

The Reality of Talent Management among the Students of Sultan Qaboos University in Light of some Demographic Variables

Samiya Suhail Mohammed Al – Maashani¹, Alaa Eddin Abdul Hamid Ayoub² and Fatima Ahmed Al Jassim³

¹PhD student - Gifted Education Department - Gulf Arab University - Kingdom of Bahrain.

²Professor – Gifted Education Department - Gulf Arab University – Kingdom of Bahrain.

³Associate Professor – Gifted Education Department – Gulf Arab University – Kingdom of Bahrain.

Received: 15 Jan. 2019, Revised: 28 Feb. 2019; Accepted: 17 May. 2019

Published online: 1 Jul. 2019.

Abstract: The present study aimed to measure the level of awareness about the concept of talent management in a sample of Sultan Qaboos University students in Sultanate of Oman, and reveal differences in the study sample responses according to the variables of gender, type of college and intake year, a questionnaire was used which consisted of three main dimensions of the awareness of talent management concept. The study sample consisted of 273 students enrolled in the bachelor's programs in various scientific and social sciences specializations. They were randomly chosen. The study found that there was high level of awareness of the talent management concept. Moreover, The results also showed that there were no statistically significant differences in the male and female sample responses due to the three variables of the study: gender, intake year, college type.

Keywords: Talent Management, SQU.

واقع إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية

سامية سهيل محمد المعشني¹، علاء الدين عبد الحميد أيوب²، فاطمة أحمد الجاسم³

¹طالبة دكتوراه- تربية موهوبين جامعة الخليج العربي بمملكة البحرين.

²أستاذ - قسم تعليم الموهوبين - جامعة الخليج العربية - مملكة البحرين.

³أستاذ مساعد - قسم تعليم الموهوبين - جامعة الخليج العربية - مملكة البحرين.

المخلص: هدفت الدراسة الحالية إلى قياس مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس بسلطنة عمان، والكشف عن الفروق في استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيرات النوع الاجتماعي ونوع الكلية والسنة الدراسية، ثم استخدام استبانة تكونت من ثلاثة أبعاد رئيسة هي الوعي بمفهوم إدارة المواهب، والتطوير النمو المهني، والاستقلالية، وتكونت عينة الدراسة من 273 طالباً وطالبة من المقيدين ببرنامج البكالوريوس في مختلف التخصصات العلمية والإنسانية تم اختيارهم بالطريقة العشوائية، وتوصلت الدراسة إلى أن مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس كان مرتفعاً، ودلت النتائج أيضاً إلى عدم وجود فروق دالة إحصائية في استجابات عينة الدراسة من الذكور والإناث تُعزى لمتغيرات الدراسة الثلاثة: النوع الاجتماعي، السنة الدراسية، نوع الكلية.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، جامعة السلطان قابوس.

1 مقدمة

تداول الباحثون في أواخر القرن الماضي مفهوماً جديداً أطلق عليه "الحرب لأجل المواهب" وهو مفهوم تم تبنيه من قبل العديد من المنظمات والمؤسسات والشركات العالمية؛ بغية استقطاب أفضل الكوادر المتميزة واكتشافها إن كانت موجودة بالفعل بين العاملين في تلك المؤسسات وتحفيزهم والمحافظة على وجودهم، بما يسهم في عملية النمو والنجاح المميز لتلك المؤسسات باختلاف توجهاتها ومستوياتها وأساليب إدارتها،

(Poorhosseinzadeh & Subramaniam, 2013). وترتب على ظهور هذا المصطلح الحاجة لاعتماد استراتيجيات واضحة نحو الاهتمام بهذا التوجه العالمي في تنمية المواهب واستثمارها، فتوجهت الجهود الدولية نحو ما يُسمى بـ" إدارة المواهب" الذي ظهر كمصطلح أولي في العام 1998م على يد ديفيد وانكنس Daived Watkens في مقالة بحثية منشورة أكد فيها على ضرورة وجود إدارات متخصصة لتنمية المواهب والإبداعات ضمن منهجية واضحة وعملية ومحددة تضمن تحقيق الأهداف وتجذب للطاقات والإمكانات كما ورد في (السيد كردي، 2015).

كما تجسد هذا الجهد بالاستثمار في إدارة المواهب وتنمية القوى الكامنة لدى الموظفين، فعندما ننظر إلى تسعينيات القرن الماضي نرى أن حرب المواهب قد اشتعلت بين الشركات في الدول الكبرى، فالشركات تحاول اجتذاب الموظفين أصحاب الجدارات العالية وأخرى تسعى للحفاظ والإبقاء عليهم.

ويركز مفهوم إدارة المواهب على اجتذاب الموظف القدير والحفاظ عليه، فأصبح نظاماً يطبق في جميع إدارات المؤسسات الصناعية والخدمية كأحد استراتيجيات التطوير والتغيير (Cappille, 2008). ودلّت التجارب العالمية إلى أن الاستثمار الفعال للموارد البشرية يجعل هذه المؤسسات قادرة على التنافس، ويتجسد هذا الاستثمار في إدارة المواهب.

وفي هذا العصر الذي يتسم بالتغيير المستمر أصبحت الموهبة تمثل رأس المال البشري ذو القيمة المتصاعدة، الأمر الذي جعل من إدارة المواهب، وحسن اختيار الموظفين، واكتشاف مواهبهم وتنميتها يأتي في مقدمة الأولويات التي يحسب لها حساب خاص (العزام، 2015). الأمر الذي حدّد من ضياع وهجرة الكفاءات والعقول المتميزة ومكّن من حُسن توجيهها وتنميتها وربطها بخطط تطوير الموارد البشرية المستقبلية (الجراح وأبو دولة، 2015).

لذا وجب الاهتمام بالمؤسسات التعليمية والمجتمعية التي تركز على ترسيخ قيم المواطنة الصالحة وصقل مواهبهم وقدراتهم وإمكاناتهم ولا سيما المتميزة منها بالجامعات والمدارس بشكل محدد.

1-1 مفهوم إدارة المواهب Talent Management

تعد إدارة المواهب بمثابة الإطار العام الذي يجمع بين الموهبة كخاصية متفردة لدى الفرد من جهة والاستراتيجية أو الآلية التي تكفل استقطاب هذه الخاصية وتنميتها والمحافظة عليها للصالح العام لأي مؤسسة من جهة أخرى، وتطرق العديد من الباحثين والمهتمين في مجال الموهبة لمفهوم إدارة المواهب كلاً بحسب الرؤية التي يتبناها، حيث ركز براندت (Brandt, 2011,30) في تعريفه على دور الفرد وأهمية تنمية قدراته وصلتها وتشجيعه والمحافظة عليه وللوصول للإنتاجية

المطلوبة، أما (المصري، 2015) فيرى أنها عملية إدارة بحتة تتمثل في تنظيم وتحديد الوظائف الأكثر أهمية وحساسية في المنظمة والتي تسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة من خلال تزويدها بالقوة العاملة المناسبة لتأديتها بكفاءة وفعالية عالية.

بينما جمع لويس وهيكمان (Lewis and Heckman, 2006) الرؤيتين السابقتين حيث اعتبر إدارة المواهب الناجحة ما هي إلا توازن وتكامل بين النظام الإداري المتبع والتركيز الجيد على القدرات المتميزة للأفراد الجدد والحاليين وتطويرها بقصد النهوض بالمستوى العام للمؤسسات.

وهذا ما يُميز بالفعل إدارة المواهب كاستراتيجية مثلى للتوسيع والتطوير فهي تجمع بين دورَي كلاً من المدير في طريقة إدارته للأفراد والمواقف على مستويات متعددة، ودور المرؤوس (الفرق الموهوب).

فالسعي لتطبيق استراتيجية إدارة المواهب يحقق الكثير من التأثيرات الإيجابية كتحسين الأداء المؤسسي وهو ما هدفت لإثباته بعض الدراسات التي حاولت إيجاد العلاقة بين استراتيجية إدارة المواهب والأداء المؤسسي والإنتاجية، فدراسة مغتادي، والتاجي (Moghtadaie & Taji, 2016) أكدت على وجود علاقة إيجابية بين الأبعاد الرئيسة لإدارة المواهب (التطوير، جذب المواهب، والاهتمام) وتحسين أداء أعضاء هيئة التدريس في التعليم، وبُنت نتائج دراسة يعقوب (Yaacoub, 2014) والتي تؤكد وجود تأثير إيجابي لتطبيق إدارة المواهب في دعم الجهود المبذولة من إدارة الموارد البشرية لزيادة مستوى الدافعية والالتزام لدى الموظفين.

1-2 إدارة المواهب في الجامعات *Talent Management in Universities*

تأتي أهمية الجامعات باعتبارها أهم الجهات التعليمية المعنية بإعداد الكوادر والمخرجات التعليمية المؤهلة للسوق المحلية، ومن المهم أن تكون هذه الكوادر واعية لمفهوم إدارة المواهب باعتبارها أحد مصادر القوة التي تضمن سير عملية التنمية المستدامة بشكلها الصحيح، ويشير إيراموس، ونايدو، وجوبيرت (Erasmus, Naidoo and Joubert, 2017) إلى أن ذلك لن يتم إلا من خلال حث الجامعات على ضرورة إحداث التكامل بين سياسات واستراتيجيات الموارد البشرية المتبعة في الجامعات مع إدارة المواهب ليتم بذلك تقادي معوقات التنفيذ المنهجي لها.

وتعد التجارب الناجحة للعديد من الجامعات العالمية البريطانية والأمريكية والكندية، والتي عمدت لتنفيذ برامج خاصة لإدارة المواهب تهتم بتنمية الكفاءات الموهوبة من موظفيها ومدراءها وأعضاء الهيئات التدريسية فيها؛ السبيل الأمثل لتحقيق التطوير الفعال للأفراد أنفسهم وللجامعات المنفذة لهذه الاستراتيجية.

فدراسة بوتشينكو (Boichenko, 2015) التي قارنت بين تجارب هذه الجامعات في كيفية تنفيذ برامج إدارة المواهب واختلافاتها بين كل مؤسسة جامعية، فالجامعات البريطانية (أكسفورد، كامبريدج، إمبريال كوليج لندن) ركزت في برامجها لإدارة المواهب على توفير برامج تدريبية متخصصة ودورات قصيرة استهدفت شرائح مختلفة من الموظفين والعاملين بالجامعات والمدراء التنفيذيين والقادة والفنيين وموظفي البحوث وغيرهم، ولكنها أيضاً اختلفت في الهدف فجامعة كامبريدج على سبيل المثال ركزت على تطوير الإمكانيات القيادية للموظفين واعتبارها الأساس لتطبيق استراتيجية إدارة المواهب، بينما ركزت إمبريال كوليج لندن على تعزيز سياسة التعاقد للحفاظ على كفاءة العمل المؤسسي بالجامعة وتقادي المخاطر المحتملة لغياب القادة الحاليين والاستثمار بقدرات الموظفين والاحتفاظ بهم كهدف رئيس من خلال توفير برنامج يسمى ميريديان "Meridien" والممتد تطبيقه لسنتين 2013-2015.

أما بالنسبة للجامعات الأمريكية (هارفارد وبيبل) كمثال فركزتا الجامعتين على تطبيق برامج إدارة المواهب بألية مشابهة للجامعات البريطانية من خلا تقديم برامج ترتكز على تطوير وتنمية القدرات والمهارات الشخصية والمهنية للموظفين الموهوبين والعاملين والمدراء وتعزيز كفاءات القادة وركزتا على سياسة جذب المواهب وتطويرها والاحتفاظ بها كهدف رئيس لسياسة تنمية الموارد البشرية بالجامعتين، وعلى النقيض لم تنفذ الجامعات الكندية بحسب الدراسة أية برامج لإدارة المواهب إلى الآن إذ تلخصت جهودها في توفير برامج ودورات تطويرية مهنية للموظفين وأعضاء الهيئات التدريسية في مجالات التدريس والبحث والإدارة فقط دون توجه خاص وفعلي لتعزيز القدرات القيادية والكفاءات الشخصية لهؤلاء الموظفين.

ومن الملاحظ أن التوجه لإدارة المواهب الطلابية في هذه الجامعات لم يكن حاضرا بالشكل المطلوب وهو ما تركز عليه الدراسة الحالية وبالأخص اعتبار استطلاع الوعي بمستوى الوعي بالمفهوم (إدارة المواهب) هو الخطوة الأولى والأساسية لمعرفة التوجه المستقبلي لكيفية إدارة المواهب الطلابية بالجامعات وتحديد احتياجاتها.

ومن المؤكد أن إعداد وتطوير المواهب الطلابية المختلفة في البيئة الجامعية بمختلف فئاتهم ومستوياتهم، يجب أن يتم من خلال تقديم البرامج التنموية والتدريبية الفعالة والتي تقدم فائدة حقيقية وواقعية للفئات المستهدفة من الطلبة والموظفين الموهوبين الأمر الذي يمكنهم من معرفة وصقل مهاراتهم وقدراتهم وبالتالي ينعكس إيجابا على أدائهم الحالي والمستقبلي وكأنها عملية بناء تراكمية لما بعد حدود المرحلة الجامعية وبخاصة للطلبة كونهم المخرجات التي سيتم تأثرها للمستقبل.

لذا تُعد عملية التدريب والإعداد المهني من أهم الأساليب التي تضمن للجامعات تحقيق جودة التعليم للطلبة الخريجين خاصة، الأمر الذي يمكنهم من إدارة العمل التربوي، ويقل الهدر للطاقات الموهوبة من الطلبة في كافة المراحل العملية من الإبتدائية إلى المرحلة الجامعية، وهو ما تؤكدته دراسة لي (Li, 2011) حول أهمية تدريب المواهب في الجامعات في إصلاح التعليم، واعتبار القيم هي الجوهر الأساسي للتدريب الفعال ومطلب عالمي جديد يتم من خلاله تحقيق التطوير الذاتي للمواهب وبالتالي تحسين الأداء العام لهذه الجامعات والتي تُفأس بدقة من خلال جودة الأبحاث العلمية وتميز مواضيعها، بالإضافة إلى الأداء العلمي المتوقع لطلبتها وإبداعاتهم المتواصلة كما يُشير لها جودال (Goodall, 2006).

وتستند سلطنة عُمان بالتالي من خلال هذه التجارب العالمية إلى معرفة موقعها الفعلي من الاستغلال الايجابي لعملية (إدارة المواهب) في جامعاتها وتحديداً بالإجابة عن تساؤلات مهمة تتمثل بـ: أين تقف السلطنة من موضوع الاهتمام بهذا المفهوم الاستثماري الجديد، وهل يمتلك الشباب العُماني مستوىً معيناً من الوعي والمعرفة بهذا المفهوم؟ وهل استطاعت البرامج الدراسية أن تضمنه في محتواها بغية إصالحه بالشكل الأفضل لأبنائها طلبة اليوم ورجال المستقبل؟

3-1 مفهوم الوعي Awareness

تناولت العديد من نظريات علم النفس مفهوم الوعي والإدراك على أنهما متطابقان ويؤديان لنفس المعنى كونهما يعبران عن العملية العقلية التي يتم عن طريقها معرفة العالم الخارجي من خلال المثبرات الحسية التي يتلقاها الفرد من البيئة، كما ويُفسر الوعي على أنه معرفة الفرد بكيفية الربط الصحيح بين الأشياء ومدلولاتها ومن ثم فهمها بعمق وإعطائها تفسير منطقي وعقلي، وبالتالي تتكون لديه المعرفة أو الخبرة اللازمة عن الموضوع، ويختلف الإدراك أو الوعي باختلاف التفسير المتوقع على اختلاف الأفراد ونمط تفكيرهم وخبراتهم وبيئاتهم التي يتأثرون بها (عادل، 2013) .

ويُصنف جليل وبني (Jaleel,P, 2016) الوعي إلى ثلاثة أنواع: الوعي بالمعرفة ويقصد به فهم الفرد لما يعرفه وما لا يعرفه و ما يريد معرفته، و يليه الوعي بالتفكير ويقصد به فهم الفرد لمهام معرفية محددة وما تتطلبه لإكمالها، ومن ثم النوعي الثالث والمتمثل بالوعي باستراتيجيات التفكير ويتضمن فهم طرق التعلم المباشر .

وقد حظيت دراسة عملية الوعي من قبل علماء النفس المعرفي باهتمام ملحوظ؛ لاعتباره عملية عقلية مؤثرة في حياة الأفراد والمجتمعات التي يعيشون فيها، ويظهر ذلك من خلال: تعلم وتعليم أساليب السلوك المختلفة للأفراد، ومعرفة مدى التوافق والتكيف والانسجام والرضا التي يحظى بها الفرد في حياته والمنعكسة تلقائياً على تصرفاته في المواقف المختلفة، والمكونة لإطار فكري عام ينبثق منه الآلية التي يتبعها الشخص للتعامل مع المشكلات التي تواجهه والتي تتحكم عليه اتخاذ القرارات المناسبة، كما أن درجة الوعي الناضجة لدى الأفراد تحقق التلاؤم مع أهداف المجتمع و التواصل السليم مع الآخرين ، كما ان فقدان الوعي أو قلته يعني انعدام الرؤية السليمة أو عدم فهم مجريات الأمور وبالتالي ضعف الخطط المناسبة لأي مجال وصعوبة تطبيقها ونجاحها وهو ما يترتب عليه ضياع الجهد والمال والإمكانات.

3-1 الوعي وإدارة المواهب Awareness and talent management

وبالنسبة لأهمية دور الوعي في نجاح وتسهيل تنفيذ استراتيجية إدارة المواهب بالمؤسسات التعليمية فقد دلت دراسة أزمان، سيرات، وبانج (Azman, Sirat & Pang, 2016) إلى أن أوجه القصور الأساسية في مجال تطوير المواهب مستمدة من الطبيعة الانتقالية للإصلاحات والتغييرات الهيكلية غير المكتملة التي تحدث في النظام الوطني الماليزي المتبع بالجامعات، وأن الخطوة الأولى نحو تحقيق تنمية وتطوير للأفراد والمواهب لن يتحقق دون إحداث التغيير الإيجابي في عقلية الأفراد وإدراكهم ووعيهم أولاً.

وفي هذا الإطار استنتج رودس (Rhodes, 2012) كذلك وجود علاقة إيجابية بين إدارة الوعي الذاتي للطلبة وأهداف إدارة المواهب في باعتباره عنصر هام في مجال إدارة المواهب يضمن تقليل الفقد والهدر للإمكان والمواهب الناشئة، ويتم التعبير عن الوعي الذاتي من خلال التنشئة الاجتماعية، والانتماء، والمثابرة، وتعزيز الهوية، والقيادة، وهو ما تؤكد هذه الدراسة من خلال اختياره كمتغير رئيس للبحث.

من خلال ما ذُكر آنفاً عن أهمية الوعي للفرد والمجتمع بشكل عام وجب التنويه الى الطرق والأساليب التي يمكن من خلالها تنمية الوعي لدى الأفراد بشكل عام، ومن أمثلتها: تكثيف الأنشطة اللاصفية التي من خلالها تبنى المهارات والخبرات مثل (الصحافة والإذاعة والرحلات والمسرحيات وغيرها من الهوايات)، التي كلما كانت مرتبطة بالواقع ستكون غير مملة ومتجددة وتناسب هوايات الطلبة واهتماماتهم وميولهم المحفزة (أمين، 2017)، وهو ما أثبتته نتائج دراسة فيلارريل جازرا (Villarreal Garza, 2014) حيث كشفت عن إمكانية تطوير الوعي الذاتي من خلال الأنشطة التي تُمارس داخل المجال المهني أو خارجه.

وتعد البرامج الإعلامية فعالة جدا في تنمية الوعي لدى الأفراد لما لها من أثر كبير في سرعة إيصال وتقبل المعلومة في الوسط الاجتماعي بمختلف شرائحه العمرية وبخاصة الشباب، وهو ما أكدته دراسة (جلس ومهدي، 2010) حيث دلت نتائجها على ارتفاع نسبة الدور الذي تلعبه وسائل الإعلام في تشكيل الوعي الاجتماعي لدى أفراد العينة بنسبة وصلت (92.7%).

ولا يمكن إغفال دور اللقاءات والندوات الدورية والبرامج الإرشادية والمجتمعية والتوعوية المستهدفة لشريحة الأسر في ترسيخ ثقافة الاهتمام بالمواهب وفهم خصائصهم ورعايتهم، كما أن التطور التكنولوجي المتقدم ساهم في الدور الإيجابي الذي تلعبه مواقع التواصل الاجتماعي في تنمية الوعي المجتمعي بالقضايا المهمة المرتبطة بالموهبة وتوضيح السبل المناسبة لإدارتها.

2 الاطار العام للبحث:

1-2 مشكلة الدراسة:

بدأت سلطنة عُمان في السنوات الخمس الأخيرة بالاهتمام بمجال المواهب من خلال جهود متواضعة ومتناثرة من برامج طلابية مدرسية، مسابقات وورش ودورات

تطويرية تكفلها مراكز أهلية، ولتنظيم هذه الجهود واستدامتها وجب التوجه نحو تعزيز الوعي لدى المؤسسات التعليمية العليا كالجوامع حول كيفية إدارة هذا الاستثمار البشري من خلال تبني مفهوم إدارة المواهب؛ باعتباره أحد مصادر الدخل المستقبلية والنوعية للسلطنة، والسبيل لتحقيق التطوير المطلوب في إعداد الكوادر المؤهلة والتوظيف السليم لإمكاناتهم وقدراتهم، فالجامعات هي المعنية بتسيخ مفهوم إدارة المواهب لدى منتسبيها من الموظفين والطلبة كنوع من الإعداد المستقبلي لهم، وتعد أفضل التجارب المنفذة لبرامج إدارة المواهب تجارب الجامعات البريطانية والأمريكية مثل جامعة كامبريدج وأكسفورد وهارفارد وأمبيريال كوليج في لندن، حيث ركزت هذه الجامعات في برامجها على الجانب التنموي والتطويري في سياسة الموارد البشرية بغض النظر عن اختلاف الفئات المستهدفة وأشكال التنفيذ وأكدت على الفوائد التي تحققها كالاحتفاظ بالمواهب وتمكين خطة التعاقب الوظيفي وتعزيز قدرة الأفراد على القيادة الفعالة والتخطيط والإدارة (Boichenko, 2015).

ويضيف ستيفن (Steven, 2010) أن تطبيق الجامعات لاستراتيجية إدارة المواهب تهدف بشكل رئيس إلى نقطتين أساسيتين: تتمثل الأولى في تطوير الحركة البحثية نحو الاهتمام بعمليات الكشف عن المواهب المختلفة بهدف تمييزها ورعايتها، وتمثلت الثانية في إيجاد أرضية صلبة متمثلة بإعداد كوادر فنية وإدارية واعية قادرة على توجيه هذه المواهب المكتشفة نحو مسارها الصحيح لإحداث النمو الأكاديمي والتعليمي والمهني والتكنولوجي المتوقع.

فدور الجامعة الحقيقي يفترض أن لا ينحصر في تقديم المعارف والخبرات العلمية فقط بل يتعدى ذلك ليشمل إعداد المخرجات المؤهلة لتوظيف هذه المعارف والخبرات بشكل تطبيقي عملي ناجح ، والتي تأخذ حيز الاهتمام في الخطط التنموية الحالية والمستقبلية، ولكون التوجه العالمي الحالي يركز على الاهتمام بالموهوبين واكتشافهم فلا بد من وجود مخرجات تعليمية جامعية لديها الوعي والمعرفة بماهية الموهبة وكيفية استثمارها وإدارتها، وأن يكون ذلك من خلال دمج الاستراتيجية التنظيمية للجامعة مع أسلوب نظام الإدارة المتبع لمعرفة الواقع الفعلي (Bradley.2016) ويمكن ان يتحقق اسهام الجامعة في هذا الموضوع من خلال نشرها لثقافة (إدارة المواهب) وتضمين مناهجها وتدريب طلبتها على كيفية تنفيذ استراتيجيات إدارة الموهبة، ومن هنا يأتي دور الدراسة الحالية في الكشف عن مستوى وعي طلبة جامعة السلطان قابوس في سلطنة عمان لهذا المفهوم، ومحاولتها الإجابة عن التساؤلات التالية:

1. ما متوسط وعي طلبة جامعة السلطان قابوس بمفهوم إدارة المواهب ؟
2. ما درجة تحقق مؤشرات الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس؟
3. هل يوجد تباين في مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس باختلاف (النوع الاجتماعي، نوع الكلية، السنة الدراسية)؟

2-2 أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية هذه الدراسة في الجوانب التالية:

1-الأهمية النظرية:

- من الممكن أن تقيد هذه الدراسة في إعطاء مؤشر جيد لواقع تحقق الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى الطلبة الجامعيين لأهميتهم في إحداث التنمية المثلى في هذا المجال الناشئ والتعامل الجيد معه بعد تخرجهم.

- إحداث نوع من التنبه لأهمية التركيز على غرس هذا المفهوم في سلوك الطلبة وتعزيز ثقافة (الاهتمام بالموهبة وكيفية إدارتها

-تعد هذه الدراسة أول دراسة في مجال إدارة المواهب بسلطنة عمان مما يعني إضافة نوعية متميزة للأدب التربوي بشكل عام ولمجال تربية الموهوبين بشكل خاص

- قد تكون محفزاً لإجراء المزيد من الدراسات المتخصصة بإدارة الموهبة في الحقل التربوي العربي والعُماني خاصةً.

2-الأهمية التطبيقية:

- من الممكن أن تقيد هذه الدراسة في إثراء بناء مقاييس موضوعية صادقة لقياس الوعي بمفهوم إدارة المواهب وفي توسيع عدد الدراسات العلمية في مجال تربية الموهوبين.

- تعد هذه الدراسة البحثية إضافة نوعية للدراسات العُمانية في مجال تربية الموهوبين كونه مجال جديد ونوعي تتجه له السلطنة من أجل الارتقاء بهذه الفئة المتميزة.

2-3 أهداف الدراسة:

- التعرف على مستوى وعي طلبة جامعة السلطان قابوس بمفهوم إدارة المواهب.
- تحديد ما إذا كانت هناك فروق دالة في مستوى وعي أفراد عينة البحث بمفهوم إدارة المواهب تعزى لمتغيرات (النوع الاجتماعي، المرحلة الدراسية، نوع الكلية، المعدل التراكمي).

2-4 محددات الدراسة *Determinants of study*

- 1- الحدود الزمانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على العام الأكاديمي (2017/2018م).
2- الحدود المكانية: اقتصر تطبيق هذه الدراسة على عينة من الطلبة المقيدون بالكليات العلمية والإنسانية التسعة في جامعة السلطان قابوس.
3- الحدود الموضوعية: وتتمثل في المتغيرات الآتية:
- المتغير المستقل: المتغيرات الديموغرافية (النوع الاجتماعي، المستوى الدراسي، نوع الكلية).
- المتغير التابع: مستوى وعي طلبة جامعة السلطان قابوس لمفهوم إدارة المواهب.

2-5 مصطلحات الدراسة *Terminology of study*

الوعي *Awareness*: عرفه (بن عمر، 2003، 83) بأنه: " إدراك المرء لما يحيط به إدراكاً مباشراً، وإدراكه لذاته، واندماجه مع الآخرين".
أما إدارة المواهب Talent Management فعرّفها (السعيد، 2010، 9) بأنها: " عملية متكاملة تشمل استقطاب ذوي الأداء المتميز ومن ثم دعمهم وتطويرهم من أجل استبقائهم والاستفادة من موهبتهم ضمن خطط واضحة تسعى لتحقيق أهداف المنظمة".
وعليه فالتعريف الإجرائي للوعي بمفهوم إدارة المواهب لأغراض الدراسة الحالية يقصد به: الدرجة التي يحصل عليها الطالب وفقاً لإجابته على المقياس المطور في الدراسة الحالية.

2-6 منهجية الدراسة:

استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، كما تم استخدام المعالجات الإحصائية الوصفية الاستدلالية لاستخلاص النتائج ولمناسبتها لأغراض البحث العلمي.
مجتمع وعينة الدراسة: تكون مجتمع الدراسة من جميع الطلبة المقيدون في مرحلة البكالوريوس بجامعة السلطان قابوس في مختلف التخصصات العلمية والإنسانية للعام الأكاديمي 2017/2018، والبالغ عددهم (3007) طالباً وطالبة، في حين تكونت العينة من عدد (273) طالباً وطالبة الذين أجابوا على استبيان الدراسة وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية. والجدول رقم (1) يوضح توزيع أفراد المجتمع وعينة الدراسة على الكليات.

جدول (1) توزيع مجتمع وعينة الدراسة على الكليات.

المجموع	العينة		المجموع	المجتمع		الكلية
	عدد الذكور	عدد الإناث		عدد الذكور	عدد الإناث	
22	14	8	466	162	304	كلية الآداب والعلوم الاجتماعية
25	15	10	482	247	235	كلية الاقتصاد والعلوم السياسية
54	21	34	399	181	218	كلية التربية
16	12	4	106	24	82	كلية التمريض
16	7	9	219	113	106	كلية الحقوق
33	8	25	158	78	80	كلية الطب والعلوم الصحية
26	9	17	456	214	242	كلية العلوم
29	6	23	273	137	136	كلية العلوم الزراعية والبحرية
52	37	14	448	351	97	كلية الهندسة
273	129	144	3007	1507	1500	المجموع الكلي لطلبة الجامعة

2-6-1 منهجية الدراسة والإجراءات *Methodology of study and procedures*

1- أداة الدراسة

هدفت الاستبانة لقياس مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى أفراد العينة المستهدفة، وتم تطوير الصورة الأولية للاستبانة بناءً على المقياس في دراسة (Kilic)

(et al., 2017)، وتكونت الاستبانة من ثلاثة أبعاد رئيسية هي: الوعي بمفهوم إدارة المواهب وتكون من (12) فقرة، أما البعد الثاني هو التطوير والنمو المهني فتكون من (11) فقرة، بينما تضمن البعد الثالث الاستقلالية على (14) فقرة، وبذلك أصبح العدد الكلي ل فقرات الاستبانة (37) فقرة، وتم اعتماد سلم تقدير ليكرت الخماسي وهو موجود بدرجة (عالية جداً، عالية، متوسطة، ضعيفة، ضعيفة جداً) وأعطيت الدرجات التالية بالترتيب (5، 4، 3، 2، 1)، ولتصنيف مستوى استجابات أفراد العينة على أداة الدراسة، تم الحكم على المتوسطات الحسابية حيثما ورد استخدامها وفقاً للمعيار التالي: مرتفع جداً (4.20-5)، مرتفع (4.19-3.40)، متوسط (2.60-3.39)، ضعيف (1.80-2.59)، ضعيف جداً (1-1.70).

2- صدق الأداة: تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال أسلوبيين:

أولاً: الصدق الظاهري Face Validity: تم عرض الاستبانة على عدد (10) من المختصين في مجال تربية المهنيين والقياس والتقويم واللغة العربية والإدارة من أساتذة جامعيين بجامعة الخليج العربي وجامعة السلطان قابوس وكلية العلوم التطبيقية بصلالة؛ لإبداء ملاحظاتهم حول مدى ملائمة الاداة لقياس ما وضعت لقياسه، وكذلك مدى انتماء ومنااسبة الفقرات للمصاغة للأبعاد المكونة للاستبانة، وبناءً على ملاحظات الخبراء تمت التعديلات والتي كان أغلبها يتركز على تعديل الصياغة اللغوية للفقرات

ثانياً: الصدق التكويني لأداة الدراسة: تم التأكد من صدق الفقرات وجودتها من خلال استخدام التحليل العاملي الاستكشافي بالتدوير المتعامد (Viramex) كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (2) يبين نتائج التحليل العاملي الاستكشافي لفقرات أداة الوعي بمفهوم إدارة المواهب.

م	الفقرة	1	2	3
29	لدي قناعة راسخة بأهمية التمسك بالأفكار المتميزة	.796		
17	يُعد الاهتمام بالمواهب وسيلة لتعزيز ثقافة التنمية المستدامة	.781		
28	أمد الآخرين بكافة المعلومات اللازمة التي تساعدهم في إنجاز أعمالهم بدقة وحرفية	.715		
26	أتحمل مسؤولية اتخاذ القرار وما يترتب عليه من تبعات	.703		
13	أتبني مبدأ أحقية التعليم والتطوير المستمر للجميع	.690		
18	أرى ضرورة تحقيق التكامل بين المؤسسات المجتمعية والخدمية لسد احتياجات المتميزين التدريبية	.618		
12	تهدف إدارة المواهب إلى توفير البديل المناسب من المتميزين للوظائف الموجودة	.614		
23	تُوجه الفرص التدريبية بناء على نوع المواهب الموجودة	.540		
14	لدي القدرة على فهم الاحتياجات التنموية للأفراد	.537		
19	أهتم بضرورة الاستفادة من مبادرات المهنيين من الموظفين في حل المشكلات المؤسسية وتطبيقها	.523		
20	أطلع زملائي والمهتمين على أحدث الدورات التدريبية والمؤتمرات الخارجية	.449		
24	أتمتع بالحرية في مناقشة الرؤية المستقبلية للمواهب	.420		
3	أعطي قدراً أكبر من الاهتمام بمسألة تنمية الموهبة وصلها	.766		
4	أساعد غيري في إظهار مواهبهم المتميزة	.731		
7	يعتمد التخطيط السليم لإدارة المواهب على اختيار الأكثر مناسبة من المواهب	.688		
5	أمتلك خلفية معرفية مناسبة تمكنني من اتخاذ القرار بشأن المواهب المختلفة	.609		
6	تُسهم إدارة المواهب بدور فاعل في بناء القيادات الخدمية الناجحة	.601		
1	أثق بأهمية إدارة المواهب في التطوير المؤسسي	.523		

تابع الجدول 2

م	الفقرة	1	2	3
33	لدي المهارة على تنظيم وقتي وفقاً لالتزاماتي			.881
32	أنجز أعمالي بسرعة دون انتظار التعليمات			.838
34	أنتبه بوعي للتفاصيل في كل عمل أقوم به			.808
31	أوافق مع المواقف الغامضة بسهولة			.715

35	أثقت بأفكاري ولا أتردد في عرضها على الآخرين		
الجدر الكامن	4.715	2.869	3.084
نسبة التباين	19.646	11.954	16
نسبة التباين الكلي	47.6		

أثبتت نتائج التحليل وجود ثلاثة عوامل رئيسة للتعرف على واقع مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب، حيث تتدرج 21 فقرة منها تحت العامل الأول والمسمى (الوعي بمفهوم إدارة المواهب) واشتمل العامل الثاني المسمى بالنمو والتطوير المهني على عدد 8 فقرات، وأخيراً جاء العامل الثالث والمسمى بـ (الاستقلالية) متضمناً 5 فقرات، كما وتم حذف 13 فقرة وهي (9، 10، 8، 11، 15، 16، 21، 22، 25، 27، 30، 36، 37) بسبب تشبيهاً المتكرر في أكثر من عامل ولكونها أيضاً حصلت على قيمة تشبع أقل من 40 وهو شرط أساسي لاستبقاء الفقرات .

ومن الملاحظ أن العامل الأول حصل على جذر كامن تعدت قيمته 1.00 صحيح حيث بلغت قيمة الجذر الكامن فيه (4.715) وهو بدوره يُفسر ما نسبته 19.646% من التباين الكلي، في حين فسّر العامل الثاني ما نسبته 11.954% من التباين الكلي بجذر كامن بلغ (2.869) ، ويليه العامل الثالث بنسبة تفسير بلغت قيمتها 16% من التباين الكلي وبجذر كامن بلغ (3.084) . وجمع العوامل الثلاثة معاً تم تفسير ما نسبته 47.6% من مقدار التباين الكلي للأداة. ثبات الأداة:

تم حساب الثبات لجميع أبعاد الاستبانة، والثبات الكلي لعموم الاستبانة، عن طريق حساب معامل كرونباخ ألفا، وكما موضح في الجدول (3)

جدول (3) معاملات ألفا كرونباخ لثبات أبعاد أدوات الدراسة.

البعاد	عدد الفقرات	معامل ثبات كرونباخ ألفا
الوعي بمفهوم إدارة المواهب	12	.859
التطوير والنمو الم	11	.893
الاستقلالية	14	.909
الأداة ككل	7	.939

ومن خلال الجدول أعلاه يُلاحظ أن معاملات ثبات الأبعاد والثبات الكلي للاستبانة مرتفعة نسبياً ودالة بمستوى ($P < 0.05$)، مما يشير إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق ولقياس ما وُضعت لأجله.

2-6-2 المعالجات الإحصائية

لإجراء التحليلات والإحصاءات اللازمة لبيانات الاستبانة تم الاستعانة بالبرمجة الإحصائية (SPSS)، حيث تم حساب المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لاستجابات عينة الدراسة على الأبعاد، كما وتم استخدام اختبار t test للعينات المستقلة للتحقق من متوسطات الفروق في استجابات العينة على مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب باختلاف النوع الاجتماعي ، والكلية، بالإضافة لاستخدام تحليل التباين الأحادي One Way ANOVA لحساب متوسطات الفروق في الاستجابات على الأبعاد بالنسبة لمتغير المستوى الدراسي ومن ثم تم إجراء تحليل التباين المتعدد MANOVA وذلك للتحقق من وجود فروق في استجابات عينة الدراسة على الأبعاد ككل، وقياس حجم التأثير لكل متغير على حدة والتفاعلات بينها.

3-الخاتمة:

3-1 نتائج الدراسة:

بناءً على الأسئلة التي تناولتها الدراسة، وبعد تطبيق أداة الدراسة تم التوصل للنتائج التالية:

السؤال الأول: ما متوسط الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس في ضوء بعض المتغيرات الديموغرافية؟

للتحقق من السؤال الأول والذي ينص على " ما متوسط الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس؟" تم حساب المتوسطات الحسابية لاستجابات طلبة الجامعة على ثلاثة أبعاد رئيسة تضمنها المقياس وهي (الوعي بمفهوم إدارة المواهب، التطوير والنمو المهني، والاستقلالية) بحسب اختلافاتهم وفقاً للمتغيرات (النوع الاجتماعي، والكلية، والمستوى الدراسي)، ويتضح ذلك من الجدول (4):

جدول (4) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لاستجابات طلبة الجامعة على استبانة " واقع إدارة المواهب".

المتغيرات	الوعي بمفهوم إدارة المواهب		التطوير والنمو المهني		الاستقلالية		المقياس ككل	
	ع	م	ع	م	ع	م	ع	م
النوع الاجتماعي	ذكور (125)	3.81	.52	3.78	.53	3.72	.58	3.77
	إناث (148)	3.76	.57	3.87	.51	3.81	.53	3.82
المستوى الدراسي	الأولى (14)	3.89	5.4	3.84	.55	3.67	.49	3.80
	الثانية (95)	3.79	.50	3.85	.51	3.72	.53	3.78
	الثالثة (78)	3.74	.47	3.82	.48	3.80	.52	3.79
	الرابعة (86)	3.80	.66	3.81	.55	3.83	.62	3.81
نوع الكلية	علمية (156)	3.78	.56	3.78	.51	3.74	.55	3.77
	إنسانية (117)	3.78	.53	3.90	.52	3.81	.56	3.83

يُظهر الجدول (4) أن متوسط مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس بالنسبة لمتغير النوع الاجتماعي كان عالياً حيث تراوحت نسب استجاباتهم أبعاد المقياس ككل بين (3.82) و(3.77) حيث كانت نسبة الاستجابة الأعلى لصالح الإناث، في حين جاء متوسط استجابات الذكور (3.77). وبالنسبة لاستجاباتهم على الأبعاد الثلاثة بالتفصيل فكانت مرتبة من الأعلى للأدنى كالتالي (الوعي بمفهوم إدارة المواهب، التطوير والنمو المهني، ثم الاستقلالية) (3.81، 3.78، 3.72)، وبالمقابل اختلفت الإناث في ترتيب استجابتهن على أبعاد الاستبانة بنفس الترتيب كالتالي (التطوير والنمو المهني، الاستقلالية، الوعي بمفهوم إدارة المواهب) (3.87، 3.081، 3.76).

وتشير نتائج الجدول كذلك أن متوسط استجابات الطلبة وفقاً لمتغير المستوى الدراسي على أبعاد المقياس ككل جاءت عالية، وحيث كانت النسبة الأعلى لصالح طلبة السنة الرابعة، ثم طلبة السنة الأولى، يليهم طلبة السنة الثالثة وأخيراً طلبة السنة الثانية مرتبة كالتالي (3.80، 3.81، 3.79، 3.78)، وتفصيلاً توضح النتائج أن أعلى متوسط استجابات لطلبة السنة الأولى كانت على بعد الوعي بمفهوم إدارة المواهب ومن ثم التطوير والنمو المهني ويليه الاستقلالية (3.89، 3.84، 3.67)، أما بالنسبة لطلبة السنة الثانية فجاء ترتيب استجاباتهم على أبعاد الاستبانة مرتبة كالتالي: التطوير والنمو المهني، والاستقلالية (3.85، 3.79، 3.72) كما ويُظهر الجدول أن ترتيب استجابات طلبة السنة الثالثة على الأبعاد الثلاثة كانت مرتبة كالتالي: التطوير والنمو المهني، الاستقلالية، الوعي بمفهوم إدارة المواهب (3.82، 3.80، 3.74)، وفيما يخص متوسط استجابات طلبة السنة الرابعة على الأبعاد فكان بُعد الاستقلالية هو الأعلى ومن ثم التطوير والنمو المهني ويليه الوعي بمفهوم إدارة المواهب (3.83، 3.81، 3.80).

وفيما يتعلق بمتوسط استجابات العينة على الأبعاد وفقاً لمتغير نوع الكلية (علمية، إنسانية) فأظهرت النتائج أن طلبة الكليات الإنسانية هم الأعلى في متوسط استجاباتهم على الأبعاد ككل بقيمة بلغت (3.83). إذ كانت استجاباتهم مرتبة من الأعلى للأدنى على الأبعاد كالتالي: التطوير والنمو المهني، الاستقلالية، الوعي بمفهوم إدارة المواهب (3.90، 3.81، 3.78).

في حين بلغ أعلى متوسط استجابات طلبة الكليات العلمية على بعد الوعي بمفهوم إدارة المواهب ويليه بعد التطوير والنمو المهني بالترتيب كالتالي (3.78، 3.74).

السؤال الثاني: ما درجة تحقق مؤشرات الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس؟

للإجابة عن السؤال الثاني والذي ينص على "ما درجة تحقق مؤشرات الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس؟ تم استخدام تحليل اختبار One Sample t.test للمجموعة الواحدة للتحقق من درجة الفروق المؤشرة على تحقق الوعي لدى العينة على فقرات وأبعاد المقياس ككل، وكذلك تم إجراء تحليل التباين أحادي الاتجاه One way Anova للمقارنة بين استجابات أفراد العينة على أبعاد المقياس الثلاثة ككل. ويوضح الجدول (5) النتائج كالتالي:

جدول (5) استجابات أفراد العينة على أبعاد المقياس ككل.

م	البُعد	M	sd	df	t	Sig	درجة تحقق مؤشر البعد
1	الوعي بمفهوم إدارة المواهب	3.78	.54	272	23.74	.000	مرتفعة
2	التطوير والنمو المهني	3.83	.52	272	26.57	.000	مرتفعة
3	الاستقلالية	3.77	.56	272	22.97	.000	مرتفعة
	الدرجة الكلية للأبعاد ككل	3.79	.46	272	28.753	.000	مرتفعة

أظهرت النتائج أن درجة تحقق مؤشرات الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس لعموم الأبعاد الثلاثة كانت بدرجة مرتفعة، حيث تراوحت قيمة t بين (26.57) و(23.74)، كما وجاء بُعد (التطوير والنمو المهني) بالمرتبة الأولى، يليه بُعد (الوعي بمفهوم إدارة المواهب) أما بعد (الاستقلالية) فقد جاء في

المرتبة الثالثة والأخيرة.

عموما تشير هذه النسب إلى تحقق مستوى استجابة عالي يُظهر ارتفاع مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى العينة من الطلبة في جامعة السلطان قابوس؛ مما يبنى بقدرة هؤلاء الطلبة مستقبلاً على إدارة مواهبهم ومواهب غيرهم وهو مؤشر جيد نسبياً.

السؤال الثالث: هل يوجد تباين في مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس باختلاف النوع الاجتماعي، والكلية، والمستوى الدراسي؟

للإجابة عن السؤال الثالث والذي ينص على التعرف عن وجود اختلاف في مستوى الوعي لدى العينة المفحوصة وفقاً للمتغيرات الثلاثة (النوع والكلية والمستوى الدراسي) تم إجراء تحليل التباين متعدد الاتجاهات MANOVA للكشف عن الفروق وحجم التأثير لكل متغير على الأبعاد المتضمنة في استجابات الطلبة (الوعي بمفهوم إدارة المواهب، التطوير والنمو المهني، الاستقلالية). ويوضح الجدول (6) نتائج تحليل التباين المتعدد لتأثير النوع الاجتماعي والكلية والمستوى الدراسي على كل من هذه المتغيرات منفردة.

جدول (6) نتائج تحليل التباين متعدد الاتجاهات لمتغيرات الدراسة على كل الأبعاد.

المتغيرات التابعة	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	مربع إيتا	مستوى الدلالة	
الوعي بمفهوم إدارة المواهب	النوع الاجتماعي (أ)	.014	1	.014	.046	.000	.830	
	الكلية (ب)	.131	1	.131	.430	.002	.512	
	المستوى الدراسي (ج)	.217	3	.072	.238	.003	.870	
	(أ) × (ب)	.081	1	.081	.265	.001	.607	
	(أ) × (ج)	.395	3	.132	.434	.005	.729	
	(ب) × (ج)	.645	3	.215	.708	.008	.548	
	(أ) × (ب) × (ج)	1.121	3	.374	1.231	.014	.299	
	الخطأ	78.049	257	.304				
	النمو المهني والتطوير	النوع الاجتماعي (أ)	.043	1	.043	.159	.001	.691
		الكلية (ب)	.122	1	.122	.453	.002	.502
المستوى الدراسي (ج)		.299	3	.100	.371	.004	.774	
(أ) × (ب)		.000	1	.000	.001	.000	.974	
(أ) × (ج)		.819	3	.273	1.015	.012	.387	
(ب) × (ج)		.247	3	.082	.306	.004	.821	
(أ) × (ب) × (ج)		.656	3	.219	.812	.009	.488	
الخطأ		69.137	257	.269				
الاستقلالية		النوع الاجتماعي (أ)	.032	1	.032	.101	.000	.751
		الكلية (ب)	.118	1	.118	.370	.001	.543
	المستوى الدراسي (ج)	.558	3	.186	.585	.007	.625	
	(أ) × (ب)	.042	1	.042	.132	.001	.717	
	(أ) × (ج)	.155	3	.052	.163	.002	.921	
	(ب) × (ج)	.188	3	.063	.197	.002	.898	
	(أ) × (ب) × (ج)	.370	3	.123	.388	.005	.762	
	الخطأ	81.662	257					
	الأبعاد ككل	النوع الاجتماعي (أ)	.009	1	.009	.040	.000	.841
		الكلية (ب)	.014	1	.014	.063	.000	.802
المستوى الدراسي (ج)		.125	3	.042	.194	.002	.900	
(أ) × (ب)		.000	1	.000	.002	.000	.968	
(أ) × (ج)		.170	3	.057	.264	.003	.851	
(ب) × (ج)		.133	3	.044	.206	.002	.0892	
(أ) × (ب) × (ج)		.430	3	.143	.668	.008	.572	
الخطأ		55.157	257	.215				

يتضح من خلال النتائج في الجدول (5) وجود تأثيرات دالة إحصائياً للنوع الاجتماعي (ذكور، إناث) على بعد التطوير والنمو المهني حيث بلغت قيمة حجم التأثير (001.) وهي نتيجة تشير إلى حجم تأثير ضعيف، بينما لم تُظهر النتائج وجود أي تأثير للنوع الاجتماعي على بُعد الوعي بمفهوم إدارة المواهب والاستقلالية.

أما بالنسبة لنوع الكلية فيتضح من الجدول وجود تأثيرات ضعيفة نسبياً في دلالتها الإحصائية على الأبعاد الثلاثة حيث بلغت قيمة حجم التأثير على بُعدي الوعي بإدارة المواهب، والتطوير والنمو المهني (002.) وكذلك بلغت قيمة حجم التأثير على بُعد الاستقلالية (001.). ويتضح أيضاً وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية للمستوى الدراسي (السنة الأولى، الثانية، الثالثة، الرابعة) على الأبعاد الثلاثة، حيث جاء حجم التأثير متوسطاً على بعد الاستقلالية بقيمة بلغت (007.) بينما جاءت قيمة حجم التأثير على الوعي بمفهوم إدارة المواهب، والتطوير والنمو المهني على التوالي (003.، 004.) وتشير هذه القيم إلى وجود حجم تأثير ضعيف، أما بالنسبة لحجم التأثير الكلي لمتغير المستوى الدراسي على الأبعاد ككل فكانت ضعيفاً بقيمة بلغت (002.). يوجد تأثيرات ذات دلالة إحصائية لتفاعلات النوع الاجتماعي مع نوع الكلية على كلٍ من بُعدي الوعي بمفهوم إدارة المواهب، والاستقلالية، وتشير إلى قيمة حجم تأثير ضعيف بقيمة بلغت (001.) بينما لم يوجد أية تأثير على بعد التطوير والنمو المهني. يظهر من النتائج وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية لتفاعلات النوع الاجتماعي مع المستوى الدراسي، إذ أظهرت وجود حجم تأثير متوسط بلغت قيمته (012.) على بعد التطوير والنمو المهني، في حين كان حجم التأثير على بُعدي الوعي بمفهوم إدارة المواهب، والاستقلالية ضعيف حيث كانت قيمة البُعدين بالترتيب (005.، 002.) وكذلك بالنسبة لحجم تأثير هذا التفاعل على الأبعاد ككل حيث بلغت قيمة التأثير (003.). وتشير النتائج لوجود حجم تأثير متوسط على بعد الوعي بمفهوم إدارة المواهب نتيجة لتفاعل نوع الكلية والمستوى الدراسي حيث بلغت قيمة هذا التأثير (008.)، بينما جاء حجم التأثيرات لهذا التفاعل ضعيف مع الأبعاد الأخرى إذ لم يتجاوز (004.) على بعد التطوير والنمو المهني و (002.) على بعد الاستقلالية، وبالنسبة لحجم التأثير على الأبعاد ككل جاء ضعيفاً بقيمة (002.).

توجد تأثيرات ذات دلالة إحصائية لتفاعلات (النوع الاجتماعي، الكلية، المستوى الدراسي) على كل من الأبعاد الثلاثة على حدة والأبعاد مجتمعة، حيث بلغت قيمة حجم التأثير على بعد الوعي بمفهوم إدارة المواهب (014.) وتشير إلى حجم تأثير متوسط وكذلك بالنسبة لبعد التطوير والنمو المهني حيث جاء حجم التأثير بقيمة متوسطة بلغت (009.)، أما بالنسبة لحجم التأثير على بعد الاستقلالية فتشير النتائج لقيمة ضعيفة حيث بلغت (005.) بينما جاءت قيمة حجم التأثير الإجمالي للتفاعلات المتغيرات الثلاثة على الأبعاد ككل متوسطة بقيمة بلغت (00.)

مناقشة النتائج:

مناقشة نتائج السؤال الأول: ما متوسط مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس؟ أظهرت نتائج هذه الدراسة أن مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس كان مرتفعاً، ولعل السبب في ارتفاع مستوى الوعي يعود لعوامل عدة من أهمها جهود الجامعة في مجال دعم المواهب الطلابية والمتمثلة في الدور الذي تقوم به دائرة الابتكار والإبداع المستحدثة بالجامعة من سنتين تقريباً بأقسامها الثلاثة: قسم الملكية الفكرية، وقسم دعم المبادرات الطلابية، وقسم التقنية؛ إذ تتكامل جهودهم جميعاً في عقد الورش التوعوية حول المواضيع المتعلقة بالابتكار وريادة الأعمال وحماية الملكية الفكرية، وإقامة المسابقات الطلابية في كل الكليات دون استثناء وكذلك دعم الأفكار المتميزة واحتضانها وتشجيع الطلبة ومساعدتهم على تسجيل براءات الاختراع في المؤسسات الدولية المعنية بذلك ومساعدتهم على المشاركة في المسابقات المحلية والخارجية التي تنمي مهاراتهم الإبداعية، وأيضاً إدارة جماعة الابتكار الطلابية والإشراف عليها. كل ذلك من شأنه زيادة الوعي بمواضيع الإبداع والمواهب لدى الطلبة بشكل كبير، وهو ما يُعد مؤشراً آخر يؤكد حرص الجامعة على رعاية وتنمية الإبداع والمواهب لدى طلبتها، وتفعيل كيفية إدارة هذا الاستثمار البشري من خلال تبني أصحاب المواهب؛ باعتبارهم أحد مصادر الدخل المستقبلية والنوعية للسلطنة، والسبيل لتحقيق التطوير المطلوب في إعداد الكوادر المؤهلة والتوظيف السليم لإمكاناتهم وقدراتهم، فالجامعات هي المعنية بتسيخ مفهوم إدارة المواهب لدى الطلبة كنوع من الإعداد المستقبلي لهم، وان جهود الجامعة هذه لا تقل شأنًا عما تتميز به جهود الجامعات البريطانية والأمريكية مثل جامعة كامبريدج وأكسفورد وهارفارد وإمبريال كوليج في لندن، التي تعد من أفضل الجامعات التي ركزت في برامجها على الجانب التنموي والتطويري في سياسة الموارد البشرية وإدارة المواهب بغض النظر عن اختلاف الفئات المستهدفة، حيث أكدت على الفوائد التي تحققها كالاحتفاظ بالمواهب وتعزيز قدرة الأفراد على القيادة الفعالة والتخطيط والإدارة في هذا المجال (Boichenko,2015).

ويشير ستيفن (Steven,2010) الى أن تطبيق الجامعات لاستراتيجية إدارة المواهب تهدف بشكل رئيسي لتحقيق نقطتين أساسيتين تتمثل الأولى في تطوير البحوث نحو الاهتمام بعمليات الكشف عن المواهب المختلفة بهدف تنميتها ورعايتها، وتتمثل الثانية في إيجاد أرضية صلبة لإعداد الكوادر الفنية والإدارية القادرة على توجيه هذه المواهب المكتشفة نحو مسارها الصحيح لإحداث النمو الأكاديمي والتعليمي والمهني والتكنولوجي المتوقع.

أما بالنسبة للنتيجة المستخلصة بعدم وجود فروق دالة في مستوى الوعي بإدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس وفقاً لأي من متغيرات البحث الآتية: (النوع الاجتماعي، نوع الكلية، المستوى الدراسي). ويمكن أن يُعزى ذلك إلى أن إدراك الطلبة لإدارة المواهب والعوامل المؤثرة فيه والعناصر المكونة للمفهوم تكاد تكون واحدة لدى عموم الطلبة بغض النظر عن الفروق الديموغرافية والتخصصية حيث الجميع يتطلع إلى العمل بعد التخرج، وأنهم مدركون بأن الإبداع والابتكار والتميز التي تمثل عناصر الموهبة، يمكن أن توصل الفرد إلى الوظيفة التي ينشدها، يُضاف إلى ذلك اهتمام الجامعة بهذا المفهوم وتنميته من خلال المحاضرات واستضافة الخبراء والبرامج اللاصفية التي تقدمها وتحرص على تطبيقها بشكل منظم، بالإضافة إلى دور وسائل الاعلام والندوات التي تقام من قبل مؤسسات

الأعمال في الجامعة بين فترة وأخرى، كل ذلك يدفع الطلبة باتجاه الإبداع الذي يمكن أن يهيئ الطالب للترشح الى الوظائف التي تتفق مع اختصاصه وتضمن له الاستمرار في العمل بغض النظر عن انتماءاتهم الديموغرافية.

أما فيما يخص عدم وجود فروق ذات دلالة تُعزى للنوع والكلية والمستوى الدراسي يرجع لكون عملية تقديم الخدمات التعليمية في أصلها لا تُميّز بين الذكور والإناث في السلطنة، فالتعليم مكفول للجميع غير مقيد بنوع اجتماعي دون غيره وهو ما يعني تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية، وأيضاً من المرجح أن يكون السبب كذلك من كون الخدمات المجتمعية المقدمة لكل من الذكور والإناث وعليه فمستوى وعيهم متقارب نوعاً ما، وكذلك الحال بالنسبة للكلية فالطلبة عموماً بغض النظر عن التخصصات الأكاديمية بالجامعة ونوع كلياتهم الإنسانية والعلمية لا تُشكل فارقاً بالنسبة لتقديم الورش والدورات والفعاليات الطلابية التي تقدمها الجامعة لكافة الطلبة في الكليات التسع وبمختلف مستوياتهم الدراسية فلجميع الحق بالمشاركة وصل مواهبهم وأفكارهم وإبداعاتهم وهو ما يفسر كذلك عدم وجود فروق تُعزى للمستوى الدراسي.

وأخيراً لا بد من الإشارة الى أن البعد الذي احتل المرتبة الأولى في مستوى الوعي بإدارة المواهب لدى طلبة الجامعة هو البعد الثاني والمتمثل بـ (التطوير والنمو المهني)، ويمكن أن يُعزى السبب في حصول هذا البعد على المرتبة الأولى إلى أن الطلبة واعون لأهمية هذا العامل في مجال إدارة الموارد البشرية بشكل عام وإدارة المواهب بشكل خاص، فالتطوير والإنماء المهني أصبح اليوم من المتطلبات التي تهتم بها مؤسسات الأعمال سواء في اختيار الأفراد للوظائف أو عرسها في سلوك المستميرين في الوظيفة، إذ أنها تعتبر مؤشراً جيداً يشير إلى قدرة الفرد على سرعة التكيف مع العمل الذي يوكل اليه، وإمكانياته في تطوير قدراته لتحقيق التميز والإبداع في المستقبل بعد اكتسابه الخبرات المهنية من العمل، وقد أكدت الدراسات على وجود علاقة وطيدة بين الوعي بالنمو المهني وبناء القدرات والتميز في الأداء (Gomez, Balkin, & Cardy, 2005)، مما انعكس إيجاباً على إدراك واستجابات طلبة الجامعة لإدارة المواهب.

مناقشة نتائج السؤال الثاني: ما درجة تحقق مؤشرات الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس؟

أظهرت النتائج المتحصل عليها من هذه الدراسة أن درجة تحقق مؤشرات الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس كانت عالية نسبياً حيث أن ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء ما تم التوصل له سابقاً في أن طلبة الجامعة لديهم القدرة على فهم ماهية ومتطلبات كيفية إدارة مواهبهم وصلها في ضوء ما تقدمه الجامعة والبيئة المحلية من حولهم من خدمات ترتكز على الاستثمار الجيد لمهاراتهم وأفكارهم، أما فيما يتعلق بالتأثيرات الدالة إحصائياً على فقرات وأبعاد المقياس وتفاعلاتها فيمكن تفسير ضعف تأثير النوع الاجتماعي (ذكور وإناث) على الأبعاد جميعها على أن جميع الطلبة المستجيبين للدراسة كانوا على قدر متساوٍ من الوعي، وعلى قدر كافٍ من المسؤولية والاستقلالية الشخصية والميل للتطوير المهني والأكاديمي.

وهو ما يتضح من خلال حصول الفقرة التي تنص على ضرورة وجود كفاءات متميزة في المناصب الاستراتيجية؛ مما يدل على قناعتهم الراسخة كطلبة بأهمية التطوير للمهارات العملية والعلمية والشخصية، ومن ناحية أخرى يمكن القول بأن هذا الاقتناع إنما هو انعكاس واضح للآلية الثابتة التي تُجرى في عملية اختيار الأكفاء من الموظفين في مختلف القطاعات المؤسسية داخل الحرم الجامعي أو خارجه مما يؤكد مصداقية عنصر الترشيح الوظيفي الأمر الذي يجعلهم أكثر تنافسية في إبراز مهاراتهم مستقبلاً .

أما بالنسبة للبعد الثالث فانفاق استجابات الطلبة بغض النظر عن نوعهم الاجتماعي ونوع الكلية والمستوى الدراسي في أهمية تحقيق التكامل بين المؤسسات المجتمعية والخدمية لسد احتياجات المتميزين التدريبية فيمكن تفسيره من خلال دور التدريب والتأهيل للموظفين المتميزين في رفع كفاءة العمل.

السؤال الثالث: هل يوجد تباين في مستوى الوعي بمفهوم إدارة المواهب لدى طلبة جامعة السلطان قابوس باختلاف النوع الاجتماعي، والكلية، والمستوى الدراسي؟ دلت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطي استجابات عينة الدراسة في مستوى وعيهم لإدارة المواهب وللأبعاد (الوعي بمفهوم إدارة المواهب، التطوير والنمو المهني، الاستقلالية) وبحسب متغيرات الدراسة الحالية، كما وأشارت إلى وجود تأثيرات ذات دلالة إحصائية لتفاعلات (النوع الاجتماعي، الكلية، المستوى الدراسي) على كل من الأبعاد الثلاثة على حدة والأبعاد مجتمعة، حيث كان حجم التأثير متوسطاً على بُعدي الوعي بمفهوم إدارة المواهب والتطوير والنمو المهني مما يعني مساهمة فهم الطلبة ووعيهم لهذين البعدين كان واضحاً في استجاباتهم عن البعد الثالث لما لهما من دور في تعزيز مفهوم تطبيق الإدارة للمواهب الشابة والمتميزة في القطاعات المختلفة وبخاصة التعليمية مما يؤكد كذلك ميلهم لتبني هذه العبارات ووعيهم التام بفعاليتها في حياتهم فالوعي يتبعه السعي للتطوير، وهو ما يتفق مع دراسة الجدلي (2013) والتي تؤكد على أهمية تطبيق إدارة المواهب في تنمية وتطوير المهارات المهنية للموارد البشرية في المؤسسة التعليمية .

أما بالنسبة لحجم التأثير الضعيف نسبياً لمتغير الكلية على الأبعاد الثلاثة، فمرده أن نوع الكلية وطبيعة التخصص المقيد فيها طلبة الجامعة الخاضعين للدراسة الحالية لم يكن لها تأثير كبير على مستوى وعيهم بكيفية إدارة المواهب وماهيتها وربما يكون الأرجح بسبب تنوع الأنشطة والبرامج المختصة بالمواهب والفعاليات التي لا تقيّد بنوع تخصص معين في الجامعة بل يتم تقديمها للجميع على حد سواء من خلال البرامج الطلابية والمناشط العامة التي تقدم لهم من الجامعة وخارجها.

يتضح كذلك من خلال تحليل نتائج التفاعلات بين المتغيرات الثلاثة على الأبعاد أن حجم تأثير النوع الاجتماعي والكلية معا على متغير المستوى الدراسي جاء

بدرجة متوسطة مما يمكن تفسيره على أساس الخبرة التعليمية والحياتية التي يكتسبها الطلبة من التحاقهم بالجامعة إلى السنة الدراسية الرابعة وتغير نمط تفكير للأفضل وزيادة مدرّكاتهم الحياتية والاجتماعية والتعليمية لها أثر نسبي في زيادة مستوى وعيهم بإدارة المواهب وضرورة التطوير لمهاراتهم والمرتبك كذلك بالنوع الاجتماعي والكلية اللذان يوجهان طريقة التفكير والميول والاهتمامات في اختيار الوجهة السليمة لممارسة إدارة المواهب وأهميتها في حياتهم عموماً.

2-التوصيات: في ضوء نتائج الدراسة الحالية يمكن تقديم التوصيات التالية :

1. ضرورة استمرار الجهود التي تبذلها الجامعة في مجال رعاية الموهوبين من طلبتها، وتعميق مفهوم إدارة المواهب وتوجيه الطلبة وتوعيتهم عن هذا المفهوم وأهميته من خلال الملصقات الجدارية والندوات العلمية والمقررات الدراسية الخاصة بالموضوعات الثقافية والتربوية.

2. الاستفادة من خبرات بعض الجامعات المهتمة بمفهوم إدارة المواهب وإرسال عدد من أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية لتلك الجامعات للاطلاع على تجاربها في هذا المجال.

- مقترحات لبحوث أخرى:

1. لقد تم إجراء وتطبيق هذه الدراسة على طلبة جامعة السلطان قابوس، وهي جامعة حكومية ونقترح إجراء دراسة مشابهة تطبق على طلبة الكليات والجامعات الخاصة في السلطنة.

2. طبقت الدراسة الحالية على عينة من طلبة جامعة السلطان قابوس لمعرفة مستوى وعيهم بإدارة المواهب، ولاستكمال الفائدة نقترح إجراء دراسة مشابهة تطبق على أعضاء الهيئات التدريسية والإداريين في نفس الجامعة للتعرف على مستوى الوعي بإدارة المواهب لديهم .

3. نظراً لأهمية وعي المعلمين والمعلمات الذين يدرسون الطلبة في الصفوف (11- 12) بمفهوم إدارة المواهب ورعاية الموهوبين قبل انتقالهم (الطلبة) للقبول في الجامعات الحكومية والخاصة، نرى من الضروري إجراء دراسة مشابهة تطبق على هذه الشريحة الهامة والمؤثرة في تنمية مفهوم إدارة المواهب لدى طلبة المرحلة المذكورة.

المراجع

المراجع العربية

- [1] الأغا، محمد و المصري، نضال إدارة المواهب البشرية في الجامعات الفلسطينية مقترح تطبيقي تنموي استراتيجي. المركز العربي للأبحاث ودراسات السياسات. مجلة عمران للعلوم الانسانية والاجتماعية، 4 (13)، 64-31، 2016.
- [2] بن عمر، عمر صالح. مفهوم الوعي والتوعية وأهميتها (ندوة الحج الكبرى).كلية الشريعة جامعة الشارقة ، الإمارات العربية المتحدة، 38، 2003 .
- [3] الجحدلي، غادة عبدالحميد. واقع إسهام إدارة المواهب في تنمية الموارد البشرية الأكاديمية بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة من وجهة نظر القيادات الجامعية بها. رسالة ماجستير. كلية التربية. جامعة أم القرى. المملكة العربية السعودية 2013.
- [4] الجراح، صالح و أبودلة، جمال. أثر تطبيق استراتيجية إدارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى أعضاء هيئة التدريس في الجامعات الأردنية الرسمية. المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، 11 (2)، 1-33، 2015.
- [5] حلس، موسى ومهدي، ناصر دور وسائل الإعلام في تشكيل الوعي الاجتماعي لدى الشباب الفلسطيني. مجلة جامعة الأزهر بغزة، 12 (2)، 135 - 180، 2010.
- [6] السيد كردي، أحمد.. إدارة المواهب. موقع: Kenanaonline.com/ahmedkordy في 2018/4/14، 2015.
- [7] سليم، مريم. علم نفس التعلم (1). لبنان: دار النهضة العربية 2003.
- [8] العزام، زياد فيصل. إدارة المواهب في القرن الواحد والعشرين بين النظرية والتطبيق (ورقة علمية). جامعة العلوم الإسلامية العالمية. الأردن 2015.
- [9] عادل، عادل محمد. العمليات المعرفية وتجهيز المعلومات. جمهورية مصر العربية: دار الكتاب الحديث 2008.
- [10] المصري، نضال. إدارة المواهب البشرية في الجامعات الفلسطينية: مقترح تطبيقي تنموي استراتيجي، مجلة عمران للعلوم الاجتماعية والإنسانية -المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات. قطر ، 4 (13)، 64-31، 2015.

المراجع الاجنبية

- [1] Ayoub, A., & Aljughaiman, A. A predictive structural model for gifted students' performance: A study. Learning and Individual Differences., **51**, 11-18, 2016.
- [2] Azman, N., Sirat, M., & Pang, V. Managing and mobilising talent in Malaysia: issues, challenges and policy implications for Malaysian universities. Journal of Higher Education Policy and Management., **38(3)**, 316-332, 2016.

- [3] Boichenko, M. TALENT MANAGEMENT PROGRAMMES AT BRITISH, AMERICAN AND CANADIAN UNIVERSITIES: OMPARATIVE STUDY. *Comparative Professional Pedagogy.*, **5(4)**, 68-72, 2015.
- [4] Bradley, A. Talent management for universities. *A ustralian U niversitise ' Revie W.*, **85(1)**, 13-19, 2016.
- [5] Brandt, J. Transforming Education with Talent Management. *SCHOOL BUSINESS AFFAIRS.*, 30-31, 2011.
- [6] Cappli, P. Talent Management for the Twenty-First Century. *Harvard Business Review.*, 1-9, 2008.
- [7] Erasmus, B., Naidoo, L., & Joubert, P. Talent Management Implementation at an Open Distance E-Learning Higher Educational Institution: TheViews of Senior Line Managers. *International Review of Research in Open and Distributed Learning*,**18(3)**, 83-98, 2017.
- [8] Goodall, A. Should top universities be led by top researchers and are they? A citations analysis. *Journal of Documentation.*, **62**, 1-38, 2006.
- [9] Gomez, M.L. , Balkin ,O.B., and Cardy *Managing Human Resources (3red.ed)*, N.Y : Prentice – Hall International,Inc., 2005.
- [10] Jaleel, S., & P, P. A Study on the Metacognitive Awareness of Secondary School Students. *Universal Journal of Educational Research.*, **4(1)** , 165-172, 2016.
- [11]Kilic, E., Serin, H., Karakus, O., Ergene, O., Corbaci, E., & Kilic, N). daption of Talent Management Scale into Turkish: Sinop University Case. *Journal of Education and Training Studias.*, **5(1)**, 124-133, 2017.
- [12] Lewis, R., & Heckman, R. Talent management: A critical review. *Human Resource Management Review.*, **16**, 139–154,2006.
- [13] Li, S. Study on the humanistic orientation of talent training mode. *Proquest Dissertations Publishing.*, **75(2)**, 2011.
- [14] Moghtadaie, L., & Taji, M. Study of the performance of faculty members according to talent management approach in higher education. *Academic Journal.*, **11(8)**, 781-790, 2016.
- [15] Poorhosseinzadeh, M., & Subramaniam, I. Talent Management Literature Review*Australian Journal of Basic and Applied Sciences.*, **7(6)**, 330-338, 2013.
- [16] Rhodes, C. 2012) Should leadership talent management in schools also include the management of self-belief? *School Leadership & Management.*, **32(5)**, 439-451, 2012.
- [17] Yaacoub, H. THE INFLUENCE OF TALENT MANAGEMENT ON THE PERCEPTION OF PSYCHOLOGICAL CONTRACTS: ANALYSIS BETWEEN TWO GROUPS. *ProQuest Dissertations Publishing*, 1-24, 2014.
- [18] Yan, H. Research on cultivating model of undergraduates talents at Rsearch University. *Proquest Dissertations Publishing.*, **75(2)**, 2008.
- [19] Brian Gabril.,*ARVARD BUSINESS SCHOOL OFFERS TALENT MANAGEMENT COURSE FOR 2013.*
- [20] EXECUTIVES:<https://www.businessadministrationinformation.com/news/harvard-business-school-offers-talent-management-course-for-executives>.