



SIATS Journals

**The Journal of Sharia Fundamentals for
Specialized Researches**

(JSFSR)

Journal home page: <http://www.siats.co.uk>



مجلة أصول الشريعة للأبحاث التخصصية

المجلد 5 ، العدد 3 ، تموز ، يوليو 2019م.

e ISSN 2289-9073

تأثير إدارة المواهب على الإبداع التنظيمي

دراسة تطبيقية على جامعة صحار بسلطنة عمان

**THE IMPACT OF TALENT MANAGEMENT ON
ORGANIZATIONAL INNOVATION APPLIED STUDY ON
SOHAR UNIVERSITY – SULTANATE OF OMAN**

Khalid bin Ali bin Khalfan Al Alawi

Dr. Abd Wahab bin Zakaria

Kulliyyah of Education, International Islamic university Malaysia
(IIUM)

Universiti Sains Islam Malaysia

abuwallah@hotmail.com

1440 هـ – 2019م



ARTICLE INFO

Article history:

Received 27/4/2019

Received in revised form 22/5/2019

Accepted 29/6/2019

Available online 15/7/2019

Keywords:

Insert keywords for your paper

ABSTRACT

This quantitative and qualitative study discusses the extent of variation on the dimensions of talent management and the dimensions of organizational creativity, among in Sohar University. The problem is the low awareness of some of Sohar University employees about the dimensions of talent management as well as the dimensions of organizational innovation. The study aimed at determining the nature of the relationship between the dimensions of talent management and the dimensions of organizational creativity at Sohar University. Based on the analytical descriptive approach, the questionnaires and open interviewing were used for the data collection. The study community consists of all administrative leaders, heads of departments, Faculty members and assistant staff at Sohar University (511), a random sample of (220) individuals were selected . The findings revealed that: There is an impact between the management of talent on the dimensions of organizational creativity at Sohar University. The study recommended that the University of Sohar should take care of its employees and strive to attract talented workers by providing a suitable environment that embraces their work and encourages their talent.

Keywords: Talent Management, Organizational Creativity, Sohar University, Attracting Talents.



الملخص

تناقش هذه الدراسة الكمية والنوعية مدى التباين حول أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي، بين آراء العاملين بجامعة صحار. تكمن المشكلة في انخفاض إدراك بعض العاملين بجامعة صحار حول أبعاد إدارة المواهب وكذلك أبعاد الإبداع التنظيمي. هدفت الدراسة إلى تحديد طبيعة علاقة الارتباط بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي في جامعة صحار بسلطنة عمان. اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، استخدمت أداتي الاستبانة والمقابلة المفتوحة كأداة لجمع البيانات. تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الإدارية ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في جامعة صحار البالغ عددهم (511). طبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (220) فردا. توصلت الدراسة إلى نتائج، منها: هناك تأثير بين إدارة المواهب على أبعاد الإبداع التنظيمي في جامعة صحار. أوصت الدراسة بضرورة اهتمام أن جامعة صحار بالعاملين بها وتسعى جاهدة لاجتذاب العاملين الموهوبين عن طريق توفير بيئة مناسبة تحتضن أعمالهم وتشجع موهبتهم.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، الإبداع التنظيمي، جامعة صحار، استقطاب الموهوبين.

المقدمة

يعد موضوع إدارة المواهب من الموضوعات الإدارية الحديثة والمعاصرة، وبالرغم من قصر عمره إلا أنه انتشر وأصبح موضوع الساعة في الأوساط الأكاديمية (صالح، سعد، 2012، 38)، حيث لاقى اهتماماً كبيراً بين الباحثين منذ ظهوره في أواخر التسعينات، وقد بدأت المنظمات تدرك أهمية إدارة المواهب لما لها من دور في تحقيق التميز والابتكار والإبداع من خلال دعم وتطوير أداء الموهوبين حيث تتطلب نظرة منهجية تدعو إلى التفاعل الديناميكي بين العديد من المهام والعمليات، لكونها نشاط استباقي مستمر والجدير بالذكر هنا إلى أن الاهتمام بإدارة المواهب في المنظمات المعاصرة يعد أحد مصادر القوة التي لا يمكن تقليدها، والتي تساهم في ضمان عمليات النمو والاستمرارية والتنمية، وأصبحت مهمة اكتشاف المواهب بمثابة المهمة الأولى والرئيسية لإدارة الموارد البشرية عند القيام بوظائفها الرئيسية من استقطاب واختيار وتدريب، بحيث تراعى فيها الدقة مع ضرورة العمل على صقل هذه المواهب وتنميتها والحفاظ عليها (مرسي، 2013، 58)، الأمر الذي يقتضي ضرورة وجود استراتيجية لإدارة المواهب في المنظمات، غير أن هذه الاستراتيجية لا يمكن أن تتحقق دون اندماج العاملين سواء أكان هذا الاندماج وظيفياً أم تنظيمياً.

ومن ثم فإن التحدي اليوم لا يقتصر فقط على الإبقاء على الأفراد الموهوبين في المنظمة، ولكنه يتعداه ليشمل محاولة دمجهم في العمل بشكل كامل، بل وأسر قلوبهم وعقولهم في كل مرحلة من مراحل حياتهم العملية. (العسال، 2016، 114)

ومن جهة أخرى، لقد أصبحت حاجة المنظمات للإبداع مطلباً إجبارياً إذا ما أرادت هذه المنظمات الحصول على التميز في الأداء والمحافظة على استمرارها بالبقاء والنمو في بيئة تنافسية (حاوي، 2011)، وتم إثبات أهمية الإبداع التنظيمي في تحقيق الميزة التنافسية من خلال العديد من الدراسات التي حللت أثر الإبداع التنظيمي على أداء الأعمال (الزغول، 2018)، (العلي، 2013) حيث أن الإبداع هو الدافع للتنمية التنظيمية، خاصة في ظل وجود بيئة ديناميكية ومعقدة، فالمنظمة بدون إبداع مستمر من المحتمل أن تصبح راكدة وبالتالي، فإن الإبداع المستمر هو مفتاح التنمية المستدامة.

وعليه فإن العنصر البشري هو الدعامة الأساسية في الإبداع والتميز، لذا يتطلب التخطيط بصورة علمية سليمة لإعداد هذا العنصر وتأهيله لأداء مهامه على أكمل وجه وبالجودة المنشودة للحفاظ على التميز وهذا لن يتأتى عن طريق

الصدفة وإنما من خلال مجموعة من العمليات والبرامج والاساليب المتكاملة من خلال استقطاب وتطوير والحفاظ على الأفراد الموهوبين أصحاب الكفاءات والمهارات القادرين على تحقيق التميز والإبداع من أجل تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية. (الزيادي، 2016، 15).

وفي ضوء ما سبق يتعمد الباحث السعي لكشف طبيعة تأثير إدارة المواهب على الإبداع التنظيمي بأبعاده المختلفة في جامعة صحار في إطار سعي الجامعة لتقديم ومضاعفة الجهود للاستفادة من منابع قوة الموارد البشرية لتفادي المعوقات بأساليب عصرية وزيادة الفاعلية في إعداد والحفاظ على المواهب لتحقيق الإبداع والابتكار وصولاً نحو الريادة والتنافسية العالمية في تحقيق الجودة التعليمية.

مشكلة البحث:

أدت العولمة وما يصاحبها من ظواهر نخص منها تدويل التعليم والاقتصاد القائم على المعرفة إلى حاجة جامعات العالم أن تكون أكثر تطوراً وتنافسياً في سوق التعليم المحلي والإقليمي والعالمي، إذ أصبحت الجامعات أمام تحدي جديد يطالبها بالكفاح من أجل تحسين نوعية أنشطتها الأكاديمية بالمقارنة مع أقرانها على مستوى العالم في حلبة التنافس بين الجامعات، وتتطلب هذه المنافسة أنواع متميزة من الموارد البشرية الموهوبة تمتلك المهارات الفائقة والقدرات العالية، باعتبارها المورد الوحيد القادر على تحقيق الإبداع والابتكار للمؤسسة الجامعية.

وتشير دراسة (نضال والآغا، 2015) أن الاستثمار في الموارد البشرية بالجامعات يعد جزءاً مهماً من استراتيجياتها حتى تكون قادرة على المنافسة لذلك برز الاهتمام بتطبيق استراتيجية إدارة المواهب البشرية في المؤسسات المعاصرة باعتبارها أحد مصادر القوة التي لا يمكن تقليدها، والتي تساهم في ضمان عمليات النمو والاستمرار، فأصبح اكتشاف المواهب المهمة الأولى والرئيسية لإدارات الموارد البشرية عند القيام بوظائفها الأساسية، من استقطاب للعاملين واختيارهم وتدريبهم.

كما أشارت دراسة (Chen & Chang, 2012) إلى إن إدارة المواهب تؤدي بشكل عام إلى العمل على توفير إمدادات جيدة من المواهب المتميزة، وتحسين فعالية القيادة، وانتقال سلس للقيادة وتحسين إنتاجية الموهوبين بما ينعكس على إنتاجية المنظمة، وتسهيل نقل المعرفة والمهارات من الموهوبين الراحلين عن المنظمة إلى الباقين بها، وزيادة قدرة المنظمة على الاحتفاظ بالموهوبين.

وتوصلت دراسة (عتوم، 2016) إلى وجود ارتباط معنوي بين إدارة المواهب والتميز التنظيمي حيث ثبت وجود تأثير معنوي إيجابي لكا من جذب المواهب والاحتفاظ بالمواهب وتنمية المواهب كمتغيرات مستقلة على التميز التنظيمي.

ولما أننا نعيش في عالم يتلاحق فيه النمو وتزداد المتغيرات، لذا يستوجب على الجميع إدراك متطلبات التطور في الحاضر والمستقبل. وبما أن عناصر التغيير معقدة ومتشابكة، يجب علينا أن ندرك جيداً أنه لا يتم بصورة فردية أو بشكل جزئي، بل يجب أن ينطلق في إطار متكامل ومحدد بدقة علمية ومنهجية، والإبداع في المنظمة حاجة ضرورية وأساسية فرضتها التغيرات الاقتصادية والاجتماعية، ويلعب الإبداع دور مهم في بقاء المنظمات وتطورها في ظل التحديات العالمية، كما أنه يساعدها على مواجهة الأزمات المعاصرة وتحديات المستقبل.

وتأكيداً على ما سبق قام الباحث بدراسة استطلاعية على جامعة صحار، حيث قام بإجراء عدد من المقابلات المفتوحة مع (15) من عمداء الكليات ومساعدتهم ورؤساء أقسام بعض الكليات الموجودة داخل الجامعة والقيادات الإدارية والموظفين الإداريين بهدف تكوين فكرة مبدئية عن العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التنظيمي، وقد أسفرت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- ارتفاع مستوى الإبداع التنظيمي، ووجود بعض الانخفاض في تطبيق بعض ممارسات إدارة المواهب.
 - 2- انخفاض في إدراك بعض العاملين بجامعة صحار محل الدراسة عن أبعاد إدارة المواهب وكذلك أبعاد الإبداع التنظيمي.
 - 3- شعور بعض العاملين بصعوبة التقدم الوظيفي ناتجة عن عدم وجود فرص للتقدم.
- وعليه يتبين أن جامعة صحار تفتقر إلى الكثير من العمليات الوظيفية والتي تتمثل في جذب واختيار الموهوبين والمحافظة عليهم، وذلك من أجل إدارة العمل بما ينسجم مع الحاجات التنظيمية والتي تتطلب توفير قدرات إبداعية عالية من أجل مواجهة التحديات بسرعة وكفاءة وفاعلية، ومن ثم يمكن بلورة قضية الدراسة في السؤال الرئيس الآتي: ما هو أثر إدارة المواهب في تحقيق الإبداع التنظيمي في جامعة صحار – سلطنة عمان؟
- أهداف البحث:**

تسعى الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي يمكن صياغتها على النحو التالي:

- 1- الكشف عن مدى التباين بين آراء العاملين بجامعة صحار حول أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي.
- 2- التعرف على طبيعة تأثير إدارة المواهب على الإبداع التنظيمي .
- 3- استخلاص بعض النتائج وتقديم بعض التوصيات المقترحة التي تساهم في بيان شكل العلاقة بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي.

تظهر أهمية الدراسة في المستويين العلمي والتطبيقي كما يلي:

في المستوى العلمي:

- أ- المساهمة في سد الفجوة في دراسات إدارة المواهب بين الدراسات الأجنبية والعربية.
- ب- توفير مؤشرات عن طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التنظيمي وذلك من خلال النتائج التي يمكن التوصل إليها في هذه الدراسة.
- ج- المساعدة في فتح المجال أمام الباحثين لمزيد من الدراسة والتحليل في مجال إدارة المواهب من خلال نتائج وتوصيات الدراسة.

في المستوى التطبيقي:

- أ- تساعد تلك الدراسة القيادات الإدارية بجامعة صحار على تطوير أسلوب إدارتهم لموظفيهم، وتمكينهم من قيادة الموهوبين لديهم بشكل أكثر فعالية مما يساعد على رفع مستوى الإبداع التنظيمي لدى الموهوبين بما ينعكس على الأداء العام للمنظمة حيث أشار (العلي، 2017) (الزيادي، 2016) على أنها واحدة من الوظائف الأساسية لإدارة الموارد البشرية والتي لها دوراً استراتيجياً كبيراً في المنظمات.
- ب- إن الكشف عن تأثير إدارة المواهب على الإبداع التنظيمي قد يشجع المسؤولين بالمنظمات على التمعن في ضرورة تطبيق إدارة المواهب كسياسة أو نظام إداري رسمي بالمنظمة.

مصطلحات الدراسة:

إدارة المواهب Talent Management: يعرف فيرال (Vural,et al.,2012) الموهبة بأنها " مجموعة من القدرات العقلية الفطرية والمكتسبة لشخص ما كالقدرة على الفهم والتحليل والاستنتاج، والتي تنظم السلوك الفرد". ويتبنى البحث الحالي التعريف الإجرائي التالي لممارسة إدارة المواهب على أنها " الممارسة الرشيدة في توظيف وتطوير وقيادة المواهب في الجامعة وتدريبهم وتنمية قدراتهم للاستفادة منهم في تحقيق أهداف الجامعة للارتقاء بها وتحسين قدرتها على تحقيق نتائج إيجابية في العمل بما يضمن للجامعة التنافس والبقاء "

الإبداع: يعرفه (Delgado et al.,2011) بأنه " عملية تقوم على الأنماط السلوكية للأشخاص، والتي يجب الحصول عليها وتطويرها من خلال عملية التعليم لمدة معينة". يقصد به خلق قيمة أو إنتاج فكرة جديدة مفيدة سواء كانت تتعلق بإنتاج سلعة أو خدمة، أو تتعلق بالوسائل والإجراءات والعمليات، أو تتعلق بالاستراتيجيات والسياسات والبرامج التنظيمية، وذلك من قبل أفراد يعملون معا في نظام اجتماعي معقد.

الإبداع التنظيمي: يعرف كاظم، (2008) الإبداع التنظيمي على أنه: عملية فكرية منفردة تجمع بين المعرفة المتألفة والعمل الخلاق، تمس شتى مجالات الحياة وتتعامل مع الواقع وتسعى نحو الأفضل، فضلا عن أن الإبداع ناتج تفاعل متغيرات ذاتية أو موضوعية أو شخصية أو بيئية أو سلوكية، يقودها أشخاص متميزون .

ويتبنى البحث الحالي التعريف الإجرائي التالي لممارسة إدارة المواهب على أنه "أسلوب إداري يعتمد على العنصر البشري بشكل أساسي من خلال طرح حلول مميزة للمشكلات، وأداء العمل بأساليب وطرق جديدة في ظل استخدام للعناصر التالية: الأصالة، الطلاقة، المرونة، المخاطرة، القدرة على التحليل، الحساسية للمشكلات، الخروج عن المألوف سواء للفرد نفسه أو للجامعة التي يعمل بها.

الإطار النظري والدراسات السابقة:

أولاً: الإطار النظري:

إدارة المواهب كبيئة الداعمة للإبداع التنظيمي في الجامعات:

للمؤسسة الجامعية دور كبير في توفير مناخ مناسب فعال لتنمية قدرات الأفراد الموهوبين ودعم الإبداع والتفكير الإبداعي داخلها حيث أنها تعمل على تعزيز التفاعل بين أفراد الموهوبين وبيئتها لتحقيق أهدافها المستمدة من احتياجات هذه البيئة، وعليه يصنف (البياتي & المطيري، 2002) بيئة المبدع إلى بيئة خاصة، وتشمل كل ما يتعلق بتنشئته وتربيته وكل ما يؤثر في تكوينه العقلي، وبيئة داخلية تشمل قدرات وامكانيات الجامعة وما لديها من موارد معلوماتية وثقافة تنظيمية وخبرة أعضائها وما تتمتع به نظامها الإداري من مرونة، بينما تتمثل البيئة الخارجية للإبداع في العوامل التي لها تأثير مباشر أو غير مباشر على سلوك الجامعة وأفرادها كالعوامل الاقتصادية والاجتماعية والأنظمة والقوانين والتغيير التكنولوجي والقوى التنافسية، فإن متطلبات الإبداع التنظيمي تلخص في العناصر التالية (البياتي & المطيري ، 2002):

أ- الانتماء للمؤسسة الجامعية وولاء الفرد لها.

ب- العقلية العلمية وتكريم أصحابها لضمان استمرارهم في العطاء.

ت- إشاعة مناخ تنظيمي يسوده احترام الرأي والرأي الآخر.

ث- الإيمان بأهمية الإبداع.

ج- الاهتمام بالأبعاد الانسانية للعاملين.

وبناء على ما سبق فإن الفرد المبدع الموهوب هو الذي يترجم فلسفة العمل التي يؤمن بها، وإذا لم تتوفر له بيئة داعمة مشجعة فإنه قد يتوقف إبداعه وينتقل إلى بيئة عمل أخرى ومن ثم لا تستطيع الجامعة الاحتفاظ به.

محفزات الإبداع التنظيمي في الجامعات:

لكي تكون البيئة الجامعية مبدعة من الضروري وجود محفزات للأفراد الموهوبين والعاملين فيها لكي يكونوا مبدعين وتتمثل هذه المحفزات في (سلمان، 2013):

أ- العوامل البشرية: حيث أن البشر الموهوبين هم أساس الإبداع في الجامعة وغيرها من المنظمات لذلك يجب أن يتم تحفيزهم عن طريق:

- التدريب والتطوير: حيث أن الجامعة تسعى دائما وتحافظ باستمرار على تدريب وتطوير قدرات أفرادها الموهوبين لزيادة معارفهم وتحديثها وتوسيع الأفق لديهم.

- التزام المبدعين: الموهوب المبدع هو من يستفيد من الأفكار النادرة غير المألوفة ويحولها إلى منتجات أو خدمات ملموسة، لذا فإن رعاية توفير إدارة لرعاية الموهوبين المبدعين ودعمهم سوف يحفزهم ويجعلهم أكثر إبداعاً.

- أمن العاملين: ويتمثل في قيام المنظمة في منح الموهوبين أمناً يساعدهم على عدم الخوف من الأخطاء مما يحفزهم على التفكير المبدع.

ب- الهيكل التنظيمي: وهو الخريطة التنظيمية التي توضح السلطة والمواقع الوظيفية ويؤثر الهيكل التنظيمي على الإبداع من خلال:

- الهيكل العضوي: وفيه تكون السلطة غير مركزية وقيود على حرية المبدع الموهوب في الحركة.

- وفرة الموارد: حتى يتمكن المدراء من تسهيل عملية الإبداع عن طريق توفير بيئة تسهل عمل المبدعين وتشجيعهم على مواصلة الإبداع.

- توافر الاتصالات: تؤثر الاتصالات بأنواعها في عمليات الإبداع بل وتقضي عليه حيث أنها تسهل التفاعل بين أقسام المنظمة وفروعها.

ت. الثقافة التنظيمية السائدة: وهي مجموعة القيم والمعتقدات التي تحكم سلوك الفرد داخل المنظمة وتتصف الثقافة

التنظيمية بالثبات النسبي، وتختلف المنظمات في ثقافتها من الثقافة المستقرة إلى الثقافة المرنة، ووفقاً لهذا المنظور فإن

الثقافة التنظيمية تؤثر تأثيراً كبيراً على سلوك الأفراد المبدعين ومن ثم على عملية الإبداع من خلال:

- تحمل المخاطر: حيث إن المنظمة ذات الثقافة المشجعة للإبداع تسمح للأفراد المبدعين على المغامرة والمخاطرة دون خوف من الفشل، كما أنها ترى أن الفشل نوعاً من أنواع التعليم لعدم الوقوع فيه مرة أخرى.
- قبول الغموض: وهو عدم التأكد أو الدخول في الأشياء الغامضة غير الواضحة ولتحقيق ذلك لابد من التأكيد على الهدف والإبداع.
- قلة الرقابة وانعدامها: أي عدم تفعيل القوانين أو التقليل منها ومن الإجراءات التي تحد من فتح المجال أمام المبدعين.

أبعاد الإبداع التنظيمي:

- يرى (Chuang,2005) أن أبعاد الإبداع التنظيمي معقدة للغاية، ويمكن النظر إليها من خلال جانبين الأول: اتساع الإبداع ويتضمن السياسات والنظم الإدارية والعمليات والخدمات، والثاني عمق الإبداع ويتضمن أهمية ودرجة التأثير على الربحية على المدى الطويل.
- كما صنف (Chung,2005) الإبداع التكنولوجي في أبعاد ثانوية: ابتكار المنتجات وعملية الابتكار، في حين أن الإبداع لا يزال متميز عن الاثنين الآخرين.
- كذلك صنف دراسة (Mavondo et al.,2005) الإبداع التنظيمي المتميز في ثلاثة أبعاد هما: ابتكار المنتجات وعملية الإبداع الإداري وعملية الابتكار.
- ثانياً: الدراسات السابقة:

دراسة (الزغول، 2018) بعنوان " الإبداع التنظيمي وأثره على جودة الخدمة المقدمة في مستشفيات القطاع الحكومي لإقليم الشمال في الأردن"، وهدفت هذه الدراسة إلى التعرف على الإبداع التنظيمي وأثره على جودة الخدمة المقدمة في مستشفيات القطاع الحكومي لإقليم الشمال في الأردن، وتمثلت أبعاد الإبداع التنظيمي في (الإبداع التكنولوجي، الإبداع التسويقي، الإبداع التكنولوجي)، وتم أخذ المتغير التابع (جودة الخدمة) كحزمة كاملة، وتمثل مجتمع الدراسة في جميع العاملين في الإدارة الوسطى والإدارة الدنيا في المستشفيات الحكومية لإقليم الشمال في الأردن، وتم أخذ عينة طبقية عشوائية بسيطة، واستخدمت الدراسة الاستبيان في جمع بيانات الدراسة، ويهدف تحليل فقرات الاستبيان والإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها، تم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى الإبداع التنظيمي كان مرتفعاً، حيث حصل بعد الإبداع التسويقي على أعلى مستوى، يليه الإبداع التكنولوجي ثم الإبداع الإداري، كما توصلت إلى وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد الإبداع التنظيمي والمتمثلة في (الإبداع الإداري، الإبداع التسويقي، الإبداع التكنولوجي) في جودة الخدمة المقدمة في مستشفيات القطاع الحكومي لإقليم الشمال في الأردن.

دراسة (علي، 2018): بعنوان " التحليل الوظيفي وتأثيره في تعزيز الإبداع التنظيمي: دراسة حالة في جامعة الكوفة"، وهدفت هذه الدراسة إلى تحديد طبيعة العلاقة بين التحليل الوظيفي والابداع التنظيمي في الجامعة قيد البحث، واستكشاف تأثير العلاقة بين التحليل الوظيفي والابداع التنظيمي في الجامعة، واستخدمت الدراسة استبانة مكونة من (22) فقرة خاصة بمتغيرات الدراسة لتحقيق أهداف الدراسة، تم توزيعها على عينة عشوائية قوامها (150) من المدراء والموظفين العاملين في جامعة الكوفة، واستخدمت الدراسة الأدوات الإحصائية المتوفرة في البرنامج الإحصائي (SPSS v.20) لإجراء الاختبارات الإحصائية.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوية وموجبة بين أبعاد التحليل الوظيفي والابداع التنظيمي، وهذا يشير إلى إن على الجامعة الالتزام بزيادة التحليل الوظيفي في خططها لرفع أدائها والوصول إلى الابداع التنظيمي، وأن أبعاد التحليل الوظيفي لها تأثير معنوي وموجب في الابداع التنظيمي، وهذا يشير إلى أن على المنظمات الالتزام بتبني التحليل الوظيفي في خططها.

دراسة (الزبادي، 2016): بعنوان " أثر إدارة المواهب على تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية: دراسة مقارنة بين البنوك التجارية بالقطاع العام والقطاع الخاص"

وهدفت هذه الدراسة إلى اختبار تأثير إدارة المواهب المتمثلة في (تحديد المواهب، جذب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، تنمية المواهب) على تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية، وأجريت الدراسة على عدد من ثلاثة بنوك تجارية بالقطاع العام وعدد ثلاثة بنوك تجارية بالقطاع الخاص وكان إجمالي عدد العينة الفعلية للعاملين بالقطاعين 384 مفردة.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود فروق معنوية بين استجابات العاملين بالبنوك التجارية بالقطاع العامة والقطاع الخاص في مدي تطبيق إدارة المواهب ووجود فروق معنوية بين استجابات العاملين بالبنوك التجارية بالقطاع العام والقطاع الخاص في مدي تحقيق أبعاد تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية، كما توصلت الدراسة إلى وجود تأثير لأبعاد المواهب على

أبعاد تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية كل بعد منفرداً، وأيضاً على الأبعاد مجتمعة بالبنوك التجارية بالقطاعين العام والخاص لمكافحة أصحاب الأفكار الإبداعية التي تسهم في تحسين الأداء وتقلص الفجوة المعرفية .

دراسة (Tajuddin & Rosalan, 2015) بعنوان: " أثر استراتيجية إدارة المواهب على الولاء التنظيمي للعاملين بالقطاع المصرفي في ماليزيا ". هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى وجود استراتيجية إدارة المواهب بالقطاع المصرفي في ماليزيا وأثرها على الولاء وتحسين أداء العاملين، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بالمصرف الماليزي وعددهم (360) تم اختيارهم عشوائياً من أربعة بنوك القطاع الخاص والحكومي.

وتوصلت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين إدارة المواهب وتحسين الأداء بالقطاع المصرفي، وأن إدارة المواهب قادرة على الحد من مشكلات دوران العمل وعدم الرضا وتؤدي إلى الاحتفاظ واستبقاء العاملين وسط تنافسية عالمية سريعة.

دراسة (Alias, 2014): بعنوان " تأثير ممارسة إدارة الموهبين على الاحتفاظ بالموهوبين في منظمات تكنولوجيا المعلومات في ماليزيا ". هدفت الدراسة إلى بحث العلاقة ما بين ممارسات إدارة الموهبين على الاحتفاظ بالموهوبين في منظمات تكنولوجيا المعلومات في ماليزيا، وتكون مجتمع الدراسة من منظمات تكنولوجيا المعلومات في ماليزيا، حيث تم اختيار (281) واستخدمت الدراسة استبانة وزعت على أفراد العينة لجمع البيانات، وتم استخدام معامل بيرسون والإحصاء الوصفي والانحدار البسيط في معالجة البيانات إحصائياً، باستخدام برنامج (SPSS).

وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن ممارسات إدارة المواهب بأبعادها (الدعم الإداري وتطوير المسار الوظيفي، الحوافز والتعزيز) لها علاقة إيجابية مع ارتباط الموظفين بعملهم، وأن ارتباط الموظفين بعملهم له علاقة إيجابية مهمة في الاحتفاظ بالموظفين. أهم ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

توجد العديد من الدراسات التي قامت بالتطرق إلى استراتيجيات إدارة المواهب مثل دراسة (العلي، 2017)، (Tajuddin & Rosalan, 2015) وتناولت هذه الدراسات المنظمات المختلفة مثل الجامعات وشركات التأمين والبنوك القطاعات الصناعية ودورها في تحقيق الأداء والالتزام التنظيمي والمزايا التنافسية، ولكن هذه الدراسة تختلف عن الدراسات السابقة العينة والمنظمة وفي الحدود المكانية، حيث أن الدراسة الحالية جاءت لقياس دور أبعاد إدارة المواهب المتمثلة في (تنمية، تطوير، مناخ مفتوح، حوافز ومكافآت) في تحقيق الإبداع التنظيمي في جامعة صحار بسلطنة عمان، وهو ما لم تتناوله أي دراسة سابقة في حدود علم الباحث.

منهج الدراسة.

بعد أن تم تحديد مشكلة الدراسة، ومراجعة الأدب النظري والدراسات السابقة ذات الصلة والتعرف على العديد من المناهج البحثية توصل الباحث إلى أن المنهج الذي يلائم موضوع الدراسة الحالية هو المنهج الوصفي حيث أنه يصف ويحلل الظاهرة محل البحث ولا يقف على ذلك فحسب وإنما يتعداه إلى دراسة جميع أبعاد المشكلة بتحليل جذورها واقتراح الحلول المناسبة للتغلب عليها.

مجتمع الدراسة وعينتها: تكون مجتمع الدراسة من جميع القيادات الإدارية ورؤساء الأقسام وأعضاء هيئة التدريس والهيئة المعاونة في جامعة صحار البالغ عددهم (511)، وطبقت الدراسة على عينة عشوائية قوامها (220) من العاملين بجامعة صحار .

بناء أدوات الدراسة: تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على تأثير إدارة المواهب على الإبداع التنظيمي، وبما أن هذه الدراسة اتبعت المنهج الوصفي، لذلك اختار الباحث أداتين لجمع المعلومات هما:

استبانة. استخدم الباحث قائمة استبانة في تجميع البيانات لهذه الدراسة من مصادرها الأولية، وتم الاعتماد على العبارات التي تقيس كلاً من إدارة المواهب والإبداع التنظيمي كما يلي:

أ- إدارة المواهب (المتغير المستقل):

وتشمل الأبعاد التالية: (إدارة الأداء - التنمية - الاتصالات - المناخ المفتوح - التقدير والمكافأة)، وسوف يستخدم الباحث مقياس (Sweem, 2009) المكون من 19 عبارة لمتنعه بدرجة عالية من الصدق والثبات وملاءمته لطبيعة الدراسة، والذي يتكون من 4 عبارات لقياس متغير إدارة الأداء، و 5 عبارات لقياس متغير التنمية، و 3 عبارات لقياس متغير الاتصالات، و 3 عبارات لقياس متغير المناخ المفتوح، و 4 عبارات لقياس متغير التقدير والمكافأة.

ب- الإبداع التنظيمي (المتغير التابع):

ويشمل الأبعاد التالية: (الإبداع التكنولوجي والإبداع الإداري)، وسوف يقوم الباحث باستخدام مقياس (Lee et al., 2010) المكون من 13 عبارة لمتنعه بدرجة عالية من الصدق والثبات، والذي يتكون من 9 عبارات لقياس متغير الإبداع التكنولوجي، و 4 عبارات لقياس متغير الإبداع الإداري.

المقابلات: التي أجراها الباحث مع عدد من القيادات الإدارية ورؤساء الأقسام بجامعة صحار وتناولت عدد من الأسئلة حول إدارة المواهب في الجامعة ودورها في عملية التغيير.

ثبات وصدق الاستبانة:

قام الباحث باختبار معامل الصدق والثبات للعناصر المكونة للمتغيرات الأساسية في الاستبانة بعد تطبيقها على عينة عشوائية عددها (40) من غير عينة الدراسة، وجاءت نتائج اختبارات الصدق والثبات كما هو مبين في الجدول الآتي:

جدول (1) معامل ثبات الاستبانة

المتغيرات	معامل ألفا كرونباخ	معامل الصدق الإحصائي
إدارة الأداء	0,720	0,849
التنمية	0,788	0,888
الاتصالات	0,843	0,918
تحفيز المناخ المفتوح	0,859	0,927
التقدير والمكافأة	0,907	0,952
الابداع التكنولوجي	0,962	0,981
الابداع الإداري	0,879	0,938

من الجدول أعلاه يتضح أن قيمة معاملات ألفا كرونباخ تراوحت ما بين (0,720-0,9) وتراوحت قيمة الصدق الإحصائي ما بين (0,849-0,952) مما يعني إمكانية الاعتماد على البيانات التي تم الحصول عليها لقياس تأثير إدارة المواهب على الإبداع التنظيمي بجامعة صحار.

أساليب المعالجة الإحصائية المناسبة في الدراسة:

من أجل اختبار صحة فروض الدراسة تمت المعالجة الإحصائية باستخدام مجموعة من الأساليب الإحصائية بالإضافة إلى برنامج الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية Statistical Package for Social Sciences (SPSS)v.21 والأساليب هي:

1- النسب المئوية، والأوساط الحسابية والتكرارات والانحرافات المعيارية.

2- معامل ألفا كرونباخ.

3- تحليل التباين في اتجاه واحد ANOVA.

4- ارتباط بيرسون.

نتائج الدراسة الميدانية:

لغرض التعرف على طيبة علاقة تأثير المتغيرات المستقلة (المتتمثلة بإدارة المواهب) في المتغير التابع (الإبداع التنظيمي) في المنظمة عينة الدراسة، وسوف نتحقق من مدى صحة النموذج الافتراضي للدراسة وفقاً لبعض الأدوات والأساليب الإحصائية التي اختيرت لإجراء التحليل على متغيرات الدراسة وكما يأتي:

1- اختبار الدلائل الإحصائية للتباين بين مفردات العينة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية:

قام الباحث باستخدام تحليل التباين في اتجاه واحد Anova لاختبار الدلائل الإحصائية للتباين بين مفردات العينة وفقاً لخصائصهم الديموغرافية حول إدارة المواهب والإبداع التنظيمي وذلك لاختبار الفرض الأول:

أ- النوع:

جدول (2) الدلالة الإحصائية وفقاً للنوع حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي وتحليل البيانات الواردة في الجدول، نجد أن قيمة Sig. أكبر من 0.05، مما يدل على أنه لا يوجد تباين معنوي

بين

المتغير	Sum of Squares	Df	Mean of Square	F	Sig.
إدارة الأداء	0.001	1	0.001	0.009	0.990
التنمية	0.312	1	0.312	0.737	0.392
الاتصالات	0.472	1	0.473	0.986	0.322
تحفيز المناخ المفتوح	0.075	1	0.075	0.128	0.721
التقدير والمكافأة	0.388	1	0.388	0.583	0.446
الإبداع التكنولوجي	0.004	1	0.004	0.005	0.944
الإبداع الإداري	3.507	1	3.507	0.221	0.639

الدراسة وفقاً للنوع حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي.

جدول (2) الدلالة الإحصائية حسب النوع حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتحليل التباين Anova.

**مستوى معنوية 0.05.

ب- سنوات الخدمة:

وبتحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (3) لاختبار الدلالة الإحصائية بين مفردات العينة وفقاً لسنوات الخدمة حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي نجد أن قيمة Sig. أكبر من 0.05، مما يدل على أنه لا يوجد تباين معنوي بين أفراد الدراسة وفقاً لسنوات الخدمة حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي.

جدول (3) الدلالة الإحصائية وفقاً لسنوات الخدمة حول متغير إدارة المواهب ومتغير الإبداع التنظيمي

المتغير	Sum of Squares	Df	Mean of Square	F	Sig.
إدارة الأداء	0.236	2	0.118	0.385	0.681
التنمية	2.004	2	1.002	2.4	0.093
الاتصالات	2.527	2	1.263	2.680	0.071
تحفيز المناخ المفتوح	0.799	2	0.399	0.684	0.506
التقدير والمكافأة	0.240	2	0.120	0.179	0.836
الإبداع التكنولوجي	0.814	2	0.407	0.494	0.611
الإبداع الإداري	0.403	2	0.202	0.388	0.679

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتحليل التباين Anova.

ج- المؤهل العلمي:

وبتحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (4) لاختبار الدلالة الإحصائية بين مفردات العينة وفقاً للمؤهل العلمي حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي نجد أن قيمة Sig. أكبر من 0.05، مما يدل على أنه لا يوجد تباين معنوي بين أفراد الدراسة وفقاً للمؤهل العلمي حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي.

جدول (4) الدلالة الإحصائية وفقاً للمؤهل العلمي لمتغير إدارة المواهب ومتغير الإبداع التنظيمي

المتغير	Sum of Squares	Df	Mean of Square	F	Sig.
إدارة الأداء	1.272	2	0.636	2.109	0.124
التنمية	1.561	2	0.781	1.860	0.158
الاتصالات	2.292	2	1.146	1.424	0.091
تحفيز المناخ المفتوح	1.414	2	0.707	1.216	0.299
التقدير والمكافأة	1.384	2	0.692	1.044	0.354

0.06	2.853	2.296	2	4.591	الإبداع التكنولوجي
0.667	0.406	2.111	2	0.422	الإبداع الإداري

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتحليل التباين Anova.

الراتب والحوافز:

وبتحليل البيانات الواردة في الجدول رقم (5) لاختبار الدلالة الإحصائية بين مفردات العينة وفقاً للراتب والحوافز حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي نجد أن قيمة Sig. أكبر من 0.05، مما يدل على أنه لا يوجد تباين معنوي بين أفراد الدراسة وفقاً للراتب والحوافز حول متغيرات إدارة المواهب ومتغيرات الإبداع التنظيمي.

جدول (5) الدلالة الإحصائية وفقاً للراتب والحوافز لمتغير إدارة المواهب ومتغير الإبداع التنظيمي

المتغير	Sum of Squares	Df	Mean of Square	F	Sig.
إدارة الأداء	0.047	2	0.024	0.077	0.926
التنمية	0.238	2	0.119	0.279	0.757
الاتصالات	0.370	2	0.185	0.383	0.682
تحفيز المناخ المفتوح	1.286	2	0.643	1.106	0.333
التقدير والمكافأة	1.598	2	0.799	1.207	0.301
الإبداع التكنولوجي	1.370	2	0.685	0.835	0.436
الإبداع الإداري	0.761	2	0.380	0.734	0.481

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بتحليل التباين Anova.

ويتضح مما سبق أنه يتم قبول فرض الدراسة الأول، حيث لا يوجد تباين معنوي بين آراء العاملين في جامعة صحار فيما يتعلق بأبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي، وذلك وفقاً للخصائص الديموغرافية (النوع، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الراتب والحوافز).

تحديد طبيعة العلاقة بين متغيرات الدراسة:

وذلك لاختبار فرضية عدم وجود ارتباط معنوي بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي، حيث قام الباحث باستخدام معامل ارتباط بيرسون لتحديد طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التنظيمي، ويوضح الجدول (6) ذلك.

جدول (6) معامل الارتباط لتحديد طبيعة العلاقة بين إدارة المواهب والإبداع التنظيمي

الإبداع الإداري	الإبداع التكنولوجي	الإبداع التنظيمي
-----------------	--------------------	------------------

		إدارة المواهب
** 0.476	** 0.198	إدارة الأداء
** 0.577	** 0.456	التنمية
** 0.622	** 0.598	الاتصالات
** 0.564	** 0.703	تحفيز المناخ المفتوح
** 0.606	** 0.722	التقدير والمكافأة

المصدر: تحليل التحليل الإحصائي بتحليل العلاقة الارتباط لبيرسون.

** عند مستوى معنوية 0.01.

يتضح من الجدول رقم (6) ما يلي:

1. توجد علاقة ارتباط معنوي بين إدارة الأداء وكل من: الإبداع الإداري والإبداع التكنولوجي عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح من النتائج أن الإبداع الإداري أعلى ارتباطاً بإدارة الأداء بمعامل ارتباط (0.476)، ثم يليه الإبداع التكنولوجي بمعامل ارتباط (0.198).
2. توجد علاقة ارتباط معنوي بين التنمية وكل من: الإبداع الإداري والإبداع التكنولوجي عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح من النتائج أن الإبداع الإداري أعلى ارتباطاً بإدارة الأداء بمعامل ارتباط (0.577)، ثم يليه الإبداع التكنولوجي بمعامل ارتباط (0.456).
3. توجد علاقة ارتباط معنوي بين الاتصالات وكل من: الإبداع الإداري والإبداع التكنولوجي عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح من النتائج أن الإبداع الإداري أعلى ارتباطاً بإدارة الأداء بمعامل ارتباط (0.622)، ثم يليه الإبداع التكنولوجي بمعامل ارتباط (0.598).
4. توجد علاقة ارتباط معنوي بين تحفيز المناخ المفتوح وكل من: الإبداع الإداري والإبداع التكنولوجي عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح من النتائج أن الإبداع الإداري أعلى ارتباطاً بإدارة الأداء بمعامل ارتباط (0.703)، ثم يليه الإبداع التكنولوجي بمعامل ارتباط (0.564).
5. توجد علاقة ارتباط معنوي بين مستوى التقدير والمكافأة وكل من: الإبداع الإداري والإبداع التكنولوجي عند مستوى معنوية 0.01، ويتضح من النتائج أن الإبداع الإداري أعلى ارتباطاً بإدارة الأداء بمعامل ارتباط (0.722)، ثم يليه الإبداع التكنولوجي بمعامل ارتباط (0.606).

ويتضح مما سبق وجود علاقة ارتباط بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي في جامعة صحار، الأمر الذي يعني وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي. وفي ضوء ما سبق تبين وجود تأثير معنوي للتقدير والمكافأة على الإبداع الإداري.

مما سبق يتبين أن فيما يتعلق بالفرض الأول: لا يوجد تباين معنوي بين آراء الموظفين في جامعة صحار فيما يتعلق بأبعاد المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي وفقا للخصائص الديموغرافية (النوع، سنوات الخدمة، المؤهل العلمي، الراتب والحوافز).

وفيما يتعلق بالفرض الثاني: تبين أن هناك علاقة ارتباط أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي في جامعة صحار عند مستوى دلالة 0,01.

وفيما يتعلق بالفرض الثالث: والذي يتناول المقترحات التي تساهم في بيان شكل العلاقة بين أبعاد إدارة المواهب وأبعاد الإبداع التنظيمي في جامعة صحار يوصي الباحث بما يلي:

- يجب أن تهتم جامعة صحار بالعاملين بها وتسعى جاهدة لاجتذاب العاملين الموهوبين عن طريق توفير بيئة مناسبة تحتضن أعمالهم وتشجع موهبتهم.
- ضرورة خلق ثقافة تنظيمية داخل جامعة صحار تتناول أهمية إدارة المواهب البشرية ودورها في خلق ميزة تنافسية عن طريق إشراك رؤساء الأقسام في دورات تدريبية تساعد على فهم المواهب وتنميتها.
- ضرورة توفير جامعة صحار لبرامج محفزة لاستقطاب الموهوبين والمحافظة عليهم.
- إتاحة القيادات الإدارية في جامعة صحار المجال للموهوبين لتطبيق أفكارهم ومقترحاتهم على أرض الواقع.

قائمة المراجع العربية:

- البياتي، فائز غازي، المطيري، بدري كرم. (2002). الإبداع الإداري لدى القادة المدراء وانعكاساته على كفاءة وفعالية منظماتهم، مجلة كلية المأمون، العدد (6)، بغداد، ص 70-89.
- الزغول، سائدة زياد فواز. (2018). " الإبداع التنظيمي وأثره على جودة الخدمة المقدمة في مستشفيات القطاع الحكومي لإقليم الشمال في الأردن"، رسالة ماجستير منشورة، كلية إدارة المال والأعمال، جامعة آل البيت.

- الزبيدي، بسنت رمضان. (2018). أثر إدارة المواهب على تعزيز القدرات التنافسية للموارد البشرية: دراسة مقارنة بين البنوك التجارية بالقطاع العام والقطاع الخاص"، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جمهورية مصر العربية، العدد (3)*، يوليو، ص 9-80.
- سلمان، قيس حمد. (2013). إدارة الموهبة: المنظور العلمي والاستراتيجي، *مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، العدد (72)*، ص 25-57.
- صالح، أحمد وسعد، علي. (2012)، إدارة الموهبة (المنظور العلمي والاستراتيجي)، *مجلة الإداري، معهد الإدارة العامة، مسقط، العدد (12)*، ص 11-44.
- العسال، مروة محمد رضا حسن. (2016)، استراتيجية إدارة المواهب لتعزيز ميزة تنافسية للمنظمة، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، جمهورية مصر العربية، العدد (1)*، يناير، ص 113-136.
- العلي، ريتا موسى عبدالله، (2013). العلاقة بين عمليات إدارة المعرفة، الإبداع التنظيمي وأثرهما في أداء المنظمة: دراسة تطبيقية على منظمات قطاع الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات في الأردن"، *رسالة ماجستير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط، الأردن*.
- العلي، فهد بن معيقل. (2017). " أثر ادارة المواهب في الاداء الوظيفي في المنظمات الحكومية في المملكة العربية السعودية"، *مجلة الحقوق والعلوم الانسانية، جامعة زيان عاشور بالجلفة، الجزائر، المجلد (10)*، أبريل، ص 1-20.
- عتوم، ضرغام أمين. (2016). أثر إدارة المواهب على أداء الأطباء المقيمين في المستشفيات التعليمية في وزارة الصح الأردنية ، *رسالة ماجستير منشورة ، كلية الأعمال ، جامعة عمان العربية .*
- علي، ناتاليا أحمد عبد. (2018). التحليل الوظيفي وتأثيره في تعزيز الإبداع التنظيمي: دراسة حالة في جامعة الكوفة"، *مجلة مركز دراسات الكوفة، العراق، العدد (49)*، ص 291-335.
- كاظم، عبد الله. (2008). أثر رأس المال الفكري في الإبداع التنظيمي، *مجلة القادسية للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد (10)*، العدد 3، ص 65-80.
- مرسي، مرفت محمد السعيد. (2013). أثر إدارة المواهب في اندماج العاملين من خلال التوازن بين العمل والأسرة كمتغير وسيط، *دراسة ميدانية على مستشفيات جامعة الزقازيق، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد 9، العدد (1)*.

المراجع الأجنبية:

Alias ,N& Hassan,R.,(2014).Examine the Mediating Effect of Employee Engagement on the Relationship Between Talent Management Practice and Employee Retention in the Information and Technology Organization in Malaysia , *Journal of Human Resources Management and labor studies* , vol.2,No.2,pp.227-242.

Chen,shin tien & Chang , Bao Guang ,(2012).The Effects of Absorptive Capacity and Decision Speed on Organizational Innovation ; A Study of Organizational Structure as an Antecedent Variable , *Contemporary Management Research* ,pp.27-50,vol.8,No.1.

Chuang ,L.M.(2005).An empirical study of the construction of measuring model for organizational innovation in Taiwanese high-tech enterprises , *The Journal of American Academy of Business* , vol,9,pp299-304.

Delgado-Verde,M.,et al.(2011).Social capital , relational capital and technological innovation , An application to Spanish manufacturing high and medium – high technology , *Journal of Economics and Business* , vol.14,pp.207-221.

Mavondo , F,T.,Chimhanzi , J. and stewart , J.(2005),Learning orientation and market orientation: Relationship with innovation human resource practices and performance , *European Journal of Marketing* , vol.39,pp.1235-1263.

Tajuddin , Dewi & Ali , Rosalan and Kamaruddin ,(2015). *Badrul Hisham. Developing Talent Management Crisis Model for Quality Life of Bank Employees in Malaysisa. Asian Conference on Environment-Behavior Studies* , Pericardia – Social and Behavioral Sciences , p.80-84.

Vural. Y., VARDARLIER P., and AYKIR, A.(2012). The Effects of Using Talent Management With Performance Evaluation System Over Employee Commitment, *8th International Strategic Management Conference, Barcelona- Spain, Procedia-Social and Behavioral Sciences*, Vol 58, 340-349.

