

أثر إدارة المواهب على الارتباط الوظيفي في مجموعة نُقل

إعداد الطالبة

غدير يوسف جبرائيل حداد

إشراف

الدكتور أنور أحمد العزام

الملخص

هدفت الدراسة الحالية إلى بيان أثر إدارة المواهب على الارتباط الوظيفي في مجموعة نقل، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي استناداً إلى الكتب والمصادر والمجلات العلمية المحكمة ذات العلاقة بمفهوم إدارة المواهب والارتباط الوظيفي.

حيث قامت الباحثة باعتماد طريقة دراسة الحالة لمجموعة نُقل وقامت الباحثة بعملية المسح الشامل وذلك بتوزيع (140) استبانة على مدراء الدوائر الإدارية ونوابهم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام، تشتمل على فقرات تعكس متغيرات الدراسة للوصول إلى نتائج هذه الدراسة، تم استرجاع (140) استبانة بنسبة (100%) واستبعاد (3) استبانة بنسبة (2.1%) وذلك لعدم صلاحيتها للاختبارات الإحصائية.

وخلصت الدراسة إلى عدة نتائج كان من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة الإحصائية لإدارة المواهب (استقطاب المواهب واختيار المواهب والاحتفاظ بالمواهب ونشر المواهب) على الارتباط الوظيفي (الحيوية الوظيفية والتفاني الوظيفي والاستغراق الوظيفي) في مجموعة نقل.

وفي ضوء هذه النتائج أوصت الدراسة بعدد من التوصيات كان من أهمها زيادة الوعي لدى الإدارات والقيادات في تلك الشركات بمفهوم إدارة المواهب، وضرورة تطوير بُعدي إدارة المواهب (اختيار المواهب، نشر المواهب) بشكل أكبر مما هو عليه.

The Effect of Talent Management on Job Engagement at Nuqul

Group

Prepared by

Ghadeer Haddad

Supervised by

Dr. Anwar Al Azzam

Abstract

The present study aimed to demonstrate the effect of talent management on job engagement at Nuqul Group. The study relied on the analytical descriptive approach based on the books, sources and scientific journals related to the concept of talent management and career linkage.

(140) questionnaires were distributed to the directors of the administrative departments, their deputies, assistants and the heads of the departments, including items that reflect the variables of the study to obtain the results of this study, 140 questions were retrieved (100 %) and excluded by (2.1%) because it is not valid for statistical tests.

The study concluded several results, the most important of which was the presence of a statistically significant impact on the level of statistical significance of talent management (attracting talent, talent selection, talent retention and talent

deployment) on the functional correlation (functional vitality, job dedication, and career absorption) at the Nuqul Group.

In light of these results, the study recommended a number of recommendations. The most important of these was the increase in the awareness of the departments and leaders in these companies about the concept of talent management and the need to develop more talent management (talent selection, talent deployment) than it is.