

دور تكنولوجيا التعليم في تنمية المواهب لدى الطلاب" دراسة ميدانية"

أحمد فاضل سلمان العجيلي

الملخص:

تهدف الدراسة الى بيان العلاقة بين تكنولوجيا التعليم وتنمية المواهب لدى الطلاب: دراسة ميدانية.

ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وقوائم الاستقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات من مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٧١٤٩)، كما بلغت عينة الدراسة (٣٦٤) مفردة، وكانت عينة عشوائية طبقية.

وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة معنوية بين تكنولوجيا التعليم وتنمية المواهب لدى الطلاب، وكذلك ضعف في أنظمة وبرامج وتقييم الأداء التي تنعكس على تكنولوجيا التعليم مع افتقار الجامعات موضوع البحث لبرامج التدريب والتطوير واتباع التدريسية الحديثة في ذلك ووفقاً لما تفرضه العولمة وثورة المعلومات والتي هي من سمات المنظمات المعاصرة مع قصور في تشجيع وتحفيز المبدعين وكذلك إعداد البحوث والدراسات التي من شأنها الاهتمام بالطالب بشكل افضل .

وقد جاءت أهم التوصيات ضرورة الاهتمام بتحديث برامج تحسين وتطوير الاستراتيجيات الحالية والاهتمام بالطالب، وتشجيع الاستخدام والانتفاع من الموارد بكفاءة وجودة عالية.



Abstract:

The study aims to release the relationship between education and technology and the development of talent among students: An Empirical Study.

To achieve the objectives of the study, the researcher used descriptive and analytical approach, and lists of the survey as a key tool to collect data from the study's Society (7149), as was the study sample (364) single, and was stratified random sample.

The study found that there were significant relationship between education and technology and the development of talent among students, as well as weakness in systems and software performance and evaluation which reflected on educational technology with the lack of university research topic for the training and development programs and follow the teaching of modern in that According imposed by globalization and the information revolution, which is characteristic of organizations contemporary with the failure to encourage and motivate the creators as well as the preparation of research and studies that will interest the student better.

The most important recommendation was the need to update the interest to improve and develop existing strategies and attention to students, and to encourage use and utilization of the resources efficiently and high quality programs.



الجزء الاول: منهجية الدراسة

المقدمة:

يعتبر نظام تكنولوجيا التعليم، نظام فرعي من نظام تكنولوجيا المعلومات وهو "علم تطبيق النظريات العلمية للتعليم وعلم النفس، وطرائق التدريس، والتقويم لتصميم وبناء المواقف التعليمية، بما تستعمله من طرق، وأساليب، ووسائل، وأجهزة لتحقيق أهداف محددة.

مشكلة البحث:

ينطلق الباحث في تحديد مشكلة البحث من خلال عدد من المنطلقات التي تمثل عقبة أمام تنمية المواهب لدى الطلاب والتي بدورها تجعلها غير مواكبة للتطورات الإقليمية والدولية، ويمكن توضيح هذه العقبات حيث تمثلت مشكلة البحث في (ضعف استراتيجيات التي تهتم بتكنولوجيا التعليم والتي تضعه في أولوياتها والذي انعكس سلباً على مستوى تنمية المواهب لدى الطلاب في الجامعات قيد البحث).

فرض البحث:

- 1- لا توجد علاقة معنوية بين تكنولوجيا التعليم وتنمية المواهب.
- 2- لا يوجد اثر معنوي بين تكنولوجيا التعليم وتنمية المواهب.

أهداف البحث:

- 1- التعرف على مستوى الاستراتيجيات لتكنولوجيا التعليم في الجامعات المبحوثة.
- 2- التعرف على علاقة تكنولوجيا التعليم بتنمية المواهب في الجامعات قيد البحث.

أهمية البحث:

أ- الأهمية العلمية:

1. يساعد هذا البحث في التعرف على العملية التي يمكن اتباعها في الاهتمام بالطلاب، وبالتالي التحكم بتنمية المواهب وتحقيق الأهداف المرسومة للجامعات قيد البحث.



٢. يمكن أن يساعد هذا البحث في تحديد طبيعة العلاقة بين تكنولوجيا التعليم وتنمية المواهب لدى الطلاب.

ب- الأهمية التطبيقية:

١. أهمية الجامعات قيد البحث كمجال للتطبيق مما يزيد من أهمية الوصول إلى نتائج وتوصيات تساعد في الاستخدام الفعال لاستراتيجيات التي تهتم بتنمية مواهب الطلاب والذي يؤدي حتمًا إلى التحكم بتنمية المواهب في الجامعات قيد البحث.

٢. يمكن أن تسهم نتائج هذا البحث في معرفة واقع الاستراتيجيات التي تهتم بالطلاب المطبقة، وكذلك الدور الذي من الممكن أن تلعبه هذه الاستراتيجيات في تنمية المواهب في الجامعات قيد البحث.

الجزء الثاني: الإطار النظري للبحث

يتناول الباحث في هذا الجزء بعض المواضيع ذات الصلة بمتغيرات البحث وبطريقة مختصرة ، وذلك من خلال مايلي:-

أولاً: مفهوم تكنولوجيا التعليم:

مقدمة:

يعتبر تكنولوجيا التعليم علما مستقلا له أصوله واسسه التي يستند اليها، ولم يعد هنالك خلط بين تكنولوجيا التعليم، والوسائل التعليمية التي اعتبرهما البعض مترادفين حيث تعتبر الوسائل العلمية منظومة فرعية من منظومة تكنولوجيا التعليم بعد الاعتماد على مدخل النظم، وتمثل الوسائل التعليمية الجانب التطبيقي لتكنولوجي التعليم.⁽ⁱ⁾

١ - مفهوم تكنولوجيا التعليم:

ووضح تكنولوجيا التعليم بانه عملية مركبة ومتكاملة تتضمن: الاجراءات، الافكار، الاجهزة، التنظيمات المطلوبة لتحليل مشكلات جميع جوانب التعليم الانساني.⁽ⁱⁱ⁾



وتعرف تكنولوجيا التعليم، تطبيق المنهج العلمي في التعامل مع البيانات والمعلومات لمساعدة المنظمة في اتخاذ القرارات الفعالة في كافة المستويات الادارية وفي مجالات نشاطها.⁽ⁱⁱⁱ⁾

٢- أهداف تكنولوجيا التعليم:

تعتبر تكنولوجيا التعليم اداة أو وسيلة للأبداع والتكامل حيث يجب ان يكون الفرد قادر على التعامل مع الافراد، ولتكنولوجيا التعليم أهداف عدة منها.^(iv)

١- التغلب على مشكلات وصعوبات نقل التعليم، والخبرات التعليمية.

٢- التغلب على مشكلة الفروق الفردية.

٣- مكافحة الامية التي تطف عائقا في سبيل التنمية في مختلف مجالاتها.

تقليل الاعباء التعليمية على التدريسيين، والتغلب على مشكلة تضخم المناهج والمقررات.

٣- أهمية تكنولوجيا التعليم :

يعتبر تكنولوجيا التعليم في الدول النامية واحدة من المؤسسات الريادية المسؤولة في المجتمع عن تقليص الفجوة وتحجيم مصاعب وتحديات التنمية، وتعد التكنولوجيا الظهير الرئيس لكل المؤسسات التنموية في المجتمع دورها التنموي الريادي كالآتي:^(v)

أ- الأهمية التعليمية: كونها المسؤولة عن اعداد الاجيال المستقبلية التي تقود الانشطة التنموية.

ب- الأهمية التطبيقية: كونها المسؤولة عن دراسة مصاعب وتحديات الفعل التنموي وايجاد المعالجات التنموية والحد من سلبياتها.

ج- الأهمية العلمية: كونها المسؤولة عن نقل المعرفة العلمية والتقنية وتكييفها لصالح المجتمع، وهذه المسؤولية معقدة تواجه الجامعات من جوانب متعددة بالنسبة لدورها.



ثانياً: الإطار المفاهيمي لتنمية المواهب:

المقدمة:

تعد تنمية المواهب من المواضيع الحديثة التي اهتم فيها الكثير من الكتاب والباحثين سوى من الجانب التطبيقي أو النظري، وخصوصاً في الدراسات الاجنبية وذلك لأنها تؤثر تأثيراً كبيراً على قدرة المؤسسات وجذب الموارد البشرية النادرة وتطويرها والاحتفاظ بها، ويعتبر هذا العامل من اهم عوامل النجاح والتقدم لتنمية المواهب. (vi)

١- مفهوم تنمية المواهب:

عرفت تنمية المواهب بأنها الإمكانيات والمقدرات النادرة التي تتمتع بها الموارد البشرية التي تمتلكها المنظمة، والتي تشكل أساس الميزة التنافسية التي تتمتع بها ضمن البيئة التي تعمل فيها. (vii)

٢- أهمية تنمية المواهب:

لتنمية المواهب أهمية كبيرة في جميع المؤسسات لذا فمن الواجب على المدراء أن يفهموا أهمية وجود المبدعين والموهوبين في منظماتهم ومدى قدرتهم على زيادة الروح التنافسية والكفاءة والجودة والتي تنشأ من الأفكار الإبداعية التي يتسم بها هؤلاء الأفراد ولا يتم ذلك إلا بمواجهة التحديات الكبيرة وتهيئة حاضنة مشجعة لجذب واستقطاب الموهوبين وتوفير الرعاية لهم (viii).

ولكي يكون نتاجهم ذو قيمة ومنفعة فمن الضروري إحاطتهم بالعناية والرعاية المناسبة، لاشك لتنمية المواهب أهمية كبيره في: (ix)

١- اختيار الموظفين والمدراء وحتى القادة الذين يتمتعون بمستوى عالي من الموهبة (x).

٢- إيجاد صعوبة في ملئ الوظائف الاكثر اهميه في المؤسسات عندما يكون هنالك عد قليل من الاشخاص الذين يتمتعون بمهارات عالية، كما ان للمؤسسات ادوار فعالة في ضمان التخطيط التعاقبي الناجح. (xi)



٣- تنمية المواهب بإمكانها ان تساهم في نمو المواهب داخل المؤسسات بدلا من استقطابها من الخارج. (xii)

٣ - مداخل تنمية المواهب:

هنالك مداخل عديدة لتنمية المواهب منها (xiii):

أ- **المدخل الثقافي:** تعتبر تنمية المواهب هي مجموعه من النشاطات ، وبهذا فإن الأشخاص ينجحون في حالة امتلاكهم الموهبة اللازمة وان النجاح الشخصي للأشخاص يؤدي إلى النجاح في العمل ويهتم هذا المدخل بان كل شخص يعتمد على موهبه معينه للوصول إلى النجاح والتفوق.

ب- **مدخل العمليات:** يهتم بأستخدام المؤسسات في أنظمة العمليات للتمكين من جعل الأشخاص هم أصحاب و لكي تظهر المنظمة الموهوبة وطبقا لهذا المدخل فان تنمية المواهب تعني مجموعه من العمليات الخاصة بالموارد البشرية والتي تعمل من اجل تحسين عمليات التطوير والتدريب للأشخاص.

ج- **المدخل التنافسي:** يركز هذا المدخل على ان تنمية الموهبة هي تعيين الافراد الموهوبين والتعرف على حاجاتهم وتوفيرها بالوقت المناسب و اذا لم تتوفر فيعتبر النجاح من نصيب الجهة المنافسة.

د- **مدخل تخطيط الموارد البشرية:** تسعى تنمية المواهب إلى تحقيق أهداف عديدة منها وضع الأشخاص المناسبين في الأماكن المناسبة وفي الوقت المناسب ومن ثم القيام با لأعمال والواجبات المناطة لهم بصورة جيدة.

هـ- **المدخل الاستراتيجي:** تعتبر تنمية المواهب غير مكتملة النضوج لحد الان، وهي لازالت في قيد الإنجاز، الا ان هنالك مجموعه من الباحثين قاموا بتقديم إطارات عمل لتنمية المواهب يوضحون فيها الفهم الاستراتيجي لها، لاكتشاف الموهبة وتوضيحها.

و- **مدخل إدارة التغيير:** هذا المدخل يفترض ان إدارة الموهبة تعد دافع للتغيير في المنظمة ويتم ذلك عن طريق استخدام إدارة الموهبة الذي يعتبر جزء من إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية.



ز- **المدخل التطويري:** يفترض هذا المدخل ان تنمية المواهب تتخذ طرق وأساليب التطوير التي تقوم المنظمات باستخدامها بهدف تطوير الأشخاص الموهوبين في المؤسسات مع الاعتماد على ان طرق التطوير تعمل لكل الأشخاص في المؤسسة.

٦- أبعاد تنمية المواهب ونماذجها:

أ- أبعاد تنمية المواهب:

إنّ الأبعاد الأساسية لتنمية المواهب تعدُّ بمثابة عوامل النجاح الحاسمة لنجاح تنمية المواهب، ولا بد من الإشارة إلى إن هناك اتفاقاً على اعتماد أربعة ابعاد ذات صلة عميقة بتنمية المواهب، وهي كالآتي.

١- استقطاب المواهب:

ويقصد بالاستقطاب هو جذب الافراد الموهوبين للعمل في المنظمة ومحاولة اختيار افضل العناصر المتقدمة للعمل بالمنظمة لتعيينها، ويتضمن ذلك مقابلات، وفحص، ويعتقد الباحثين بأن عملية استقطاب الموهوبين هي مهمة تقع على عاتق ادارة الموارد البشرية وان هذه العملية تتم على اساس مجموعة خطوات، كتحديد هوية الموهوبين والتعرف على امكانياتهم و اختبار قدراتهم ومدى ملائمتهم للوظيفة التي سيشغلها وضرورة امتلاكهم للمهارات التي تؤهلهم للعمل في المنظمة^(xiv).

٢- تطوير المواهب:

إن الافراد الموهوبين هم الذين لديهم الاستعداد الفطري والذين يمتلكون القدرة على احداث تغيير في أداء المؤسسة الحالي والمستقبلي وبما يضمن دفع عملية التقدم للمؤسسة وتحقيق نواياها، وعلى المنظمات العمل كل ما يؤدي الى تطوير قدرات وقابليات الافراد الموهوبين بحيث يصبحوا اكثر ملائمة مع متطلبات العمل في المؤسسة، وتتم عملية تطوير الموهوبين سواء عن طريق الدورات او البرامج التطويرية المختلفة^(xv).



٤- إدارة أداء المواهب:

إنّ نظام إدارة الأداء هو نظام جوهري ومهم لدعم الجهود التي تبذلها إدارة الموهبة وإدارة الأداء تعرف على أنها نظام يستخدم لتقييم الموظفين والموائمة بين التعويض المناسب مقارنة مع مخرجات الأعمال لكل فرد، ووضع أساس للتعويض ودفع الأجور مقابل الأداء، ومما لا شك فيه أن إدارة الأداء هي مكون أساسي لتنمية المواهب. (xvi)

ثالثاً: العلاقة بين تكنولوجيا التعليم وتنمية المواهب:

يمكن القول بان تخطيط تكنولوجيا التعليم في دول العالم الثالث لابد ان يراعي الابعاد الاجتماعية، أي يأخذ في الاعتبار الظروف السائدة في المجتمع بوصفها أساسا لتخطيط السياسة التعليمية، لتكون محققة لأهداف عملية التنمية الشاملة، ويتضح من ذلك ان تكنولوجيا التعليم لها الأثر الكبير في عملية تطوير المجتمع وتنمية مواهبه (xvii).

١- تأثير تكنولوجيا التعليم على تنمية المواهب:

يجب فهم تكنولوجيا من جانب الافراد وفهم تطبيقاتها مثل النظم الخبيرة ونظم دعم القرار حيث ان التكنولوجيا تساعد بقوة في نظم العمل هذه خاصة اذا استخدمت الكفاءة المناسبة في ذلك، ولا يهم معرفة اداء التكنولوجيا، حيث ان قياس الاداء ليس هدفا في حد ذاته ولكن وسيلة اساسية للتعرف على نوع انحرافاتا وتصحيحها. (xviii)

وان استخدام الطريقة الحديثة في التعليم بناء على اسس مدروسة، وابحاث ثبت صحتها بالتجارب وهو ما يسمى بتكنولوجيا التعليم، وهي بمعناها الشامل تضم الطرق والآلات والمواد والاجهزة والتنظيمات المستخدمة في نظام تعليمي معين بغرض تحقيق اهداف تعليمية محددة من قبل، ويتضح من ذلك ان تكنولوجيا التعليم لا تعني مجرد استخدام الآلات والاجهزة الحديثة، ولكنها تعني الاهتمام بالأسلوب وتنمية مواهب الطلاب.



ان مسالة وجود تكنولوجيا في مجال التعليم امرا لا بد من تطبيقه حتى يتناسب مع المجالات الاخرى، فقد شهد مجال التعليم طفرة نوعية في اواخر القرن العشرين، وهذا اخذ يتجة منحني واسع الابعاد في بداية القرن العشرين، وتسابت مؤسسات التعليم بنوعها الحكومي والخاص في الاتجاه لايجاد وتوفير الوسائل الفعالة التي تساعد الطالب على التعلم بسهولة وتوفر لة القدرة على الابداع بشكل فعال في الدراسة وفي عملة المستقبلي.

وتشمل وسائل التعليم الحديث الحاسب الآلي، والاقراص التعليمية المضغوطة، والإنترنت كبحر معلوماتي ووسيلة تعليمية عظيمة، ووسائل الاعلام السمعية والبصرية كالتلفزيون والفيديو وغيرها من الوسائل الحديثة فكما غيرت التكنولوجيا القطاعات الاخرى، استطاعت وسائلها المتنوعه تغير دقة التعليم وطريقة التعلم في العصر الحديث، ولو تطرقنا الى أهمية التكنولوجيا في مجال التعليم لوجدنا هذه الأهمية تزداد عام تلو الآخر فاليوم، بسبب كون عالما عالمنا ثنائي سريع التغير والتطور، لذا توجب على المختصين في مجال التعليم ان يخاطروا في تفكيرهم المبدع لبناء سياسة تعليمية دائمة مربوطة مع التكنولوجيا الحديثة. (xix)

وتكنولوجيا "علم تطبيق المعرفة وتوظيفها في أي مجال" ونعني بها أجهزة الحاسوب ومستلزماته من اجهزة حديثة والتي تتناسب والعملية التعليمية بالإضافة إلى الاتصال بشبكة الانترنت نميز بين تكنولوجيا التعليم وتكنولوجيا التعلم.

"علم تطبيق المعرفة وتوظيفها في مجال التعليم والبحث في تطور وتحسين عمليات التخطيط والتنفيذ في العلوم التطبيقية، وتضمّ عمليات تخطيط وبناء وتنفيذ النظم التعليميّة، والمناهج والتدريس، والتقويم، والتعامل مع الطلاب وتوجيههم، أن التكنولوجيا ليست هي الحل الوحيد لكل المشكلات التي تعاني منها المؤسسات التعليمية، والتكنولوجيا ليست هي هدف بحد ذاته، ففوائد التكنولوجيا تتمثل في ترشيد عملية اتخاذ القرارات. (xx)



ويمكن التعرف على تأثير تكنولوجيا التعليم في تنمية المواهب من خلال التالي:

١. تقوم التكنولوجيا بدور المرشد الذي يقوم بتوجيه أستاذ المادة العلمية للدارس ويبدل من الطريقة القديمة للشرح وطرق التدريس التقليدية.
٢. أي وسيلة تعليمية حديثة كالحاسب الآلي ووسائل التكنولوجيا الأخرى الكثيرة ببرامجها ووظائفها المختلفة في مجال التعليم تحفز على اكتشاف المواهب الحديثة وتنمية القدرات العقلية لدى الطلاب.
٣. توفير التكنولوجيا مصدرا غزيرا من المعلومات التي يحتاج لها التدريسي والطالب على حد سواء، فقد أصبح الانترنت بحرا واسعا يحتوي على معلومات وافرة كالموسوعات والقواميس وغيرها من المصادر المعلوماتية التي يصعب الحصول عليها بالطرق التقليدية.
٤. أن استخدام الطريقة الحديثة في التعليم بناء على أسس مدروسة وابعاث ثبت صحتها بالتجارب هو ما يسمى بتكنولوجيا التعليم وهي بمعناها الشامل تضم الطرق والادوات والمواد والاجهزة والتنظيمات المستخدمة في نظام تعليمي معين بغرض تحقيق اهداف تعليمية محددة.

الجزء الثالث: الدراسة الميدانية

أولاً: مجتمع البحث:

يمكن تعريف مجتمع البحث بأنه جميع المفردات الظاهرة التي يدرسها الباحث، حيث ان مجتمع البحث هو جميع الافراد الذين يكونون موضع مشكلة البحث، بناء على مشكلة البحث واهدافها فان المجتمع المستهدف هو اعضاء هيئة التدريس في الجامعات العراقية (جامعة بغداد، وجامعة الكوفة، وجامعة بابل، ويبلغ العدد الاجمالي للأساتذة التدريسيين في الجامعات العراقية محل البحث لعام (٢٠١٥) وفق احصائيات وزارة التعليم العالي العراقية (٧١٤٩)، وكما مبين في الجدول التالي.



جدول رقم (١)

يوضح الجامعات محل البحث وفقاً لجهة الإشراف وسنة التأسيس والاساتذة

اسم الجامعة	جهة الأشراف	سنة التأسيس	عدد الاساتذة
جامعة بغداد	حكومة	١٩٦٥	٣٦٢٢
جامعة الكوفة	حكومة	١٩٨٧	١٩٣٤
جامعة بابل	حكومية	١٩٩١	١٥٩١
إجمالي عدد العاملين			٧١٤٩

المصدر: قسم الموارد البشرية في الجامعات محل البحث.

ثانياً: عينة البحث:

اختيار الباحث عينة عشوائية من الأساتذة التدريسيين في الجامعات العراقية محل البحث، والذي بلغ مجتمع البحث الكلي (٧١٤٩)، ان حجم العينة (٣٦٤) مفردة نظراً لعدد الاساتذة في اقسام الكليات بهذه الجامعات والذي بلغ، حيث بلغت الاستثمارات الموزعة (٣٦٤) استثماراً، وقد تم استرداد (٣٤٤) استثماراً، نسبة الاسترداد بلغت (٩٤%) تقريباً من الاستثمارات الموزعة وقد تم استبعاد عدد (٢٠) استثماراً لعدم اكتمالها، لتكون الاستثمارات التي تم تحليلها (٣٤٤). (حيث يضم مجموعة من المدراء ورؤساء الاقسام الذين تختلف تخصصاتهم ومؤهلاتهم في مختلف الجامعات محل البحث.

وتم حساب حجم العينة في المعادلة الآتية: (xxi)

$$N = \left(\frac{Z}{2M} \right)^2 \quad (1)$$

حيث:

Z: القيمة المعيارية المقابلة لمستوى دلالة معلومة (مثلاً: Z = 1.96 لمستوى دلالة

. (a ≤ 0.05

M: الخطأ الهامشي. ويعبر عنه بالعلامة العشرية (مثلاً: ±0.05).



يتم تصحيح حجم العينة في حالة المجتمعات النهائية من المعادلة:

$$N = \frac{n N}{N + n_1} \quad (2)$$

حيث N تمثل حجم المجتمع.

باستخدام المعادلة (1) نجد أن حجم العينة يساوي:

$$N = \left(\frac{1.96}{2 \times 0.05} \right)^2 \cong 384$$

وحيث إن مجتمع البحث 7149، فإن حجم العينة المعدل باستخدام المعادلة (2) يساوي:

$$N = \frac{384 \times 7149}{7149 + 384 - 1} \cong 364$$

وبذلك فإن حجم العينة المناسب في هذه الحالة يساوي 364.

وقد اختار الباحث عينة عشوائية من الكوادر التدريسية في اقسام الكلية في الجامعات محل البحث، وذلك نظراً للآتي:

- أ- مجتمع الاساتذة متجانس، حيث يضم مجموعة من العمداء ورؤساء الاقسام الكوادر التدريسيين الذين تختلف تخصصاتهم ومؤهلاتهم ومسمياتهم الوظيفية فضلاً عن اختلاف مستوياتهم العلمية والتدريسية.
- ب- اختلاف عدد الاساتذة في اقسام الكليات في الجامعات العراقية من قسم الى آخر.

جدول رقم (2) توزيع عينة الدراسة

رقم	اسم الجامعة	عدد الاساتذة في الجامعات
1	جامعة بغداد	3642
2	جامعة الكوفة	1934
3	جامعة بابل	1091
المجموع		7149



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الدراسة الاستطلاعية، والميداني.

ثالثاً: أداة البحث:

تمثلت أداة الدراسة الميدانية في استمارة لاستقصاء الرأي، موجهة لجميع الموظفين العاملين في الأقسام الانتاجية والتسويقية ومراكز البيع التابعة للشركات قيد البحث في عموم محافظة بغداد، ذي قار والتي تتمثل في مختلف مستوى الادارات (مدير قسم، مدير، معاون مدير، مهندس، فني، الاداريين المسؤولين عن رسم السياسات التسويقية والوظائف المرتبطة بالعملية الإدارية أو التسويقية. وذلك للتعرف على آرائهم حول واقع الاهتمام برضا الزبون والتحكم بالطاقة الانتاجية في شركات وزارة الصناعة العراقية. وقد تم تصميم قوائم الاستبيان في هذه الدراسة لتكون الوسيلة الرئيسية لجميع البيانات الميدانية، بهدف تحقيق أهداف الدراسة، واختبار صحة فرضية الدراسة.

رابعاً: الأساليب الإحصائية:

قام الباحث باستخدام بعض الاساليب الإحصائية، لتحليل نتائج الدراسة، وهي: الانحراف المعياري، ومعامل التباين: وهو الجذر التربيعي للتباين، ومن الملاحظ أن الانحراف المعياري يقاس بنفس وحدات المتغير محل ظاهرة الدراسة، ويعد الانحراف المعياري هو أفضل مقاييس التشتت، وأشهرها استخداماً، بالرغم من صعوبة حساباته حال كبر حجم العينة، ولكن الحاسب الآلي سهل هذه الصعوبة.

المتوسط الحسابي: ويشمل مجموع مفردات عينة الدراسة / عدد اجمالي العدد.

تحليل الانحدار الخطي البسيط.

تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

تم استخدام البرنامج الاحصائي SPSS .

الجزء الرابع: التحليل الوصفي لنتائج للدراسة الميدانية

١- التحليل الوصفي لتكنولوجيا التعليم :



يظهر الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والاهمية النسبية لإجابات عينة البحث اتجاه بعد تكنولوجيا التعليم، إذ يلحظ في هذا الجدول بيان الفقرة (٨) الخاصة (تهتم الجامعة بتوفير وسائل نشر ثقافة التكنولوجيا) قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (٣.٨٣٣) وبانحراف معياري (١.٤٨٥) يبين تناسق وتناغم إجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، بلغ الاهمية النسبية لها (٧٧%). في حين حصلت الفقرة (٢) الخاصة (يتوفر في الجامعة خدمة الاتصال بالشبكة لجميع الطلبة خلال ساعات الدوام الجامعي) على أدنى المتوسطات الحسابية بلغ (١.٩٢٢) وبانحراف معياري بلغ (٠.٩٥٤) يبين انسجام إجابات الأفراد عينة البحث بلغ الاهمية النسبية لها (٣٨%)، وكما مبين في الجدول التالي:

الجدول (٣) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والاهمية النسبية والرتبة لبعث تكنولوجيا التعليم

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	اقل درجة	اعلي درجة	الاهمية النسبية %	الرتبة
١	يتوفر في الجامعة أجهزة الحاسوب وملحقاته بالكم والنوع المناسب ويتلائم مع عدد الطلبة.	٢.٩٦١	١.١٥٩	١	٥	٥٩%	٥
٢	وجود خدمة الاتصال بالشبكة لجميع الطلبة خلال ساعات الدوام الجامعي.	١.٩٢٢	٠.٩٥٤	١	٥	٣٨%	٩
٣	العمل على توفير كوادر مؤهلة تكنولوجيا.	٣.٣٨٩	١.٣٢٧	١	٥	٦٨%	٤
٤	تسعى الجامعة على توفير الكتب الالكترونية المناسبة.	٢.٤٩٤	١.٢٢٥	١	٥	٥٠%	٨
٥	توافر المناهج والمقررات	٢.٧٣١	١.٢٨٨	١	٥	٥٥%	٧



						الدراسية في الجامعة وربطها بالشبكة العالمية للمعلومات.
٦	٢.٨	١.٠٩٢	١	٥	٥٦%	وجود مصادر التعليم التي تتيحها الجامعة على شبكة الانترنت بسهولة ويسر
٧	٣.٤٧٨	١.٢٣١	١	٥	٧٠%	تساهم الجامعة في تطوير البنية الأساسية للتكنولوجيا.
٨	٣.٨٣٣	١.٤٨٥	١	٥	٧٧%	تهتم الجامعة بتوفير وسائل نشر ثقافة التكنولوجيا
٩	٣.٥٦٤	١.١٣٦	١	٥	٧١%	توفر برامج حماية تتصف بالأمان وتمنع تسرب المعلومات والوثائق
المعدل العام						٦٠%

ووفقاً لما تقدم يتبين من معطيات الجدول (٣) ان المعدل العام للوسط الحسابي لبعد تكنولوجيا التعليم كان (٣.٠١٩) وبانحراف معياري (١.٢١١)، وكانت اراء المبحوثين حول دور الجامعات الثلاثة في تكنولوجيا التعليم، اذ تبين بأن الاهمية النسبية (٦٠%) من الافراد المبحوثين تؤكد حرص الجامعات على تكنولوجيا التعليم، وتراوحت أدنى الإجابات للفقرات بين (١) وكانت أقصى الإجابات بين (٥).

ثانياً: نتائج التحليل الوصفي للمتغير تنمية المواهب:
يتكون متغير تنمية المواهب من أربع أبعاد رئيسة وكالاتي:
أ- المحور الاول: استقطاب الموهبة:

يظهر الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والاهمية النسبية لإجابات عينة البحث اتجاه بعد استقطاب الموهبة، إذ يلحظ في هذا الجدول بأن الفقرة (١) الخاصة (تسعى الجامعة على تعيين الأفراد الموهوبين) قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (٣.٤٠٦)



وبانحراف معياري (١.٠١٨) يبين تناسق وتناغم إجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، بلغ الأهمية النسبية لها (٦٨%). في حين حصلت الفقرة (٢) الخاصة (تعمل الجامعة على استقطاب الموهبة في بيئة التعليم العالي) على أدنى المتوسطات الحسابية بلغ (١.٩٣٣) وبانحراف معياري بلغ (٠.٩٧٠) يبين انسجام إجابات الأفراد عينة البحث بلغ الأهمية النسبية لها (٣٩%). وكما مبين في الجدول التالي:

الجدول (٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والأهمية النسبية والرتبة لبعث استقطاب الموهبة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل درجة	أعلى درجة	الأهمية النسبية %	الرتبة
١	تسعى الجامعة على تعيين الأفراد الموهبين.	٣.٤٠٦	١.٠١٨	١	٥	٦٨%	١
٢	تعمل الجامعة على استقطاب المواهب في بيئة التعليم العالي.	١.٩٣٣	٠.٩٧٠	١	٥	٣٩%	٥
٣	تقوم الجامعة باحتضان الموهبة عن طريق بناء مراكز الإبداع.	٢.٥٠٨	١.١٦٧	١	٥	٥٠%	٢
٤	تعمل الجامعة على إيجاد المناخ الإبداعي المحفز وبيئة العمل الداعمة.	٢.١٦٤	٠.٨٥٢	١	٥	٤٣%	٤
٥	تقوم الجامعة بتنمية المواهب الحالية ومقارنتها مع الخارج	٢.١٨٦	٠.٩٩٢	١	٥	٤٤%	٣
المعدل العام		٢.٤٣٩	٠.٩٩٩	١	٥	٤٩%	

ووفقاً لما تقدم يتبين من معطيات الجدول (٤) ان المعدل العام للوسط الحسابي لبعث استقطاب الموهبة كان (٢.٤٣٩) وبانحراف معياري (٠.٩٩٩)،



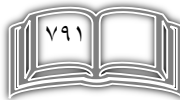
وكانت آراء الباحثين حول دور الجامعات الثلاثة في استقطاب الموهبة، إذ تبين بأن الأهمية النسبية (٤٩%) من الأفراد الباحثين تؤكد حرص الجامعات على استقطاب الموهبة، وتراوحت أدنى الإجابات للفقرات بين (١) وكانت أقصى الإجابات بين (٥).

ب- المحور الثاني: تطوير الموهبة:

يظهر الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والأهمية النسبية لإجابات عينة البحث اتجاه بعد تطوير الموهبة، إذ يلحظ في هذا الجدول بأن الفقرة (٣) الخاصة (وجود عمليات دعم القدرات الذاتية للموهوبين لتحفيزهم نحو الأفضل) قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (٣.٠٩٧) وانحراف معياري (١.١٩٧) يبين تناسق وتناغم إجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، بلغ الأهمية النسبية لها (٦٢%)، في حين حصلت الفقرة (٥) الخاصة (توفير الموارد الكافية لتطوير المواهب) على أدنى المتوسطات الحسابية بلغ (٢.١٥٠) وانحراف معياري بلغ (٠.٩٠٠) يبين انسجام إجابات الأفراد عينة البحث بلغ الأهمية النسبية لها (٤٣%) وكما مبين في الجدول التالي:

الجدول (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والأهمية النسبية والرتبة لبعث تطوير الموهبة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل درجة	أعلى درجة	الأهمية النسبية %	الرتبة
١	يتوفر في الجامعة برامج تطويرية كافية لتطوير المواهب وفي مختلف المجالات	٢.٦١٧	١.١٥١	١	٥	٥٢%	٤
٢	وجود ثقافة جامعية محفزة لتطوير المواهب بوصفها أسبقية تنافسية.	٢.٩٧٢	١.٢٣٦	١	٥	٥٩%	٣



١	%٦٢	٥	١	١.١٩٧	٣.٠٩٧	وجود عمليات دعم القدرات الذاتية للموهوبين لتحفيزهم نحو الأفضل	٣
٢	%٦٢	٥	١	١.١١٣	٣.٠٨٦	توفير طرق التعلم الداعم لتنمية المواهب وتطويرها.	٤
٥	%٤٣	٥	١	٠.٩٠٠	٢.١٥٠	توفير الموارد الكافية لتطوير المواهب	٥
%٥٦		٥	١	١.١١٩	٢.٧٨٤	المعدل العام	

ووفقاً لما تقدم يتبين من معطيات الجدول (٥) ان المعدل العام للوسط الحسابي لبعده تطوير الموهبة كان (٢.٧٨٤) وبانحراف معياري (١.١١٩)، وكانت اراء الباحثين حول دور الجامعات الثلاثة في تطوير الموهبة، اذ تبين بأن الاهمية النسبية (٥٦%) من الافراد الباحثين تؤكد حرص الجامعات على تطوير الموهبة، وتراوحت أدنى الإجابات للفقرات بين (١) وكانت أقصى الإجابات بين (٥).

ج- المحور الثالث: ادارة اداء الموهبة:

يظهر الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والاهمية النسبية لإجابات عينة البحث اتجاه بعد ادارة اداء الموهبة ، إذ يلحظ في هذا الجدول بأن الفقرة (٤) الخاصة (تعتمد الجامعة على نتائج تقييم الأداء للأفراد في تعديل أو تصحيح الانحرافات) قد حصلت على أعلى المتوسطات الحسابية فقد بلغ (٢.٩٠٦) وبانحراف معياري (٠.٩٩٣) يبين تناسق وتناغم إجابات عينة البحث اتجاه هذه الفقرة، بلغ الاهمية النسبية لها (٥٨%). في حين حصلت الفقرة (٥) الخاصة (القدرة العالية للجامعة في توفير الأمن اللازم للموهوبين في الأقسام كافة) على أدنى المتوسطات الحسابية بلغ (٢.٠٦٩) وبانحراف معياري بلغ (٠.٨٠٥) يبين انسجام إجابات الأفراد عينة البحث بلغ الاهمية النسبية لها (٤١%). وكما موضح في الجدول التالي:



الجدول (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وأقل درجة وأعلى درجة والاهمية النسبية والرتبة لبعدها ادارة اداء الموهبة

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	أقل درجة	أعلى درجة	الاهمية النسبية	الرتبة
١	الإعتماد على التعويضات المناسبة لزيادة عدد ونوع الأفراد الموهوبين	٢.٤٣٩	٠.٩٠٥	١	٥	%٤٩	٣
٢	تعتمد الجامعة على تبني السلوكيات الايجابية في تقييم اداء الموهوبين	٢.٣٥٠	١.٠٦٧	١	٥	%٤٧	٤
٣	الاعتماد على استراتيجيات التمكين للموهوبين في ضوء تقييم أداءهم.	٢.٦٢٢	١.٠٤٤	١	٥	%٥٢	٢
٤	تعتمد الجامعة على نتائج تقييم الأداء للأفراد في تعديل أو تصحيح الانحرافات	٢.٩٠٦	٠.٩٩٣	١	٥	%٥٨	١
٥	القدرة العالية للجامعة في توفير الأمن اللازم للموهوبين في الأقسام كافة.	٢.٠٦٩	٠.٨٠٥	١	٥	%٤١	٥
المعدل العام		٢.٤٧٧	٠.٩٦٢	١	٥	%٤٩	

ووفقاً لما تقدم يتبين من معطيات الجدول (٦) ان المعدل العام للوسط الحسابي لبعدها ادارة اداء الموهبة كان (٢.٤٧٧) وبنحرف معياري (٠.٩٦٢) ، وكانت اراء المبحوثين حول دور الجامعات الثلاثة في ادارة اداء الموهبة، اذ تبين بأن الاهمية النسبية (٤٩%) من الافراد المبحوثين تؤكد حرص الجامعات على ادارة



اداء الموهبة، وتراوحت أدنى الإجابات للفقرات بين (١) وكانت أقصى الإجابات بين (٥).

أولاً: النتائج:

١- بينت النتائج بوجود علاقة معنوية بين تكنولوجيا التعليم وتنمية المواهب في الجامعات محل البحث وكانت اعلى قيمة ارتباط حقتها تكنولوجيا التعليم بجامعة (الكوفة).

٢- يوجد اثر معنوي بين دور تكنولوجيا التعليم وتنمية المواهب و يتبين ان تكنولوجيا التعليم بجامعة (الكوفة) تساهم بالتأثير الاكبر في تنمية المواهب الطلاب،، مقارنة بجامعتي (بغداد و بابل).

٣- ان تنمية المواهب تعد الحاضنة الاساسية لدعم وتعزيز جهود المؤسسات التعليمية نحو التحول الى نموذج المؤسسة المتعلمة والتي من اهم خصائصها امتلاكها لموارد بشرية موهوبة يمكن ان تساعد المنظمة للوصول الى مصافي المنظمة المتعلمة ذات القدرة على الابداع والتميز والجودة في الاداء. ان الموارد البشرية ذات المعرفة يمثلون رأسمال المنظمات الحقيقي الذي من الصعب مجاراته او تقليده، فهم يمثلون مفتاح كل تطور وتميز ومكانة ذهنية لدى جمهورها.

ثانياً: التوصيات:

في ضوء ما سبق من نتائج هذا البحث يوصي الباحث بما يلي:-

١- ضرورة ان تنظر الجامعات الثلاثة المبحوثة لأبعاد ادارة الموهبة بأنها عمليات متسلسلة ومتكاملة وينبغي الاهتمام بها حسب اهميتها، فالتركيز ينبغي ان يبدأ اولاً باستقطاب المواهب وذلك باعتماد كل السبل الكفيلة لجذبها وتحقيق القناعة لديها بأن المنظمة التي يقتنع بالعمل فيها تحقق له اهدافه وطموحاته ثم بعد ذلك تستكمل عملية الاستقطاب ببقية الابعاد الاخرى لأن النتائج اشرت تفاوتاً في اهتمام الجامعات المبحوثة ببعدي الدراسة.



- ٢- يمكن للجامعات أن تستعين بالخبراء الاستشاريين للعمل معها لوضع خطة العمل في الاقتراح، وذلك لأجل حصول الجامعات على طريقها الخاص لترجمة الرؤية إلى واقع. مع أهمية، وضرورة الاهتمام بتنمية المواهب، والتي هي بدورها تمثل وسيلة لتنظيم المنافع المتنافسة في المنظمة.
- ٣- توفير المصادر العلمية الحديثة واجراء عمليات التوأمة مع جامعات عالمية مرموقة وتبادل الخبرات معها، كل ذلك يزيد من معرفة العاملين وتحسين اداءهم مع ضرورة توثيق المعرفة من خلال بناء قواعد المعرفة لكي يمكن الرجوع الى المعرفة او نشرها وتبادلها بين العاملين لتحسين كفاءتهم وتطوير قدراتهم ومعارفهم.



المراجع:

- (i) عطية، خميس محمد، **منتجات تكنولوجيا التعليم**، القاهرة، ط ١، دار الكلمة، ٢٠١١، ص ١٨.
- (ii) عطية خميس محمد، **عمليات تكنولوجيا التعليم**، القاهرة، دار الكلمة، ٢٠١١، ص ١٠.
- (iii) الدسوقي، وفاء شكري، **نظم المعلومات الادارية**، من غير سنة نشر، ص ٤٦.
- (iv) الرنتيسي، محمود، **فعالية تطوير مقرر تكنولوجيا التعليم بالجامعة الاسلامية لاكتساب الطلاب المعلمين الكفايات اللازمة في ضوء المعايير المعاصرة**، رسالة دكتوراه، معهد البحوث والدراسات العربية، ٢٠٠٩، ص ٨٦.
- (v) يوسف، محمود، **ازمة التعليم العالي، مجلة المستقبل العربي**، القاهرة، العدد ٣٣٧، ٢٠٠٢، ص ١٣.
- (vi) الفرجاني، فاطمة علي، **إدارة الموهبة في المنظمات المعاصرة**، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، ٢٠١٤، ص ٢٣.
- (vii) حسين، وليد حسين، **إدارة الموهبة والمقدرات الجهرية للموارد البشرية كخيار لتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات**، رسالة ماجستير، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة بغداد، ٢٠١٣.
- (1) Mänge Future Business, (MFB) - report, **“Talent Management: How to succeed in the “War for Talent”**, Issue 7-September. www.mfb.resultants.com (2007),p26.
- (ix) عامر، طارق عبد الرؤوف، **دراسات في التفوق والموهبة والابداع والابتكار**، دار اليازوري للنشر والتوزيع، عمان، الاردن، ٢٠٠٧، ص ٩٩.
- (x) العجيلي، ناصر، **كيف هي حالة إدارة الموهبة في الشركات السعودية المسجلة الاقتصادية والالكترونية**، العدد ٥٦، ٢٠٠٩، ص ٢٤.
- (xi) Horvathova, Petra, **The Application of Talent Management at Human Resource Management in Organizatoin**, 3rd Intentional Conference on Information and Financial Engineering IPDR vol 12 pp50 54.
- (xii) Van Dijk ,H.G, **The Talent Management Approach to human resource management: Attracting and retaining the right people**, Journal of Public Administration, Vol. 43, No 3, 2008. pp385 -395.



- (^{xiii})Li, Fang Fang and Deovs, Pierre, Talent management: art or science?, Master's Program in Leadership and Management in International context, University of Kalmar, 2008, p43
- (^{xiv})Areiqat, Areiqat, Ahmad Yousef, Tawfiq Abdelhadi, and Hussien Ahmad Al-Tarawneh, "**Talent management as a strategic practice of human resources management to improve human performance**" , Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business Vol. 2, No. 2010, P.329.
- (^{xv})Piansoongnern, OPas & Anurit, Pacapol, "**Talent management: quantitative and qualitative studies of HR Practitioners in Thailand**" , International Journal of Organizational Innovation , Vol. (3), No. (1), 2010, P.280.
- (^{xvi})Tarique, ibraiz, & Schuler, Randall, "Global talent management literature review "**journal of world business**, Vol. (46) No. (2).2003, p 14.
- (^{xvii})فهيمى، محمد سيف الدين : التخطيط التعليمي- أسسه وأساليبه وأشكاله، القاهرة، مصر، الانجلو المصرية ١٩٩٧ ص ٣٠١.
- (^{xviii})جاد الرب، سيد محمد، ادارة العمليات والانتاج المبادئ الاساسية - المناهج الحديثة، دار الكتب المصرية، ٢٠١٤، ص ١٨٨.
- (^{xix})جاد الرب، سيد محمد، نظم المعلومات الإدارية الأساسية والتطبيقات الإدارية، دار النهضة، ٢٠١٤، ص ١١٩
- (^{xx})سيد محمد جاد الرب، مرجع سبق ذكره، ص ١٠٤
- (^{xxi})Moore ,D., McCabe ,G., Duckworth ,W, Sctove, S. "**The practice of Business Statistics: Using data for decisions**", 2003.