

دور عناصر إدارة الموهبة وأثرها في تحقيق الاجتماعات الناجحة بحث ميداني لعينة من مدراء شركة الحبوب فرع الأنبار

م.م. أحمد خضير أحمد
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة تكريت

Ahmed.kh.84@tu.edu.iq

م.م. دحام لطيف دحام
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة تكريت

dahham-2010@tu.edu.iq

م. طارق طعمة عطية
كلية الادارة والاقتصاد
جامعة الأنبار

alshemarry1983@gmail.com

المستخلص:

ينطلق هذا البحث من مضمون فلسفى يجادل حقيقة واقعية للعلاقة بين مدى توفر عناصر إدارة الموهبة وامكانية المدراء من عقد اجتماعات تتسم بالنجاح لذا يمكن بدورتها من خلال التساؤل الاتي (هل ان وجود عناصر إدارة الموهبة في المنظمة يساعدها في تعزيز الفرص من عقد اجتماعات ناجحة؟)، تكونت عينة البحث من (٤٦) شخصا من رؤساء اقسام ومدراء وحدات وشعب، الذين يشغلون مستويات تنظيمية مختلفة في الشركة، وجرى استعمال الاستبانة اداة لجمع المعلومات والمقابلات الشخصية لعدد من افراد العينة لتأكيد ما توصل اليه الباحثين من نتائج كان اهمها ان إدارة الشركة استعملت عناصر إدارة الموهبة في تحقيق الاجتماعات الناجحة وتبين ان هناك اهمية بالغة في دعم الاجتماعات الناجحة لدى إدارة الشركة من خلال الدور الذي تؤديه عناصر إدارة الموهبة في تعزيز فرص نجاح الاجتماعات كذلك اوضحت النتائج ان عناصر إدارة الموهبة مجتمعة او منفردة لها ارتباط وتأثيرا ينعكس في تحقيق نجاح الاجتماعات.

الكلمات المفتاحية: عناصر إدارة الموهبة، الاجتماعات، إدارة الاجتماعات.

The Role of the Elements of Talent Management and its Impact in Achieving Successful Meetings

A field Study of a Sample of the Managers of the Grain Company Anbar Branch

Lecturer Tarek Tohma Attiea
College of Administration and Economics
University of Anbar

Assist. Lecturer Dahham Latf Dahham
College of Administration and Economics
Tikrit University

Assist. Lecturer Ahmed Khudhair Ahmed
College of Administration and Economics
Tikrit University

Abstract:

This research stems from a philosophical content that argues for a real reality of the relationship between the availability of talent management elements and the ability of managers to conduct successful meetings. Which can be crystallized by the following question (does the presence of talent management in the organization help them to enhance opportunities for successful meetings?). The sample of the research consisted of (46) people from the heads of departments and directors of units and divisions. The questionnaire was used as a tool for gathering information and interviews of a number

of respondents to confirm the findings of the researchers. The most important of these was that the management of the company used the talent management elements to achieve the successful meetings and found that it is very important to support successful meetings with the management of the company through the role played by the elements of talent management in enhancing the chances of success of meetings. As well as the results showed that the elements of talent management combined or individually have a correlation and impact reflected in the success of meetings.

Keywords: Elements of talent management, meetings, meeting management.

المقدمة

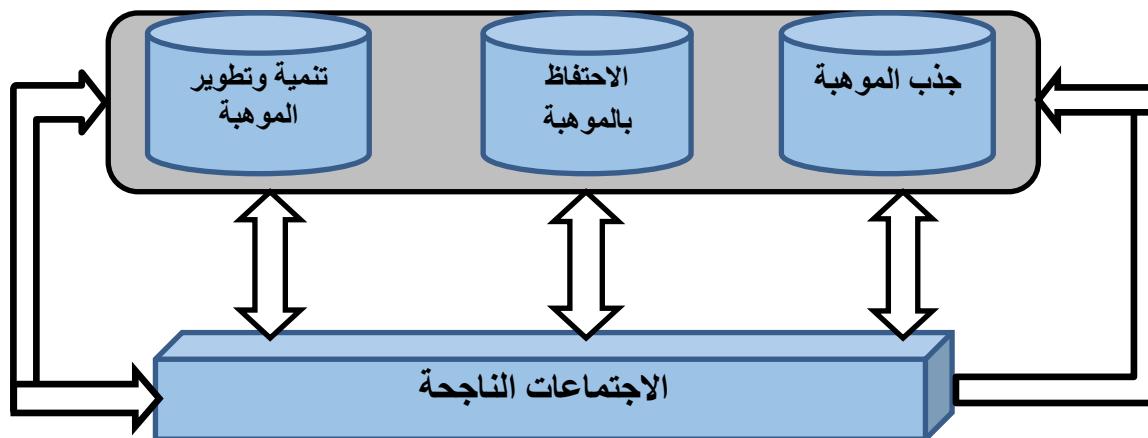
عندما ننظر إلى التطورات المتلاحقة في الإدارة والاعمال نرى المنظمات اليوم وقد اشتلت المنافسة بينها، حتى بات البقاء والنجاح هدف استراتيجي لهذه المنظمات، وانطلاقاً من هذه الحقيقة أصبح الاستثمار في الموارد البشرية جزءاً هاماً من استراتيجيات المنظمات حتى تتمكن من البقاء في ظل تلك المنافسة. ويتجسد ذلك الاستثمار من خلال الاهتمام والاعتناء بتوظيف والبقاء وتطوير وذبح الأفراد الموهوبين الذين يبدون مهارات بيساهمون وبشكل كبير على تحقيق المنظمة لأهدافها، حيث لوحظ في تسعينيات القرن الماضي حرب المواهب التي اشتعلت بين منظمات الاعمال فبعض المنظمات تسعى إلى الاحتفاظ بهم والآخر إلى تطويرهم والبعض الآخر إلى جذبهم ومن هنا أصبحت إدارة الموهبة وعناصرها من اهتمامات وأولويات منظمات الاعمال لما لها من دور فعال في نجاح المنظمات بتحقيق أهدافها التي تسعى لها. وكذلك لما للجمعيات من أهمية وخاصة المجتمعات الناجحة وما يتمتعون بها من حلول للمشاكل التي تتعرض لها منظمات الاعمال فتعتبر بذلك الركيزة الأساسية التي ينطلق من خلالها القرارات التي من شأنها ترشيد ومعالجة بنجاح المشاكل التي تواجه منظمات الاعمال، وعليه جاءت هذه الدراسة لتأخذ على عاتقها علاقة وأثر عناصر إدارة الموهبة وأثرها في تحقيق المجتمعات الناجحة في منظمات الاعمال.

المحور الأول: منهجة البحث

اولاً. مشكلة البحث: أكدت التجارب العالمية أن بعض المنظمات ركزت جهودها على استيراد التكنولوجيا الحديثة، وأهملت الاهتمام الجاد بالموارد البشرية والاهتمام بالموهبة وإدارة الموهبة وبعناصر إدارة الموهبة لذا لم تستطع تحقيق أي تقدم. لذلك أدركت المنظمات مشكلة حرب المواهب وتعاملت معها في ضوء فلسفة ونظم وعناصر إدارة الموهبة ولكن المنظمات العربية بشكل عام والمحلي بشكل خاصة، لا زالت تفتقر إلى فهم حقيقة هذه المشكلة. وتبرز مشكلة أخرى تتعلق بسعى المنظمات لإدارة اجتماعاتها لأعمالها من أجل تحسين أدائها، فضلاً عن ان معظم المنظمات تركز على امور اخرى متغيرة لما للموهوبين من دور اساسي في قيادة المنظمات للنجاح وتحقيق الاهداف وأيضاً يبرز دورهم في انجاح المجتمعات التي من شأنها ان تضع الحجر الاساس الذي يمثل الاليات والاساليب من اجل تحقيق النجاح. ومن هنا انبثقت مشكلة البحث في تساؤل اساسي وهو (هل ان وجود عناصر إدارة الموهبة في المنظمة يساعدها في تحقيق المجتمعات الناجحة؟) وينبثق التساؤل الى:

١. ما المقصود بعناصر إدارة الموهبة؟ وما مدى أهميتها في المنظمة؟

٢. ما المقصود بالمجتمعات؟ وما هي أدوات نجاح المجتمعات؟
٣. هل تزداد فرص نجاح المجتمعات كلما ازدادت قدرة المنظمة على الاهتمام بعناصر إدارة الموهبة؟
- ثانياً. أهمية البحث:** تكمن أهمية هذه البحث في الآتي:
١. أهمية المتغيرات التي تتناولها: وهي عناصر إدارة الموهبة والمجتمعات والعلاقة بينهما.
 ٢. تعد عناصر إدارة الموهبة أحد الأساليب التي تثمن الجهد المبذول لتحقيق الأهداف التي تعنى المنظمات للوصول إليها.
 ٣. يعد نجاح المجتمعات متطلب أساسى من أجل توجيه المنظمات نحو تحقيق أهدافها وتطوير قدراتها وتحسين أدائها في الحاضر والمستقبل.
- ثالثاً. أهداف البحث:**
١. معرفة واقع ومدى اهتمام الإدارة العليا والوسطى بعناصر إدارة الموهبة في المنظمة المبحوثة.
 ٢. معرفة مدى الاهتمام بالموظفين الموهوبين واستثمارهم كأداة لتحقيق المجتمعات الناجحة.
 ٣. معرفة مدى العلاقة بين عناصر إدارة الموهبة ونجاح المجتمعات.
 ٤. معرفة أثر عناصر إدارة الموهبة في تحقيق المجتمعات الناجحة.
- رابعاً. المخطط الفرضي للبحث:** يتكون المخطط الفرضي للبحث من بعدين اساسيين وهم: عناصر إدارة الموهبة والمجتمعات الناجحة.



خامساً. فرضيات البحث:

- أ. الفرضية الرئيسية الأولى:** تزداد فرص تحقيق المجتمعات الناجحة للشركة المبحوثة كلما ازداد اهتمام الشركة بعناصر إدارة الموهبة، وتتفق هذه الفرضية إلى فرضيات فرعية وكالآتي:
- تزداد فرض تحقيق المجتمعات الناجحة في الشركة المبحوثة كلما ازدادت تبنيها لجذب الموهبة.
 - تزداد فرض تحقيق المجتمعات الناجحة في الشركة المبحوثة كلما ازدادت تبنيها لاحتفاظ بالموهبة.
 - تزداد فرض تحقيق المجتمعات الناجحة في الشركة المبحوثة كلما ازدادت تبنيها لتنمية وتطوير الموهبة.
- ب. الفرضية الرئيسية الثانية:** تتعكس عناصر إدارة الموهبة في تعزيز فرص تحقيق المجتمعات الناجحة للشركة المبحوثة وتتفق هذه الفرضية إلى فرضيات فرعية وكالآتي:
- ينعكس جذب الموهبة في تعزيز فرص تحقيق المجتمعات الناجحة للشركة المبحوثة.
 - ينعكس الاحتفاظ بالموهبة في تعزيز فرص تحقيق المجتمعات الناجحة للشركة المبحوثة.
 - ينعكس تنمية وتطوير الموهبة في تعزيز فرص تحقيق المجتمعات الناجحة للشركة المبحوثة.

سادساً. أدوات البحث: تتمثل بأساليب جمع البيانات والأساليب الإحصائية لتحليلها وهي:
أ. أدوات الإطار النظري: تم الاعتماد على إسهامات الكتاب والباحثين التي قام الباحثين بجمعها من المصادر المتمثلة بالمراجع العلمية من الكتب، المجلات، الاطاريين، البحوث، والدراسات العلمية وباللغتين العربية والأجنبية وهي ذات صلة بموضوع البحث فضلاً عن الاستعانة بخدمات (الانترنت).

ب. أدوات الإطار الميداني: استعمل الباحثون عدد من الأدوات والأساليب لجمع البيانات وهي:
- الاستبانة: وهي الأداة الرئيسية في هذا البحث لجمع البيانات وقد صممت لتغطي جميع متغيرات أنموذج البحث، وقد تم اعتماد مقياس (Likert) الذي تراوح قيمته بين الرتبة (5) اتفق تماماً والرتبة (1) لا اتفق تماماً، أي انه خماسي الدرجات. وتضمنت الاستبانة المحاور الآتية:
- المحور الأول: وتضمن هذا المحور الآتي:
١. عناصر إدارة الموهبة المتمثلة بـ (جذب الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تنمية وتطوير الموهبة).
٢. المجتمعات الناجحة.

سابعاً. الوسائل الإحصائية المستخدمة في البحث: لغرض تحليل البيانات لمتغيرات البحث واختبار فرضياته، تمت الاستعانة بمجموعة من الأساليب الإحصائية باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSS) وجرى استخراج المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لكل فقرة للتعرف على درجة موافقة أفراد العينة على متغيرات البحث وأبعاده.

كما جرى استعمال (معامل الارتباط) لييرسون (ومعامل الانحدار الخطي البسيط) لعناصر متغيرات البحث واختبار مدى صحة فرضياته.

ثامناً. اختبارات استبانة البحث: لغرض أن تستوفي الاستبانة الشروط العلمية المعتمدة، فقد تم عرضها على مجموعة من الأساتذة المحكمين ذوي الاختصاص في مجال الإدارة، وتم الحصول على استبانة معدلة في صورتها النهائية بعد اجراء التعديلات الازمة عليها، واستناداً إلى آراء الخبراء يتحقق الصدق الظاهري للمقياس، وأصبح عدد فقراته بصورتها النهائية (36) فقرة، كما تم استخراج (الفا كرونياخ) من اجل التتحقق من معامل ثبات الاستبانة بشكل اكبر فقد بلغت قيمته لفقرات الاستبانة الكلية (0.886)، مما يشير الى صدق المقياس وثبات الاستبانة.

تاسعاً. مجتمع البحث وعينته: تم اختيار عينة محدد من شركة الحبوب فرع الانبار كمجتمع أساسى لاعتماده في البحث الحالى، ووقع الاختيار على مجموعة من مدراء الاقسام والوحدات والشعب، التي لها صلة وثيقة بمتغيرات البحث الحالى، وتم توزيع الاستبيانات على هذه العينة للبحث الحالى وهي تشكل تقريرياً ما نسبته 60% من مجتمع البحث وهي نسبة مقبولة لإجراء البحث الميداني.

المحور الثاني: الإطار النظري للبحث

اولاًً. عناصر إدارة الموهبة:

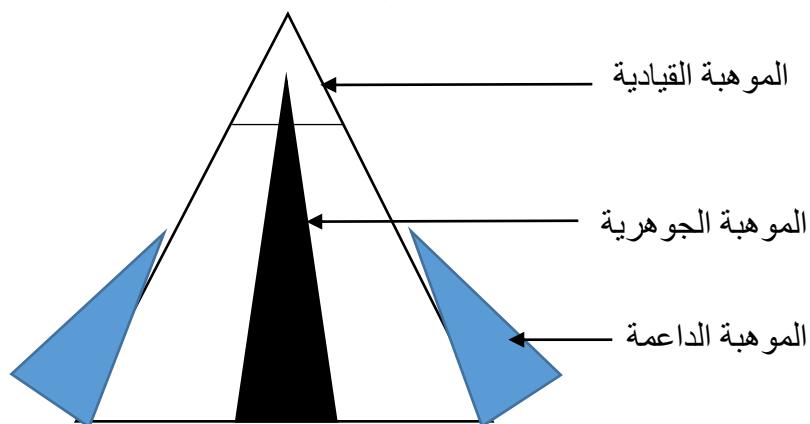
أ. مفهوم إدارة الموهبة: يعد التفوق والموهبة من أهم أسس التقدم الحضاري (العجز ومرتجى، ٢٠١٢: ٣٣٤)، وأصبحت الموهبة أحد اهم المواضيع في إدارة الموارد البشرية، وحفرت العديد من المهتمين بهذا المجال، واول دراسة قدمت بهذا المجال كانت سنة (١٩٩٧) بعنوان (War for Talents) الحرب على المواهب لإعادة التفكير في الإجراءات التي ستتخذها الشركات لاستقطاب الإفراد الموهوبين والاحتفاظ بهم (Dam, 2006: 332)، وعليه اشار

Goffee and Jones, 2007: 71) إلى أن الموهاب هي مجموعة من العاملين الذين لديهم الأفكار و المعارف التي تمنحهم الإمكانيات على إنتاج القيمة من الموارد المتاحة لديهم.

أما (Osinga & Sybin, 2009: 15-17) فقد صنف الموهاب إلى:

١. موهبة القيادة: تكون في أعلى هرم تصنيف الموهبة ويقصد بهم الأفراد المسؤولين عن وضع وإعداد وتنفيذ الاستراتيجية على مستوى المنظمة ككل.
 ٢. الموهبة الأساسية: ويكون الأفراد ضمن هذا النوع من الموهاب في منافسة ويمكن اعتبار هذا النوع من الموهبة مهم لما تتمتع به من قدرات وما يمتلكه الأفراد من رؤية وتصور للمستقبل.
 ٣. الموهبة الجوهرية: وهم الأشخاص الذين ينجذبون للأعمال الأساسية. وتنفيذ ما هو مهم ويشكلون القوة العظمى في المنظمة.
- الموهبة الداعمة:** وتنفذ الأنشطة من خلال دعم الموهبة الداعمة للأعمال الأساسية والشكل (١) يوضح ذلك.

(تصنيف الموهاب)



Source: Osinga, Syben, (2009), “Talent Management & Oracle HCM”, HCM 3 Group, Thought Leader Oracle and HCM Consultancy.

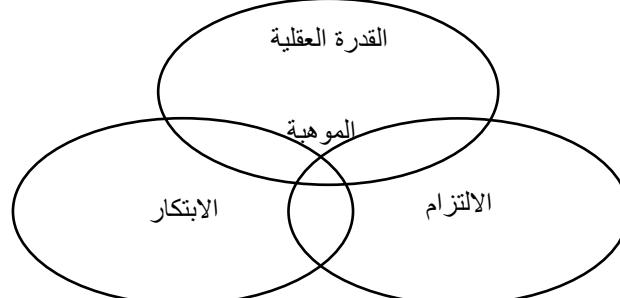
وأضاف (Li et al., 2008: 32) بأن الموهبة هي تتنفيذ استراتيجيات متكاملة، أو أنظمة مصممة للاهتمام بتوظيف وتطوير الأفراد ذوي المهارات. وبالرغم من إن إدارة الموهبة لاتزال حديثة الولادة، لكن عدد من المهتمين قدموا إطارات عمل لتوفير الفهم الاستراتيجي اللازم لإدارة الموهبة (Cheese, 2008: 81). وعليه فإن استراتيجية إدارة الموهبة لابد لها أن تتكامل وبشكل تام مع استراتيجية المنظمة، بوصفها شريكاً ويمكن أن تحقق المنظمة ذلك من خلال مجموعة التي يمكن أن تكون استراتيجية إدارة الموهبة (Armstrong, 2009: 173) وهي:

١. تحديد من الذي سيشمل ببرنامج إدارة الموهبة.
٢. تحديد ما المقصود بالموهبة باستخدام تعبيرات مثل المقدرات والمعرفة.
٣. تحديد متطلبات الموهبة للمنظمة المستقبلية
٤. تطوير المنظمة باستخدام مفهوم مكان العمل المريح.

ب. عناصر إدارة الموهبة: يتلخص نظام إدارة الموهوبين بالعناصر الآتية:

١. جذب الموهوبين: سعى المنظمة إلى تأسيس علامة تجارية ومكانة جيدة من خلال جذب الأفراد الموهوبين إليها.

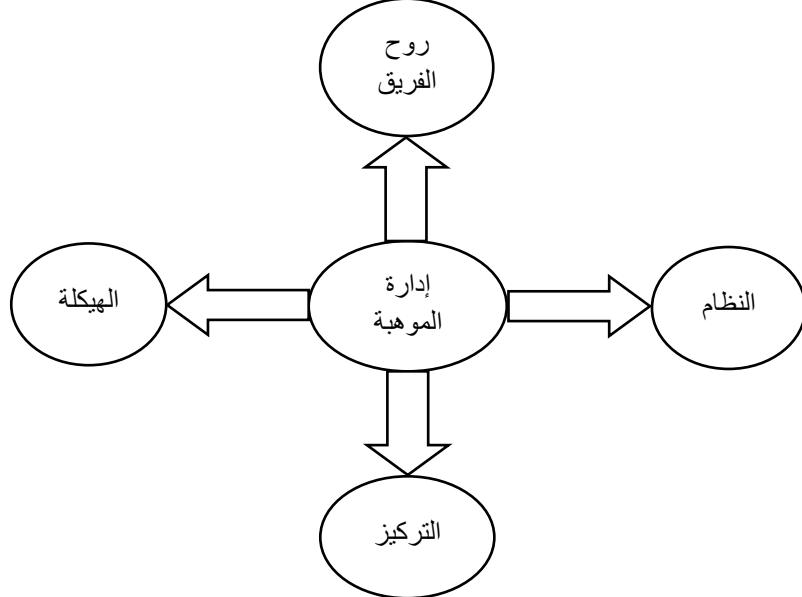
٢. اختيار الموهوبين: ينبغي على المنظمة وضع برامج وادوات ووسائل يمكن من خلالها اختيار الافراد الموهوبين.
 ٣. استبقاء الموهاب: ينبغي على المنظمة التمسك بهؤلاء الموهوبين لأنهم يعدون بمثابة الركائز الاساسية التي تقود المنظمة الى النجاح في المستقبل.
- ويرى (Renzulli & Ries, 1997: 102) نموذجاً لإدارة الموهاب يتكون من:
١. قابلية التعديل: من خلال انتماء الفرد الاممحدود الى المنظمة التي يعمل بها.
 ٢. الابتكار: اتباع الفرد طرق مبتكرة في التفكير وتطبيق الافكار.
 ٣. الالتزام: يعني القدرة على إدارة الوقت والاداء العالي، وكما هو موضح بالشكل (٢).
- (نموذج لإدارة الموهاب)



Source: Renzulli, J.S. & Ries, S.M., (1997), "The Schoolwid Enrichment Model, A How-to-Guide for Educational", Excellence, Creative Learning Press.

وأضاف (Ashton & Morton, 2005: 92) بان هناك مكونات اساسية لإدارة الموهبة وهي: (١. روح الفريق، ٢. الهيكلة، ٣. التركيز، ٤. النظام)، كما هو موضح في الشكل (٣).

(المكونات الأساسية لإدارة الموهاب)



Source: Ashton, Chris & Morton, Lynne, (2005), "Managing talent for competitive advantage", Strategic Human Resource Review property of Melcrum publishing Ltd, Volume 4 Issue 5.

ثانياً. إدارة الاجتماعات

أ. **مفهوم الاجتماعات:** تعتبر الاجتماعات أحد صور النشاط الهام في مختلف التنظيمات والمنظمات بأنواعها، وتمثل الاجتماعات بكافة صورها وأشكالها في عدد من الأفراد قد يكون اثنين أو أكثر. ويتمثل الاجتماع في لقاء بين أكثر من فرد في مكان محدد وزمان محدد للتداول والتشاور وتبادل الرأي حول موضوع معين أو مشكلة بغرض تحليلها واتخاذ القرار بشأنها. (محمد، ٢٠١٠: ٢٠) وقد حدد هنري روبرت مفهوم الاجتماع في كتابة قواعد روبرت التنظيمية على أن الاجتماع هو تجمع رسمي لأعضاء منظمته ما في غرفه فيها نصاب لإنجاز الأعمال. (درة، ٢٠١٠: ٧٤) كما تعرف الاجتماعات بانها احدى وسائل الاتصال الشفهي الرسمي، حيث يلتقي الأفراد في مواعيد دورية لتبادل الأفكار والأراء والمعلومات، فقد تكون هذه الاجتماعات بين الأفراد على نفس المستوى الوظيفي او بين الرئيس والمرؤسين او بين ممثلي المنظمة وأطراف اخرى من خارجها. (الشترى، ٢٠٠٣: ٢٣) كذلك يعتبر الاجتماع بأنه اللقاء عدد من الأفراد في مكان ما وفي وقت محدد لمناقشة موضوعات معينة للتوصل لأهداف محددة. (الحمادي، ٢٠٠٠: ١٥) لذا تعد الاجتماعات وسيطا اداريا لا غنى عنه إذا ما أحسن استقلالها والتخطيط لها بمثابة الالقاء مع افراد معينين وفق جدول اعمال وفي مكان محدد من اجل الوصول الى تحقيق الاهداف التي تم وضعها. (برهوم، ٢٠٠٦: ١٩)، كذلك تعتبر الاجتماعات من طرق الاتصال المكتوب، حيث التواصل بين الاعضاء ينم في ضوء جدول اعمال الاجتماع، ومن خلال تبادل المعلومات والمذكرات والتقارير، ومن خلال حضور الاجتماع الذي يتم كتابته وطباعته وتوزيعه على جميع الاعضاء، واي اجتماع له طرفان هما: رئيس الاجتماع واعضاء الاجتماع يتناقشون معا حول موضوعات تهم المنظمة بغرض تحقيق هدف او اهداف محددة. (ابو النصر، ٢٠٠٦: ٤١).

مما سبق نستطيع القول ان الاركان الرئيسية للاجتماع هي: (الحمادي، ٢٠٠٠: ١٦)

١. الافراد: بحيث لا يقل عددهم عن اثنين، على ان يتولى أحدهم قيادة الاجتماع.
٢. المكان: فلا بد من تحديد المكان الذي سيعقد فيه الاجتماع.
٣. الوقت: بحيث يحدد تاريخ الاجتماع واليوم والساعة التي سيعقد فيها الاجتماع.
٤. الاهداف: أي الغاية من الاجتماع والاهداف المرجوة من عقدة.
٥. جدول الاعمال: أي الموضوعات التي سيتم نقاشها وتناولها اثناء الاجتماع.

ب. **مفهوم إدارة الاجتماعات:** يعد الاهتمام بإدارة الاجتماعات سمة من سمات الإدارة الحديثة، لذا يلعب رئيس الاجتماع دوراً مصیريا في نجاح ذلك الاجتماع، وتتضمن هذه المهمة: (الموسوعة الادارية الشاملة، ٢٠١٢: ١٣):

١. المحتوى: خبرات وافكار المشاركين.
٢. التفاعل: اسلوب معالجة المحتوى بين المشاركين.
٣. التنظيم: طريقة تنظيم المعلومات والمشاركين لتحقيق هدف الاجتماع.

لذا فقد عرفت إدارة الاجتماعات بانها القدرة على الاستفادة من الامكانيات المتاحة المتوفرة لتجيئ الاجتماع والمشاركين فيه لتحقيق الاهداف المرسومة له. (الحمادي، ٢٠٠٠: ١٧) بينما ترى (NAMARA) بان إدارة الاجتماعات تمثل ان تكون مجموعة من المهارات في الغالب مشرفة من قبل القادة او المدراء على مرؤوسيهم. (MC NAMARA, 2010: 20)

- ادارة الاجتماع بانها المقدرة على تنظيم الاجتماع وتوجيه الجهود نحو الهدف من الاجتماع بدرجة عالية من الكفاءة. (العبد القادر، ٢٠٠٤: ١١)
- ج. اهمية الاجتماع وإدارة الاجتماع في ميدان الاعمال: ان للاجتماعات اهمية كبرى إذا أحسن الاعداد لها وادارتها وقد لوحظ من خلال الدراسة والتجربة ان الاجتماعات ترجع اهميتها الى الامور التالية: (الحمادي، ٢٠٠٠: ٢٢)
١. الاجتماع وسيلة جيدة للمتابعة والرقابة.
 ٢. الاجتماع وسيلة لتفكير الجماعي الذي يمكن بواسطته الوصول الى راي ناضج يكون أقرب الى الشمول والتكميل.
 ٣. الاجتماع وسيلة جيدة لاكتشاف المواهب والقدرات والكفات والامكانيات العقلية والنفسية والقولية.
 ٤. الاجتماع وسيلة لقوية العلاقات الاجتماعية وتحقيق التالق بين الاعضاء ومساعدتهم للعمل بروح الفريق.
 ٥. الاجتماع وسيلة لتبادل المعلومات.

ما سبق يتبين لنا ان إدارة الاجتماعات تكتسب اهمية في جميع المنظمات لما لها من دور فعال في نجاح الاجتماعات. وان الاجتماعات ليست أكثر من اداة من ادوات الإدارة إذا يجب ان تستغل لتحقيق الاهداف وان تدار بالطرق العلمية الممنهجة. تعد الاجتماعات من أكثر وسائل الاتصال اهمية وذلك من خلال دورها الحيوي كوسيلة اتصال فعالة في حياة الشعوب سواء على مستوى الافراد او على مستوى التنظيمات. (كيت، ١٩٩٦: ٤٥) كما ان الاجتماعات مازالت وسيلة فعالة و مهمة للمشاركة الجماعية فعن طريقها وبها يتم تبادل وجهات النظر والافادة من خبرات الآخرين. (العبد القادر، ٢٠٠٤: ١٥) وكذلك تمثل الاجتماعات الوسيلة الرئيسية لتنفيذ جميع جوانب العملية الادارية، وتعتبر الوسيلة الاساسية لإنجاز اهداف الإدارية. (برهوم، ٢٠٠٦: ٢٥) وكذلك تعد وسيلة لإرضاء الافراد المشاركين وامتصاص نقتتهم وذلك لشعورهم بأن القرارات تتخذ بناء على مشورتهم وقناعتهم وأرائهم. (الحمادي، ٢٠٠٠: ٢٠) وكما تعد وسيلة تدريبية لتنمية مهارات الاعضاء المشاركين في الاجتماع في كيفية تقديم المقترنات الملائمة واتخاذ القرارات فتعمل بذلك على خلق قيادات ادارية للمستقبل. (احمد، ٢٠١٠، ٢٣: ٢٣).

- د. الاركان الرئيسية الاجتماعات: كما يرى (الحمادي، ٢٠٠٠: ٢٠) بأنها:
١. القائد: وهو الذي يقوم بتنظيم الاجتماع والتخطيط له وتوفير مستلزماته وتوجيه افراده وقيادتهم لتحقيق الاهداف المرسومة.
 ٢. الافراد: وهم المشاركون في الاجتماع والمساهمون في النقاش والنقاش والتوجيه.
 ٣. الامكانيات البشرية والمادية: وهي الامكانيات المتاحة والتي يمكن لمدير الاجتماع واعضاءه الاستفادة منها لنجاح الاجتماع وتحقيق اهدافه.
 ٤. الكفاءة: وهي تحقيق اجود وأكبر قدر ممكن من الانجاز.
 ٥. التكلفة المادية: وهي التكلفة التي يتطلبها الاجتماع ليكون ناجحا.
 ٦. الوقت: وهي الفترة الزمنية التي يستغرقها اعداد الاجتماع وتنفيذ.
 ٧. الاهداف: وهي الغايات والرغبات المرسومة للاجتماع والمرجوة منه.
- هـ. مهارات إدارة الاجتماع: ان معيار نجاح الاجتماع هو الوصول الى اهدافه، وحتى يتم ذلك لابد من توفر عدد من المهارات الادارية والتي يمكن تفريغها على النحو التالي: (العمر، ٢٠٠٤: ١٧)

١. مهارة التخطيط للجتماع التي تغلغل في جميع مراحل الاجتماع.
٢. مهارة تنظيم الاجتماع من حيث الموضوع والمكان وطريقة النقاش الخ.
٣. مهارة القيادة والمتمثلة برئيس الاجتماع وقدرته على إدارة دفة الامور.
٤. مهارة إدارة وقت الاجتماع وذلك بإعطاء كل بند من البنود وقته المحدد.
٥. مهارة الاستماع والاصغاء الى الافكار التي يطرحها المشاركون في الاجتماع.
٦. مهارة التعامل مع المشاركون في ظل تناقض واختلاف طبائعهم

المحور الثالث: وصف متغيرات البحث واختبار الفرضيات

أولاً. عرض وتحليل اراء عينة البحث:

سيتم تحليل البيانات (استجابات) عينة الدراسة التي احتوتها الاستبانة فيما يخص عناصر إدارة الموهبة المتمثلة ب (جذب الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تنمية وتطوير الموهبة) متغيراً مستقلاً والاجتماعات الناجحة متغيراً معتمداً.

١. عرض وتحليل آراء عينة البحث حول متغير عناصر إدارة الموهبة:

الجدول (١): الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمتغير عناصر إدارة الموهبة
 $N = 46$

العنوان	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع	النوع
١. تمكن ظروف العمل الجيدة والاجور المناسبة للشركة من جذب الموهاب المناسبة	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١	١
٢. تسعى الشركة الى البحث عن الموهاب أثناء عملية الاختيار من أجل الحصول على موظفين مؤهلين وذوي خبرة وكفاءة	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢	٢
٣. تسعى الشركة لبناء صورة جيدة عنها لجذب الموظفين الموهوبين	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣	٣
٤. تضمن الشركة الامن الوظيفي للأفراد العاملين من أجل جذب اصحاب الموهاب	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٤
٥. يعد التوازن بين العمل والحياة بالإضافة إلى المرافق الاجتماعية في هذه الشركة عاملًا محفزاً للموظفين	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥	٥
٦. تضمن الشركة مناخاً تنظيمياً جيداً لجذب الموهاب المناسبة	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦	٦
المجموع	٣٢.٠٨	١.٢٠٣	٣.٧٥									
٧. تستخدم أسلوب القيادة الفعالة والشركة حريصة على كيفية التعامل مع قضايا الموظفين	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧	٧
٨. تعمل الشركة على بقاء صورتها بشكل جيد من أجل الحفاظ على الموظفين الموهوبين	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨	٨
٩. لدى الشركة سياسة داخلية تساعد على رفع ولاء ومعنويات الموظفين	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩	٩
١٠. تقدم الشركة فرص التدريب لتعزيز النمو الوظيفي وبالتالي الحفاظ على الموظفين الموهوبين	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠	١٠
١١. يوجد في الشركة تقييم أداء فعال يعزز ثقة الموظف	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١	١١
١٢. تسعى الشركة لضمان رضى الموظفين وتحفيزهم طوال الوقت	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢	١٢
المجموع	٢٩.٣٢	١.١١٧	٣.٨١									

العنوان	المجموع العام للمتغير	المجموع	التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %
١٣	٢٤.٢٧	.٩٥٤	٣.٩٨	تضع الشركة استراتيجيات التعلم والتطوير المناسبة		
١٤	١٨.٢٣	.٧٤٢	٤.٠٧	تحدد الشركة الموظفين الذين يحتاجون إلى التعلم والتطوير ومستوى التعلم والتطوير الذي يحتاجون إليه قبل إجراء التدريب		
١٥	٢٣.٧٣	.٨٧١	٣.٦٧	يكتسب الموظفون في الشركة باستمرار معارف ومهارات جديدة		
١٦	٢٧.١٢	١.٠٣٩	٣.٨٣	تأخذ الشركة تجربة المهارات القيادية على محمل الجد		
١٧	٤٣.٠٧	١.٤٦٩	٣.٤١	نؤمن الشركة بأن التعليم الإلكتروني له أهمية كبيرة		
١٨	٣٤.١٣	١.٢٦٣	٣.٧٠	نركز الشركة على تنمية مهارات العمل الجماعي		
	٢٨.٠١	١.٠٥٦	٣.٧٧			
	٢٩.٨٤	١.١٢٥	٣.٧٧			

يتضح من الجدول اعلاه الوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف لمتغير عناصر إدارة الموهبة مجتمعة حيث تبين ان الوسط الحسابي لعناصر إدارة الموهبة قد بلغ (3.77) وهو يدل على مستوى متوسط من الاجابات، وبانسجام جيد في اجابات افراد العينة الذي عكسه الانحراف المعياري الذي بلغ (1.125) وهو ما اكده قيمة معامل الاختلاف البالغة (29.84%)، وهذا يدل على الاهتمام المتوسط من قبل الشركة المبحوثة بمتغير عناصر إدارة الموهبة. اما عن العناصر متفرقة فقد كانت كالتالي:

أ. جذب الموهبة: من خلال الجدول اعلاه تبين بان الوسط الحسابي لهذا العنصر قد بلغ (3.75) وهو وسط حسابي متوسط، يدل على الاهتمام المتوسط لأفراد العينة بعنصر جذب الموهبة، اما الانحراف المعياري لهذا البعد فقد بلغ (1.203) وهذا يدل على الانسجام الجيد في اجابات افراد العينة، وما يؤيد ذلك هو معامل الاختلاف البالغ (32.08%).

ب. الاحتفاظ بالموهبة: من خلال الجدول اعلاه تبين بان الوسط الحسابي لهذا العنصر قد بلغ (3.81) وهو وسط حسابي متوسط يدل على الاهتمام المتوسط لأفراد العينة بعنصر الاحتفاظ بالموهبة، اما الانحراف المعياري لهذا البعد فقد بلغ (1.117) وهذا يدل على الانسجام الجيد في اجابات افراد العينة، وما يؤيد ذلك هو معامل الاختلاف البالغ (29.32%).

ج. تنمية وتطوير الموهبة: من خلال الجدول اعلاه تبين بان الوسط الحسابي لهذا العنصر قد بلغ (3.77) وهو وسط حسابي جيد يدل على الاهتمام العالي لأفراد العينة بعنصر تنمية وتطوير الموهبة، اما الانحراف المعياري لهذا البعد فقد بلغ (1.056) وهذا يدل على الانسجام الجيد في اجابات افراد العينة، وما يؤيد ذلك هو معامل الاختلاف البالغ (28.01%).

٢. عرض وتحليل آراء عينة البحث حول المجتمعات الناجحة:

الجدول (٢): الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف لمتغير المجتمعات

N=46

التفاصيل	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف %	ر.
لقد تم التعرف على الغرض من الاجتماع بشكل واضح وبسيط	3.72	1.186	31.88	١
الافراد الذين يهمهم موضوع الاجتماع حضروا كلهم	3.54	1.168	32.99	٢
كان لدى جميع المشاركين الفرصة بالمشاركة وابداء الرأي	3.96	.988	24.94	٣
كان لدى وقتا كافيا ومعلومات كافية لإعداد نفسي للجتماع	3.78	.964	25.50	٤
رئيس الاجتماع كان موفقا في تنفيذ الاجتماع وعدم ضياع الوقت	3.72	.981	26.37	٥
لقد فهمت ماذا تعني نتيجة الاجتماع بالنسبة لي	3.98	.856	21.50	٦
كان رئيس الاجتماع مدراكا للأفكار التي تم عرضها في الاجتماع	4.93	1.104	22.39	٧
لقد تم التعرف على ما هو مطلوب مني اثناء الاجتماع	3.83	1.081	28.22	٨
الافكار عرضت بوضوح وقد فهمها جميع الاعضاء	3.67	.920	25.06	٩
في ختام الاجتماع فهم كل الاعضاء ما هو المطلوب منهم بوضوح	3.83	.996	26.00	١٠
استغرق الاجتماع الوقت المناسب له	3.59	1.087	30.27	١١
اجندة الاجتماع كانت واضحة ومن السهل متابعة تنفيذها	3.83	1.081	28.22	١٢
التسهيلات اللازمة للجتماع كانت متوفرة ومرحية	3.80	1.088	28.63	١٣
المشاركة كانت موزعة على جميع الافراد بالتساوي حتى ان كل فرد استغرق نفس الوقت في التعبير عن رأيه	3.59	1.107	30.83	١٤
تم ازالة المشاحنات او الخلافات بين الافراد بسرعة	3.70	1.008	27.24	١٥
تم اتخاذ القرارات بطريقه عادله للجميع	3.76	1.058	28.13	١٦
تعامل جميع الاعضاء مع بعضهم باحترام	3.65	1.286	36.74	١٧
قاعة الاجتماع تتبع الفرصة لرؤيه جميع اعضاء الاجتماع من نفس المكان وكانت المساعدات السمعية والبصرية مرحية	3.57	1.328	37.19	١٨
المجموع العام لمتغير	3.80	1.349	35.50	

يتضح من الجدول اعلاه ان الوسط الحسابي لمتغير المجتمعات الناجحة قد بلغ (3.83) ويدل هذا على مستوى متوسط من الاجابات، وبانسجام جيد في اجابات افراد العينة الذي بينه الانحراف المعياري الذي بلغ (1.349) وهو ما تم تأكيده من خلال قيمة معامل الاختلاف البالغة (35.50)، وهذا يدل على الاهتمام المتوسط من قبل الشركة المبحوثة بمتغير المجتمعات الناجحة.

ثانياً . اختبار فرضيات البحث:

سنتعرف من خلال اختبار فرضيات البحث على علاقة الارتباط والتاثير بين عناصر إدارة الموهبة كمتغير مستقل والمجتمعات الناجحة كمتغير معتمد وكالآتي:

١. اختبار فرضيات الارتباط بين متغيرات البحث: سيتم اختبار علاقة الارتباط بين عناصر إدارة الموهبة والمجتمعات الناجحة التي نصت عليها الفرضية وذلك عبر استخدام معامل الارتباط بيرسون إذ انطلقت الفرضية الرئيسية الاولى كالاتي وتنقزع منها عدة فرضيات فرعية كما هو موضح ادناه:

- الفرضية الرئيسية الأولى:** تزداد فرص تحقيق الاجتماعات الناجحة للشركة المبحوثة كلما تبني الشركة إدارة الموهبة، وتتفق هذه الفرضية إلى فرضيات فرعية وكالآتي:
- تزداد فرض تحقيق الاجتماعات الناجحة الشركة المبحوثة كلما ازداد تبنيها لجذب الموهبة.
 - تزداد فرض تحقيق الاجتماعات الناجحة للشركة المبحوثة كلما ازداد تبنيها لاحتفاظ بالموهبة.
 - تزداد فرض تحقيق الاجتماعات الناجحة للشركة المبحوثة كلما ازداد تبنيها لتنمية وتطوير الموهبة.

الجدول (٣): علاقات الارتباط بين متغيرات البحث $N=46$

المتغير التابع	المتغير المستقل	عناصر إدارة الموهبة		
		إدارة الموهبة	جذب الموهبة	الاحتفاظ بالموهبة
كفاءه وفاعلية الاجتماعات	0.640**	0.682**	0.456**	0.549**
توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية لجميع عناصر إدارة الموهبة مع متغير الاجتماعات الناجحة عند مستوى معنوية (0.00) و (0.01)				نوع العلاقة

من خلال الجدول أعلاه يتضح ما يأتي:

وجود علاقة ارتباط موجبة ومتوسطة وذات دلالة معنوية عند مستوى (0.00) بين عناصر إدارة الموهبة بوصفه متغيراً رئيساً مستقلاً والاجتماعات الناجحة بوصفها متغيراً معتمداً، إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (0.640)** و هذا يدل على أن الشركة مجتمع البحث تعتمد على عناصر إدارة الموهبة من خلال دراسة وتحليل العناصر المؤثرة في هذه الفلسفة والتي ستسهم في نجاح الاجتماعات اذ بلغت قيمة معاملات الارتباط بين الاجتماعات الناجحة، وكل من (جذب الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تنمية وتطوير الموهبة) بوصفها متغيرات فرعية مستقلة (0.682**)(0.456**)(0.549**) على التوالي عند درجة ثقة (0.00) (0.01). وهذا يشير إلى وجود علاقة ارتباط موجبة وذات دلالة معنوية بين المتغير التابع وهو الاجتماعات الناجحة والمتغيرات الفرعية الثلاثة المستقلة (جذب الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تنمية وتطوير الموهبة).

٢. اختبار فرضيات التأثير بين متغيرات البحث: سنتناول اختبار فرضيات التأثير باستخدام الانحدار الخطى البسيط (Simple Regression) بين عناصر إدارة الموهبة والاجتماعات الناجحة، وجرى استخدام (F) لاختبار معنوية معادلة الانحدار وكذلك عرض قيم معامل الميل الحدي (B) ومعامل التفسير (R^2) لقياس نسبة تفسير من عناصر إدارة الموهبة للتغيرات التي تطرأ على متغير الاجتماعات الناجحة، وكالآتي:

اختبار الفرضية الرئيسية الثانية: نصت الفرضية على (تزداد فرص تحقيق الاجتماعات الناجحة للشركة المبحوثة كلما تبني الشركة إدارة الموهبة) وادناه معلومات أنموذج الانحدار الخطى البسيط المستخدم في قياس تأثير إدارة الموهبة في الاجتماعات الناجحة.

الجدول (٤): علاقه التأثير بين متغير إدارة الموهبة الاجتماعات الناجحة $N=46$

معامل التفسير	قيمة (F)	كفاءه وفاعلية الاجتماعات		المتغير المعتمد
		الجدولية (1%)	المحسوبة	
R^2	0.409	7.31	30.484	B
	Df (1, 45)			إدارة الموهبة

ويتضح من النتائج الواردة أعلاه انه قد بلغت قيمة (B) (0.640) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة متغير عناصر إدارة الموهبة بمقدار وحدة واحدة

يؤدي إلى تغير في قيمة متغير الاجتماعات الناجحة بمقدار (64%)، أما قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار البسيط فقد بلغت (30.484) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.31) عند مستوى معنوية (0.01) ويعني ذلك ثبوت معنوية أنموذج الانحدار البسيط عند المستوى (0.01)، وهذا يشير إلى أن إدارة الموهبة لها تأثير ذو دلالة معنوية في الاجتماعات الناجحة. وبلغت قيمة معامل التفسير (R^2) (0.409) وهذا يعني أن (عناصر إدارة الموهبة) تفسر ما نسبتها (40.9%) من التغيرات التي تطرأ على (الاجتماعات الناجحة) أما المتبقية والبالغة (59.1%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط البحث.

أ. اختبار الفرضية الفرعية الأولى: تنص الفرضية على (ينعكس جذب الموهبة في تعزيز فرص تحقيق الاجتماعات الناجحة للشركة المبحوثة) وادناه معلومات أنموذج الانحدار الخطي البسيط المستخدم في قياس تأثير جذب الموهبة في الاجتماعات الناجحة.

الجدول (٥): علاقة التأثير بين متغير جذب الموهبة والاجتماعات الناجحة $N=46$

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		كفاءه وفاعلية الاجتماعات	المتغير المعتمد
	الجدولية (1%)	المحسوبة		
0.465	7.31	38.176	0.682	جذب الموهبة

Df (1, 45)

ويتضح من النتائج الواردة اعلاه انه قد بلغت قيمة (B) (0.682) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة متغير عناصر إدارة الموهبة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة متغير الاجتماعات الناجحة بمقدار (68.2%)، أما قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار البسيط فقد بلغت (30.176) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.31) عند مستوى معنوية (0.01) ويعني ذلك ثبوت معنوية أنموذج الانحدار البسيط عند المستوى (0.01)، وهذا يشير إلى أن جذب الموهبة لها تأثير ذو دلالة معنوية في الاجتماعات الناجحة. وبلغت قيمة معامل التفسير (R^2) (0.465) وهذا يعني أن (جذب الموهبة) تفسر ما نسبته (46.5%) من التغيرات التي تطرأ على (الاجتماعات الناجحة) أما النسبة المتبقية والبالغة (53.5%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط البحث.

ب. اختبار الفرضية الفرعية الثانية: تنص الفرضية على (ينعكس الاحتفاظ بالموهبة في تعزيز فرص تحقيق الاجتماعات الناجحة للشركة المبحوثة) وادناه معلومات أنموذج الانحدار الخطي البسيط المستخدم في قياس تأثير الاحتفاظ بالموهبة في الاجتماعات الناجحة.

الجدول (٦): علاقة التأثير بين متغير الاحتفاظ بالموهبة والاجتماعات الناجحة $N=46$

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		كفاءه وفاعلية الاجتماعات	المتغير المعتمد
	الجدولية (1%)	المحسوبة		
0.208	7.31	11.528	0.456	الاحتفاظ بالموهبة

Df (1, 45)

ويتضح من النتائج الواردة اعلاه انه قد بلغت قيمة (B) (0.456) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة متغير عناصر إدارة الموهبة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة متغير الاجتماعات الناجحة بمقدار (45.6%)، أما قيمة (F) المحسوبة

لأنموذج الانحدار البسيط فقد بلغت (11.528) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.31) عند مستوى معنوية (0.01) ويعني ذلك ثبوت معنوية أنموذج الانحدار البسيط عند المستوى (0.01)، وهذا يشير إلى أن الاحتفاظ بالموهبة له تأثير ذو دلالة معنوية في المجتمعات الناجحة. وبلغت قيمة معامل التفسير (R^2) (0.208) وهذا يعني أن (الاحتفاظ بالموهبة) تفسر ما نسبتها (8.20.8%) من التغيرات التي تطرأ على (الاجتمعات الناجحة) أما النسبة المتبقية والبالغة (79.2%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط البحث.

ج. اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: تنص الفرضية على (ينعكس تنمية وتطوير الموهبة في تعزيز فرص تحقيق المجتمعات الناجحة للشركة المبحوثة) وادناه معلمات أنموذج الانحدار الخطي البسيط المستخدم في قياس تأثير تنمية وتطوير الموهبة في المجتمعات الناجحة.

الجدول (٧): علاقة التأثير بين متغير تنمية وتطوير الموهبة والمجتمعات الناجحة $N=46$

معامل التفسير R^2	قيمة (F)		كفاءة وفاعلية الاجتمعات	المتغير المعتمد	المتغير المستقل
	الجدولية (1%)	المحسوبة			
0.301	7.31	18.942	0.549		تنمية وتطوير الموهبة

Df (1, 45)

ويتبين من النتائج الواردة اعلاه انه قد بلغت قيمة (B) (0.549) وهي تمثل ميل معادلة الانحدار، ويدل ذلك على أن أي تغير في قيمة متغير عناصر إدارة الموهبة بمقدار وحدة واحدة يؤدي إلى تغير في قيمة متغير المجتمعات الناجحة بمقدار (54.9%)، أما قيمة (F) المحسوبة لأنموذج الانحدار البسيط فقد بلغت (18.942) وهي أكبر من قيمة (F) الجدولية البالغة (7.31) عند مستوى معنوية (0.01) ويعني ذلك ثبوت معنوية أنموذج الانحدار البسيط عند المستوى (0.01)، وهذا يشير إلى أن تنمية وتطوير الموهبة له تأثير ذو دلالة معنوية في نجاح المجتمعات. وبلغت قيمة معامل التفسير (R^2) (0.301) وهذا يعني أن (تنمية وتطوير الموهبة) يفسر ما نسبته (30.1%) من التغيرات التي تطرأ على (الاجتمعات الناجحة) أما النسبة المتبقية والبالغة (69.9%) فتعود إلى مساهمة متغيرات أخرى غير موجودة في مخطط البحث.

المحور الرابع: النتائج والاستنتاجات والتوصيات

أولا. النتائج:

- أظهرت النتائج ان إدارة الشركة اتبعت ممارسه فعاله في تحقيق اجتماعات ناجحة من خلال تبينها لعناصر إدارة الموهبة.
- أظهرت نتائج التحليل الاحصائي وجود فروق قليلة في استجابات افراد العينة حول عناصر إدارة الموهبة وتدعم تلك النتائج حقيقة تقارب الاهتمام من قبل إدارة الشركة تجاه عناصر إدارة الموهبة.
- أوضحت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية بين عناصر إدارة الموهبة متمثلة ب (جذب الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة، تنمية وتطوير الموهبة) ونجاح المجتمعات وهذا يشير إلى ان عناصر إدارة الموهبة اهمية بالغه في دعم نجاح المجتمعات لدى إدارة الشركة وذلك من خلال الدور الذي تؤديه عناصر إدارة الموهبة في تعزيز فرص تحقيق نجاح المجتمعات.
- تبين وجود علاقة ارتباط معنوية بين عناصر إدارة الموهبة ونجاح المجتمعات، اذ كانت اعلى قيمة معامل ارتباط بينها حسب التوالي (جذب الموهبة، تنمية وتطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة)

و هذا يشير الى كلما كانت إدارة الشركة قادرة على استقطاب الموهوبين كلما كانت قادرة على دعم نجاح المجتمعات. اما اقل قيمة معايير ارتباط فهي الاحتفاظ بالموهبة وهذا يدل على عدم اهتمام الشركة بوضع البرامج والخطط والمحفزات التي من شأنها الاحتفاظ واستدامة الموهبة.
٥. تبين من النتائج ان لعناصر إدارة الموهبة مجتمعة او منفردة لها تأثيرا ينعكس في تعزيز الفرص لتحقيق نجاح المجتمعات.

٦. اظهرت النتائج ان إدارة الشركة لها القدرة على عقد اجتماعات ناجحة ولها الاثر الايجابي في تقديم الشركة ومواجه التحديات وهذا ناتج عن الاثر الذي احدثته عناصر إدارة الموهبة في الشركة، اذ جاءت اعلى مساهمات التأثير من (جذب الموهبة، تنمية وتطوير الموهبة، الاحتفاظ بالموهبة) وذلك من خلال وضع اسس ثابتة وبرامج ومحفزات وخطط للتنمية والتطوير ولتوفير المناخ المناسب لإنجاز العمل باتجاه دعم نجاح المجتمعات.

ثانيا. الاستنتاجات:

١. على الرغم من الاهمية المتزايدة لعناصر إدارة الموهبة الا ان هذا المفهوم مازال غير واضح وقيد التطور كما ان الواقع الحالي يشير الى حقيقة مفادها ان هنالك افقار في المؤسسات على المستوى المحيي حول التطور النظري والفكري في هذا المجال، رغم الجهد المتميزة التي بذلها الباحثون في هذا المجال.

٢. تعد عناصر إدارة الموهبة المفتاح الرئيسي لنجاح الشركات في عصر ما بعد الحادثة لكونها تتطلب الا افراد على انهم المصدر الرئيسي للتطور والابداع.

٣. تتعلق عناصر إدارة الموهبة بقدرة الشركة على تنمية وتطوير الافراد الموهوبين الذين يمكن ان يساعدوا الشركة في تحقيق اهدافها.

ثالثا. التوصيات:

١. ضرورة بذل الشركة جهودا استثنائية نحو بناء استراتيجيات فعالة وشاملة وعملية بالشكل الذي يضمن جذب والاحتفاظ وتنمية وتطوير المهارات والمواهب الاساسية التي من شأنها تطور من مستوى العاملين.

٢. تعميق انظار الشركة الى ضرورة وضع خطط وبرامج واستراتيجيات قادرة على الاحتفاظ بالموهبة بغية دعم نجاح المجتمعات.

٣. ضرورة النظر من قبل الادارات بالشركة الى عناصر إدارة الموهبة على انها استراتيجية اعمال.

٤. توجيه انظار إدارة الشركة الى ضرورة عقد جلسات حوارية مع الموهوبين ومحاولة التغلب على المعوقات التي تتعرض لهم.

٥. توجيه انظار الشركة الى ضرورة الاهتمام بعناصر إدارة الموهبة وجعلها جزاء من ثقافتها وذلك لأهميتها في رفع قدرة المدراء على جعل المجتمعات أكثر نجاحا.

٦. وضع الشخص المناسب في المكان المناسب له وذلك لاستغلال المواهب والمهارات التي يتمتع بها.

٧. القيام بعمليات تدريب وذلك لزيادة الانتاج وكسب قدرات و المعارف ومهارات جديدة.

٨. ادخال تكنولوجيا جديدة التي من شأنها دعم عناصر الموهبة التي يتمتع بها افراد الشركة الامر الذي يزيد من فرص تحقيق المجتمعات ناجحة.

المصادر

أولاً. المراجع باللغة العربية:

- الحروب، أنيس، (١٩٩٩)، نظريات وبرامج في تربية المتميزين والموهوبين، دار الشروق للنشر والتوزيع، فلسطين.
- الشترى، فهد بن ناصر، (٢٠٠٣)، اتجاهات القيادات الادارية وعلاقتها بفعالية إدارة المجتمعات، رسالة ماجستير في العلوم الادارية، معهد الإدارة العامة، الرياض، السعودية.
- الحمدى على، (٢٠٠٠)، فن إدارة المجتمعات، دار بن حزم للطباعة والنشر والتوزيع، بيروت، لبنان.
- الجسماني، عبد علي، (١٩٨٤)، علم النفس وتطبيقاته التربوية والاجتماعية، مطبعة الخلود، بغداد.
- العمر، بدران بن عبدالرحمن، (٢٠٠٤)، فاعلية إدارة المجتمعات في مجالس الاقسام الاكاديمية في جامعة الملك سعود، قسم الإدارة العامة، كلية العلوم الادارية.
- العبد القادر عبدالله، (٢٠٠٤)، اهم العوامل المؤثرة في نجاح المجتمعات بالأجهزة الحكومية بمدينة الرياض.
- المعايطه، خليل عبدالرحمن، محمد عبد السلام اليوالىز، (٢٠٠٤)، (م. مشارك) الموهبة والتفوق، دار الفكر.
- ملحم، يحيى سليم، (٢٠٠٦)، القيادة والإبداع: دراسة ميدانية على منظمات الاتصالات في اليمن، مجلة جامعة الملك عبدالعزيز، الاقتصاد والإدارة.
- العاجز، فؤاد علي، مرتجي، زكي رمزي، (٢٠١٢)، واقع الطلبة المohoبيين والمتقوفين بمحافظة غزة وسبل تحسينه، مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية، المجلد العشرين، العدد الأول، ص ص ٣٣٣-٣٦٧ يناير.
- برهوم احمد حمدان، (٢٠٠٦)، واقع إدارة المجتمعات في الاقسام الاكاديمية بالجامعات الفلسطينية من منظور اعضاء هيئات التدريس وسبل تفعيلها.
- درة عبد الياس، (٢٠١٠)، إدارة المجتمعات: الجوانب السلوكية مني نظامي-النظرية والتطبيق، الطبعة الاولى، دار الاولى للنشر والتوزيع، عمان الاردن.
- كيت كان، (١٩٩٦)، قواعد إدارة المجتمعات، الطبعة الاولى، الدار العربية للعلوم، ترجمة مركز التدريب والترجمة، لبنان.
- محمد احمد، (٢٠١٠)، اعداد وتنظيم المجتمعات والمؤتمرات والحفلات، الطبعة الاولى، زمزم موزعون وناشرون، عمان الاردن.

ثانياً. المراجع باللغة الإنجليزية:

- Armstrong, M., (2009), “Strategic Human Resource Management: A guide to action”, 4 th Edition, Kogan Page, Great Britain, Cambridge University Press.
- Ashton, Chris & Morton, Lynne, (2005), “Managing talent for competitive advantage”, Strategic Human Resource Review property of Melcrum publishing Ltd, Volume 4 Issue (5).
- Cheese, P., Thomas, R. J., & Craig, E., (2008). The talent powered organization. Strategies for globalization, Talent Management and high performance. London, UK: Kogan Page Limited.

4. Cohn, J. M., Khurana, R., & Reeves, L., (2005), Growing Talent as if Your Business Depended on it. *Harvard Business Review*, 63-70.
5. Dam V. (2006), Innovative talent management strategies.
6. Goffee R. and Jones G., (2007), Leading clever people, *Harvard Business Review*, June.
7. Li, F., (2008), Talent management: art or science? The invisible mechanism between talent and talent factory. Unpublished thesis, Baltic Business School.
8. Osinga, Syben, (2009), “Talent Management & Oracle HCM”, HCM3 Group, Thought Leader Oracle and HCM Consultancy.
9. Renzulli, J.S. & Ries, S.M., (1997), “The School wid Enrichment Model, A How-to-Guide for Educational”, Excellence, Creative Learning Press.