

دراسات نقدية ٣

التكليف الأول

دور ادارة الموهبة في تبني ممارسات جودة الحياة الوظيفية
(دراسة تحليلية لآراء العاملين في المستشفيات الأردنية في اقليم الشمال)

صبا نوري الحمداني



السنة/2018م

مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية

المجلد 10 العدد 23

11- الدراسات السابقة:

الدراسات المتعلقة بإدارة الموهبة

1-دراسة الجراح وابو دوله (2015) بعنوان "اثر تطبيق استراتيجيات ادارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الرسمية" هدفت الدراسة الى التعرف الى اثر تطبيق استراتيجيات ادارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي، ولتحقيق اهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة، وذلك لجمع البيانات الاولى من عينة الدراسة المكونة من (300) عضو، وتوصلت الدراسة الى ان مستوى تطبيق استراتيجيات ادارة المواهب في الجامعات الاردنية الرسمية جاء بدرجة متوسطة، اما مستوى الانتماء التنظيمي فقد جاء متوسطاً بوجه عام، كما اظهرت الدراسة وجود اثر مهم وارتباط طردي ايجابي لمستوى تطبيق استراتيجيات ادارة المواهب على مستوى الانتماء التنظيمي.

2- دراسة (Elnakhala, 2013) بعنوان " The Availability of Talent Management Components (from Employees Perspectives (ALaqa voice Radio Station Case Study

هدفت الدراسة التعرف على مدى توافر مكونات ادارة الموهبة من وجهة نظر العاملين في اذاعة صوت الاقصى كحالة تطبيقية من خلال استطلاع اراء العاملين حول كل مكون من مكونات ادارة الموهبة، اعتمدت الدراسة على المسح الشامل لجميع موظفي الاذاعة حيث تم استخدام الاستبيان كأداة رئيسة لجمع البيانات الاساسية للدراسة من خلال توزيعها لقياس المتغيرات، وفحص مدى توافرها من وجهة نظر العاملين ، وقياس مدى التباين فيما بينها بإيعازها لبعض العوامل الشخصية والمؤسسية، وقد اظهرت النتائج التي كشفت عنها الدراسة من خلال تحليل المتغيرات ان مكونات ادارة الموهبة متوافرة في اذاعة الاقصى بنسبة 63.75% بينما مستوى استقطاب الموهوبين 64.39% ومستوى تطوير الموهوبين 56.46%، ومستوى الحفاظ على الموهوبين 69.78%.

الدراسات المتعلقة بجودة الحياة الوظيفية

1- دراسة العمري والياقي (2017) "آثر عناصر جودة الحياة الوظيفية على اداء الموظف العام: دراسة تطبيقية على موظفي الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية" يهدف هذا البحث التعرف الى اثر عناصر جودة الحياة الوظيفية المؤثرة في اداء موظفي الخدمة المدنية، وقياس مقدار الفروقات بين العوامل الشخصية وكل من الاداء وتقييمه، الرضا

281



السنة/2018م

مجلة جامعة الانبار للعلوم الاقتصادية والادارية

المجلد 10 العدد 23

الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت استبانة وزعت على 2500 موظف في مجال الخدمة المدنية في المملكة العربية السعودية، دلت النتائج على ان عناصر جودة الحياة الوظيفية الاكثر تاثير على الاداء هي: العلاقة الاجتماعية التي تجمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل، الرضا الوظيفي، الحوافز المادية، تقييم الاداء، كما ووجدت فروق ذات دلالة احصائية في الاداء الوظيفي، والرضا الوظيفي، والرضا الوظيفي، والعلاقة الاجتماعية التير جمع الموظف مع الرؤساء وزملاء العمل والحوافز المادية والمعنوية، وبيئة العمل تعزى لاختلاف في المرتبة الوظيفية، والعمر والمؤهل العلمي، وعدد سنوات الخبرة والحالة الاجتماعية.

2- دراسة Nanjundeswaraswamy&Swamy (2015) بعنوان "Leadership styles and quality of work life in SMEs"

أنماط القيادة وجودة حياة العمل في الشركات صغيرة الحجم، الى التعرف على العلاقة بين انماط القيادة التحويلية والتبادلية وابعاد جودة الحياة الوظيفية، وتم تطوير استبانة لقياس متغيرات الدراسة وُزعت على عينة مكونة من (1500) عاملا في (300) شركة متوسطة وصغيرة الحجم في (بنجلور) بالهند. وقد تم استرداد (1092) استبانة من (240) شركة من مجتمع الدراسة ، وقد توصلت الدراسة الى ان (25%) من الشركات المبحوثة راضين عن توافر جودة الحياة الوظيفية ونسبة جيدة، وان النمط القيادي السائد بهذه الشركات هو النمط القيادي التحويلي بنسبة (56.6%)، كما وبينت النتائج ان القيادة التحويلية والتبادلية ترتبط ارتباطاً احصائياً بأبعاد جودة الحياة الوظيفية وهي (بيئة العمل، علاقات التعاون، والاستقلالية في العمل) بينما لا يوجد ارتباط دال احصائياً مع الابعاد الستة المتبقية لجودة الحياة الوظيفية وهي (الثقافة التنظيمي، التدريب والتطوير، المكافأة والتعويضات، التسهيلات، الرضا والامان الوظيفي، كفاية المصادر)، وظهرت النتائج ان ابعاد جودة الخدمة تحت كل من القيادة التحويلية والتبادلية لا ترتبط بالخصائص الخاصة بالشركات مثل (عمر الشركة، التكلفة، وحجم الشركة).

المصادر:

1. ابراهيم، نور خليل وسعد، خالد سلمان (2015)، متطلبات إدارة الموهبة في منظمات الاحتواء العالي: دراسة ميدانية في وزارة العلوم والتكنولوجيا، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، 21(86).
2. البلبيسي، اسامة زياد (2010)، جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، الجامعة الإسلامية، غزة.
3. جاد الرب، سيد (2008)، جودة الحياة الوظيفية في منظمات الاعمال العصرية، القاهرة.
4. جاردنر، جون (2000)، التميز الموهبة القيادة، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، مركز التميز لعلوم الإدارة والحاسب، ط1، القاهرة.
5. الجراح، صالح علي وابو دوله، جمال داود (2015)، اثر تطبيق استراتيجيات ادارة المواهب في تعزيز الانتماء التنظيمي لدى اعضاء هيئة التدريس في الجامعات الاردنية الرسمية، المجلة الاردنية في ادارة الاعمال، 11(2)، 283-315.
6. ديوب، ايمن (2014)، تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، عدد1، ص 195-224.
7. الشنطي، نهاد عبد الرحمن (2016)، واقع جودة الحياة الوظيفية في المؤسسات الحكومية وعلاقته بأخلاقيات العمل (دراسة تطبيقية على وزارة الاشغال العامة والاسكان)، رسالة ماجستير في ادارة الدولة والحكم الرشيد، جامعة الاقصى، غزة.
8. صالح احمد علي و السوداني علي موات (2010) الادارة الموهبة، المنظور العلمي والاستراتيجي، مجلة الاداري، العدد، 120، سلطنة عمان.
9. صيام، عزيزة عبد الرحمن عبد الله (2013)، واقع تطبيق نظام إدارة المواهب البشرية من وجهة نظر الإدارة الوسطى والعليا دراسة حالة الجامعة الإسلامية بغزة، رسالة ماجستير في ادارة الاعمال، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.
10. عباس، حسين وليد حسين (2013)، إدارة الموهبة والمقدرة الجوهرية للموارد البشرية كخيار لتعزيز التنافسية

17. Anderson,C.R,(1988), Management: Skills Funtions and Organization Performance, London, Allyn&Bacon,Inc,pp373-374.
18. Armstrong,M (2009), Strategic Human Resource Management: A guide to action, 4th Edition, Kogan Page, Great Britain, Cambridge University Press
19. Ashraf , Mohammad & Joarder ,Mohd .H.R (2009) Talent management and retention practices from the faculty's of view : a case study , Journal of Human Capital –Vol.1, pp151-163
20. Associates, Hewitt (2008), the State of Talent Management: today's Challenge, tomorrow's opportunities, in partnership with human capital institute, p:01-34.
21. Azril, M. S. Hayrol (2010), Can Quality of Work Life Affect Work Performance among Government Agriculture Extension Officers? A Case from Malaysia, Journal of Social Sciences , V 60.
22. Bersin, J (2006), Talent Management What is it? Why now? Sinclair Consulting Inc, Morristown, NJ, USA.
23. Blass, E.& April,K (2008), Developing Talent for Tomorrow, Ashridge Business School, <http://www.ashridge.org>.
24. Blass, Eddie (2007), Talent Management Maximizing Talent for Business Performance, Ashridge Business School, p: 1-16.
25. Brunila, E.B.Y (2013), Talent management Retaining and managing technical specialists in a technical career, Master of Science Thesis INDEK.
26. Chikumbi, C.N.L (2011),An investigation of Talent management and staff retention at the bank of Zambia, Unpublished thesis (Dept of Business Administration), Nelson Mandera Metropolitan University.
27. Davies, Brent & Davies, Barbara (2010), Talent management in academies, International Journal of Educational Management, Vol. 24 No. 5, p: 418-426.
28. Dessler , Gary (2011) Human Resource Management , Twelfth Edition , pearson , new jersey.



Thank You