



عمادة الدراسات العليا
جامعة القدس

"دور إدارة الموهبة في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك العاملة في فلسطين
من وجهة نظر الموظفين"

أسماء أحمد علي مصلح

رسالة ماجستير

القدس-فلسطين

1440هـ/2019م

"دور إدارة الموهبة في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك العاملة في فلسطين
من وجهة نظر الموظفين"

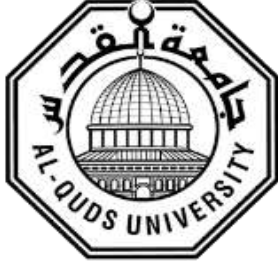
إعداد: أسماء أحمد علي مصلح

بكالوريوس: علوم مالية ومحاسبية - جامعة الخليل - فلسطين

إشراف الدكتور: عطية محمد مصلح

قدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات رسالة الماجستير في بناء المؤسسات
وتنمية الموارد البشرية/ معهد التنمية المستدامة/ جامعة القدس

1440هـ/2019م



عمادة الدراسات العليا

جامعة القدس

معهد التنمية المستدامة - بناء مؤسسات وتنمية موارد بشرية

إجازة الرسالة

"دور إدارة الموهبة في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك العاملة في فلسطين من وجهة نظر الموظفين"

إعداد: أسماء أحمد علي مصلح
الرقم الجامعي: (21611371)

المشرف: د. عطية محمد مصلح

نوقشت هذه الرسالة وأجيزت بتاريخ: 2019/02/17م من أعضاء لجنة المناقشة المدرجة
أسمائهم وتواقيعهم:

1. رئيس لجنة المناقشة: د. عطية مصلح،

2. ممتحناً داخلياً: د. سعدي الكرنز،

3. ممتحناً خارجياً: د. عودة مشاركة،

التوقيع:

التوقيع:

التوقيع:

القدس - فلسطين

1440هـ/2019م

الإهداء

تضيق الكلمات في شكر من هم في فؤادي، وأجد المعاني ضيقة لا تعبر عما يجول في قلبي، وعقلي، وتفكيري، ولكن مهما خانتني الكلمات وضاعت، وتناثرت الحروف من أماكنها وغابت، فلا بد لي من النطق بكلمات قد لا ترقى إلى الشكر والامتنان، ولكنها تخرج من أعماق أعماق قلبي، من نقطة سوداء في عمقه تتطرق لكم دون ذلك التلثم الذي قد يربك لساني ويسقطه في لعنات شتى، فلا يدرك سرعة يستفيق فيها ليكمل ما عجز عنه من عبارات، ولكنني أقول من كل قلبي ويكل قطرة دم تتدفق منه وإليه:

شكراً لك زوجي الحبيب، رفيق دربي، منارتي، ومؤازري، شكراً لفلذات الكبد، ونسمات الروح؛ طفلاي عمر ويحيى، شكراً لصبركم على عدم وجودي بينكم دوماً ولصبركم على انشغالي عنكم بين الأوراق المبعثرة والضائقة، وإلى أبي وأمي (أطال الله في أعمارهما)، أخواتي وأخواني جميعاً أقول شكراً لدعمكم المتواصل والدائم، شكراً لصديقاتي وزميلاتي وزملائي في المعهد، أشكركم جميعاً، فقد أثريتم معرفتي وأزهرت بكم أوقات الدراسة مودة وحباً، معرفة ووعياً، وبالتأكيد فرحاً.

لكم جميعاً أهدي هذا الجهد، ولهم وحدهم زوجي وطفلاي عمر ويحيى إهداء خاص بطعم المحبة والتقدير... أهديكم...

الإقرار:

أقر أنا معد الرسالة بأنها قدمت لجامعة القدس، لنيل درجة الماجستير، وأنها نتيجة أبحاثي الخاصة، باستثناء ما تم الإشارة له حيثما ورد، أن هذه الدراسة، أو أي جزء منها، لم يقدم لنيل درجة عليا لأي جامعة أو معهد آخر.

التوقيع:

أسماء أحمد علي مصلح

التاريخ:

الشكر والعرفان

الحمد لله والصلاة والسلام على أفضل الخلق وأشرفهم - سيدنا محمد صلى الله عليه وسلم- فإنني أتقدم بجزيل الشكر والعرفان لكل من ساهم في إنجاز هذا البحث العلمي، وأخص بالذكر الدكتور المشرف د. عطية مصلح شاكرًا فضله في النصح والمساعدة والإشراف حتى إنجاز هذا البحث، وشكر خاص للدكتور ثمين هيجاوي.

كما أتوجه بالشكر إلى جامعة القدس ممثلة برئاستها وإدارتها وأقسامها، وإلى معهد التنمية المستدامة ومدير مساق بناء المؤسسات وتنمية الموارد البشرية الدكتور عزمي الأطرش وإلى كافة أعضاء الهيئة التدريسية وكافة العاملين.

الشكر موصول إلى القطاع المصرفي، وإلى جميع الجهات التي قدمت المساعدة والمعلومات.

والله ولي التوفيق،،،

أسماء أحمد علي مصلح

مصطلحات الدراسة

إدارة الموهبة مجموعة متكاملة من العمليات والبرامج والاجراءات والمعايير المستخدمة في المنظمة والمصممة لجذب وتطوير ونشر الموهبة والاحتفاظ بالموهوبين من أجل زيادة الانتاجية وتحقيق الأهداف الاستراتيجية للمنظمة (متعب و حاجم، 2013).

تخطيط المواهب عملية تحديد عدد ونوع الموهوبين المطلوبين في الوقت الحاضر وفي المستقبل، وتستخدم فيها تقنيات وتؤدي إلى تطوير سياسات جذب المواهب والاحتفاظ بها (Harttig, 2010).

استقطاب المواهب مهمة البحث عن الموهوبين ذوي الكفاءات والمهارات العالية لملء الوظائف الشاغرة من خلال جذبهم واختيار الافضل منهم عبر تنفيذ السياسات الناجحة لجذب المواهب واستقطابها (الزيدي و حسين، 2013).

اكتشاف المواهب عملية استخدام مراجعات المواهب (Talent Audits) لتحديد نقاط القوة والضعف لدى الموظفين المؤهلين بهدف تطويرهم وتعليمهم ليصبحوا جزءاً من مجمع المواهب لدى المنظمة (الشمري و غالب، 2015).

تنمية المواهب هي عملية تنفيذ سياسات تعليمية وتطويرية تهدف إلى ضمان اكتساب الأفراد للمهارات والكفاءات التي يحتاجونها وتعزيزها (الشمري و غالب، 2015).

الاحتفاظ بالموهبة تنفيذ السياسات المصممة لضمان بقاء الأشخاص الموهوبين كأعضاء مشاركين وملتزمين في المنظمة، وهي تعني أيضاً تمسك المنظمة بالأفراد الموهوبين (Taylor و Armstrong، 2014).

الميزة التنافسية عبارة عن استراتيجية تقوم على تطوير نموذج أعمال الشركة وتدفع عجلة النمو والتطور فيها، وتتيح للشركة فرصة إنتاج وتقديم خدمات و سلع ومنافع للزبائن تتفوق فيها على نظيراتها من المنافسين في السوق، ويحقق للشركة مزيد من الأرباح، ويحسن من سمعتها في السوق (Ranjith، 2016).

الحصة السوقية قدرة الشركة على تعظيم نسبة مبيعاتها، وزيادة أرباحها في السوق وجذب زبائن جدد إلى جانب الاهتمام بالزبائن الحاليين (Peter وآخرون، 2014).

التكلفة قدرة الشركة على الاستفادة من القوى العاملة الماهرة، والمواد الخام غير المكلفة، للتحكم بتكاليف عملياتها بفعالية لخلق أقصى قيمة للمستهلكين وبأسعار أقل من المنافسين (Diab، 2014).

النوعية (الجودة) مجموعة من النشاطات والعمليات المتكاملة التي تتبعها الشركة كاستراتيجية لتحسين إنتاجها وتخفيض التكلفة وكسب رضا الزبائن وتوسيع نطاق التسويق والتوزيع، وتحقيق أهداف الشركة التنافسية (Chen وآخرون، 2013).

الابتكار الاستراتيجيات التي تتبعها وتطبقها الشركات والتي تقوم على مبدأ استحداث أفكار جديدة، وتوليد ممارسات مبدعة، لا مثيل لها، ومواكبة متطلبات العصر من تكنولوجيا وخطط وأساليب إدارية حديثة، من أجل تحقيق ميزة تنافسية مرعوبة (عبدالوهاب، 2012).

الوقت (الاستجابة) سرعة الشركات في تلبية متطلبات واحتياجات الزبائن والتأقلم مع تحولات البيئة المتغيرة، والتي تتطلب تجزئة العمل، والتنبؤ بحدوث التغيرات بشكل دائم، وتحديث الآليات لضمان حصول الزبائن على المنتج والخدمات بسرعة تلافياً للاختناقات وزيادة التكاليف (Chen وآخرون، 2013).

المخلص باللغة العربية

هدفت هذه الدراسة إلى اختبار وفحص العلاقة بين إدارة الموهبة والميزة التنافسية في مقرات الإدارات العامة الموجودة في محافظة رام الله والبيرة لسبعة من البنوك العاملة في فلسطين، وهذه البنوك هي البنك العربي، بنك فلسطين، البنك الأهلي الأردني، مصرف الصفا، البنك الوطني، البنك الإسلامي الفلسطيني، والبنك العقاري المصري العربي، كما وهدفت الدراسة أيضاً لاختبار وفحص تأثير إدارة الموهبة بأبعادها (التخطيط للمواهب، تطوير المواهب، الاحتفاظ بالمواهب، استقطاب المواهب) على الميزة التنافسية بأبعادها (التكلفة، الابتكار والجودة) لدى البنوك المبحوثة، وفي سبيل تحقيق ذلك تم استخدام استبانة صممت خصيصاً لهذا الغرض، وقد تم تحكيمها من قبل عشرة محكمين، وأخذت ملاحظاتهم بعين الاعتبار في تجهيز النسخة النهائية منها، وقد جمعت البيانات من عينة الدراسة البالغ عددها (138) موظفاً يشغلون مواقع وظيفية من درجة رئيس قسم فأعلى في مقرات الإدارات العامة للبنوك المبحوثة، وفيما بعد تم تفرغ الاستبانات باستخدام برنامج التحليل الإحصائي (SPSS ver. 20) بعد ترميز كافة المتغيرات والبيانات التي جمعت من خلال الاستبانة.

وقد أظهر التحليل الإحصائي مستوى عالٍ لإدارة الموهبة في البنوك المبحوثة وكذلك مستوى عالٍ للميزة التنافسية فيها، ما يبين أهمية كليهما للبنوك المبحوثة بشكل خاص ولجميع البنوك العاملة في فلسطين بشكل عام، كما وبينت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط إيجابية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموهبة وأبعادها وبين الميزة التنافسية في البنوك المبحوثة، وقد كان لتطوير المواهب الأثر الإيجابي الأكبر على الميزة التنافسية، جاء بعده في التأثير محور الاحتفاظ بالمواهب، ثم محور تخطيط المواهب، فيما بينت النتائج عدم علاقة تأثير محور استقطاب المواهب على الميزة التنافسية.

كما وأظهرت نتائج الدراسة عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في واقع الميزة التنافسية تعزى للمتغيرات الديموغرافية الجنس، المسمى الوظيفي، الخبرة العملية، والمؤهل العلمي، ما يدل على أن هذه المتغيرات لم تتدخل في التأثير على الميزة التنافسية، بينما أظهرت الدراسة وجود فروقات في واقع الميزة التنافسية بمجالاتها تعزى لمتغير العمر، وهذه النتيجة تعزى إلى سياسات البنوك المبحوثة في تطوير موظفيها والاحتفاظ بهم.

وقد خرجت هذه الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها أن على البنوك المبحوثة والعاملة في فلسطين الاهتمام بمواردها البشرية وخصوصاً الموهوبين منهم من خلال الاستثمار في تطويرهم وتنمية مواهبهم ومهاراتهم وخبراتهم؛ ذلك أنهم يعتبرون رأس مال مهم جداً للبنوك التي يعملون فيها، وتطويرهم والاحتفاظ بهم يقود إلى تحقيق الميزة التنافسية التي تسعى البنوك إلى تحقيقها وتنميتها والحفاظ عليها.

Abstract

The aim of this study is to investigate the relationship between talent management and competitive advantage in 7 banks (Arab Bank, Bank of Palestine, Jordan Ahli Bank, Safa Bank, The National Bank, Palestine Islamic Bank, and Egyptian Arab Land Bank located in west bank, Palestine). The study also aims to investigate the impact of talent management on attaining competitive advantage at those seven banks. To achieve the objectives of this study, data was collected by a questionnaire filled out by 138 employees with job titles head of sections and above in the headquarters of the banks studied. The collected data was processed using the Statistical Package for Social Sciences software (SPSS ver. 20). The results of the study show that there is a high level of talent management at the targeted banks, and competitive advantage as well.

The results of the study show that there is a significant relationship between talent management and competitive advantage. The results also show that talent management has an impact on attaining competitive advantage in the studied banks. The most impact on competitive advantage by talent dimensions was by talent development, then talent planning, and then talent retention. While the results shows that talent acquisition has no impact on competitive advantage. Also, the study shows that the demographical variables don't predict the changes in the competitive advantage. In other words, demographical variables have no impact on competitive advantage.

The study recommends banks in Palestine to pay attention to their human resources especially the talented employees and should work always in investing in developing the talents they have; because they form high assets for companies to attain, keep, enhance, and strengthen their competitive advantage.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1.1 مقدمة

أصبح التميز والنجاح الهدف الرئيسي لمنظمات الأعمال حتى تستطيع النمو والتقدم والمحافظة على ديمومتها، ولخلق وتعزيز قدرتها التنافسية في ظل الاقتصاد العالمي المتغير والمتطور، ما جعل الاستثمار في الموارد البشرية مدخلاً رئيسياً لزيادة القدرة التنافسية للمؤسسات.

كما أن العولمة وكذلك التطور الذي شهدته ولا زالت تشهده الأعمال في السنوات الأخيرة فرض على الباحثين والممارسين تطوير مفاهيم ومصطلحات وفلسفات وأفكار إدارية وتنظيمية جديدة في مجال الموارد البشرية ورأس المال البشري، ومن أهم المفاهيم الجديدة التي ظهرت، مفهوم إدارة الموهبة في علم الإدارة، فقد أصبح الاهتمام بالموهب في إدارة الأعمال ضرورياً لتحقيق أداء عالٍ، وظهرت مصطلحات ومفاهيم جديدة في المواهب الإدارية وإدارتها، وزاد الاهتمام بهذه المصطلحات والمفاهيم أخيراً لتركيزها على الاهتمام بالقدرات والموهب والمهارات الفعالة للموارد البشرية.

وتحظى إدارة الموهبة بأهمية كبيرة لدى منظمات الأعمال؛ وذلك لضمان الاستثمار الصحيح للمواهب في تنفيذ الأعمال وتطويرها، فأصبحت المواهب من أكثر التحديات التي تواجه منظمات الأعمال لتلبية متطلباتها وتحقيق أهدافها في هذا العصر المتسم بالسرعة والتنافسية الشرسة، حتى أصبحت الموهبة سلعة غالية لتحقيق التميز يسعى الجميع إلى امتلاكها؛ الأمر الذي جعل إدارة الموهبة، وحسن اختيار الموظفين، واستكشاف وتنمية مواهبهم والحفاظ عليها من أهم عوامل الحسم والنجاح في كثير من الأحيان.

وتعتبر إدارة الموهبة من المفاهيم والفلسفات الإدارية الحديثة نسبياً، فقد برزت وبدأ الاهتمام بإدارة الموهبة في العام 1997م من خلال البحث الذي نشرته مجموعة (McKinsey) للدراسات والذي عُنون بحرب الموهبة (The War of Talent)، فزاد الاهتمام بعقارة حرب الموهبة أو حرب المواهب بين الشركات العالمية الكبرى وشاع استخدام هذا المصطلح فيما بينها للدلالة على المنافسة الشرسة فيما بينها، وتحول المنافسة بينها إلى اجتذاب المواهب وأصحاب الكفاءات العالية وتوفير كافة المتطلبات للحفاظ على المواهب، وتطور هذا المفهوم في العام 2001م حيث صدر كتاب يحمل اسم

حرب الموهبة عن طريق (Harvard Business School) وأصبح مفهوم إدارة الموهبة نظاماً يطبق في الكثير من منظمات الأعمال من أجل التطوير والتغيير، فظهرت الحاجة إلى بناء قواعد وأسس علمية له.

وتهدف استراتيجيات وبرامج تطبيق إدارة الموهبة في الموارد البشرية إلى تطوير مفهوم ثقافة التركيز على المواهب كمصدر للتنافس وتزويد هذه الموارد بالدعم والمساندة لإنجاز مهامهم وإظهار أفضل قدراتهم ومواهبهم، مما يساعد منظمات الأعمال على الاستجابة للتحديات، والدخول إلى أسواق جديدة، والتحرك إلى الأمام في سبيل المنافسة والتنافس، ذلك أن الشركات التي تمتلك المواهب والإدارة الناجحة تستطيع تطوير سمعة عالية لتكون مكاناً عظيماً وجذاباً للعمل؛ لأنها تعزز تبني الولاء والثقة بين الموظفين الحاليين.

وتأتي تجارب العديد من دول العالم وخصوصاً المتقدمة منها لتؤكد أن تحقيق التميز في الإنتاج ليس فقط من خلال إنشاء وحدات لإدارة الموارد وتفعيل دور الموارد البشرية بشكل تقليدي في إدارة منظمات الأعمال، بل تتعداه إلى العمل بشكل استراتيجي إلى زيادة عدد الموهوبين من خلال برامج التعليم والتدريب والتطوير، وتعتبر اليابان وألمانيا والصين وكوريا الجنوبية وماليزيا من أهم التجارب العالمية في مجال استكشاف المواهب وإدارتها وتطويرها والحفاظ عليها.

الموهبة إذن؛ هي قضية العصر، فالعصر الذي نعيشه الآن هو عصر علمٍ وتقنيةٍ واقتصادٍ معرفيٍ يعتمد في أساسه على تغيير المؤلف والإبداع دائماً، ولا بد للدول النامية من الاعتماد على دور كل فرد من أفرادها وخصوصاً الموهوبين منهم لتلحق بركب الدول المتقدمة، فالنقدم مرهون بالنتائج الفكرية والعلمي للأمم.

1.2 مشكلة الدراسة

أصبح الاهتمام بالمواهب في إدارة الأعمال ضرورياً لتحقيق أداءٍ عالٍ، وظهرت مصطلحات ومفاهيم جديدة في المواهب الإدارية وإدارتها، وزاد الاهتمام بها أخيراً بصفتها مفاهيم تركز على الاهتمام بالقدرات والمواهب والمهارات الفعالة في الموارد البشرية.

إن التطور الذي شهدته الإدارة والأعمال في السنوات الأخيرة إلى جانب المشكلات والتحديات التي تواجه منظمات الأعمال والتنافسية الشديدة فيما بينها؛ تحتم على هذه المنظمات البحث عن حلول لهذه

المشكلات من خلال تبني مفاهيم ومصطلحات وأفكار إدارية وتنظيمية جديدة في مجال الموارد البشرية ورأس المال البشري من إدارة وتخطيط وتنفيذ.... إلخ، بحيث تكون قادرة على حل مشكلاتها ومنحها الميزات التنافسية التي تهدف للوصول إليها، وتعتبر إدارة الموهبة (Talent Management) من هذه المفاهيم الحديثة نسبياً وإن لم تكن أهمها؛ فهي تُعنى بالبحث عن المواهب واستكشاف المهارات الفذة وتطويرها والحفاظ عليها من أجل تحقيق المنظمة للأهداف التي تسعى إليها ولتحقيق أداءٍ عالٍ يتسم بالفاعلية، وبعد إدراك منظمات الأعمال بأن كسب الميزة التنافسية في إدارة عملياتها، وتسويق منتجاتها وخدماتها يعتمد أساساً على المواهب والمهارات العالية التي يمتلكها العاملون فيها مما يعطي هذه المنظمات مزايا تنافسية ويؤدي إلى استمراريتها ويدعم الأفكار الإبداعية داخلها (Cappelli، 2008a).

ومع زيادة اعتماد منظمات الأعمال على التكنولوجيا المتطورة في كافة عملياتها في ظل التطور التكنولوجي العالمي، فلا بد لهذه المنظمات من الاهتمام بمواردها البشرية واستكشاف الموهوبين منها وتطويرهم وتمكينهم والحفاظ عليهم لتستمر وتُبقي على ميزات التنافسية، ولتحقيق ذلك تهدف منظمات الأعمال دائماً إلى تطوير عملياتها كافة وخدماتها ومنتجاتها من أجل فرض نفسها في السوق والحفاظ على حصتها السوقية فيه وتعزيزها، وعليه تسعى هذه الدراسة للإجابة عن "دور إدارة الموهبة وأبعادها في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك العاملة في فلسطين من وجهة نظر الموظفين لعام 2018م".

1.3 مبررات الدراسة

تم اختيار موضوع الدراسة لجملة من المبررات أهمها:

- الحداثة: حيث أن الدراسة تتناول مفهوماً معاصراً يحمل فلسفة إدارية وهو إدارة الموهبة، فالأشخاص الموهوبون يشكلون مورداً هاماً للمؤسسات الناجحة؛ ذلك أنهم يُعتبرون رأسمال فكري.
- قلة الدراسات السابقة في البيئة العربية والمحلية التي تتناول مفهوم إدارة الموهبة، وبالتالي فقد تساهم هذه الدراسة في سد النقص في هذا المفهوم.
- إبراز دور إدارة الموهبة بأبعادها في تحقيق ميزات تنافسية في البنوك.

1.4 أهمية الدراسة

يعتبر هذا البحث هاماً نظراً لحدائثة مفهوم إدارة الموهبة، فالمفهوم بدأت فكرته من البحث الذي نشرته مجموعة (McKinsey) للدراسات في العام 1997م والذي عنون بحرب الموهبة (The War of Talent)، وبعد تطويره في العام 2001م صدر كتاب يحمل نفس اسم البحث عن (Harvard Business School). بالإضافة إلى ذلك، تكمن أهمية البحث أيضاً فيما يلي:

- الأهمية النظرية: تعتبر هذه الدراسة إضافة للتراكم العلمي والمعرفي للمكتبة العربية عامة والفلسطينية على وجه الخصوص لمفهوم (إدارة الموهبة) والذي يلقي اهتماماً متزايداً في الدول الأجنبية ومؤسساتها المتطورة التي تبحث دائماً عن الأفراد الموهوبين والقادرين على العمل على تطوير الأعمال والقيام بها بطريقة فذة ومميزة تميزهم عن غيرهم من المنافسين.
- الأهمية العلمية التطبيقية: حيث ستوفر هذه الدراسة مرجعاً جيداً للبنوك لتحسين أدائها وتطويره على صعيد إدارة الموارد البشرية بشكل عام وإدارة الموهبة بشكل خاص.
- الأهمية المكانية: يعتبر هذا البحث (حسب اطلاع الباحثة) من الدراسات الأولى من نوعها في فلسطين الذي يتطرق إلى مفهوم إدارة الموهبة والأول من حيث التطبيق على البنوك فيها.
- الأهمية الزمانية: يأخذ هذا البحث أهميته الزمانية من حداثة القطاع المصرفي في فلسطين.

1.5 أهداف الدراسة

تتمثل أهمية البحث في استكشاف العلاقة ما بين إدارة الموهبة (وأبعادها) والميزة التنافسية في البنوك واستكشاف تأثير إدارة الموهبة (وأبعادها) على الميزة التنافسية، ومن خلال هذا البحث ستتمكن الباحثة من تحقيق عدد من الأهداف الفرعية للبحث والتي تتلخص في:

1. تحليل واقع تبني وتطبيق إدارة الموهبة في البنوك العاملة في فلسطين (البنك العربي، بنك فلسطين، مصرف الصفا، البنك الأهلي الأردني، البنك العقاري المصري، البنك الوطني، والبنك الإسلامي الفلسطيني).
2. تحليل واقع الميزة التنافسية بأبعادها في البنوك المبحوثة.
3. معرفة إن كان هناك علاقة بين إدارة الموهبة (وأبعادها) والميزة التنافسية في البنوك المبحوثة.
4. تحديد أبعاد إدارة الموهبة الأكثر تأثيراً في الميزة التنافسية للبنوك المبحوثة.

5. التعرف على واقع الميزة التنافسية للبنوك المبحوثة باختلاف المتغيرات الآتية: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي

1.6 أسئلة الدراسة

تحاول هذه الدراسة الإجابة عن العديد من الأسئلة والتي تساعد في تحقيق أهدافها، ولكن السؤال الرئيسي لها هو:

ما دور إدارة الموهبة في تعزيز الميزة التنافسية في البنوك العاملة في فلسطين من وجهة نظر الموظفين؟

ويتفرع من سؤال الدراسة الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

1. ما واقع ممارسة إدارة الموهبة في البنوك المبحوثة؟
2. ما اتجاهات الموظفين نحو واقع الميزة التنافسية في البنوك المبحوثة؟
3. هل يوجد علاقة بين إدارة الموهبة والميزة التنافسية لدى البنوك محل البحث؟
4. ما مدى إسهام إدارة الموهبة بتعزيز الميزة التنافسية في البنوك المبحوثة؟
5. هل يختلف واقع الميزة التنافسية في البنوك المبحوثة باختلاف المتغيرات الآتية: الجنس، العمر، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، المسمى الوظيفي؟

1.7 فرضيات الدراسة

بناءً على ما تقدم من صياغة المشكلة البحثية وأهداف الدراسة وأسئلتها، ووفقاً لمراجعة الأدبيات السابقة، وفي ضوء ما تقدم فقد تمثلت فرضيات الدراسة بالشكل التالي:

الفرضية الرئيسية الأولى: لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين إدارة الموهبة (بأبعادها) والميزة التنافسية، وينبثق عن هذه الفرضية الرئيسية الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة $\alpha \leq 0.05$ بين تخطيط الموهبة والميزة التنافسية.