلوكيات المتبعة من قبل الادارة العليا لاتخاذ الخطوات اللازمة اتجاء جذب الافراد العاملين و ادارتهم و توفير الوسائل اللازمة لتطويرهم لزيادة ولائهم اتجاء المنظمة و الذي يسهم بدوره في رفع مستوى الاداء.

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية

على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

1. استقطاب الموهبة: و هي عملية جذب الافراد من ذوي الاداء العالي وفق مواصفات و خصائص معينة تتناسب مع متطلبات الوظيفة الشاغرة .

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1.	تعتمد المديرية على دراسات معمقة و نظام فعال مبني على المعلومات لاستقطاب المواهب .					
2.	تسعى المديرية لاستقطاب ذوي الخبرة و المهارات المتعددة لشغل المناصب الادارية وفق متطلبات العمل.					
3.	يوجد لدى المديرية نظام حوافز و امتيازات لاستقطاب الكفاءات من الموهوبين.					
4.	تهتم المديرية باستقطاب الموهوبين كونهم المصدر الوحيد لتحقيق اهدافها					

2. ادارة اداء الموهبة : هو عملية تحليل القدرات و المهارات التي يتمتع فيها الافراد سواء اكانت سلوكية او فكرية و الوقوف على نقاط القوة لتعزيزها و الضعف لتلافيها لزيادة فعالية الاداء و تحقيق الاهداف.

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1.	تمتلك المديرية معلومات دقيقة عن انجاز الافراد الموهوبين بصورة دورية و تقدم لهم الدعم باستمرار.					
2.	يوجد لدى المديرية معايير ثابتة و منصفة بغية لتقييم اداء الافراد الموهوبين.					
3.	تضع المديرية البات عمل واضحة و تحدد من خلالها الاجراءات اللازمة لانجاز المهام.					
4.	تكافئ المديرية الافراد الموهوبين وفق ما يحققونه من انجازات.					

3. تطوير الموهبة: يتمثل بألية تحسين الاداء الحالي و المستقبلي للافراد الموهوبين و تدريبهم وفق اساليب حديثة لرفع مستوى المهارات و تعزيز التوجهات من خلال نقل المعرفة.

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1.	تقوم المديرية بتطوير الافراد الموهوبين وفق متطلبات المنصب الذي يشغله لرفع مستوى الاداء.					
2.	تجري المديرية دورات تدريبية دورية لمواكبة التوجهات الجديدة التي تخدم صالحها.					
3.	ترصد ادارة المديرية المشكلات بدقة و العمل على تدريب الافراد الموهوبين لحلها.					
4.	تشجع المديرية الافراد الموهوبين على وضع خطط تطويرية لتحسين طرق اداء المهام .					

4. الحفاظ على الموهبة: تُمسك المنظمة بالافراد ذوي المواهب عن طريق مجموعة من التعويضات تعطي مقابل الاداء المطلوب و الذي بدوره سيزيد من الاستثمار في رأس المال البشري .

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1.	تحافظ المديرية على الافراد الموهوبين و ذوي الخبرة .					
2.	تحرص المديرية على تشجيع افرادها الموهوبين من خلال مجموعة من الحوافز (المادية و المعنوية) .					
3.	تسعى المديرية الى تقليل تسرب المواهب (طلب النقل) الى الدوائر الاخرى من خلال ممارسات تعزز لولائهم اتجاهها .					
4.	تحافظ المديرية على تنمية المواهب من خلال اقامة الحلقات النقاشية بصورة دورية لاستثمار طاقاتهم الفكرية .					

تأثير ادارة الموهبة في تحقيق الريادة الاستراتيجية دراسة تطبيقية على منتسبي مديرية تربية الرصافة /1

ثانياً :- المتغير التابع
الريادة الاستراتيجية (Entrepreneurship Strategy) :- و هي قدرة المنظمة على التفرد في اداء الاعمال
بمنظور استراتيجي باستخدام الوسائل الابداعية لاغتنام الفرص و استدامة الميزة التنافسية و النمو.
الابداع: هو عملية ذهنية تتمثل بجلب اوصياغة افكار جديدة لتطوير المنظمة او لحل مشاكلها لتصبح اكثر قدرة على
التنافس .

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1.	تتبنى المديرية الافكار الابداعية لاجراء تحسينات مستمرة في سير العمل وعدم الاكتفاء بالروتين .					
2.	تكرس المديرية جهودها التطويرية لصقل المواهب و تطوير القدرات و القابليات من خلال خلط المبدعين ببعضهم .					
3.	تبحث المديرية باستمرار لأيجاد حلول بديلة من خلال طرح الافكار الابداعية.					
4.	تنظر المديرية الى الابداع كونه مصدر لخلق الافكار الجديدة تضيف قيمة لخدماتها .					

2. النمو: عملية احداث اضافات و تغييرات لتحسين مستوى الاداء و رفع كفاءة النظام الاداري لتطوير العمل في المنظمات.

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1.	تتفق المديرية مبالغ كبيرة على خطط النمو و التوسع لاستحداث أقسام جديدة .					
2.	تستحدث المديرية تقنيات جديدة لم يكن معمول بها من قبل لتسهيل العمل الاداري .					
3.	تطور المنظمة سياسات عملها باستمرار و بما يتلائم مع متغيرات الطارئة نتيجة النمو .					
4.	يساعد النمو على خلق افكار ايجابية اتجاه العمل الجماعي و زيادة شعور العاملين بالانتماء.					

3. الرؤية: النطلع الذي ترغب المنظمة بالوصول اليه مستقبلاً , فهي تحدد المسار الذي تنتهجه المنظمة و الاهداف التي ترغب الوصول اليها سواء اكان على المدى القريب ام البعيد.

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1.	تتسم رؤية المديرية بالوضوح اتجاه ادارة الاعمال استراتيجياً وادارة الازمات.					
2.	تمتلك المديرية القدرة على تحويل الرؤية الى واقع ممكن التطبيق لتحقيق ناتج ملموس .					
3.	تعمل المديرية القدرة على اقناع الافراد للايمان برويتها الواضحة لاثارة الحماس و الروح الاستباقية .					
4.	تعتمد المديرية على رؤيتها في اتخاذ قرارات صائبة لتحقيق الاهداف .					

4. اغتنام الفرص: و هي استغلال ما متاح امام المنظمة من استثمارات ناجحة تزيد من مكانتها الحالية و المستقبلية وفق الموارد المتاحة .

ت	الفقرات	أتفق تماماً	أتفق	محايد	لا أتفق	لا أتفق تماماً
1.	تعمل المديرية على تعزيز نقاط القوة لديها لتتمكن من خلالها اغتنام الفرص .					
2.	تشخيص المديرية الفرص المتاحة قبل منافسيها في سوق العمل بما يتناسب مع قدراتها الحالية .					
3.	تحرص المديرية على الاستغلال الامثل للموارد المتاحة .					
4.	تنتهز المديرية الفرص و تتعامل معها بجديّة تامّة و تحولها الى عمل مميز بأسرع وقت .					