



The effect of talent management on cognitive inertia

An exploratory study of the opinions of a sample of teachers at the College of Fine Arts /

Babylon University

*تأثير ادارة المواهب في القصور الذاتي الادراكي

دراسة استطلاعية لآراء عينة من التدريسيين في كلية الفنون الجميلة/ جامعة بابل

** أ.د. زينب عبد الرزاق الهنداوي

** غزوان محمد جاسم البحراني

Abstract:

The current research aims to test the effect of talent management on inertia, and the problem of the field study was represented in the presence of a clear shortcoming in the application of the perceived organizational support method. The questionnaire was used as a main tool for data collection from a sample that included (173) teachers at the College of Fine Arts, University of Babylon, and a number of methods were used. The statistical analysis to prove the validity of the research hypotheses such as the arithmetic mean, standard deviation and the simple correlation coefficient. The statistical analysis produced a number of results, perhaps the most prominent of which is the existence of a significant significant effect relationship for talent management (with its dimensions) in inertia, and there is an inverse correlation with a moral significance between talent management (with its dimensions).) and variable (inertial)

*بحث مستل.

**جامعة بابل – كلية الإدارة والاقتصاد .

المستخلص

يهدف البحث الحالي الى اختبار تأثير ادارة المواهب بأبعادها (الاستقطاب ، تطوير المواهب ، الاحتفاظ بالمواهب / ادارة اداء الموهبة) في القصور الذاتي الادراكي وتمثلت المشكلة الميدانية بوجود قصور واضح في تطبيق ادارة المواهب، استعملت استمارة الاستبانة كأداة رئيسة لجمع البيانات من عينة شملت (١٧٣) تدريسي في كلية الفنون الجميلة جامعة بابل، واستعين بعدد من الوسائل الإحصائية لإثبات صحة فرضيات البحث كالمتوسط الحسابي والانحراف المعياري ومعامل الارتباط البسيط، وقد أفرز التحليل الاحصائي عدداً من النتائج لعل أبرزها وجود علاقة تأثير ذات دلالة معنوية لإدارة المواهب (بأبعادها) في القصور الذاتي الادراكي، كما وتوجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين ادارة المواهب (بأبعادها) ومتغير (القصور الذاتي الادراكي)

المقدمة:

شهد العالم في الآونة الأخيرة تطورات سريعة وجذرية في المفاهيم والمصطلحات والأفكار الإدارية والتنظيمية وخاصة في مجال ادارة المواهب والتركيز على القصور الذاتي لتأثيره في المنظمة فوجدت المنظمات نفسها أمام تحديات كبرى مما يدفعها إلى مواجهة هذا التحديات من خلال تقديم الجديد والأفضل .

ومع استشراف المستقبل برؤى واضحة بات تطبيق إدارة المواهب في المنظمات العامة ومنظمات الأعمال أمر في غاية الأهمية وذلك لما تقدمه إدارة المواهب في تعزيز العنصر البشري لضمان إعداد ملاكات بشرية على درجة عالية من الأداء والابتكار في المستقبل حيث إن وجود هذه المواهب في المنظمة سيمدهم بمزيد من العناية والاهتمام بتنمية خبراتهم ودافعيتهم نحو العمل والإنتاجية وما سيأثره على القصور الذاتي، لاسيما وأن أغلب المنظمات تسعى لاختيار أفضل الأساليب وتوفير المناخ الملائم لأطلاق طاقاتها بالابتعاد عن المجالاتية وأطلاق القدرات للابتكار والأبداع بما يكفل للمنظمة من تحقيق أهدافها الذي لم يعد حالة استثنائية في بيئة المنافسة لمواكبة الابتكارات والمعارف المتسارعة للتكيف مع البيئة بأحداث تغييرات في المجالات التنظيمية الأساسية ومن هذا المنطلق أنصب اهتمام البحث الحالي على معرفة دور ادارة المواهب الذي سيؤدي إلى زيادة التزام الموظفين وإحساسهم بالتنمية الذاتية.

اولاً: مشكلة البحث

يعبر القصور الذاتي عن كل ما هو بحاجة إلى تغيير أو تطوير أو تجديد في التنظيم ويعبر كذلك عن الحالة التي تكون فيها المؤسسة أو المنظمة في حالة ركود أو قصور تنظيمي والذي يطل جوانب

مختلفة من هياكلها ووحداتها التنظيمية والإدارية ووظائفها، وكذلك طبيعة أعمال أفرادها وبيئتهم، فالقصور يمكن أن يساعد على استقرار المنظمة واستمرارها ويمكن أن يجعل وضعها غير فعال وغير منتج، فالحفاظ على بيئة مستقرة غير متغيرة قد يضمن لأفراد التنظيم جو من التوازن والاستقرار، إذ إن معظم المنظمات تواجه مشكلات وتحديات ناتجة من النقص في الموظفين الموهبين أو ذوي المهارات العالية. وخاصة ونحن نعيش في عصر العولمة إذ أصبحت الحدود شبه ملغاة ، لهذا فأن المنظمات التي تفتقر إلى الأدوات والاستراتيجيات اللازمة للاستقطاب وتوظيف المواهب الجديدة قد تواجه مشاكل في قدرتها على التنافس والتوسع والابتكار فإن الموهبة تسير بمحاذاة الكفاءة والفاعلية والجودة ، وبناءً على ذلك تمثلت مشكلة البحث بالتساؤل الرئيسي الاتي (هل تؤثر ادارة الموهبة بأبعادها في تقليل القصور الذاتي) واشتقت عنه التساؤلات الفرعية الآتية:-

١- هل تمتلك عينة البحث تصورا واضحا عن مفهوم ادارة الموهبة والقصور الذاتي الادراكي؟

٢- هل تؤثر ادارة المواهب في القصور الذاتي؟

٣- ما هو مستوى القصور الذاتي الادراكي لدى عينة البحث؟

٤- هل تدبر الكلية مواهبها بشكل صحيح ؟

ثانيا : أهمية البحث :

يمكن تحديد أهمية البحث على المستويين (العلمي والعملي) وعلى النحو الآتي :

أ – الربط بين متغيرات البحث " ادارة الموهبة والقصور الذاتي الادراكي "، وعليه سيسهم هذا البحث في سد النقص الحاصل في المكتبة العراقية في هذا المجال .

ب- التأطير النظري لمتغيرات البحث (ادارة الموهبة والقصور الذاتي الادراكي) وتعميق عملية فهمهما واستيعابهما لتنظم الى الابحاث والدراسات التي سبقتها بهدف الاثراء الفكري والتراكم المعرفي لمتغيرات البحث.

ج- تأتي أهمية البحث من أهمية متغيراته (ادارة الموهبة والقصور الذاتي الادراكي) وكذلك أهمية العينة

ثالثا: أهداف البحث:

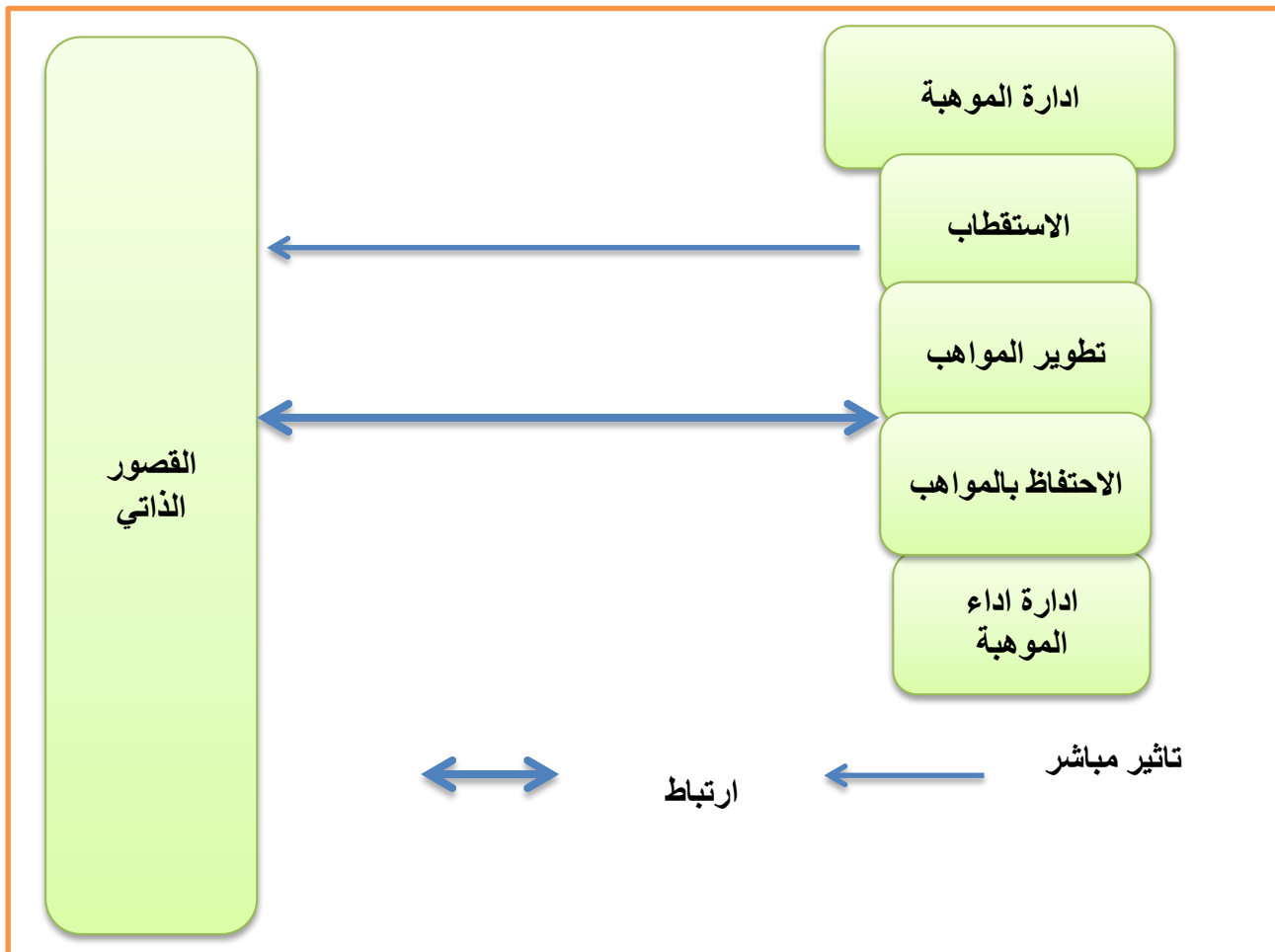
هناك مجموعة من الأهداف التي يمكن ان يحققها البحث وتتمثل بالآتي:

١- مدى امتلاك عينة البحث تصورا واضحا عن مفهوم ادارة الموهبة والقصور الذاتي الادراكي.

- ٢- قياس تأثير ادارة المواهب في القصور الذاتي الادراكي.
- ٣- تحديد مستوى القصور الذاتي الادراكي لدى عينة البحث.
- ٤- تحديد مدى ادارة الكلية لمواهبها.
- ٥- اختبار العلاقة بين ادارة الموهبة والقصور الذاتي، وتحديد طبيعة هذه العلاقة أن كانت ايجابية أو سلبية .

رابعاً : مخطط البحث :

يمثل مخطط البحث مجموعة من العلاقات المنطقية بين متغيراتها ، فقد وضع مخطط افتراضي استكمالاً لمعالجة مشكلته وتحقيق أهدافه. إذ يوضح طبيعة العلاقات وإتجاهات التأثير بين المتغيرات ويهدف الباحث إلى أن يكون المخطط مشتملاً على جميع المتغيرات الرئيسة والفرعية، ومن ثم إمكانية قياسها بشكل منفرد وبصورة اجمالية، بحيث يكون مجسدة للمشكلة والاهداف كما في الشكل (١):



في ضوء مشكلة واهداف البحث يمكن صياغة الفرضيات البحث الآتية:

- ١- الفرضية الرئيسة الاولى : توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين ادارة المواهب والقصور الذاتي الادراكي .
- ٢- الفرضية الرئيسة الثانية :يوجد تأثير ذات دلالة معنوية لإدارة المواهب في القصور الذاتي الادراكي

الجانب النظري

اولا: ادارة المواهب :

عرف (Sizer, 2010:18) ادارة الموهبة هي مجموعة متكاملة من العمليات ، والبرامج والمعايير الثقافية في أي منظمة صممت ونفذت لجذب وتطوير ونشر المواهب والاحتفاظ بها لتحقيق الأهداف المنشودة، وأشار (Hopkins, & Johns,2014:15) على انها مجموعة من عمليات الموارد البشرية التنظيمية التي تهدف الى جذب وتطوير وتحفيز العاملين والاحتفاظ بهم وخلق أداء عالي يلبي الأهداف والغايات الإستراتيجية والتشغيلية.

وبين (الحوشان ، ٢٠١٧ : ١٥٢) هي عملية بناء وتطوير قدرات ومواهب الموظفين لتحقيق التميز والمنافسة وذلك من خلال الاختيار الدقيق للعاملين الجدد وتطويرهم وتدريبهم والعمل على المحافظة على العاملين الحاليين وجذب الموهوبين ذوي الخبرات العالية للعمل في المنظمات

وعرف (عبد السلام وخرون ، ٢٠١٨ : ٣٣) هي مبادرة تهدف الى تحديد مصادر وجذب وتوظيف وتنمية والاحتفاظ بالموظفين ذوي الكفاءة العالية كما تهدف الى تطوير القيادة و وظائف الإدارة لتحقيق النجاح المستمر للمنظمة.

وأشار (الصعوب ، ٢٠١٩ : ١٦٣) على أنها نظام أداري يقوم على تحديد الوظائف الأكثر أهمية وحساسية في المنظمة والتي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال تزويدها بالقوى العاملة المناسبة لتأديتها بفعالية وكفائه عالية.

ثانيا: ابعاد ادارة المواهب :

تعد الابعاد الاساسية لإدارة الموهبة يمثل عوامل النجاح او العمليات الاساسية الضرورية لنجاح ادارة الموهبة ، والتي تناولها العديد من الباحثين في هذا المجال ، ونجد ان هناك آخرين يطلقون على هذه الابعاد بالعوامل او استراتيجيات او عناصر او ممارسات ادارة المواهب البشرية، وبناءً على ما تم ذكره من قبل مختلف الباحثين نلاحظ اتفاق اغلبهم على أربعة ابعاد هي الاقرب لواقع المنظمة قيد الدراسة وقد تم الاعتماد على المقياس الذي وضعه (عباس واخرون ٢٠١٧) ومن اهم الابعاد هي:-

١- الاستقطاب :

و يلخص الاستقطاب بقدرة المنظمة على جذب استقطاب الأفراد من أصحاب المواهب والكفاءة والقدرة العالية على تحقيق أهداف المنظمة ودعم توجهاتها الاستراتيجية من خلال أدائهم للأدوار المخصصة لهم بكفاءة وفاعلية (عتريس ، ٢٠١٨ : ٤٢٨) ، ويجب على إدارة المواهب في جميع المنظمات أن تعتمد على نهج منظم من جذب واستقطاب المهارات و تنميتها وتطويرها والتعامل مع هؤلاء الموظفين على أنهم موهبة حقيقية تستحق الرعاية والاهتمام والدفع بها الى الأمام والسعي لوضع الأشخاص المناسبين ذوي المهارات المناسبة في المكان المناسب بحيث يتوافر لدى المنظمات القدرات البشرية اللازمة لتحقيق أهدافها وبناء أفضليتها التنافسية على المنظمات الأخرى (الصعوب ، ٢٠١٩ : ١٦٤)

٢- ادارة اداء الموهبة :

وتعد إدارة أداء الموهبة وسيلة للحفاظ على السلوك الكفوء للموظفين الذين يؤدون بعملهم بشكل جيد وتتم إدارة الأداء من خلال وضوح الدور وأن تكون المسؤوليات والمهام الخاصة بالموهوبين واضحة حتى يكون عملهم باتجاه الأهداف التي تعمل المنظمة من أجل الوصول إليها (كسنة ، وقهيري ، ٢٠١٧ : ١٤٠) تهدف المنظمات من خلال إدارة الأداء الى تحليل أداء العاملين بكل ما يتعلق من صفات نفسية وبدنية ومهارات فنية وسلوكية وذلك من أجل تحديد نقاط الضعف والقوة لتحقيق فعالية المنظمة في الوقت الحالي أو في المستقبل ولتحقيق أهدافها (بالقرع ، ٢٠١٨ : ١٠) فهناك مهمات أساسية لإدارة الأداء الموارد البشرية وحيث يرى أنها تساعد في توضيح أهداف المنظمة وترجمتها الى الأفراد العاملين وتقديم مفهوم واضح لما هو مطلوب تحسينه بالإداء فهي تمثل عملية تحسين مستمر وتحثهم على العمل بروح الفريق وتشجع على طريقة تخاطب بين الرؤساء والمرؤوسين بصورة مشتركة (خليل ، وحسن ، ٢٠١٩ : ١٦٤).

٣-تطوير المواهب :

يهتم الموهوب بتطوير نفسه داخل المنظمة عن طريق تحسين أدائه الحالي، التطلع إلى المستقبل الذي يطمح إليه، فضلاً عن ما إذا كانت هناك مهارات فنية وسلوكية أو تحفيزية تتطلب التنمية وغالباً ما تعتمد المنظمة على الموهوبين من أجل تدريب باقي ملاكاتها، وذلك لخبراتهم التي تفوق الآخرين وقدرتهم على حل المشكلات وتبني الأفكار والحلول المميزة، ما يجعل منهم استثماراً لبرامج التدريب المكلفة (Chuck, 2017: 5)

إن على المنظمات الاحتفاظ بالأفراد الموهوبين وعدم مغادرته لان المغادرة لها تأثير غير عادي على عمل المنظمة ويجب توفير العروض المميزة للإبقاء على المواهب كتوضيح قيم العمل تقديم الأجر المناسب مراعاة القيم السلمية توفير الإحساس بالتقدير والاحترام (Zeyad,2015:53) ، و هي مجموعة من الأدوات التي تستخدمها المنظمة من أجل الاحتفاظ بالموظفين الموهوبين وتشمل حزمة التعويضات التنافسية والثقافة التنظيمية الداعمة للمواهب وفرض النمو المهني والشخصي وعمل يتسم بالتحدي والتوازن وتمكين العاملين الموهوبين (shaker,2017: 162)

ثانيا: القصور الذاتي الادراكي :

يرى (Majid et al, 2011 :383) ان القصور الذاتي هو بمثابة العامل الرئيسي للتلوث التنظيمي الذي يؤثر على جودة الفعالية التنظيمية داخل المنظمة بالإضافة الى تأثيره المباشر على عمليات التغيير التنظيمي . كذلك عدم استغلال المنظمة للفرص المتاحة وعدم قدرتها على مواجهة نقاط الضعف.

يذكر (Larsen & Lomi, 2012 :271) ان القصور الذاتي هو عبارة عن اتجاهات رسمية تواجه المنظمات احيانا لتقاوم التغيير والابتكار والابداع والتطور في المنظمة مع عدم قدرتها على تكوين واعادة تكوين مواردها الداخلية وتنميتها بالشكل الذي يساعدها على مواجهة التطور العالمي والمنافسة السريعة في عالم المنظمات.

ويفسر (Louw&Martins,2014:55) ان المقاومة الفردية هي منبع القصور، فالأفراد يميلون لمقاومة اي تغيير قد يحدث في المنظمة، وهذا يعود الى عوامل نفسية كالخوف من احداث غير متوقعة او ان التغيير قد لا يلبي طموحاتهم.

يرى (Amiripour,2017:٣٩) ان القصور الذاتي يؤثر في المنظمات بصور متعددة منها، ضعف في اداء المنظمات للدرجة التي تجعلها غير قادرة على تبني اي قدرة، وفي بعض الاحيان يُعرض المنظمات للفشل عند حدوث التغييرات في البيئة المحيطة.

ويعرف (العبيدي ، ٢٠١٧ : ١٢٠) القصور الذاتي على انه مرض تنظيمي خطير يصيب المنظمات بين فترة واخرى مما يجعل المنظمة بعيدة كل البعد عن التطور والتغيير التنظيمي السليم والذي يهدد بدوره البيئة التنظيمية من الداخل وجعلها غير مستقرة ومملة بالإضافة الى عدم قدرتها على التواصل مع البيئة الخارجية مما يجعلها قريبة من الهاوية والضياع في عالم الاعمال.

ويرى الباحث ان القصور الذاتي هو مقاومة المنظمة للتحويلات وعدم قدرتها على الاستجابة للتغيرات البيئية بصورة سريعة ومرنة، اذ تقاوم المنظمات اي عملية تغيير والحفاظ على الوضع الراهن، اذ ان التغيير قد لا يلبي طموحاتهم او انه قد يتسبب في فقدان وظائفهم.

سمات القصور الذاتي :

المنظمات بطبيعتها محافظة وتقاوم بشدة التغيير فنلاحظ أن المنظمات ترغب باستمرار بالعمل بنفس الطريقة التي اعتادت عليها لسنوات، وذلك بالرغم من تغيير أو عدم تغيير الحاجة لخدماتها(عطية ، ٢٠٠٣: ٣٥٣).

تحتاج المنظمات ككيانات متكيفة مع البيئة إلى التعامل مع المتطلبات المتغيرة لهذه البيئة لتستمر مدى الحياة، ووفقا لهذا الرأي فالمنظمات تعمل في بيئة ديناميكية تتميز بالتغيرات الاجتماعية والقانونية والتكنولوجية والاقتصادية والسياسية، وناهيك عن ذلك فهي كيانات خاملة تتميز بهياكل ثابتة وقوية تفضل التغيير البطيء أو القليل، خاصة في السمات التنظيمية الأساسية كأهداف المنظمة، وأشكال السلطة والاستراتيجيات، و استغلال الفرص البيئية، أو تجنب الثغرات في الوقت المناسب، فالقصور الذاتي يعد حافزا يقاوم عملية التغيير داخل المنظمة، حافزا لعملية التطوير والتجديد(Musab,2016: 165)

القصور لا يتسبب بوقف التغيير في المنظمات، و انما يسهم في جعله أبطأ، كما أنه يجعل المنظمات غير قادرة على الاستجابة للتغيرات المحيطة بها، وقد يكون الجمود إيجابيا في بعض الأحيان مثل الحالات التي تكتشف فيها المنظمة أن الاستمرار في مشروع أو القيام بإجراءات أو تعديلات ما يكلفها الكثير لو استمرت به، فعملية تغيير وتحول المنظمات من حال إلى حال هي عملية صعبة للغاية، وتكمن الصعوبة في عمليات تغيير الاستراتيجيات والهيكل والإجراءات الإدارية، والتي تكون محفوفة بالمخاطر وصعبة ومكلفة وتستهلك الكثير من الوقت(العنزي وآخرون ، ٢٠٢٠: ١٥٩)

ان الاستجابة البطيئة لأي تغيرات خارجية أو داخلية من أكبر المشاكل التي تواجه المنظمات في مختلف مراحلها، خصوصا بوجود قنوات اتصال راسخة مع الإدارات والشركاء والمجتمع، إن السمة البارزة للقصور الذاتي هو ما يسمى بالزخم الكامن في هذا القصور، على الرغم أن القصور يؤخر التغيير بشكل أساسي إلا أنه يساهم أيضا في هذا الزخم الذي يدفع المنظمات إلى الأمام ويعزز الوضع الراهن ويحافظ عليه، ويعزز الموثوقية التنظيمية للهياكل والعمليات والإجراءات المستقرة والثابتة، ومع توفير الحماية والاستقرار اللازمان لضمان الأداء تولد هذه الميزات أيضا مقاومة التغيير ويظهر

هذا الزخم بشكل مركب من القصور اذ تقوم المنظمة بتنفيذ تغييرات مختلفة ولكن يتم تنفيذ نفس دورة التغييرات مرارا وتكرارا (majid,2011:383)

تسعى المنظمات دائما إلى تطبيق نفس الإجراءات، لإعادة انتاج نفس الوصفات للنجاح واستمرارية أداء وظائفها وإتقان نفس الأساليب التنظيمية، فما تريده المنظمة قبل كل شيء هو القيام بعملها، فبدون القصور لا تستطيع المنظمة أن تعمل، فإذا كان ولا بد دائما من إعادة اختراع كل شيء وكان الجميع في حالة ابتكار وارتجال دائمين فسيكون التفاعل مستحيلا. (frederic, 2020: 162).

الجانب العملي

اولا. اختبار فرضية الارتباط الرئيسة الاولى :

تحدد فرضية الارتباط الرئيسة الاولى باستكشاف مستوى التلازم بين متغير ادارة المواهب ومتغير القصور الذاتي والتي محتواها (توجد علاقة ارتباط عكسية ذات دلالة معنوية بين (ادارة المواهب) بأبعاده ومتغير (القصور الذاتي الادراكي) احادي البعد

اذ يبين الجدول (١) ان هناك تلازم عكسي بنسبة قوية بين توافر (ادارة المواهب) بأبعاده (الاستقطاب، التطوير ، ادارة اداء الموهبة، الكفاءة الذاتية) والمتغير المعتمد (القصور الذاتي الادراكي)، فقد كانت قوة الارتباط تبلغ ($-.484^{**}$) وهي علاقة ارتباط عكسية وذات دلالة معنوية استنادا الى مؤشر (Sig.) الذي كان ضمن مستوى معنوية (1%) اي بمستوى ثقة بالنتيجة (99%)، اذ تفسر هذه النتيجة ان جامعة بابل-كلية الفنون الجميلة يمكنها من خلال تعزيز ادارة المواهب في الاستقطاب والتطوير وادارة اداء الموهبة والاحتفاظ بالمواهب في جامعة بابل- كلية الفنون الجميلة من التأثير في مستوى عملها والحد من القصور الذاتي، وبناء على سبق فان النتائج اعلاه تقدم دعما لقبول تحقق الفرضية الرئيسة الاولى المختبرة التي محتواها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين (ادارة المواهب) بأبعاده ومتغير (القصور الذاتي الادراكي) ضمن حيز جامعة بابل - كلية الفنون الجميلة.

الجدول (1) مصفوفة معاملات الارتباط بين ادارة المواهب بأبعاده والقصور الذاتي الادراكي

ادارة المواهب	الاحتفاظ بالموهبة	ادارة اداء الموهبة	التطوير	الاستقطاب	
$-.484^{**}$	$-.450^{**}$	$-.385^{**}$	$-.338^{**}$	$-.420^{**}$	Pearson Correlation
القصور الذاتي					

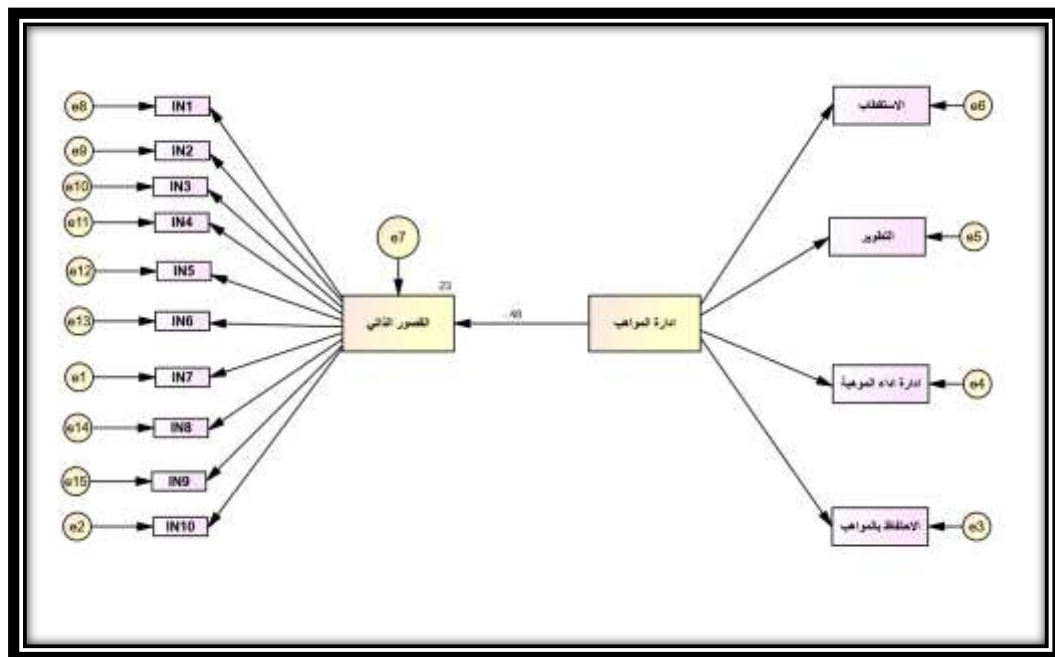
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000
	n	173	173	173	173	173

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

المصدر: مخرجات برنامج spss v.25

ثانياً. اختبار علاقة التأثير للفرضية الرئيسة الثانية: سيتم في هذه الفرضية التحقق من مقدار تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد والتي محتواها (يوجد تأثير عكسي ذو دلالة معنوية لإدارة المواهب في القصور الذاتي الإدراكي على مستوى كلية الفنون الجميلة-جامعة بابل) من خلال الاعتماد على منهج النمذجة الهيكلية (Structural Equation Model) التي تمثل بديل أفضل لأنها لا تستخرج حجم التأثير والمعنوية الاحصائية فقط وإنما تستخرج مدى ملائمة البيانات للنموذج المقترح للدراسة في ضوء عدد من المؤشرات الاحصائية، وبهدف اجراء الاختبار تم تصميم الشكل (٢) والجدول (٢) لتحديد علاقات التأثير ومعنويتها بين المتغيرات وكما موضح في ادناه،

الشكل (٢) اختبار التأثير المباشر لفرضية التأثير الرئيسة الاولى



المصدر: اعداد الباحث باعتماد مخرجات برنامج (Amos. V.23)

الجدول (٢) الازان الانحدارية لاختبار فرضيات التأثير المباشر ادارة المواهب والقصور الذاتي

المتغيرات	المسار	المتغير والابعاد	P	C.R.	S.E.	S.R.W Estimate
ادارة المواهب		القصور الذاتي	***	-7.257	.093	-.676
	<---	الادراكي				-.484

المصدر : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج Amos V.23

يبين الجدول (٢) والشكل (٢) مجموعة النتائج المتعلقة باختبار التأثير المباشر ادارة المواهب والقصور الذاتي الادراكي فقد بلغت قيمة معامل التحديد (التفسير) (R^2) (0.23)، وهذا يشير الى ان ادارة المواهب تفسر (23%) من التغيرات التي تحدث على مستوى القصور الذاتي الادراكي اما النسبة المتبقية والبالغة (77%) فتعود لتأثير متغيرات اخرى لم تدرس في النموذج الاحصائي للدراسة، في حين كانت قيمة التأثير المختبر بـ (Beta Standardized) $(\beta = -0.484, P < 0.01)$ وهي قيمة تدل على ان معامل الميل الحدي يؤثر علاقة عكسية سالبة بين متغير ادارة المواهب والقصور الذاتي، وتعد هذه القيم ذات دلالة معنوية لان (القيمة الحرجة C.R.) حصلت على مقدار اكبر من (1.96) وهي قيمة معنوية عند $(P < 0.001)$ ويشير مضمون هذه النتيجة الى الاهتمام بإدارة المواهب من كلية الفنون الجميلة سينعكس ايجابا في تخفيض القصور الذاتي فيها.

وبناء على النتائج اعلاه يتوفر دعم لقبول مسار فرضية التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع وهي تطابق توقعات البحث في اطاره الفكري.

الاستنتاجات :

١- هناك تلازم عكسي بنسبة قوية بين توافر (ادارة المواهب) بأبعادها (الاستقطاب، التطوير ، ادارة اداء الموهبة، الكفاءة الذاتية) والمتغير المعتمد (القصور الذاتي الادراكي)، اذ تفسر كلية الفنون الجميلة يمكنها من خلال تعزيز ادارة المواهب في الاستقطاب والتطوير وادارة اداء الموهبة والاحتفاظ بالمواهب من التأثير في مستوى عملها والحد من القصور الذاتي.

٣- ان الاهتمام بإدارة المواهب من ادارة كلية الفنون الجميلة سينعكس ايجابا في تخفيض القصور الذاتي لدى الافراد فيها.

- ٤- تستقطب الكلية الأفراد الموهوبين وذلك لوجود قناعة بان الحصول على الافراد الذين يمتلكون مهارات وقدرات مميزة ليس بالأمر الصعب على الكلية قياسا ببقية الكليات بذات التخصص.
- ٥- ان الكلية المدروسة لديها القدرة على توفير متطلبات الاستقرار الوظيفي اللازمة للعاملين الموهبين فضلا عن مد جسور التواصل فيما بينهم لغرض تعظيم الاستفادة.
- ٦- تسعى الكلية عينة الدراسة الى الاهتمام بتعيين الافراد الذين يمتلكون موهبة ويمتازون بكفاءة من خلال بعض المميزات المقدمة لهم.
- ٧- تهتم الكلية بشكل كبير بالتطوير في جميع مستوياتها الادارية وضمن جميع اقسامها وشعبها الادارية .

التوصيات :

- ١- على الكلية ان تسعى الى الاهتمام بتعزيز ادراك عينة الدراسة مما يحفزهم لتقديم افضل ما يستطيعون .
- ٢- العمل على دعم التواصل لعينة الدراسة ومشاركتهم وحضورهم في الندوات والورش والمؤتمرات العلمية في مجال تخصصهم.
- ٣- التشجيع على ممارسة ادارة المواهب داخل الكلية المبحوثة من خلال تحسين طرق المعاملة بين الموظفين ووضع أهداف عامة ومحاولة توحيد اللغة المشتركة وتكوين روابط قريبة وفهم متبادل وذلك من شأنه تعزيز نفسية الموظف والوصول الى نتيجة مرضية للطرفين.
- ٤- ضرورة الاعتماد على الاساليب الحديثة في استقطاب الافراد الموهوبين وتقديم المحفزات التي تجعلهم يفضلون العمل في الكلية .

المصادر

- ١- بلقرع ، فاطمة ، (٢٠١٨) ، "مساهمة إدارة المواهب في تحقيق الفاعلية التنظيمية" ، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير ، مجلة إدارة الأعمال والدراسات الاقتصادية. العدد والمجلد ؟
- ٢- الحوشان ، ممدوح محمد ، (٢٠١٧) ، " واقع تطبيق إدارة المواهب مع القيادات المدرسية بمدينة الرياض" ، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية ، العدد السابع ، الجزء الثالث.
- ٣- خليل ، بشرى ، وحسن ، دنيا ، (٢٠١٩) ، " دور عمليات إدارة المواهب في التحول الى منظمة ذكية ، دراسة استطلاعية في وزارة الكهرباء ، دائرة التدريب والتطوير" ، مجلة الإدارة والاقتصاد ، العدد ٤٢ .

٤- الصعوب ، سامر ،(٢٠١٩)، "مدى تطبيق استراتيجيات إدارة المواهب في كلية التربية الرياضية في الجامعات الأردنية من وجهة نظر أعضائها" ، مجلة المنارة ، جامعة آل البيت ، المجلد ٢٥ ، العدد ١ .

٥- عباس ، سامي أحمد ، وعطا ، خالدية مصطفى ،(٢٠١٧) ، "أدارة الموهبة وتأثيرها في دعم القرارات الإستراتيجية للمنظمات دراسة استطلاعية لآراء عينة من مديري ورؤساء الأقسام في مستشفى مدينة الطب – بغداد" ، الجامعة المستنصرية ، كلية الإدارة والاقتصاد.شنو هذا رسالة لو بحث

٦- عبد السلام ، رمضان ، وأبو وردة ، شيرين ،(٢٠١٨)، "اثر ممارسات إدارة المواهب على سلوكيات العمل المضادة الإنتاجية تجاه المنظمة ، دراسة تطبيقية على الوحدات ذات الطابع الخاص بجامعة المنصورة" ، مجلة الدراسات التجارية المعاصرة ، العدد الرابع.

٧- العبيدي، عصام عليوي صاحب ،(٢٠١٧)، "الايدلوجية التنظيمية وانعكاسها في الجمود التنظيمي" ، مجلة الكوت للعلوم الاقتصادية والادارية ، العدد ٢٥ .

٨- عتريس ، محمد عبد ،(٢٠١٨)، "أدارة المواهب بالتعليم العالي في الولايات المتحدة الأمريكية وإمكانية الإفادة منها في مصر" ، كلية التربية ، جامعة الزقازيق ، مجلة الإداري التربوية ، العدد العشرون.

٩- العنزي، اميرة خضير كاظم ، مهند حميد ياسر العطوي ، زينب هادي معيوف الشريفي،(٢٠٢٠)، "القابليات التنظيمية ودورها في الحد من القصور الذاتي ، دراسة تحليلية لآراء عينة عن موظفي الادارة الوسطى في معمل باتا الكوفة" ، المجلة العراقية للعلوم الادارية ، المجلد ١٤ ، العدد ٥٨ .

١٠- كسنة ، محمد وقهيري ، فاطمة ،(٢٠١٧) ، "دور إدارة المواهب في تميز إدارة الأعمال" ، مجلة الامتياز لبحوث الاقتصاد والإدارة المجلد (١) ، العدد ١ .

11- Al-Azzam Zeyad Faisal (2015) ,"Talent Management in 21st Century Theory and Application", تكملة المصدر,

12- Amiripour, Parvaneh, Dossey, John A., & Shahvarani, Ahmad, (2017), “ Impact of Organizational inertia and Dynamic Capabilities on Educational Performance of the Charitable Societies and its Impact on Mathematical performance of Elementary At-Risk Students”, Journal of New Approaches in educational Research, Vol.6, No.1

- 13- Chuck O'Bryan , Anne Marie Casey(2017) , "Talent Management: Hiring and Developing Engaged Employees" , تكملة المصدر
- 14- frédéric fréxy, "inertie des organisations", obstacle au monde d'après, 05/06/2020.
- 15- Hany , shaker , (2017) , Talent Management: How the World's Leading Corporations Manage, Develop, and Retain Top Talent (NOOK Book)التأكد من المصدر
- 16- Hopkin & Jons , 2014 , "Talent Management is strategic partner in creating an organizational culture where JHU is Recognized as the employer of choice & where faculty and staff. تكملة المصدر
- 17- Larsen , E ,. Lomi , A ,. (2012) , " Representing change: a system model of organizational inertia and capabilities as dynamic accumulation processes" , Simulation Modelling Practice and Theory 10 .
- 18- Louw, G J. & Martins, N. (2014), “ Exploring Inertia in A Typical State Organization”, Journal of Industrial Psychology, Vol.30, No.1
- 19- Majid, Abdul, Abdullah, Muhammad Tanweer, Yasir, Muhammad and Tabassum, Naila (2011),” Organizational inertia and change portfolio: An analysis of the organizational environment in developing countries”, African Journal of Business Management, Vol.5, No.2.
- 20- Musab ababneh, "structural inertia, social media and organizaional change, macrothink institute", business and research, vol.6, no.1, 2016, w.w.w :macrothink.com/ber..
- 21- Silzer , Rob & Dowell , Ben, Strategy , " Driven Talent management A leader ship Imperative" , john wiley & sons , New York , 2010.