

أثر إدارة المواهب في الإحتفاظ بالموظفين: الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في شركات

الإتصالات في الأردن

إعداد

ديالا كايد جمال الكايد

إشراف

الدكتور أحمد البلوش

الملخص

هدفت الدراسة إلى قياس أثر إدارة المواهب بأبعادها (جذب المواهب، تطوير المواهب، إدارة أداء المواهب) على الإحتفاظ بالموظفين بأبعاده (ارتباط الموظفين، رضا الموظفين، التزام الموظفين) في شركات الإتصالات في الأردن، بوجود الدور الوسيط للعدالة التنظيمية في العلاقة ما بين ادارة المواهب والإحتفاظ بالموظفين. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وبرمجية PLS من اجل تحليل البيانات واستخراج النتائج. وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات الإتصالات في الأردن، وتم توزيع الاستبانة على عينة عشوائية طبقية متناسبة بلغت (287) فرداً.

واشارت نتائج الدراسة إلى وجود أثر إيجابي لإدارة المواهب بابعادها في الإحتفاظ بالموظفين بابعاده. كما وجدت الدراسة ان العدالة التنظيمية تتوسط العلاقة ما بين ادارة المواهب والإحتفاظ بالموظفين. وأوصت الدراسة صناع القرار في الشركات المبحوثة بضرورة الاستمرار والاهتمام بإدارة المواهب، من خلال التركيز عند جذب المواهب على الكفاءة، والاستمرار في تطبيق العدالة التنظيمية لما لها من دور في الإحتفاظ بالموظفين.

الكلمات المفتاحية: إدارة المواهب، الإحتفاظ بالموظفين، العدالة التنظيمية، شركات الإتصالات

الأردنية.

The Impact of Talent Management on Employees Retention: the Mediating Role of Organizational Justice in Telecommunications

Companies in Jordan

Prepared by:

Dyala K. Al Kayed

Supervised by:

Dr. Ahmad Albloush

Abstract

The study aimed to analyze the impact of talent management with its dimensions (talent attraction, talent development, talent performance management) on employee retention with its dimensions (employee engagement, employee satisfaction, employee commitment) in telecommunications companies in Jordan, and to test the mediating role of organizational justice in that relationship between talent management and employee retention. The study uses descriptive analytical approach, and PLS software to analyze data and extract the results. The study population consisted of all employee in telecommunications companies in Jordan. (287) questionnaires were distributed.

The study found a positive impact of talent management on employee retention. As well as the results show that organizational justice mediates the relationship between talent management and employee retention. The study recommended decision-makers in the companies surveyed to continue and pay attention to talent management, by focusing on efficiency when attracting talent, and continuing to apply organizational justice because of its role in employee retention.

Keywords: Talent management, Employee Retention, Organizational Justice, Jordanian Telecommunications Companies.