

واقع بيئة العمل الإبداعية في أكاديميات الإعلام الرقمي وفق أفضل الممارسات العالمية لإدارة المواهب
(*The Reality of the Creative Work Environment In Digital Media Academies According to the Best International Practices For Talent Management*)

Isa bin Fadhil bin Saif al-Hosni* Fakhrul Adabi Abdul Kadir**

Abstract

This study aimed to identify the reality of the creative work environment represented by (organizational structure, training, technology, incentives, and working conditions) on talent management represented by (planning the workforce of talented people, motivating and developing talented workers, and evaluating the performance of talented workers) in academies. Digital media. The researcher followed the descriptive analysis method. The study derives its importance from researching the relationship of the creative work environment to talent management. The research was chosen due to the lack of organizations' focus on knowing the importance of the creative work environment that may affect talent management and reflect on their creativity. Therefore, the problem of the study lies in answering the main question: What is the reality of the creative work environment in digital media academies according to the best international practices for talent management? The study was conducted on a random sample, and the study population consisted of all employees of digital media academies, who numbered (250) employees. The sample was selected and distributed electronically according to the sample size determination table developed by Cressy and Morgan, which consisted of (175) employees. The researcher designed a questionnaire to measure the study variables. The study concluded with a set of results, the most prominent of which is that there is a statistically significant effect at the significance level (0.05) of the creative work environment represented by (organizational structure, training, technology, incentives, working conditions) on talent management represented by (planning for a talented workforce, motivating... And developing talented workers, evaluating the performance of talented workers) in digital media academies. The study recommended many recommendations, the most prominent of which were: working to improve the work environment for employees in digital media academies, especially with regard to the organizational structure, training,... incentives, Do not overlook this as it is positively linked to talent management.

Keywords: *creative work environment, digital media academies, global best practices, talent management*

* Isa bin Fadhil bin Saif al-Hosni. Email: Issa-alhosni@hotmail.co.uk

** Fakhrul Adabi Abdul Kadir, Senior Lecturer, Department of Dakwah and Human Development, Academy of Islamic Studies Universiti Malaya 50603 Kuala Lumpur, Malaysia. Email: fakhruladabi@um.edu.my

الملخص

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على على واقع بيئة العمل الإبداعية المتمثلة في (الهيكل التنظيمي، التدريب، التكنولوجيا، الحوافز، ظروف العمل) على إدارة المواهب المتمثلة في (التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين، تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين، تقويم أداء العاملين الموهوبين) في أكاديميات الإعلام الرقمي، اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليل، وتستمد الدراسة أهميتها من البحث في علاقة بيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب، وجاء اختيار البحث لقلّة تركيز المنظمات لمعرفة أهمية بيئة العمل الإبداعية التي قد تؤثر على على إدارة المواهب وينعكس على إبداعهم. وعليه فإن مشكلة الدراسة تكمن في الاجابة على التساؤل الرئيسي: ما واقع بيئة العمل الإبداعية في أكاديميات الإعلام الرقمي وفق أفضل الممارسات العالمية لإدارة المواهب؟ وقد أجريت الدراسة على عينة عشوائية، تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي أكاديميات الإعلام الرقمي والذين يبلغ عددهم (250) موظف. وتم اختيار العينة وتوزيعها إلكترونياً وفقاً لجدول تحديد حجم العينة الذي وضعه كريسي ومورجان والمكونة من (175) موظف، وقام الباحث بتصميم استبانة لقياس متغيرات الدراسة. وقد خلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أبرزها يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل الإبداعية المتمثلة في (الهيكل التنظيمي، التدريب، التكنولوجيا، الحوافز، ظروف العمل) على إدارة المواهب المتمثلة في (التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين، تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين، تقويم أداء العاملين الموهوبين) في أكاديميات الإعلام الرقمي، وأوصت الدراسة بالعديد من التوصيات كان أبرزها: العمل على تحسين بيئة العمل لدى الموظفين في أكاديميات الإعلام الرقمي ، خاصة فيما يتعلق بكل من الهيكل التنظيمي، التدريب ،... الحوافز ، وعدم إغفال ذلك حيث يرتبط ايجابيا بإدارة المواهب.

الكلمات المفتاحية: بيئة العمل الإبداعية، أكاديميات الإعلام الرقمي، الممارسات العالمية، إدارة المواهب

المقدمة

ان منظمات الأعمال الاقتصادية في عصرنا الحالي تسعى إلى عمل الكثير من التغيرات السريعة والتي تتناسب مع العصر الحالي وهذا لضمان بقائها واستمراريتها، فهي تسعى بشكل دؤب إلى تحقيق الأهداف التي أنشأت من اجلها والممثل الغرض الأول من وجودها، وبناء على هذا فإن قضية بيئة العمل الابداعية تحظى بإهتمام عالمي بشكل كبير لأن بيئة العمل الابداعية تعتبر من المقومات الهامة لإنجاح المؤسسات الاقتصادية، والعنصر البشري هو العنصر الأهم في بيئة العمل الابداعية وفي تحقيق فاعلية وكفاءة المؤسسة وهو يُعد من أهم الأسباب التي تقود إلى تحسين القرارات وتحسين أداء الموظفين أيضا وهذا من خلال التشجيع على إدارة المواهب لان إدارة المواهب يعتبر من المواضيع بالغة الأهمية في الأعمال الإدارية لما له من تأثير ايجابي يعود بالمنفعة على المؤسسات والعاملين فيها لأنه يعد عامل اساسي يتجاوب مع المتغيرات السريعة، وبذلك فقد اصبحت الحاجة ملحة إلى توفير بيئة عمل تشجع على الإبداع والذي يعتبر ظاهرة متجددة ومتأصلة يضاف إلى ذلك انه نشاط علمي في المؤسسات والتي تم إنشاؤها عن طريق افراد مبدعين وبيئة عمل مشجعة على الإبداع.

إدارة المواهب تقوم بدور كبير ورئيسي في رفع وتطوير قيمة المنظمة. والمنظمات بدورها تعمل وضع رؤوس اموال كبيرة بغية تبني التكنولوجيا والعمل على تطوير البنية التحتية للمنظمة وهذا كله بهدف زيادة نموها. وبالنظر إلى عدم كفاءة الموارد البشرية فإن السياسات والاستراتيجيات لا تعمل على تحقيق النتائج المطلوبة في الكثير من منظمات الأعمال. (جبوري واخرون، 2020). ان إدارة المواهب تستحق الاهتمام بالقدر الكافي ولا تقل أهمية عن الاهتمام بإدارة رؤوس الاموال بل يُفترض ان يتم الاهتمام بأدارة المواهب أكثر بكثير من إدارة رؤوس الاموال، وعلى المنظمة ان لا تصب جل اهتمامها على إدارة المواهب فقد بل يجب ان تحاول إجراء التغيير أيضا. وفي أوقات الازمات فان المنظمة الذكية تحافظ على رأسمها البشري أو مواهبها، كما وتعمل المنظمات الذكية بوضع التدابير الوقائية من اجل توفير النفقات الاضافية وبذل الجهود في تعليم الموارد البشرية، يضاف إلى ذلك البحث عن مواهب جديدة.(رميلة، 2019).

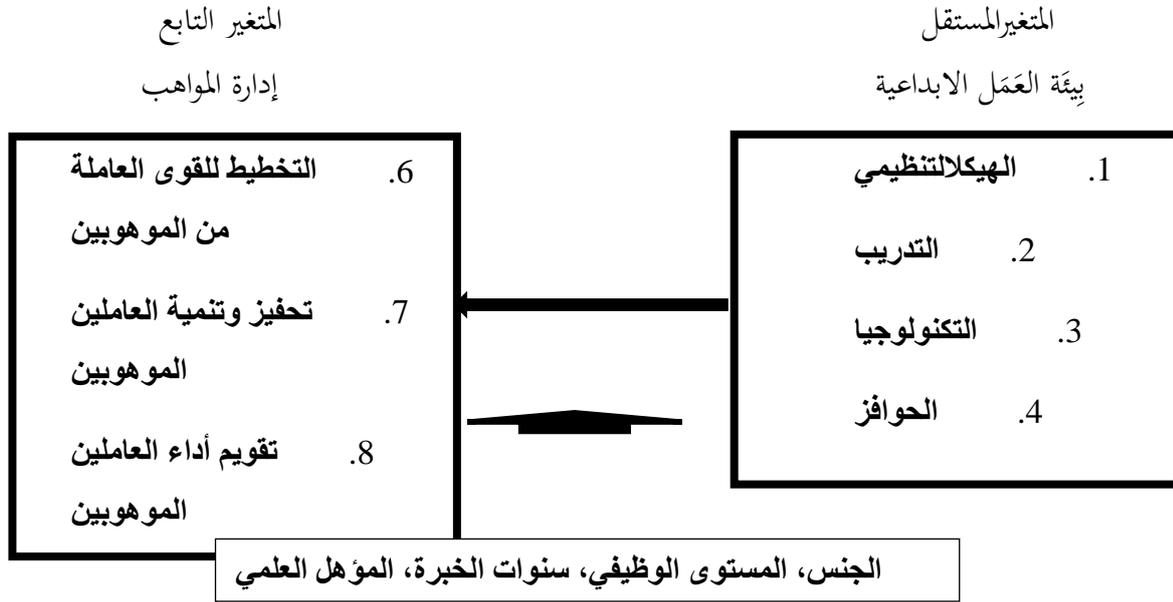
كما وقد أظهرت دراسة (Kehinde, 2012) ان هناك اثر ايجابي لادارة المواهب على الأداء العام للمنظمة، وان نظام إدارة المواهب يؤثر بشكل ايجابي على أداء الشركات متعددة الجنسيات والشركات الوطنية، ويمكن القول ان الاحتفاظ بالموارد البشرية الموهوبة والاحتفاظ بها في المنظمات المتعددة الجنسيات وخصوصا في المراكز الوظيفية الهامة في السوق العالمي هذا يقود إلى خلق ميزة تنافسية كبيرة بين المنظمات وتحسن الأداء بشكل ملحوظ وواضح. (Muntean, 2014).

بناء على هذا فإن هذه الدراسة سوف تعتمد على دراسة واقع بيئة العمل الإبداعية في أكاديميات الإعلام الرقمي وفق أفضل الممارسات العالمية لإدارة المواهب.

أنموذج الدراسة

النموذج التالي يوضح متغيرات الدراسة

شكل (1) نموذج الدراسة



حدود الدراسة: تمثلت في التالي:

الحدود الموضوعية: استهدفت الدراسة على التعرف على واقع بيئة العمل الإبداعية في أكاديميات الإعلام الرقمي وفق أفضل الممارسات العالمية لإدارة المواهب.

● الحدود البشرية: عينة عشوائية من موظفي أكاديميات الإعلام الرقمي.

● الحدود المكانية: أكاديميات الإعلام الرقمي.

● الحدود الزمانية: سيتم إجراء الدراسة في العام الدراسي 2023-2024.

التعريفات الإجرائية لمصطلحات الدراسة:

بيئة العمل: هي البيئة الموجودة في إطار المنظمة والتي تؤثر عليها من الداخل والتي تنعكس في الجوانب الفنية والإجرائية لأداء الشركة والتي تتمثل في ظروف العمل، الحوافز والمكافآت والتدريب و درجة المشاركة في صنع القرار والتعليمات والقوانين واحتياجات العمال. (رميلة، 2019).

الهيكل التنظيمي: الإطار العام الرئيسي الذي يحدد تسلسل المستويات الإدارية ونظم الاتصال والسلطة وأنظمة المسؤولية وأنظمة سير العمل في المؤسسة (المدني، 2019).

التدريب: هو عمل يتم تنظيمه ووضع خطط له لإكساب الموظفين في المنظمة معلومات ومعارف وخبرات جديدة، هدفه تطوير وتحسين العمل لدى الموظفين، وان يتحول ادائهم الى الأحسن (جبوري واخرون، 2020).

التكنولوجيا: تعرف إنها والأساليب والمعرفة والأدوات والأنشطة المستخدمة لتحويل المدخلات الى مخرجات ، وبالتالي فإن التكنولوجيا هي أحد أقوى عناصر قوى التغيير في المنظمة (المدني، 2019).

الحوافز: أنها مهيجات تعمل على إثارة السلوك الانساني وتأزر على توجيه أداء العمل لدى الفرد عندما تكون النيل على الحوافز مهما للفرد (رميلة، 2019).

ظروف العمل: هي بيئة العمل التي تحيط بالموظف وتؤثر في ادائه أو ميوله اتجاه انجاز العمل والفريق الذي يعمل معه وهيئة الإدارة التي يتبعها والمنظمة التي ينتسب إليها (جبوري واخرون، 2020).

ادارة المواهب: عبارة عن مجموعة أنشطة وعمليات ادارة الموارد البشرية التي تهدف الى استقطاب وتنمية وتحفيز والاحتفاظ بالافراد ذوي الأداء المتميز.(Sharma& Raval, 2017). جذب واختيار المواهب: تنفيذ برامج لاختيار الموهبين تعتمد على الأدوات والاساليب المناسبة بما يضمن اختيار الكفاءات ذوي المواهب والاداء المتميز.(Kumar, 2017). تنمية المواهب: عملية صياغة وتنفيذ استراتيجيات محددة لتطوير وتنمية المواهب بصورة تتوافق مع العمليات التنظيمية لادارة المواهب بالمؤسسة وهو ما يضمن تلبية الاحتياجات الحالية والمستقبلية من المواهب لتحقيق الاهداف التنظيمية(Bolander, et.al, 2017).

الاحتفاظ بالمواهب: الممارسات والانشطة التي تقوم بها المنظمة من أجل زيادة درجة ولاء العمل وتحسين الأداء(Kaliannan, et.al, 2016).

المبحث الأول: بيئة العمل:

من المتفق عليه ان بيئة العمل تقوم بدور كبير وحيوي في أداء المنظمات، وهذا من خلال تأثيرها في طبيعة المناخ التنظيمي والذي بدوره ينعكس على سلوك العاملين، ويقود إلى مدى جاهزية العاملين لبذل أقصى جهودهم لصالح المنظمة واستعدادهم برغبة قوية في الاستمرار والبقاء فيها، وقبولهم بالقيم والاهداف الأساسية للمنظمة. (القطامين، 2002).

ومما لا شك فيه ان بيئة العمل تعتبر من احد أسباب نجاح المنظمات، وان البيئة بطبيعتها تقوم بدور حيوي وفعال في تحقيق الأهداف المرسومة لخطوة التنمية الاقتصادية والاجتماعية. وبناء على ما تقدم سوف يتم تناول بيئة العمل من حيث المفهوم والأهمية والعوامل المؤثرة فيها، ودورها في تنمية الإبداع الوظيفي وهي على النحو الآتي:

مفهوم بيئة العمل:

بيئة العمل تُعرف على انها عبارة عن مجموعة من الخصائص والصفات والتي تميز العمل في مؤسسة ما عن غيرها من المؤسسات، وهي تنتشر بالمؤسسة ككل وبشكل شمولي وهذه الخصائص تتمتع بالاستقرار النسبي ويكون اعضاء المؤسسة والعاملين على ادراك تام بهذه الخصائص وهي تؤثر في سلوكهم، وأيضا هي عبارة عن نظام مفتوح متأثر ومؤثر بجميع العوامل البيئية المحيطة به. (الصمادي، 2015).

وعُرفت على انها: "كيان به عناصر تتفاعل مع بعضها البعض وقد تكون هذه العناصر بشرية فتتأثر تؤثر على بعضها البعض". وأيضا هي: "مجموعة عناصر تستمد من بيئة المنظمة الكلية وترتبط بمجموعة عناصر داخل حدود المنظمة وبالتالي فهي بذلك تشكل قوى تؤثر بشكل مباشر على المنظمة". (العنزي، 2018).

وفي ضوء ما تقدم من التعريفات نستنتج ان بيئة العمل هي عبارة المكان الذي يعمل الأفراد فيه وتتواجد فيه المتغيرات والظروف الخارجية والداخلية التي يتفاعل معها الفرد، وتتفاعل هي مع بعضها البعض بغية تحقيق الأهداف والغايات التي تم وضعها من قبل المنظمة تفيد تلبية حاجات ورغبات الأفراد العاملين فيها بشكل خاص، والمجتمع بشكل عام، وهذه العناصر تكون من آلات ومعدات وانظمة وتشريعات وقوانين ولوائح وقيم وسلوكيات وهياكل تنظيمية وحوافز مادية ومعنوية.

أهمية بيئة العمل:

لقد انصب الاهتمام ببيئة العمل من الناحية النظرية والتطبيقية نابع في اساسه من دورها المهم والرئيسي في نجاح المؤسسة وتحقيق اهدافها وتفاعلاتها مع التغيير والتجديد والابتكار ومواكبة التطورات والتغيرات السريعة على بيئة الأعمال المعاصرة، كما ولبينة العمل دور كبير ومهم في التطوير المؤسسي، فهي تعتبر مؤشر من خلاله يمكن قياس مدى رضا العاملين عن المؤسسة. (المعاينة، 2014).

كما تتجلى أهمية بيئة العمل ودورها في تأثيرها على المخرجات السلوكية للعاملين في المؤسسات، حيث انها تقوم بوضع السلوك الوظيفي والاخلاقي للعاملين في المؤسسة، وتعمل على تعديل وتشكيل القيم والاتجاهات التي يحملها العاملين، بالإضافة إلى سلوكياتهم الذين يظهرونها في موقع العمل، وهنا فإن

نجاح المؤسسة معتمد على المقدرة على توفير أجواء مستقرة وذات موثوقية عالية ومعنويات عالية بين العاملين. (الجبالي، 2014).

العوامل المؤثرة في بيئة العمل:

هناك العديد من العوامل والتي تؤثر في بيئة العمل وقد قام بتصنيفها (ابو حجلة، والحراشنة، 2013) على النحو التالي:

- 1- العوامل الخارجية: وهي متمثلة بظروف العمل، والبيئة الخارجية للعمل، والبيئة التقنية والبيئة الاجتماعية.
- 2- العوامل التنظيمية: وهي مشتملة على طبيعة البناء التنظيمي، البعد القيادي، المبالغة في المسؤوليات، نظام الحوافز والاجور، أهداف المنظمة، والصراعات التنظيمية.
- 3- العوامل الشخصية: وهذه العوامل تشمل كل من القيم، ودرجة المخاطرة.

المبحث الثاني: إدارة المواهب

مفهوم إدارة المواهب

إدارة المواهب: هي عملية مستمرة تتضمن جذب موظفين ذوي كفاءة عالية والاحتفاظ بهم، وتطوير مهاراتهم، وتحفيزهم باستمرار على تحسين أدائهم، وذلك لتحقيق أهداف العمل طويلة المدى (رضا، 2016).

إدارة المواهب هي اختيار والتعامل مع المرشحين الأنسب للعمل في شركة. تقوم الطريقة بتقييم فجوات المواهب والأدوار الفارغة، وتحديد موقع المتقدمين وتأهيل الموظفين، وتحسين قدراتهم. إن إشراكهم والاحتفاظ بهم وتحفيزهم سيساعد الشركة على تحقيق أهدافها طويلة الأجل (الكساسبة، 2016). إنها عملية مدارة بعناية ومتعمدة لتوظيف الأشخاص المناسبين ومساعدتهم على تحقيق أهم إمكاناتهم مع تحقيق أهداف العمل. قد يتضمن هذا البرنامج المشورة الرسمية وغير الرسمية، والإرشاد، والإعارة، وفعاليات التواصل مع أعضاء مجلس الإدارة.

أهمية إدارة المواهب

يشير نظام إدارة المواهب إلى إدارة دورة حياة الموظف بأكملها. ويشمل الإعداد والتوظيف وتنمية المواهب وإدارة الرواتب وغيرها من الأنشطة ذات الصلة (احمد واخرون، 2021).

يعد نظام إدارة المواهب ضروريا للمؤسسات لأنه يلعب دورا حيويا في تعظيم إمكانات موظفيها وتحقيق الأهداف الاستراتيجية. فيما يلي بعض الأسباب التي تجعل إطار عمل إدارة المواهب مهما:

استقطاب أفضل المواهب والاحتفاظ بها، ويجب على الشركات توظيف أفضل الموظفين والاحتفاظ بهم في سوق العمل التنافسي. تساعد أساليب التوظيف الشاملة والعلامات التجارية للشركات وحزم التعويضات التنافسية على جذب أفضل المواهب والاحتفاظ بها.

أفضل الممارسات في إدارة المواهب

إدارة المواهب هي عملية استراتيجية تهدف إلى تحقيق الاستخدام الأمثل للموارد البشرية في المنظمات لتحقيق أهدافها. ويتضمن تحديد الفجوات في قدرات الموظفين الحالية والمستقبلية، ووضع الخطط لسد هذه الفجوات. فيما يلي بعض أفضل الممارسات في إدارة المواهب:

1. تحديد الأهداف الإستراتيجية

أولاً، يجب أن يكون للمنظمة أهداف استراتيجية واضحة. ويجب أن تتضمن هذه الأهداف ما يجب على المنظمة تحقيقه لتحقيق النجاح، والكفاءات والمهارات التي ستكون ضرورية لتحقيق هذه الأهداف.

2. تحليل المواهب الحالية

ثانياً، يجب على المنظمة أن تفهم قدرات موظفيها الحاليين. ويشمل ذلك تحديد القوى العاملة الحالية، وتحديد القدرات والمهارات والمعرفة التي يمتلكها كل موظف (Bohlouli, 2017).

3. توقع الاحتياجات المستقبلية

ثالثاً: يجب على المنظمة أن تحدد احتياجاتها المستقبلية بناءً على أهدافها الإستراتيجية. ويشمل ذلك تحديد الكفاءات والمهارات والمعرفة التي ستكون ضرورية في المستقبل.

4. وضع الخطط لسد الثغرات

رابعاً، يجب على المنظمة وضع خطط لسد الفجوات بين القدرات الحالية والمستقبلية. يمكن أن يشمل ذلك التدريب والتطوير، والاستفادة من القوى العاملة الداخلية، والتوظيف الخارجي.

5. تقييم ومراجعة الخطة

وأخيراً، يجب على المنظمة تقييم ومراجعة خطة تخطيط المواهب الخاصة بها بانتظام للتأكد من أنها تلي احتياجاتها الحالية والمستقبلية. وينبغي أن يشمل ذلك مراجعة الأهداف الاستراتيجية، وتحليل القدرات الحالية، وتحديد الاحتياجات المستقبلية، ووضع الخطط لسد الثغرات (Brewster, et.al, 2017).

الدراسات السابقة

دراسة (جبوري واخرون، 2020) بعنوان قياس أثر عناصر بيئة العمل وعلاقتها بالابتداع الإداري للموظفين "دراسة حالة للموظفين بالمديرية الجهوية للخزينة بوهرا"

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على قياس أثر عناصر بيئة العمل و علاقتها بالأبداع الإداري للموظفين و قد تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفين المديرية الجهوية للخزينة بوهرا.

استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي المقارن حيث تكونت عينة الدراسة العشوائية من (118) فردا و لتحقيق هدف الدراسة قام الباحث بتطوير استبانة وفقا للإطار النظري، وقد توصلت هذه الدراسة في الاخير الي عدة نتائج أبرزها توجد علاقة بين وجود عناصر بيئة العمل ، و الابداع الاداري. كما خلصت الدراسة أيضا الى أن إجنح استقرار بيئة العمل تجعل العمال يخلقون الابداع الاداري.

دراسة (سلامة، 2021) بعنوان أثر استراتيجيات إدارة المواهب في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين: دراسة تطبيقية على شركات التأمين السورية الخاصة
يهدف هذا البحث للتعرف على أثر استراتيجيات إدارة المواهب (استراتيجية جذب الموهوبين، استراتيجية تطوير الموهوبين، استراتيجية أداء إدارة المواهب) في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين لدى شركات التأمين الخاصة في مدينة دمشق. ولتحقيق هذا الهدف، قامت الباحثة بجمع بيانات البحث بواسطة استبانة صممت لهذا الغرض، وقد وزعت هذه الاستبانة بشكل عشوائي على (130) فرد ضمن شركات التأمين التالية: شركة أدير، الشركة العربية السورية، الشركة السورية العربية، شركة سولدراي، خضعت (106) عينة منها للمعالجة الإحصائية، أظهرت النتائج وجود تأثير لاستراتيجيات إدارة المواهب (جذب الموهوبين، تطوير الموهوبين، أداء إدارة المواهب) في الاحتفاظ بالعاملين الموهوبين. يوصي هذا البحث بضرورة وجود لوائح تنظيمية وضرورة خلق ثقافة تنظيمية حول أهمية إدارة المواهب البشرية ودورها في خلق ميزة تنافسية وذلك عن طريق إشراك أفراد الإدارة العليا والوسطى بورش عمل ومؤتمرات دولية وعالمية من أجل تعزيز فهمهم لنظام إدارة المواهب وكيفية تطبيق مكوناته.

دراسة (Saddozai, et.al, 2017) بعنوان Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment
تهدف هذه الدراسة الى استكشاف السمات الأوسع والديناميكية للموهبة وإدارة المواهب وسياساتها وتأثيرها على بيئة العمل الأكاديمية.

اعتمد هذا البحث على البحث النوعي في شكل مقابلات غير منظمة تحتوي على أسئلة مفتوحة. تم جمع البيانات من إدارة الجامعة والعمداء ورؤساء الأقسام والأساتذة المساعدين والأساتذة المشاركين والمحاضرين. بحثت الدراسة الحالية في أن الموهبة وذاكرة التصفح لهما أهمية كبيرة في أي منظمة أكاديمية. يعد تأثير إدارة الموارد البشرية على إدارة المواهب أمرًا مهمًا للغاية، لأنه يحدد كيفية عمل المنظمة الأكاديمية للاحتفاظ بمواهبها وتحسين ظروف العمل داخل المنظمة. بالإضافة إلى ذلك، توضح هذه الورقة بالتفصيل العوائق التي يواجهها قسم الموارد البشرية فيما يتعلق ب إدارة المواهب والعكس صحيح.

توضح هذه الورقة البحثية الصعوبات التي تواجهها المؤسسات الحكومية في الصين وباكستان وكيفية تكيفها مع الوضع الحالي لإدارة المواهب في حدود الموارد والسياسات المتاحة وتأثيرها على بيئة العمل.

Changing Dynamics of Talent Management: Analyzing the Impact of Business Environmental Factors

تسعى هذه الدراسة الى تحليل تأثير التغيرات السياسية والاقتصادية والاجتماعية والثقافية على عملية إدارة المواهب في شركات النفط والغاز في دول مجلس التعاون الخليجي. وإجراء تحليل لممارسات إدارة المواهب المعتمدة في قطاع النفط والغاز في منطقة دول مجلس التعاون الخليجي وتحليل الديناميكيات المتغيرة لعملية إدارة المواهب لاقتراح استراتيجيات لإدارة المواهب لتحسين الصناعة. يركز البحث على استخدام المنهج الكمي التجريبي في جمع البيانات وتفسير البيانات التي تم الحصول عليها. وتقدم نتائج البحث دليلاً على أن العوامل الاقتصادية والاجتماعية والسياسية لها تأثير كبير على ممارسات إدارة المواهب في هذه المنطقة. ومن المهم مراعاة العوامل البيئية للأعمال في إدارة المواهب من خلال مواءمة الاستراتيجية التنظيمية مع استراتيجية إدارة المواهب في الشركة. سيؤدي زرع التكنولوجيا عن طريق الذكاء الاصطناعي وتحليلات الموارد البشرية والأتمتة إلى تقليل الاعتماد على المزيد من الموظفين وتحسين قيمة الموارد البشرية في المنظمة من خلال تنوير الأداء التنظيمي والإنتاجية مع عدد قليل من الموظفين الموهوبين بما يتماشى مع عوامل بيئة الأعمال الديناميكية.

منهجية الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يتناسب مع الدراسة وأهدافها للتعرف على واقع بيئة العمل الإبداعية في أكاديميات الإعلام الرقمي وفق أفضل الممارسات العالمية لإدارة المواهب وذلك باستعراض الأدب النظري المتعلق ببيئة العمل الإبداعية وإدارة المواهب ، والدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، أما المنهج التحليلي في هذه الدراسة، قام على إعداد استبانة وتحليلها وذلك باستخدام برنامج التحليل الاحصائي SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) والاختبارات الاحصائية الملائمة من أجل اختبار أسئلة وفرضيات الدراسة ومن ثم التوصل الى النتائج اللازمة وتقديم التوصيات.

مجتمع وعينة الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من جميع موظفي أكاديميات الإعلام الرقمي والذين يبلغ عددهم (250) موظف.

وتم اختيار عينة عشوائية بناء على معادلة حساب العينة العشوائية لذا بفرض أن مستوى الثقة المطلوب توافره في البيانات هو 95% ونسبة خطأ (5%)، وبناء على ذلك فإن حجم عينة الدراسة سيكون (180) موظف. وتم اختيار العينة وتوزيعها إلكترونياً وفقاً لجدول تحديد حجم العينة الذي وضعه كريسي ومورجان. وبلغ عدد الاستبانات المستردة والصالحة للتحليل (175) استبانة بعد استبعاد (5) استبانات بسبب التحيز ببعض الاجابات فيها. وبالتالي بلغ عدد الاستبانات المستردة (175). أداة الدراسة

لتحقيق أهداف هذه الدراسة تم تصميم استبانة وتم التحقق من صدقه الظاهري من خلال مجموعة من الخبراء والمحكمين. كما تم التحقق من صدقها البنوي من خلال معامل ارتباط بيرسون. وتحتوي الاستبانة على أسئلة لجمع بعض البيانات حول الخصائص الديموغرافية والاقتصادية لعينة الدراسة، إضافة الى بعض الأسئلة لجمع بيانات حول واقع بيئة العمل الإبداعية في أكاديميات الإعلام الرقمي وفق أفضل الممارسات العالمية لإدارة المواهب .

واستخدم الباحث مقياس ليكرت الخماسي (Likert Scale)، وهو مقياس فئوي مكون من خمس درجات (1-5) لتحديد درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على كل فقرة من فقرات أداة الدراسة، وتحويلها إلى بيانات كمية يمكن قياسها إحصائياً، وتم إعطائها الأوزان النسبية الظاهرة في جدول رقم (1).

جدول (1) مستوى الموافقة ودرجتها وفق مقياس ليكرت الخماسي

مستوى الموافقة	درجة الموافقة	الوزن النسبي
موافق بشدة	5	100%
موافق	4	80%
محايد	3	60%
غير موافق	2	40%
غير موافق بشدة	1	20%

وقد اعتمد الباحث ثلاثة مستويات لبيان مدى الاستخدام، وذلك لتفسير النتائج الخاصة

بالاستبانة وذلك على النحو التالي:

- المستوى المنخفض: إذا بلغ الوسط الحسابي من 1.00-أقل من 2.33.
- المستوى المتوسط: إذا بلغ الوسط الحسابي من 2.33-أقل من 3.66.
- المستوى المرتفع: إذا بلغ الوسط الحسابي من 3.66-5.

صدق الدراسة الظاهري

تم التأكد من صدق محتوى الأداة المستخدمة في الدراسة من خلال عرض الدراسة على مجموعة من أعضاء هيئة التدريس، وذلك لإبداء الرأي في كل مجال من مجالات الدراسة، وصياغة الفقرات ومدى ارتباطها بالمجال، إذ تم تعديل بعض الأسئلة وحذف بعضها انسجاماً مع مقترحات المحكمين وملاحظاتهم.

ثبات أداة الدراسة

يهدف اختبار ثبات أداة الدراسة إلى التحقق من دقة وموضوعية أداة الدراسة، ومدى الترابط والتماسك بين الفقرات، والقدرة على إعطاء إجابات مستقرة نسبياً. وقد تم إجراء هذا الاختبار من خلال تطبيق مقياس معامل الاتساق الداخلي كرونباخ ألفا (Cronbach Alpha Coefficient). حيث يشير هذا المقياس إلى أن النتيجة تكون مقبولة إحصائياً إذا تراوحت قيمة معامل كرونباخ ألفا ما بين (0.70) أو أكبر منها، وكلما اقتربت قيمة المعامل من القيمة (1%) دل ذلك على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة. والجدول الآتي يبين نتائج اختبار

جدول (2) نتائج اختبار ثبات أداة الدراسة

المتغير	البعد	قيمة ألفا
المستقل	الهيكال التنظيمي	0.762
	التدريب	0.652
	التكنولوجيا	0.729
	الحوافز	0.679
	ظروف العمل	0.628
بيئة العمل الإبداعية		
التابع	التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين	0.684
	تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين	0.747
	تقويم أداء العاملين الموهوبين	0.637
	الممارسات العالمية لإدارة المواهب	0.865
أداة الدراسة		0.941

يتبين من الجدول (2) تمتع أداة الدراسة بمعاملات ثبات عالية وبقدرتها على تحقيق غايات الدراسة، حيث تراوحت قيم معامل كرونباخ ألفا ما بين (0.628 – 0.762) لأبعاد متغير بيئة العمل الإبداعية، وتراوحت قيم المعامل لمتغير الممارسات العالمية لإدارة المواهب (0.637-0.747)، بينما بلغت قيمة معامل كرونباخ ألفا لجميع فقرات أداة الدراسة (0.941). وهذا يدل على ثبات أداة الدراسة، وصلاحيته لتحليل النتائج واختبار الفرضيات وجميع القيم أكبر من القيمة (0.60).

اختبار ملاءمة نموذج الدراسة للأساليب الإحصائية

يهدف اختبار ملاءمة نموذج الدراسة الى التأكد من ملاءمة بيانات الدراسة وصلاحيته لإجراء الاختبارات الإحصائية العملية وتحليل الانحدار. ولكي يتحقق ذلك تم اجراء مجموعة من الاختبارات.

اختبار معامل الارتباط الخطي

اختبار الارتباط المتعدد Multicollinearity، حيث يهدف هذا الاختبار إلى التحقق من استقلالية المتغيرات. والذي يعد من أحد الفروض الأساسية التي تجعل نموذج الدراسة صالحاً للتطبيق، ومناسباً لعملية تقدير المعلمات.

وتظهر مشكلة الارتباط الخطي المتعدد عندما يكون هناك تداخل كبير بين متغيرات الدراسة، يعني وجود ارتباط خطي عالي (تام أو شبه تام) بين أبعاد المتغير المستقل، مما يؤثر سلباً على دقة القياسات. إذ يعمل على تضخيم قيمة معامل التحديد $2R$ بحيث تتجاوز قيمتها القيمة الفعلية. وقد تم التحقق من عدم وجود مشكلة الارتباط الخطي المتعدد من خلال احتساب معامل الارتباط بيرسون، عند متغيرات الدراسة.

جدول (3) مصفوفة الارتباط لقيم معامل الارتباط بيرسون للمتغير المستقل

المتغير المستقل: بيئة العمل الإبداعية					المتغيرات	
ظروف العمل	الحوافز	التكنولوجيا	التدريب	الهيكل التنظيمي		
				1.00	الهيكل التنظيمي	المتغير المستقل: بيئة العمل الإبداعية
			1.00	0.760**	التدريب	
		1.00	0.699**	0.641**	التكنولوجيا	
	1.00	0.643**	0.654**	0.635**	الحوافز	
1.00	0.718**	0.578**	0.577**	0.600**	ظروف العمل	

(**) عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول (3) خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بيرسون للمتغير المستقل بين (0.577-0.760)، وهي أقل من القيمة (0.80)، إذ يشير معامل ارتباط بيرسون إلى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد إذا لم تتجاوز قيمة الارتباط بين متغيرين مستقلين أو أكثر القيمة (0.80).

ولتأكيد النتيجة السابقة، تم احتساب معامل تضخم التباين والتباين المسموح به، حيث يشير معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF)) إلى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد إذا تراوحت قيم المعامل بين (1-10) ويشير معامل التباين المسموح به

(Tolerance) الى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد عندما تتراوح قيم المعامل بين (0.1 – 1.0). وفيما يأتي نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به لأبعاد المتغير المستقل:

جدول (4) معامل تضخم التباين والتباين المسموح به للمتغير المستقل

المتغير	الأبعاد	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance
المتغير المستقل: بيئة العمل الإبداعية	الهيكلة التنظيمي	2.715	0.368
	التدريب	3.024	0.331
	التكنولوجيا	2.303	0.434
	الحوافز	2.676	0.374
	ظروف العمل	2.263	0.442

يتضح من نتائج الجدول (4) خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد، حيث تراوحت قيم معامل تضخم التباين (VIF) بين أبعاد المتغير المستقل ما بين (2.263 – 3.024) وهي بين (1.0 – 10.0)، وتراوحت قيم التباين المسموح به (Tolerance) بين (0.331 – 0.442) وهي بين (0.1 – 1.0).

جدول (5) مصفوفة الارتباط لقيم معامل الارتباط بيرسون للمتغير التابع

المتغير التابع: الممارسات العالمية لإدارة المواهب			المتغيرات	
التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين	تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين	تقويم أداء العاملين الموهوبين	المتغير التابع:	الممارسات العالمية لإدارة المواهب
1.00			التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين	
0.730**	1.00		تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين	
0.633**	0.682**	1.00	تقويم أداء العاملين الموهوبين	

(**) عند مستوى دلالة 0.01

يتضح من نتائج الجدول (5) خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد، حيث تراوحت قيم معامل الارتباط بيرسون للمتغير التابع بين (0.633 – 0.730)، وهي أقل من القيمة (0.80)، إذ يشير معامل ارتباط بيرسون إلى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد إذا لم تتجاوز قيمة الارتباط بين متغيرين أو أكثر القيمة (0.80).

ولتأكيد النتيجة السابقة، تم احتساب معامل تضخم التباين والتباين المسموح به، حيث يشير معامل تضخم التباين (Variance Inflation Factor (VIF)) إلى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد إذا تراوحت قيم المعامل بين (1–10) ويشير معامل التباين المسموح به

(Tolerance) الى خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد عندما تتراوح قيم المعامل بين (0.1 – 1.0). وفيما يأتي نتائج اختبار معامل تضخم التباين والتباين المسموح به لأبعاد المتغير التابع:

جدول (6)

معامل تضخم التباين والتباين المسموح به للمتغير التابع

المتغير	الأبعاد	معامل تضخم التباين VIF	التباين المسموح به Tolerance
المتغير التابع: الممارسات العالمية لإدارة المواهب	التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين	2.311	0.433
	تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين	2.589	0.386
	تقويم أداء العاملين الموهوبين	2.017	0.496

يتضح من نتائج الجدول (6) خلو البيانات من مشكلة الارتباط الخطي المتعدد، حيث تراوحت قيم معامل تضخم التباين (VIF) بين أبعاد المتغير التابع ما بين (2.017 – 2.589) وهي بين (1.0 – 10.0)، وتراوحت قيم التباين المسموح به (Tolerance) بين (0.386 – 0.496) وهي بين (0.1 – 1.0).

الأساليب الإحصائية المستخدمة

- التكرارات والنسب: وتستخدم لمعرفة تكرار المتغيرات الشخصية والوظيفية ونسبها.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية: المتوسط الحسابي يستخدم لقياس متوسط الإجابات في مجتمع الدراسة، والانحراف المعياري يستخدم لمعرفة درجة تشتت القيم عن وسطها الحسابي.
- اختبار كرو نباخ ألفا (Cronbach Alpha)، ويستخدم هذا الاختبار لقياس الثبات الداخلي لأسئلة الاستبانة ومصداقيتها.
- حساب معامل الارتباط بين بيئة العمل الإبداعية على الممارسات العالمية لإدارة المواهب.
- إجراء تحليل الانحدار للكشف عن دور بيئة العمل الإبداعية على الممارسات العالمية لإدارة المواهب.

الخصائص الشخصية والوظيفية للأفراد المجيبين على أسئلة الاستبانة

يبين الجدول رقم (7) الخصائص الشخصية والوظيفية للأفراد المجيبين على أسئلة الاستبانة والمكونة من الجنس، المؤهل العلمي، المستوى الوظيفي وسنوات الخبرة، وهي على النحو التالي:

جدول (7) وصف أفراد عينة الدراسة من حيث المتغيرات الشخصية والوظيفية

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة
الجنس	ذكر	80	45.7
	انثى	95	54.3
المؤهل العلمي	دبلوم فاقل	2	1.1

المتغير	الفئات	التكرار	النسبة	
	بكالوريوس	59	33.7	
	ماجستير	28	16.0	
	دكتوراه	84	48.0	
	اخرى	2	1.1	
المستوى الوظيفي	وكيل			
	رئيس قسم علمي	12	6.9	
	نائب رئيس قسم علمي	9	5.1	
	عضو هيئة تدريس	53	30.3	
	مدير فأعلى	3	1.7	
	مساعد مدير	8	4.6	
	رئيس قسم	8	4.6	
	موظف إداري	12	6.9	
	موظف تقني	44	25.1	
	موظف في	17	9.7	
	طالب / متدرب			
	أخرى	9	5.1	
	سنوات الخبرة	5 سنوات فأقل	34	19.4
		من 6 - 10 سنوات	52	29.7
من 11 - 15 سنة		60	34.3	
16 سنة فأكثر		29	16.6	
المجموع		175	100.0	

يبين الجدول أعلاه أن (95) من المبحوثين من الاناث أي ما نسبته (54.3%).
ويبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد المجتمع كانوا من حملة الدرجة العلمية (دكتوراه) أي ما نسبته (48.0%) من المجتمع، في حين تدنت نسبة المبحوثين من حملة درجة الدبلوم حيث بلغت (1.1%).
أن معظم أفراد المجتمع كانوا ممن مستواه الوظيفي (م عضو هيئة تدريس) أي بنسبة (30.3%)
في حين أن أدني نسبة كانت لمن مستواه الوظيفي (مدير فأعلى) أي بنسبة (1.7%).
يبين الجدول أعلاه أن معظم أفراد المجتمع كانوا ممن سنوات خبرتهم (من 11 - 15 سنة) أي بنسبة (34.3%) في حين أن أدني نسبة كانت (16 سنة فأكثر) أي بنسبة (16.6%).
نتائج اختبار العلاقات بين متغيرات الدراسة (الإحصاء الاستدلالي)
يوضح هذا الجزء من الدراسة إلى وصف أبعاد ومتغيرات نموذج الدراسة، وذلك من خلال تحليل إجابات أفراد عينة الدراسة على الفقرات التي تقيس هذه الأبعاد والمتغيرات. ولتحقيق ذلك تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي والمتمثلة في المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة إلى الرتبة والأهمية النسبية.

أولاً: النتائج المتعلقة بالمتغيرات المستقلة: بيئة العمل الابداعية

جدول (8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لمجالات بيئة العمل الابداعية

الرتبة	المجال	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة	الرتبة
1	الهيكل التنظيمي	3.865	0.655	مرتفعة	4
2	التدريب	3.962	0.565	مرتفعة	2
3	التكنولوجيا	3.974	0.624	مرتفعة	1
4	الحوافز	3.738	0.604	مرتفعة	5
5	ظروف العمل	3.879	0.578	مرتفعة	3
	المستوى الكلي لبيئة العمل الابداعية	3.884	0.605	مرتفعة	

أظهرت النتائج المبينة في الجدول رقم (8) أن الدرجة الكلية لمجالات بيئة العمل الابداعية جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.884)، وأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد المجتمع عن مجالات الدراسة تراوحت ما بين (3.738-3.974).

أولاً: مجال الهيكل التنظيمي

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات في مجال الهيكل التنظيمي والجدول (9) يبين ذلك.

جدول (9) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للهيكل التنظيمي مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	5	يساهم الهيكل التنظيمي في تسهيل العمل بروح الفريق	3.88	.892	مرتفعة
2	2	يتميز الهيكل التنظيمي بوضوح المستويات	3.87	.953	مرتفعة
3	1	يتميز الهيكل التنظيمي بالسهولة والبساطة	3.87	.773	مرتفعة
4	4	يوضح الهيكل التنظيمي الصلاحيات والتواصل بين المستويات الإدارية	3.86	.979	مرتفعة
5	3	يوضح الهيكل التنظيمي المهام والمسؤوليات	3.85	.967	مرتفعة
		الهيكل التنظيمي	3.744	0.955	مرتفعة

يبين الجدول (9) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.85-3.88)، حيث جاءت

الفقرة رقم (5) والتي تنص على " يساهم الهيكل التنظيمي في تسهيل العمل بروح الفريق " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها " يوضح الهيكل التنظيمي المهام والمسؤوليات " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.85). وبلغ المتوسط الحسابي للهيكل التنظيمي ككل (3.744).

ثانيًا: مجال التدريب

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات التدريب، والجدول أدناه يوضح ذلك. جدول (10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتدريب مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفعة	.716	4.13	يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً في أكاديميات الإعلام الرقمي لإعداد كوادر بشرية مبدعة	1	1
مرتفعة	.921	3.95	تدعم أكاديميات الإعلام الرقمي موظفيها للتسجيل في الدورات التدريبية بغرض تطوير مهاراتهم ومعارفهم	2	2
مرتفعة	.925	3.92	تربط أكاديميات الإعلام الرقمي المسار الوظيفي بالمسار التدريبي	5	3
مرتفعة	.918	3.91	توجه أكاديميات الإعلام الرقمي موظفيها نحو التدريب كفرق عمل وليس كأفراد	3	4
مرتفعة	.875	3.90	تُتيح أكاديميات الإعلام الرقمي فرص التدريب لجميع الموظفين	4	5
مرتفعة	0.565	3.962	التدريب		

يبين الجدول (10) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.90 - 4.13)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " يعتبر التدريب خياراً استراتيجياً في أكاديميات الإعلام الرقمي لإعداد كوادر بشرية مبدعة " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.13)، بينما جاءت الفقرة رقم (4) ونصها " تُتيح أكاديميات الإعلام الرقمي فرص التدريب لجميع الموظفين " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.90). وبلغ المتوسط الحسابي للتدريب ككل (3.962).

ثالثاً: مجال التكنولوجيا

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتكنولوجيا، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتكنولوجيا مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات

الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفعة	.784	4.11	تعمل أكاديميات الإعلام الرقمي على مواكبة التطور التقني المرتبط بأعمالها	1	1
مرتفعة	.833	4.08	تعمل أكاديميات الإعلام الرقمي بشكل مستمر لتحديد ومعرفة احتياجاتها التقنية	4	2

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
متوسطة	.867	3.96	تهتم أكاديميات الإعلام الرقمي بتوظيف التقنية المعاصرة لزيادة وتحسين مستوى الاداء	3	3
متوسطة	1.004	3.87	تمتلك أكاديميات الإعلام الرقمي كوادر بشرية مؤهلة ذات مهارة عالية في استخدام التقنية	5	4
متوسطة	.997	3.85	تتبع أكاديميات الإعلام الرقمي خطط استراتيجية متميزة لتوظيف التقنية الحديثة في العمل	2	5
متوسطة	0.624	3.974	التكنولوجيا		

يبين الجدول (11) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.47- 3.85)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تعمل أكاديميات الإعلام الرقمي على مواكبة التطور التقني المرتبط بأعمالها" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.11)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "تتبع أكاديميات الإعلام الرقمي خطط استراتيجية متميزة لتوظيف التقنية الحديثة في العمل " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.85). وبلغ المتوسط الحسابي للتكنولوجيا ككل (3.974).
رابعاً: مجال الحوافز

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للحوافز ، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (12)

المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للحوافز مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفعة	.766	3.99	تهتم أكاديميات الإعلام الرقمي بتوفير الأنظمة الفعالة للحوافز والمكافآت	1	1
مرتفعة	.838	3.85	يرتبط نظام الحوافز والمكافآت في أكاديميات الإعلام الرقمي بشكل مباشر بنتائج الاداء	3	2
مرتفعة	.930	3.75	يتصف نظام الحوافز والمكافآت في أكاديميات الإعلام الرقمي بالعدل والشفافية	2	3
متوسطة	1.029	3.59	تقدم أكاديميات الإعلام الرقمي للموظف الحوافز والمكافآت على ما يقدمه من أفكار جيدة تخدم العمل	4	4
متوسطة	.976	3.50	تعتبر رواتب الموظفين في أكاديميات الإعلام الرقمي مرتفعة مقارنة بالرواتب التي تقدم للموظفين الذين يحملون نفس المؤهل ويعملون في قطاعات الإعلام الأخرى	5	5
مرتفعة	0.604	3.738	الحوافز		

يبين الجدول (12) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.99- 3.50)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تهتم أكاديميات الإعلام الرقمي بتوفير الأنظمة الفعالة للحوافز والمكافآت " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.99)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها "تعتبر رواتب الموظفين في أكاديميات الإعلام الرقمي مرتفعة مقارنة بالرواتب التي تقدم للموظفين الذين يحملون نفس المؤهل ويعملون في قطاعات الإعلام الأخرى " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.50). وبلغ المتوسط الحسابي للحوافز ككل (3.738).

خامساً: مجال ظروف العمل

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لظروف العمل ، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (13) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لظروف العمل مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفعة	.777	4.02	يشعر الموظفون بالارتياح عند توفير وتهيئة كافة الظروف الملائمة للعمل	4	1
مرتفعة	.954	3.94	توفر أكاديميات الإعلام الرقمي إجراءات الأمن والسلامة لكافة العاملين	5	2
مرتفعة	1.009	3.93	يتناسب الأثاث المكتبي مع طبيعة العمل	2	3
مرتفعة	.850	3.89	توفر أكاديميات الإعلام الرقمي كافة الاحتياجات للموظفين لإنجاز أعمالهم	1	4
متوسطة	.950	3.62	توفر أكاديميات الإعلام الرقمي كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث في العمل	3	5
مرتفعة	0.578	3.879	ظروف العمل		

يبين الجدول (13) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (4.02- 3.62)، حيث جاءت الفقرة رقم (4) والتي تنص على " يشعر الموظفون بالارتياح عند توفير وتهيئة كافة الظروف الملائمة للعمل " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.02)، بينما جاءت الفقرة رقم (3) ونصها "توفر أكاديميات الإعلام الرقمي كافة التأمينات اللازمة للعاملين في حالة التعرض للحوادث في العمل " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.62). وبلغ المتوسط الحسابي لظروف العمل ككل (3.738).

ثانياً: النتائج المتعلقة بالمتغيرات التابعة: إدارة المواهب

جدول (14) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والدرجة لمجالات إدارة المواهب

الرتبة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرتبة
1	مرتفعة	.541	3.851	التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين	1

الرتبة	الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المجال	الرتبة
3	مرتفعة	.605	3.819	تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين	2
2	مرتفعة	.537	3.838	تقويم أداء العاملين الموهوبين	3
	مرتفعة	0.561	3.836	المستوى الكلي لإدارة المواهب	

أظهرت النتائج المبينة في الجدول رقم (14) أن الدرجة الكلية لمجالات إدارة المواهب جاءت بدرجة مرتفعة، بمتوسط حسابي بلغ (3.836)، وأن المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد المجتمع عن مجالات الدراسة تراوحت ما بين (3.819-3.851).

أولاً: مجال التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات في مجال التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين والجدول (15) يبين ذلك.

جدول (15) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للتخطيط للقوى العاملة من الموهوبين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الرتبة	الرقم	الفقرات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الدرجة
1	1	تحرص أكاديميات الإعلام الرقمي على تحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من العاملين الموهوبين.	4.01	.747	مرتفعة
2	2	تعمل أكاديميات الإعلام الرقمي على تحديد عدد ونوع المواهب اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية المؤسسية	3.83	.885	مرتفعة
3	5	تحرص أكاديميات الإعلام الرقمي على رسم خريطة تقسيم العاملين الموهوبين داخل الوحدات الإدارية المختلفة.	3.81	.769	مرتفعة
4	4	تحرص أكاديميات الإعلام الرقمي على تحديد الوظائف الشاغرة للأفراد الموهوبين	3.81	.807	مرتفعة
5	3	تسعى أكاديميات الإعلام الرقمي إلى تقييم إمكانات وقدرات العاملين الموهوبين الحالية لتحديد فجوات المواهب	3.80	.851	مرتفعة
		التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين	3.851	.541	مرتفعة

يبين الجدول (15) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.80-4.01)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تحرص أكاديميات الإعلام الرقمي على تحديد احتياجاتها الحالية والمستقبلية من العاملين الموهوبين " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.01)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها " تسعى أكاديميات الإعلام الرقمي إلى تقييم إمكانات وقدرات العاملين الموهوبين الحالية لتحديد فجوات المواهب " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.80). وبلغ المتوسط الحسابي للتخطيط للقوى العاملة من الموهوبين ككل (3.851).

ثانيًا: مجال تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لفقرات تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين ، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (16) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحفيز وتنمية العاملين الموهوبين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفعة	.776	3.97	تقوم أكاديميات الإعلام الرقمي بتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة	1	1
مرتفعة	.851	3.80	تقوم أكاديميات الإعلام الرقمي بتنفيذ البرامج التدريبية المقدمة للعاملين الموهوبين وتقويمها بصفة دورية	3	2
مرتفعة	.920	3.79	تعمل أكاديميات الإعلام الرقمي على وضع برامج تدريبية تتناسب مع الاحتياجات التدريبية للعاملين الموهوبين	2	3
مرتفعة	.892	3.78	توجد لدى أكاديميات الإعلام الرقمي سياسات حوافز لاستمرار تطوير المسار المهني للعاملين الموهوبين	4	4
مرتفعة	.844	3.76	تسعى أكاديميات الإعلام الرقمي على تزويد العاملين الموهوبين بفرص تحقيق التطوير المستمر في مهنتهم	5	5
مرتفعة	.605	3.819	تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين		

يبين الجدول (16) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (3.76 - 3.97)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تقوم أكاديميات الإعلام الرقمي بتحديد الاحتياجات التدريبية بدقة " في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (3.97)، بينما جاءت الفقرة رقم (5) ونصها " تسعى أكاديميات الإعلام الرقمي على تزويد العاملين الموهوبين بفرص تحقيق التطوير المستمر في مهنتهم " بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.76). وبلغ المتوسط الحسابي لتحفيز وتنمية العاملين الموهوبين ككل (3.819).

ثالثاً: مجال تقويم أداء العاملين الموهوبين

تم استخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم أداء العاملين الموهوبين ، والجدول أدناه يوضح ذلك.

جدول (17) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقويم أداء العاملين الموهوبين مرتبة تنازلياً حسب المتوسطات الحسابية

الدرجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الفقرات	الرقم	الرتبة
مرتفعة	.710	4.05	تعمل أكاديميات الإعلام الرقمي على بناء قاعدة بيانات عن العاملين الموهوبين حتى يسهل تقويم أدائهم	1	1
مرتفعة	.808	3.82	تحرص أكاديميات الإعلام الرقمي على متابعة معدلات الغياب والتدوير الوظيفي للعاملين الموهوبين قياساً بالسنة الأولى من العمل	4	2
مرتفعة	.853	3.79	توجد لدى أكاديميات الإعلام الرقمي إجراءات مراجعة دورية لأداء العاملين الموهوبين بالجامعة	3	3
مرتفعة	.882	3.77	تحرص أكاديميات الإعلام الرقمي على وضع نظام للترقيات وشغل الوظائف الرئيسية من العاملين الموهوبين بناءً على نتائج تقويم أدائهم	5	4
مرتفعة	.934	3.76	تقوم أكاديميات الإعلام الرقمي بوضع خطة لتقويم أداء العاملين الموهوبين	2	5
مرتفعة	.537	3.838	تقويم أداء العاملين الموهوبين		

يبين الجدول (17) ان المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (4.05- 3.76)، حيث جاءت الفقرة رقم (1) والتي تنص على " تعمل أكاديميات الإعلام الرقمي على بناء قاعدة بيانات عن العاملين الموهوبين حتى يسهل تقويم أدائهم" في المرتبة الأولى وبمتوسط حسابي بلغ (4.05)، بينما جاءت الفقرة رقم (2) ونصها "تقوم أكاديميات الإعلام الرقمي بوضع خطة لتقويم أداء العاملين الموهوبين" بالمرتبة الأخيرة وبمتوسط حسابي بلغ (3.76). وبلغ المتوسط الحسابي لتقويم أداء العاملين الموهوبين ككل (3.838).

نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الأولى

تنص هذه الفرضية على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل الإبداعية المتمثلة في (الهيكلة التنظيمي، التدريب، التكنولوجيا، الحوافز، ظروف العمل) على إدارة المواهب المتمثلة في (التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين، تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين، تقويم أداء العاملين الموهوبين) في أكاديميات الإعلام الرقمي".

ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear Regression، وظهرت النتائج كما يأتي:

جدول (18) ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الرئيسية الأولى

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
مستوى الدلالة (Sig F*)	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية (DF))	الخطأ المعياري للمنموذج	معامل التحديد المعدل ((R ²) Adjusted	معامل التحديد ((R ²) R))	معامل الارتباط (R))	
0.000	58.961	5	0.305	0.625	0.636	0.797	إدارة المواهب

* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$).

يتبين من الجدول (18) وجود علاقة ارتباط قوية بين بيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.797$)، وبلغت قيمة معامل التحديد ($2R=0.636$)، وهذا يشير إلى أن بيئة العمل الإبداعية فسر ما نسبته (63.6%) من التغير الحاصل في إدارة المواهب ، مع ثبات العوامل الأخرى.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (58.961) وبمستوى الدلالة ($0.000=\text{SigF}$) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لبيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وعند 4 درجات حرية.

وبناءً عليه فإنه يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل الإبداعية المتمثلة في (الهيكلة التنظيمي، التدريب، التكنولوجيا، الحوافز، ظروف العمل) على إدارة المواهب المتمثلة في (التخطيط للقوى العاملة من المهوبين، تحفيز وتنمية العاملين المهوبين، تقويم أداء العاملين المهوبين) في أكاديميات الإعلام الرقمي ".

نتائج اختبار الفرضيات المتفرعة من الفرضية الرئيسية الأولى

للتحقق من تأثير بيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب ، تم تجزئة الفرضية الرئيسية الأولى إلى خمس فرضيات فرعية، واختبار هذه الفرضيات تم استخدام تحليل الانحدار الخطي البسيط Simple Linear Regression، وفيما يأتي نتائج اختبار الفرضيات المتفرعة من الفرضية الرئيسية الأولى.

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الأولى

تنص الفرضية الفرعية الأولى على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) أثر للهيكلة التنظيمي على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي ". وظهرت النتائج كما يأتي:

جدول (19) ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الأولى

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	F قيمة المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R ² معامل التحديد المعدل	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	130.073	1	0.377	0.426	0.429	0.655	إدارة المواهب

* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يُبين الجدول (19) وجود علاقة ارتباط قوية ايجابية بين بعد الهيكل التنظيمي على إدارة المواهب ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.655$)، وبلغت قيمة معامل التحديد ($2R=0.429$)، وهذا يشير إلى أن متغير بعد الهيكل التنظيمي فسر ما نسبته (42.9%) من التغير الحاصل على إدارة المواهب ، والباقي يعزى لعوامل أخرى.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (130.073) وبمستوى الدلالة ($0.000=\text{SigF}$) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لمتغير بعد الهيكل التنظيمي على إدارة المواهب عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) ، وعند 1 درجة حرية. وبناءً على ذلك فإنه تم قبول الفرضية التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) أثر للهيكل التنظيمي على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي ".

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثانية

تنص الفرضية الفرعية الثانية على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) أثر للتدريب على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي ". وظهرت النتائج كما يأتي:

جدول (20) ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الثانية

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	F قيمة المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R ² معامل التحديد المعدل	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	148.702	1	0.366	0.459	0.462	0.690	إدارة المواهب

* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يُبين الجدول (20) وجود علاقة ارتباط قوية إيجابية بين بعد التدريب على إدارة المواهب ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.690$)، وبلغت قيمة معامل التحديد ($2R=0.462$)، وهذا يشير إلى أن متغير بعد التدريب فسر ما نسبته (46.2%) من التغير الحاصل في على إدارة المواهب ، والباقي يعزى لعوامل أخرى.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (334.262) وبمستوى الدلالة ($0.000=\text{SigF}$) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لمتغير بعد التدريب على إدارة المواهب عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha\leq$)، وعند 1 درجة حرية. وبناءً على ذلك فإنه تم قبول الفرضية التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) أثر للتدريب على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي ".

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

تنص الفرضية الفرعية الثالثة على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتكنولوجيا على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي ". وظهرت النتائج كما يأتي:

جدول (21) ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الثالثة

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R ² معامل التحديد المعدل	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	149.002	1	0.366	0.460	0.463	0.680	إدارة المواهب

* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha\leq$)

يُبين الجدول (21) وجود علاقة ارتباط قوية إيجابية بين بعد التكنولوجيا وإدارة المواهب ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.680$)، وبلغت قيمة معامل التحديد ($2R=0.463$)، وهذا يشير إلى أن متغير بعد التكنولوجيا فسر ما نسبته (46.3%) من التغير الحاصل في إدارة المواهب ، والباقي يعزى لعوامل أخرى.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (149.002) وبمستوى الدلالة ($0.000=\text{SigF}$) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لمتغير بعد التكنولوجيا على إدارة المواهب عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha\leq$)، وعند 1 درجة حرية.

وبناءً على ذلك فإنه تم قبول الفرضية التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتكنولوجيا على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي ".

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

تنص الفرضية الفرعية الرابعة على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للحوافز على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي ". وظهرت النتائج كما يأتي:

جدول (22) ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الرابعة

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	قيمة F المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R ² معامل التحديد المعدل	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	152.117	1	0.364	0.465	0.468	0.684	إدارة المواهب

* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يُبين الجدول (22) وجود علاقة ارتباط قوية إيجابية بين بعد الحوافز وإدارة المواهب ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.684$)، وبلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.468$)، وهذا يشير إلى أن متغير بعد الحوافز فسر ما نسبته (46.8%) من التغير الحاصل في إدارة المواهب ، والباقي يعزى لعوامل أخرى.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (152.117) وبمستوى الدلالة ($SigF=0.000$) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لمتغير بعد الحوافز على إدارة المواهب عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وعند 1 درجة حرية.

وبناءً على ذلك فإنه تم قبول الفرضية التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للحوافز على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي ".

نتائج اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

تنص الفرضية الفرعية الخامسة على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لظروف العمل على إدارة المواهب لاداري في أكاديميات الإعلام الرقمي ". وظهرت النتائج كما يأتي:

جدول (23) ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الفرعية الخامسة

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
Sig F*	F قيمة المحسوبة	درجات الحرية	الخطأ المعياري للنموذج	Adjusted R ² معامل التحديد المعدل	R ² معامل التحديد	R معامل الارتباط	
0.000	143.952	1	0.369	0.451	0.454	0.674	إدارة المواهب

* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يُبين الجدول (23) وجود علاقة ارتباط قوية إيجابية بين بعد ظروف العمل وإدارة المواهب ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.674$)، وبلغت قيمة معامل التحديد ($R^2=0.454$)، وهذا يشير إلى أن متغير بعد ظروف العمل فسر ما نسبته (45.4%) من التغير الحاصل في إدارة المواهب ، والباقي يعزى لعوامل أخرى.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (143.952) وبمستوى الدلالة ($Sig F=0.000$) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر إيجابي دال إحصائياً لمتغير ظروف العمل على إدارة المواهب عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)، وعند 1 درجة حرية. وبناءً على ذلك فإنه تم قبول الفرضية التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لظروف العمل على إدارة المواهب لاداري في أكاديميات الإعلام الرقمي ". نتائج اختبار الفرضية الرئيسة الثانية

تنص هذه الفرضية على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب المتمثلة في (التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين، تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين، تقويم أداء العاملين الموهوبين) في أكاديميات الإعلام الرقمي ". ولاختبار هذه الفرضية تم استخدام تحليل الانحدار المتعدد Multiple Linear

Regression، وظهرت النتائج كما يأتي:

جدول (24) ملخص النموذج وتحليل تباين الانحدار للفرضية الرئيسة الثانية

ANOVA تحليل التباين			ملخص النموذج				المتغير التابع
مستوى الدلالة Sig F**))	F قيمة المحسوبة	درجات الحرية DF))	الخطأ المعياري للنموذج	معامل التحديد المعدل ((R ² Adjusted	معامل التحديد ((R ²	معامل الارتباط ((R	
0.000	107.852	3	0.304	0.648	0.654	0.809	إدارة المواهب

* التأثير دلال إحصائياً عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$)

يتبين من الجدول (24) وجود علاقة ارتباط قوية بين بيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب ، حيث بلغت قيمة معامل الارتباط ($R=0.809$)، وبلغت قيمة معامل التحديد ($2R=0.654$)، وهذا يشير إلى أن بيئة العمل الإبداعية فسر ما نسبته (65.4%) من التغير الحاصل في إدارة المواهب ، مع ثبات العوامل الأخرى.

كما يتبين من الجدول معنوية النموذج، حيث بلغت قيمة F المحسوبة (107.852) وبمستوى الدلالة ($0.000=\text{SigF}$) وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود أثر دال إحصائياً لبيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب عند مستوى الدلالة ($0.05\alpha\leq$)، وعند 4 درجات حرية.

وبناءً عليه فإنه يتم قبول الفرضية التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب المتمثلة في (التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين، تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين، تقويم أداء العاملين الموهوبين) في أكاديميات الإعلام الرقمي ".

الخاتمة

بناءً على مخرجات تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها، فقد توصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل الإبداعية المتمثلة في (الهيكلة التنظيمي، التدريب، التكنولوجيا، الحوافز، ظروف العمل) على إدارة المواهب المتمثلة في (التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين، تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين، تقويم أداء العاملين الموهوبين) في أكاديميات الإعلام الرقمي، كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) أثر للهيكلة التنظيمي على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي، ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) أثر للتدريب على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي. كما يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) للتكنولوجيا على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي. ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية دلالة (0.05) للحوافز على إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي. ويوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لظروف العمل على إدارة المواهب لاداري في أكاديميات الإعلام الرقمي. واخيراً يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) لبيئة العمل الإبداعية على إدارة المواهب المتمثلة في (التخطيط للقوى العاملة من الموهوبين، تحفيز وتنمية العاملين الموهوبين، تقويم أداء العاملين الموهوبين) في أكاديميات الإعلام الرقمي. وبناءً على نتائج الدراسة اوصى الباحث بمجموعة من التوصيات وهي العمل على تحسين بيئة العمل لدى الموظفين في أكاديميات الإعلام الرقمي ، خاصة فيما يتعلق بكل من الهيكلة التنظيمي، التدريب ،.... الحوافز ، وعدم إغفال ذلك حيث يرتبط إيجابياً بإدارة المواهب، ضرورة إعطاء أهمية لتحسين بيئة العمل عن طريق البرامج والدورات المتخصصة، وضرورة تعزيز اهتمام الإدارة بممارسات إدارة المواهب في أكاديميات الإعلام الرقمي من خلال الالتزام بالسلوكيات الداعمة

لذلك، كذلك ضرورة توفير بيئة عمل ابداعية داعمة للموظفين الموهوبين للاحتفاظ بهم في أكاديميات الإعلام الرقمي؛ مما يؤدي إلى تعزيز المحافظة على المواهب.

REFERENCES

Ahmad, Muhammad Abdul Aziz Sayyid, Abu al-'Innīn, Ranyā al-Sayyid Ibrāhīm. Dawru Mumārasāt Idārah al-Mawāhib fi Ta'ziz Ibdā' al-'Āmilīn bi Fanādiq al-Khomsah Nujūm bi al-Qāhirah al-Kubrā. Majallah Ittihād al-Jāmi'āt al-'Arabiyyah li al-Siyāhah wa al-Dhiyāfah, M. 20, E. 3, p. 222-237 (2021).

Al-Jibāli, Zakariya Ahmad. Al-Munākh al-Tanzīmīy al-Sā'id fi al-Madāris zāti al-Tahsīli fi al-Thanauiyyah al-'Ammāh fi Muhafazah 'Ajloun. Risālah Mājistīr Ghayr Mansyūrah, Kuliyyah al-'Ulūm al-Tarbawīyyah, Jāmi'ah Jarasy, 'Ajloun : al-Urdun (2014).

Jabburi, Muhammad; Bousolah, Abdul Latīf; Ahmad, Rahmāni. Qiyās Āthār 'Anāsir Bi'ah al-'Amal wa 'Alāqatiha bi al-Ibdā' al-Idāriy li al-Muwazzofīn, Dirāsah Ha'lah li al-Muwazzofīn bi al-Mudīriyyah al-Jihawīyyah li al-Khozīnah Bohrān, Majallah Idhōfāt Iqtisādiyyah, Mujallad 4, 'Adad 1 (2020).

Ridha, Marwah Muhammad. Istirātijīyyah Idārah al-Mawāhib li Ta'ziz Mīzah Tanāfusiyyah li al-Munazzomah, Majallah al-'Ilmiyyah li al-Iqtisād wa al-Tijārah, 'Adad 1, Januari 2016.

Ramīlah, La'mūr. Ittijāhāt al-'Āmilīn hawla Dawr Bī'ah al-'Amal al-Dākhiliyyah fi Tahqiq al-Ibdā' al-Idāriy Dirāsah Hālah fi Mudīriyyah al-Idārah al-Mahalliyyah li Wilāyah Ghardāyah - Al-Jazā'ir, Majallah al-'Ālamiyyah li al-Iqtisād wa al-'A'māl, Mujallad 6 (3), (2019).

Salāmah, Kawaladīn Abdul Karīm. Āthār Istirātijīyyāt Idārah al-Mawāhib fi al-Ihtifāz bi al-'Āmilīn al-Mawhūbīn: Dirāsah Tatbīqiyyah 'ala Syarikāt al-Ta'mīn al-Sūriyyah al-Khossah, Majallah Jāmi'ah al-Ba'th Silsilah al-'Ulūm al-Iqtisādiyyah, M. 43, E. 14, (2021).

As-Suwā'id, Mansūr. Al-Munākh al-Tanzīmīy al-Sā'id fi al-Madāris al-Thanauiyyah al-'Ammāh fi 'Ammān wa 'Alāqatuhu bi Fā'iliyyah Ittikhāz al-Qarārāt lada Mudīri al-Madāris. Risālah Mājistīr Ghayr Mansyūrah, Kuliyyah al-Tarbiyyah, Jāmi'ah al-Hasyimiyyah, Zarqa'; Urdūn (2015).

Al-Simādi, Ruqayyah Muhammad. Al-Munākh al-Tanzīmīy fi al-Jāmi'āt al-Urdūniyyah wa Alāqatihā bi al-Walā'i al-Tanzīmīy li 'A'dho'i Hai'ah al-Tadrīs fi Jāmi'ah Yarmouk wa Philadelphia. Risālah Mājistīr Ghayr Mansyūrah, Kuliyyah al-Iqtisād wa al-'Ulūm al-Idāriyyah, Jāmi'ah Jarsh, 'Ajloun: Urdūn (2015).

'Ubaidah, Sāmiy Muhammad. Al-'Alāqah baina Al-Munākh al-Tanzīmīy wa al-Sulūk al-Ibdā'iyy Dirāsah Tatbīqiyyah 'ala al-Hay'āt al-Tadrīsiyyah fi Kuliyyāt al-Mujtama' al-

Mutawassitoh fi Qita'i Ghazzah. Risālah Mājistūr Ghayr Mansyūrah, Kuliyyah al-Tijārah, al-Jāmi'ah al-Islāmiyyah, Ghazzah; Filastīn (2016).

Al-'Anziy, Masyā'il. Āthār Bī'ah al-'Amal al-Dākhiliyyah fi al-Ihtirāq al-Wazīfī laday al-Mumarridhīn al-'Āmilīn fi Mustashfiyāt Wizārah al-Sihhah fi al-Kuwait. Risālah Mājistūr Ghayr Mansyūrah, Kuliyyah al-Iqtisād wa al-'Ulūm al-Idāriyyah, Jāmi'ah Āli Bait, Kuwait, (2018).

Al-Qithomin, Ahmad. Al-Idārah al-Istirātijīyyah: Mafāhīm wa Hālāt Tatbīqiyyah. Oman: Dār Majadlāwiyy li al-Nashr, (2002).

Al-Kasāsibah, Muhammad. Ta'thīr al-Mawāhib wa al-Ta'allum al-Tanzīmīy fi Istidāmah Syarikat Zain. Majallah al-Urdunniyyah fi Idārah al-'A'māl. 'Adad 1, (2016).

Al-Madani, Ma'an bin Muhammad. Bī'ah al-'Amal wa Alaqātihā bi al-Ibdā' al-Idāriyy laday al-Muwazzofīn al-Idāriyyīn bi Jāmi'ah al-Hudūd al-Syamāliyyah "Dirāsah Maydāniyyah", Majallah Kuliyyah al-Tarbiyyah, Jāmi'ah Al-Azhar, 'Adad 181 (2019).

Al-Mu'āyathoh, Abdul 'Azīz. Dawr Mudīr al-Madrasah al-Thānawiyyah fi Tahsīn Al-Munākh al-Tanzīmīy min Wījnah Nazri al-Musyrifīn al-Tarbawiyyīn wa al-Mu'allimīn fi Muhāfazhoti Omman wa Zarqa'. Majallah Jāmi'ah al-Quds 4 (2), Al-Quds, Filastīn (2014).

Nuwayqah, 'Athaallah Bashīr. Al-Munākh al-Tanzīmīy al-Sā'id fi al-Jāmi'ah al-Tā'if min Wījnah Nazari 'A'dho'i Hai'ah al-Tadrīs. Majallah al-Buhuth al-Tijārah al-Mu'āsirah (1), Jāmi'ah Souhaj, Souhaj; Misr, 358-384, (2011).

Bohlouli, Mahdi(2017) Competence Assessment as an Expert System for Human Resource Management: a Mathematical Approach", Journal of Expert Systems with Applications, Vol.70.

Bolander, P., Werr, A., & Asplund, K. (2017). The practice of talent management: a framework Review, 46(8), 1523-1551.

Brewster, Chris, Cerdin, Jean-Luc and Sharma, Kushal(2017)"Global Talent Management in the Not-for-Profit Sector", in Machado, Carolina (Ed.), Competencies (Global) Talent Management, Springer International Publishing, Switzerland.

Kaliannan, M., Abraham, M., & Ponnusamy, V. (2016). Effective talent management in Malaysian SMES: A proposed framework. The Journal of Developing Areas, 50(5), 393-401.

Kehinde, J. S. (2012). Talent management: Effect On Organizational Performance, Lagos State University, Nigeria West Africa. Journal Of Management Research. 4 (2): 178- 186

Kumar, A. (2017). *Enhancing Business Performance through Talent management Systems and Positive Thought Action, Skills and Knowledge: An empirical study in the Indian IT Sector*. International Journal Technology, 7(3), 85-100.

Mohammed, Abdulquddus (2019) Changing Dynamics of Talent Management: Analyzing the Impact of Business Environmental Factors, *he Journal of Social Sciences Research*, Vol. 5, Issue. 2, pp: 583-595.

Muntean, S. N. (2014). *Talent Management and its Contributions to the Performance of the Multinational Organizations*. *Management and Economics*, 3(75): 300- 306.

Saddozai, S.K., Hui, P., Akram, U., Khan, M.S. and Memon, S. (2017), "*Investigation of talent, talent management, its policies and its impact on working environment*", *Chinese Management Studies*, Vol. 11 No. 3, pp. 538-554. <https://doi.org/10.1108/CMS-10-2016-0206>.

Sharma, D. & Raval, B. (2017). *Talent Management: A strategic approach towards organizational effectiveness*. *International Journal of Management Research & Review*, 7 (1), 36-42.