

أثر ممارسات إدارة المواهب على النية لترك العمل لدى الممرضين العاملين في  
مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد

**The Impact of Talent Management Practices on Nurses'  
Hospitals in Turnover Intention Working in the Public Sector  
Irbid Province**

إعداد

أحمد محمد سليمان خطاطبه

بكالوريوس لغة انجليزية، جامعة مؤتة 2008 م

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص  
إدارة الأعمال في جامعة اليرموك  
اربد-الأردن

أعضاء لجنة المناقشة

الأستاذ الدكتور جمال داود أبو دولة..... مشرفاً ورئيساً.  
أستاذ في إدارة الأعمال / جامعة اليرموك

الأستاذ الدكتور أحمد محمد سعيد الشياح..... عضواً.  
أستاذ في الإدارة العامة / جامعة اليرموك

الدكتور حسن محمد العيسى..... عضواً.  
أستاذ مشارك في إدارة الأعمال / جامعة اليرموك

تمت المناقشة بتاريخ 2016/3/24 م

ب

ب

## ملخص الدراسة

خطابه، أحمد محمد. " أثر ممارسات إدارة المواهب على النية لترك العمل لدى الممرضين العاملين في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد". رسالة ماجستير، جامعة اليرموك، الأردن، 2016. (المشرف: أ.د. جمال داود أبو دولة).

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر تطبيق ممارسات إدارة المواهب على النية لترك العمل لدى الممرضين العاملين في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد، ولتحقيق هدف الدراسة فقد قام الباحث باستخدام المنهج الوصفي التحليلي، وجرى تحليل بيانات الدراسة واختبار فرضياتها باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS).

بعد إجراء عملية التحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها:

1. أن المستوى العام لدرجة تطبيق ممارسات إدارة المواهب (استقطاب الموهبة، وتطوير الموهبة، والمحافظة على الموهبة) في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد جاء بدرجة منخفضة.
2. أن مستوى النية لترك العمل لدى العاملين في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد كانت متوسطة.
3. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) تعزى لأثر متغيرات الجنس، وعدد سنوات الخدمة في مجال التمريض بشكل عام، وعدد سنوات الخدمة في المستشفى الذي يعمل فيه الممرض، والدرجة الوظيفية، والدرجة العلمية التي يحملها الممرض المبحوث، والدخل الفردي في جميع الأبعاد وفي مستوى تطبيق ممارسات إدارة المواهب ككل.
4. وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في مستوى تطبيق ممارسات إدارة المواهب في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد من وجهة نظر أفراد العينة المبحوثة تعزى لمتغير العمر في مجالي استقطاب الموهبة وتطوير الموهبة، وممارسات إدارة المواهب ككل، ولصالح الفئة العمرية (55 سنة فأكثر).
5. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) في آراء أفراد عينة الدراسة لمدى نية الممرضين في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد وعزمهم على ترك عملهم تعزى إلى المتغيرات الديمغرافية والوظيفية (الجنس، والعمر، وعدد سنوات الخدمة في مجال التمريض بشكل عام، وعدد سنوات الخدمة في المستشفى الذي يعمل فيه الممرض، والدرجة الوظيفية، والدرجة العلمية التي يحملها الممرض المبحوث، والدخل الفردي).
6. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ( $\alpha \leq 0.05$ ) لمستوى تطبيق ممارسات إدارة المواهب على النية لترك العمل لدى الممرضين العاملين في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد.

لقد أوصت الدراسة الحالية بعدد من التوصيات التي من شأنها تفعيل وتعزيز ممارسات إدارة المواهب في مستشفيات القطاع العام في محافظة اربد، وهي:

1. ضرورة بذل المزيد من الاهتمام باستقطاب وإدارة المواهب والكفاءات من خلال استخدام وسائل التواصل الاجتماعي وشركات التوظيف المتخصصة في البحث عن المرشحين الموهوبين، ومتابعة الطلبة الموهوبين بتخصصات التمريض في الجامعات والمعاهد تمهيداً لجذبهم حال تخرجهم من تلك الجامعات والمعاهد.

2. العمل على إنشاء إدارة متخصصة بشؤون المرشحين الموهوبين ورعايتهم في مستشفيات القطاع العام.

3. المساهمة في إعداد سياسات واستراتيجيات التدريب وبناء القدرات في مستشفيات القطاع العام، وتقديم الدعم والمشورة لبناء قدرات مؤسسات القطاع العام في مجال إدارة المواهب والتي بدورها تقود إلى الحد من النية لترك العمل.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة المواهب، النية لترك العمل، مستشفيات القطاع العام، الأردن.