

**أثر تكنولوجيا المعلومات
كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة المواهب
دراسة تطبيقية على الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء**

The Impact of Information Technology as Mediator a variable in the Relationship Between
Creative leadership and Talent Management
An Applied Study on Central Agency for Public Mobilization and Statistics

**رسالة مقدمة
للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال**

إعداد الباحثة
شيرين جمال محمد أحمد

إشراف
أ.د / عايدة سيد خطاب
أستاذة إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة عين شمس

د/ بسنت عادل الزياى
مدرس إدارة الأعمال
كلية التجارة – جامعة عين شمس

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
i.	إهداء
ii.	شكر وتقدير
iii.	قائمة الجداول
iv.	قائمة الأشكال
v.	ملخص الدراسة باللغة العربية
vi.	ملخص الدراسة باللغة الإنجليزية
الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
٣-١	المقدمة
٤	مشكلة الدراسة وتساؤلاتها
٥	أهداف الدراسة
٥	أهمية الدراسة
٦	فروض الدراسة
٨-٧	متغيرات الدراسة
٩	النموذج المقترح للدراسة
١٢-١٠	منهجية الدراسة وخطواتها الإجرائية
٣٠-١٣	الدراسات السابقة

الفصل الثاني : الدراسة النظرية

المبحث الأول : القيادة الإبداعية

٢٩	أولاً: مفهوم القيادة الإبداعية
٣٠	ثانياً :خصائص القيادة الإبداعية
٣٠	ثالثاً : مبادئ القيادة الإبداعية
٣١	رابعاً: أهمية القيادة الإبداعية
٣٢	خامساً: علاقة الإبداع بالقيادة
٣٣	سادساً: أساليب القيادة الإبداعية
٣٤	سابعاً : متغيرات القيادة الإبداعية
٣٧-٣٥	سابعاً: نماذج القيادة الإبداعية
٣٩-٣٨	ثامناً : أبعاد القيادة الإبداعية

المبحث الثاني :إدارة المواهب

٤٢-٤١	أولاً : مفهوم إدارة المواهب
٤٣	ثانياً: عناصر إدارة المواهب
٤٤	ثالثاً: مراحل إدارة المواهب
٤٥	رابعاً: أبعاد إدارة المواهب
٤٦	خامساً : متغيرات القيادة الإبداعية
٥٧-٤٧	خامساً : نماذج إدارة المواهب
٦٢-٥٨	المبحث الثالث : أثر أبعاد القيادة الإبداعية على إدارة المواهب

المبحث الرابع : تكنولوجيا المعلومات

٦٤	أولاً : مفهوم تكنولوجيا المعلومات
٦٥	ثانياً: أهمية تكنولوجيا المعلومات
٦٥	ثالثاً: خصائص تكنولوجيا المعلومات
٧٠-٦٦	رابعاً: نماذج تكنولوجيا المعلومات
٧١	خامساً: متغيرات تكنولوجيا المعلومات
٨٢-٧٢	سادساً: أبعاد تكنولوجيا المعلومات

المبحث الخامس : العلاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحكومة الالكترونية

٩١-٨٣	المبحث السادس : أثر أبعاد تكنولوجيا المعلومات على القيادة الإبداعية وإدارة المواهب
٩٦-٩٢	

الفصل الثالث : الدراسة الميدانية

أولاً : نتائج التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة

ثانياً : توصيات الدراسة

ثالثاً : مراجع الدراسة

رابعاً : ملاحق الدراسة

قائمة الجداول

م	عنوان الجدول	الصفحة
١-	متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة	٧
٢-	مجتمع الدراسة في الجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء من القيادات العليا	١٠
٣-	المقاييس والأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة	١١
٤-	الدراسات السابقة للقيادة الابداعية باللغة العربية	١٥-١٢
٥-	الدراسات السابقة للقيادة الابداعية باللغة الإنجليزية	١٧-١٦
٦-	الدراسات السابقة لإدارة المواهب باللغة العربية	٢١-١٨
٧-	الدراسات السابقة لإدارة المواهب باللغة الإنجليزية	٢٤-٢٢
٨-	الدراسات السابقة لتكنولوجيا المعلومات باللغة العربية	٢٧-٢٥
٩-	الدراسات السابقة لتكنولوجيا المعلومات باللغة الإنجليزية	٢٩-٢٨
١٠-	مبادئ القيادة الابداعية	٣١
١١-	متغيرات القيادة الابداعية	٣٤
١٢-	متغيرات إدارة المواهب	٤٦
١٣-	متغيرات تكنولوجيا المعلومات	٦٦
١٤-	علاقة القيادة بإدارة المواهب	٦٠
١٥-	السمات السوكية للقيادة الابداعية والسلوكيات الدالة عليها عند الموهوبين	٦١
١٦-	تطور إعداد ونسب شاغلي وظائف القيادة العليا	٦٣
١٧-	عوامل فاعلية نظم دعم القرار	٧٠
١٨-	مستخدمي الإنترنت	٧١

تابع قائمة الجداول

م	عنوان الجدول	الصفحة
١٩-	الفرق بين الانترنت والانترنت والاكسترات	٧٢
٢٠-	بيان بدورات التعليم عن بعد فى الجهاز	٧٣
٢١-	الفرق بين التدريب الإلكتروني والتدريب التقليدى	٧٥
٢٢-	ترتيب الدول العربية طبقاً لمؤشرات الحكومة الالكترونية	٩١
٢٣-	نتائج اختبار صدق و ثبات مقاييس المتغيرات	١١٨
٢٤-	معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد القيادة الإبداعية و أبعاد إدارة المواهب	١١٩
٢٥-	تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة أبعاد القيادة الإبداعية و إدارة المواهب و أبعادها	١٢١
٢٦-	ترتيب تأثير ابعاد القيادة الإبداعية في إدارة المواهب و أبعادها بتحليل الانحدار التدريجي	١٢٣
٢٧-	معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات و أبعاد إدارة المواهب	١٢٤
٢٨-	تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة أبعاد تكنولوجيا المعلومات و إدارة المواهب و أبعادها	١٢٦
٢٩-	ترتيب تأثير ابعاد تكنولوجيا المعلومات في إدارة المواهب و أبعادها باستخدام تحليل الانحدار التدريجي	١٢٨
٣٠-	معامل ارتباط بيرسون للعلاقة بين أبعاد تكنولوجيا المعلومات و أبعاد القيادة الإبداعية	١٢٩
٣١-	تحليل الانحدار المتعدد لعلاقة أبعاد تكنولوجيا المعلومات و القيادة الإبداعية و أبعادها	١٣١
٣٢-	ترتيب تأثير ابعاد تكنولوجيا المعلومات في القيادة الإبداعية و أبعادها باستخدام تحليل الانحدار التدريجي	١٣٢
٣٣-	تحليل الانحدار البسيط لعلاقة القيادة الإبداعية و إدارة المواهب	١٣٥
٣٤-	تحليل الانحدار البسيط لعلاقة القيادة الإبداعية و تكنولوجيا المعلومات	١٣٧
٣٥-	تحليل الانحدار البسيط لعلاقة تكنولوجيا المعلومات و إدارة المواهب	١٣٩
٣٦-	الدور الوسيط لتكنولوجيا المعلومات و أبعادها	١٤١

قائمة الأشكال

م	عنوان الشكل	الصفحة
١	النموذج المقترح للدراسة	٨
٢	علاقة الابداع بالقيادة	٣٢
٣	نموذج قنديل للقيادة الإبداعية	٣٣
٤	نموذج العضيلة للقيادة الابداعية	٣٥
٥	نموذج السويدات والشيخ	٣٦
٦	نموذج رشيد للقيادة الابداعية	٣٦
٧	النموذج المقترح لأبعاد القيادة الابداعية	٣٨
٨	مراحل إدارة المواهب فى المنظمة	٤٣
٩	نموذج (Mckinsey & Company) لإدارة المواهب	٤٥
١٠	نموذج Principal لإدارة المواهب	٤٦
١١	نموذج عبد الوهاب لإدارة المواهب	٤٩
١٢	نموذج ناصف وزناتى لإدارة المواهب	٥١
١٣	نموذج Behrstock لإدارة المواهب	٥٢
١٤	نموذج جمعية إدارة الموارد البشرية (SERM)	٥٤
١٥	النموذج المقترح لأبعاد إدارة المواهب	٥٨
١٦	دور القيادة فى تنمية وصل المواهب داخل المنظمات	٦٢
١٧	مفهوم تكنولوجيا المعلومات	٦٥
١٨	أثر تكنولوجيا المعلومات على الابداع التنظيمى	٦٦
١٩	تكنولوجيا المعلومات وأثرها على الابداع الادارى	٦٧
٢٠	الهيكل التنظيمى كمتغير وسيط بين تكنولوجيا المعلومات واتخاذ القرار	٦٨
٢١	النموذج المقترح لأبعاد تكنولوجيا المعلومات	٨٢
٢٢	متطلبات الحكومة الالكترونية	٨٦
٢٣	تطبيق الحكومة الالكترونية فى تطوير العمل الاحصائي	٩١
٢٤	دور المتغير الوسيط في العلاقة بين المتغير المستقل و المتغير التابع	١٣٣

مستخلص الدراسة:

- **أسم الباحثة :-** شيرين جمال محمد أحمد
- **عنوان الرسالة :** " أثر تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط فى العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة المواهب- دراسة تطبيقية على الجهاز المركزى للتعبئة العامة والإحصاء"
- **الدرجة العلمية :** دكتوراه الفلسفة فى إدارة الأعمال.
- **تهدف هذه الدراسة إلى :**
 ١. التعرف على واقع تكنولوجيا المعلومات السائد في الجهاز محل الدراسة.
 ٢. التعرف على دور القيادة الإبداعية في الجهاز محل الدراسة.
 ٣. التعرف على إمكانية الاستفادة من المواهب البشرية داخل الجهاز وكيفية إدارتها وإستثمارها الأستثمار الأمثل من خلال تبني إستراتيجية واضحة ومحددة لإدارة المواهب
 ٤. اختبار العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة المواهب.
 ٥. وضع نموذج مقترح للعلاقة بين تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة المواهب.

○ **الكلمات المفتاحية:**

تكنولوجيا المعلومات ، القيادة الإبداعية ، إدارة المواهب .

○ **أهم نتائج البحث:**

١. يوجد تأثير وسيط جزئي (مباشر و غير مباشر) في معظم الحالات لأبعاد تكنولوجيا المعلومات علي العلاقة بين أبعاد القيادة الإبداعية و أبعاد إدارة المواهب. و بالتالي، نقبل بصفة عامة الفرض البديل (الفرض الرابع) بأنه يوجد تأثير معنوي إحصائياً للتكنولوجيا المعلومات (و أبعادها) كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الإبداعية (و أبعادها) و إدارة المواهب (و أبعادها).

○ **أهم التوصيات:**

١. تشجيع القادة على الابداع فى اختيار السلوك المناسب لتحفيز المرؤسين والمبادرة بالتجديد وتقديم الأفكار .
٢. العمل على توظيف التكنولوجيا وإستخدامها الأمثل للوصول إلى أفضل النتائج بكفاءة وفعالية.
٣. التحدي الأهم أمام القيادات العليا بالجهاز محل الدراسة هو ضرورة النظر إلى إدارة الموهبة القيادية على أنها إستراتيجية أعمال، وأن نجاحها يتطلب ضرورة اندماجها في رؤية ورسالة واستراتيجية الجهاز، وفي الممارسات والقرارات الاستراتيجية بالإدارات العليا.

Abstract:

Name of the Research	Shereen Gamal Mohamed Ahmed
The Title of the Thesis	The Impact in information Technology as an intermediate variable in the relationship Between Creative Leadership and Talent Management An Empirical Study Central Agency For Public Mobilization and Statistics.
Degree	Doctor of Philosophy in Business Administration
Research goals	<ul style="list-style-type: none"> ١- Identify the reality of the prevailing information technology in the device under study. ٢- Identify the role of creative leadership in the body under study. ٣- Identify the possibility of utilizing the human talent within the device and how to manage and invest in the optimal investment by adopting a clear and specific strategy for talent management. ٤- Test the relationship between creative leadership and talent management. ٥- Develop a proposed model for the relationship between information technology as an intermediate variable in the relationship between creative leadership and talent management.
Keywords	IT , Creative Leadership, Talent Management
Research Results	There is a partial (direct and indirect) effect of the dimensions of information technology on the dimensions of talent between the dimensions of creative leadership and the relationship hypothesis) that generally accept the alternative hypothesis (the four management. Therefore, we information technology (and its dimensions) as an there is a statistically significant effect of leadership (and its dimensions) and intermediate variable in the relationship between creative its dimensions. and talent management
Research Recommendations	<ul style="list-style-type: none"> ١- Encourage leaders to innovate in choosing the appropriate behavior to motivate the leaders and initiate innovation and ideas . ٢- Work on the use of technology and the use of the best use to reach the best results efficiently and effectively. ٣- The most important challenge for the senior leadership of the system under study is the need to view leadership management as a business strategy, and its success requires the need to be integrated into the vision, mission and strategy of the body, and in the practices and strategic decisions of the higher departments.

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

مقدمة	١/١
مشكلة الدراسة	٢/١
أهداف الدراسة	٣/١
أهمية الدراسة	٤/١
فروض الدراسة	٥/١
متغيرات الدراسة	٦/١
النموذج المقترح للدراسة	٧/١
مجتمع وعينة الدراسة	٨/١
أسلوب الدراسة	٩/١
أساليب التحليل الإحصائي	١٠/١
حدود الدراسة	١١/١
الدراسات السابقة	١٢/١

شهد العالم خلال العقد الأخير من القرن العشرين مجموعة من التحولات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية والتكنولوجية ، نتيجة قوى ومتغيرات بالغة التأثير مثل العولمة واتجاه العالم إلى تكوين تكتلات اقتصادية وتعاطم دور الشركات متعددة الجنسيات و التحديات التكنولوجية العالمية ويأتي تحدي العولمة في مقدمة التحديات الذي له انعكاسات واضحة في مجال إدارة الموارد البشرية

وتبحث المنظمات فى ظل العولمة عن آليات حديثة للمنافسة من أجل الحفاظ على قدراتها على التكيف والتأقلم لضمان الاستمرار والبقاء والنمو فى مجال الأعمال. وفى ظل التحديات المحلية والعالمية التى تواجهها المنظمات تظهر الحاجة إلى قيادات إبداعية فعالة قادرة على التخطيط والتوجيه والتأثير فى التابعين وتحفيزهم وتشجيعهم على الإبداع وتعمل على تنمية الكفاءات والمهارات النادرة لتحقيق أهداف المنظمات ومواكبتها لظروف البيئة المتغيرة.(الفرجاني، ٢٠١٤، ص٣)

وقد تعددت الدراسات فيما يتعلق بأبعاد القيادة الإبداعية كدراسة (سويدات و الشيخ ، ٢٠١٧) التى تناولت أبعاد [الطلاقة ، المرونة ، الأصالة ، الحساسية للمشكلات] ودراسة (رشيد، ٢٠١٦) التى تناولت أبعاد [الحساسية للمشكلات ، المثابرة ، المبادرة ، الأصالة] ودراسة (البحيصي، ٢٠١٤) التى تناولت أبعاد [الثقافة التنظيمية ، التفويض ، المشاركة بالمعلومات ، فرق العمل] ودراسة (المسعود ، ٢٠١٤) حيث تناولت الأبعاد [تحقيق الذات ، الكاريزما ، الفعالية ، السيطرة] ودراسة (صالح، ٢٠١٣) التى تناولت [مهارة القائد ، قوة وتأثير القائد ، خبرة القائد] ودراسة (Meyerson، ٢٠١٢) التى تناولت أبعاد والمتمثلة في [التفويض الإدارة بالمشاركة ، التحفيز على تحسين الأداء].

وقد تم اختيار الأبعاد الآتية كأبعاد للقيادة الإبداعية في الدراسة الحالية :

- ١- الأصالة Originality (سعيد، ٢٠١٥- الليثى، ٢٠٠٨)
- ٢- القدرة على التحليل Ability to Analyze (الحقبانى ، ١٩٩٧ - سعيد ، ٢٠١٥)
- ٣- الحساسية لحل المشكلات Sensitivity to Solve Problems (الصيرفى، ٢٠٠٣- رشيد، ٢٠١٦)

كما أشارت التجارب العالمية إلى أن الاستثمار الفعال للموارد البشرية يجعل المنظمات قادرة على التنافس ويتجسد هذا الاستثمار فى أفضل صورة فى إدارة المواهب ، و هذا العصر الذي يتسم بالتغيير المستمر أصبحت الموهبة رأس مال بشرى عالي القيمة ، الأمر الذي جعل من إدارة المواهب يأتي فى مقدمة أولويات المنظمات ، إلا أن الكثير من المنظمات المعاصرة فى عالمنا العربي تفتقر إلى ثقافة الاهتمام بالمواهب ، حيث تركز إدارة الموارد البشرية فيها على قياس الفجوة فى الأداء والعمل على معالجته من خلال

برامج التدريب والتطوير والتوجيه وذلك لأن استمرار هذه الفجوة يمثل تهديداً للأداء المستهدف (الحميدى والطيب، ٢٠١١).

لذلك تواجه إدارة الموارد البشرية فى الأونة الأخيرة تطورات سريعة وغير مسبوقة في كافة المجالات وظهر مصطلح (حرب المواهب) وتؤكد التجارب العالمية في بعض الدول مثل اليابان وألمانيا والصين وماليزيا وغيرها أن تحقيق التميز ليس فقط من خلال إنشاء وحدات للموارد البشرية فى الهيكل التنظيمي للمنظمة والاهتمام الشكلي بالموارد البشرية أو حتى تفعيل دور الموارد البشرية بشكل تقليدي ، بل تعداه إلى العمل بشكل إستراتيجي إلى زيادة إعداد الموهوبين من خلال برامج التعليم والتدريب والتطوير (هلال، ٢٠١٠).

كما تعددت الدراسات التى تناولت أبعاد إدارة المواهب كدراسة (الجعفرى، ٢٠١٧) التى تناولت أبعاد إدارة المواهب متمثلة فى "جذب المواهب ، أستقطاب المواهب، الاحتفاظ بالمواهب" وقد أشارت العديد من الدراسات ان أبعاد إدارة المواهب تتمثل فى (جذب وتوظيف المواهب - تنمية وتطوير المواهب - الاحتفاظ بالمواهب) كدراسة { (السطوحى، ٢٠١٧) ، (العمرى، ٢٠١٧) ، (الزىادى، ٢٠١٦) ، (العسال، ٢٠١٦)، (الفرجاني، ٢٠١٤)، (حمد، ٢٠١٥)، (الدليمى، ٢٠١٦) } ودراسة (Stan، ٢٠١٢) (Riccio، ٢٠١٠) ، (Ringo et al، ٢٠٠٨) (Fegley، ٢٠٠٧) (Maria، ٢٠٠٤).

و تم اختيار الأبعاد الآتية كأبعاد لإدارة المواهب في الدراسة الحالية :

١- جذب المواهب متمثلة فى [الأجور والمكافآت -فرص الترقية].

٢- الاحتفاظ بالمواهب متمثلة فى [توفير مناخ محفز للابداع]

٢- تنمية المواهب متمثلة فى [التدريب - النمو والتطوير]

وقد تزايد فى العقد الأخير من القرن الماضي استخدام تكنولوجيا الانترنت وثورة المعلومات ، وتنامي هذا الاستخدام بين المؤسسات العامة والخاصة وبين الأفراد وأنعكس هذا الأمر على أداء المنظمات لأعمالها حيث أصبح هناك العديد من التعاملات تتم من خلال شبكة الانترنت وظهر التبادل الإلكتروني للوثائق (Turban,Raner,Potter، ٢٠٠٣).

لذا يرى الخبراء ضرورة إعادة توجيه إدارة الموارد البشرية من إدارة محلية إلى إدارة عالمية من خلال توظيف تكنولوجيا المعلومات لتطوير أداء الأجهزة الحكومية و أصبحت

العلاقات بين الحكومة ومنظمات الأعمال والعاملين تتم عن طريق الشبكات الداخلية والخارجية بالإضافة إلى ظهور مصطلحات جديدة مثل الاستقطاب الإلكتروني-E-Recruiting ، التعليم الإلكتروني E-Learning ، الحكومة الإلكترونية E-Government.

وقد تعددت الدراسات التي تناولت أبعاد تكنولوجيا المعلومات كدراسة (اللوزي، ٢٠١٥) تناولت أبعاد [المستخدمون - قاعدة البيانات - البرمجيات] بينما تناولت دراسة (الخطيب، ٢٠١٤) أبعاد [نظم المعلومات الآلية - الشبكات الدلالية - دعم القرار] و تناولت دراسات (البحيبي، ٢٠٠٦)، (المبروك، ٢٠١٠)، (الفلاح، ٢٠١٦)، (المغازي، ٢٠١٧) أبعاد [أجهزة الحاسبات الآلية - الانترنت - قواعد البيانات - الشبكات] بينما دراسة (الجداية، ٢٠٠٨)، (القيسي، ٢٠٠٤)، (Peter، ٢٠٠٣)، أشارت إلى الإنترنت، أما دراسة (Anderson & Lanen، ٢٠٠٠) فقد تناولت أنظمة تبادل البيانات إلكترونياً "EDI".

لذلك تم اختيار الأبعاد التالية كمجال للدراسة في أبعاد تكنولوجيا المعلومات :

- ١- نظم دعم القرار متمثل في [دعم الإدارة العليا]
- ٢- الشبكات المعلوماتية متمثلة في [الانترنت - الانترنت - الاكسترنات]
- ٣- التدريب الإلكتروني متمثل في [التدريب المتزامن - التدريب غير المتزامن]

وسيكون اهتمام البحث بدراسة أثر تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة المواهب في المنظمات الحكومية ولاسيما الجهات البحثية الخدمية كالجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء محل الدراسة.

ثانياً: مشكلة الدراسة Problem of the study

١. تحديد المشكلة

تسعى مشكلة البحث إلى الإجابة على التساؤلات التالية:

(١) هل توجد علاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة المواهب ؟

(٢) ما علاقة تكنولوجيا المعلومات بالقيادة الإبداعية؟

- هل توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والأصالة [الأفكار الحلول الجديدة – التجديد والأبتكار] في الجهاز محل الدراسة؟
- هل توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والقدرة على التحليل [القدرة على التبسيط- تنظيم الأفكار] في الجهاز محل الدراسة؟
- هل توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والحساسية لحل المشكلات [رؤية واكتشاف المشكلات- مرونة التصرف] في الجهاز محل الدراسة؟

(٣) ما علاقة تكنولوجيا المعلومات بإدارة المواهب ؟

- هل توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات وجذب المواهب [الأجور والمكافآت- فرص الترقية] في الجهاز محل الدراسة ؟
- هل توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات والاحتفاظ بالمواهب [توفير مناخ محفز للأبداع] في الجهاز محل الدراسة ؟
- هل توجد علاقة بين تكنولوجيا المعلومات وتنمية المواهب [التدريب- النمو والتطوير] في الجهاز محل الدراسة ؟

(٤) ما دور تكنولوجيا المعلومات كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الإبداعية وإدارة المواهب ؟

بعد الاطلاع على الكتب والمجلات العربية والأجنبية ، إضافة إلى المصادر المتاحة على المواقع الإلكترونية ، قامت الباحثة باختيار ما يتناسب من التعريفات المذكورة مع موضوع الدراسة :

➤ تكنولوجيا المعلومات : Information Technology

تعتبر تكنولوجيا المعلومات عن الأجهزة والمعدات وشبكات الاتصال على اختلاف أنواعها وأشكالها والتي يتم استخدامها من قبل المنظمات للقدرة على إنجاز الأعمال.

➤ القيادة الإبداعية : Creative Leadership

هي القدرة على تغيير أو تجديد أو استحداث نهج أو أسلوب جديد واستعماله بتقنيات حديثة تتلاءم مع متطلبات البيئة وتطلعات العصر الحديث وتلبي حاجات المجتمع (العيصرة، ١٩٩٨).

➤ إدارة المواهب : Talent Management

تعرف إدارة المواهب بأنها ، "نهج منظم لجذب وتطوير ونشر المواهب، والاحتفاظ بها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية وتلبية احتياجات المنظمة في المستقبل (kalman:٢٠١٤).