



أثر إدارة المواهب على الأداء التنظيمي: دراسة تطبيقية في البنوك التجارية الأردنية

إعداد

آلاء خالد زكريا المناصرة

المشرف

أ.د. نجم عبود نجم

الملخص

إن إدارة المواهب مثل الموضوع الأكثر أهمية خلال العقد الأخيرين، القضية الإستراتيجية الرئيسية في المنظمات المحلية والوطنية والدولية متعددة الجنسيات. وإدارة المواهب تتضمن نطاق واسعاً من الأبعاد والأنشطة مثل إجتذاب، إختيار، تطوير، والمحافظة على القادة الإستراتيجيين، المهنيين المتميزين، والأفراد من ذوي الأداء العالي.

لقد حددت الدراسة أربعة أبعاد لإدارة المواهب، وهي: التكامل بين إدارة المواهب والإستراتيجية، والحفاظ على المواهب، وتطوير المواهب، وأخيراً إجتذاب وتجديد المواهب. وإن الإستخدام الفعال لهذه الأبعاد الأربعة يمكن أن يمثل جوهر إدارة المواهب في إنشاء القيمة وتحقيق الميزة التنافسية في المنظمات الحديثة.

وجدت الدراسة أن هناك علاقة بين إدارة المواهب ومعايير الأداء في السنوات الأخيرة في جميع القطاعات وخاصة في القطاع المصرفي. ومن خلال التأكيد على إدارة المواهب يمكن للبنوك زيادة

الكفاءة وتحسين القدرات الجوهرية لتحقيق الميزة التنافسية. أظهرت النتائج أ، البنوك من عينة الدراسة تعطي الأولوية لممارسات إدارة المواهب بتبني إستراتيجية واضحة تدعم إدارة المواهب، من خلال رؤية واضحة لإجتذاب وإستبقاء وتطوير المواهب داخل هذه المؤسسات، كما وأظهرت نتائج الدراسة إن إدارة المواهب وأبعادها المختلفة مهمة للغاية لجميع البنوك بغض النظر عن حجم المصرف (كبيرة، متوسطة، أو صغيرة) أو عمر البنوك (قديمة أو جديدة). وفيما يتعلق بالفرضيات، فقد خلصت النتائج إلى أن هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لأبعاد إدارة المواهب (تكامل إدارة المواهب مع الإستراتيجية، الحفاظ على المواهب، تطوير المواهب، وإجتذاب وتجديد الموهبة) على معايير الأداء الثلاثة، الربحية، التوسع السوقي وأخيراً، سمعة المصرف.

إن الدراسة إستنتجت أن برنامج إدارة المواهب يجب إستخدامها مع جميع فئات العاملين في المنظمة وفي كل القطاعات وخاصة في القطاع المصرفي. إن إدارة المواهب يجب أن تحظى بقيمة إستراتيجية على مستوى رؤية وخطط المنظمة، وإن أبعاد إدارة المواهب ينبغي أن تحظى بالإهتمام العالي من قبل الإدارة العليا.