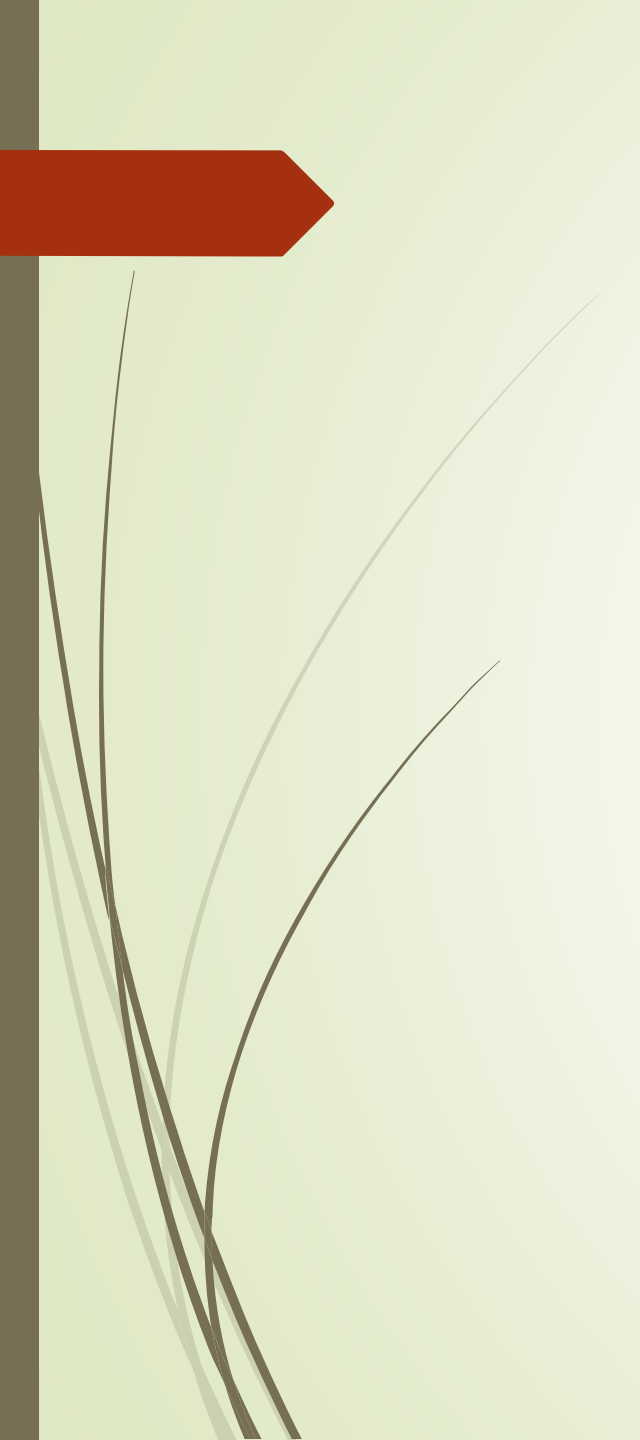


مهمة (٨) لمقرر قضايا بحثية ٢

الباحث / فيصل دخيل العنزي
جامعة ميدأوشن



المهمة الثامنة

النتائج

أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق التميز
المؤسسي لدى فنادق الخمسة نجوم في عمان (الأردن)

**The Impact of Electronic Human Resources Management
Activities on Achieving Institutional Excellence in Five-Stars
Hotels in Amman (Jordan)**

إعداد

أحمد قاسم محمد المحمود

إشراف

د. فايز أحمد البديري

قُدمت هذه الرسالة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص

الأعمال الإلكترونية

قسم الأعمال

كلية الأعمال

جامعة الشرق الأوسط

كانون الثاني، 2024

مناقشة النتائج

(للبحث الأول)

اعتمد الباحث في الفصل الخامس من هذه الدراسة على مناقشة نتائج الدراسة

حيث تطرق في البداية الى تفسير النتائج المتعلقة بأبعاد أنشطة إدارة الموارد البشرية الالكترونية (كمتغير مستقل)

حيث جاءت النتائج كالتي: أن نسبة البعد التشغيلي في أبعاد أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في منطقة الدراسة بلغت نسبة مرتفعة

واتفقت النتائج مع الادبيات واختلفت مع أخرى

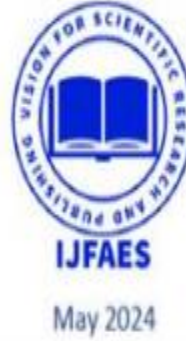
ثم تطرق الى تفسير نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد التميز المؤسسي

وحصلت على متوسطات حسابية مرتفعة

وأخيرا تطرق الى تفسير نتائج الفرضيات

حيث أظهرت النتائج للفرضية الأولى رفض فرضية الدراسة الصفرية مع تفصيل الفرضيات الفرعية

International Journal of
Financial, Administrative,
and Economic Sciences
(IJFAES)
Vol. (3), No. (5)



المجلة الدولية للعلوم المالية
والإدارية والاقتصادية
الإصدار (3)، العدد (5)

أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن

فيصل دخيل العنزي

ماجستير إدارة الأعمال التنفيذية، كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية
Faisal1111@hotmail.com

أحمد الرصاص

كلية إدارة الأعمال، جامعة حفر الباطن، المملكة العربية السعودية

مناقشة النتائج

(للبحث الثاني)

تطرق الباحث في البداية الى خلاصة النتائج

خلاصة النتائج

أظهرت النتائج أن درجة الموافقة على أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين مرتفع، وعن المحاور فقد جاء المحور الأول الوظيفي بدرجة موافقة مرتفعة وجاءت أبرز العبارات (أشعر بالالتزام الأدبي والأخلاقي تجاه القطاع الذي اعمل به)، (أسعد بأوقات عملي بالمنظمة)، وعن المحور الثاني فقد جاء بدرجة موافقة مرتفعة وجاءت أبرز العبارات (أجد أن المدير يتعامل معي بحب واحترام)، (أعلم أن المدير يحرص على العلاقة القائمة على الاحترام بينه وبين العاملين، والتقدير المتبادل)، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذات دلالة إحصائية للقيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين.

ثانياً: النتائج العامة للبحث

بناءً على ما تم عرضه من خلال الإطار النظري ونتائج التحليل الإحصائي لمجال الدراسة، يمكن صياغة مجموعة من النتائج العامة بالنقاط الآتية:

- أن نمط وأساليب القيادة يؤثر في مدى انتماء وولاء العاملين للمؤسسة التي يعمل بها.

464

International Journal of Financial, Administrative and Economic Sciences, London Vol (3), No (5), 2024
https://doi.org/10.59992/IJFAES.2024.v3n5p12 E-ISSN 2977-1498

International Journal of
Financial, Administrative,
and Economic Sciences
(IJFAES)
Vol. (3), No. (5)

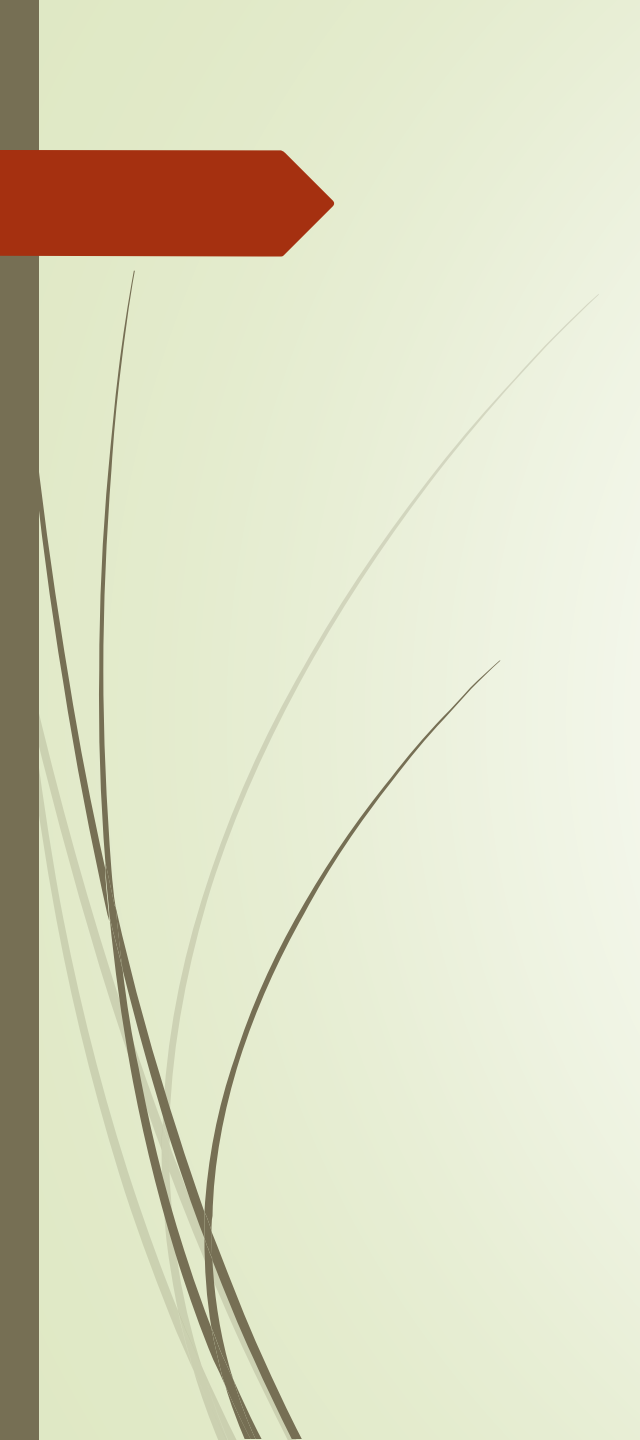


المجلة الدولية للعلوم المالية
والإدارية والاقتصادية
الإصدار (3)، العدد (5)

May 2024

- القيادة هي قدرة القائد على التأثير في سلوك أفراد الجماعة بهدف تحقيق الأهداف المرجوة.
- أن إعطاء المسؤول الحرية له أثر إيجابي على العاملين.
- أوضحت الدراسة أن معظم الموظفين يشعرون بأنهم في المكان المناسب الذي يتناسب مع خبرتهم العملية.
- أوضحت الدراسة أن قيام العاملين بالمهام المطلوبة منه يلاقون التقدير الكافي من القادة.
- أن القادة يعملون دائماً على توفير المتطلبات اللازمة للقيام بالمهام.
- الولاء التنظيمي هو حالة يمثل فيها الفرد بقيم وأهداف المنظمة، ويرغب الفرد في المحافظة على عضويته فيها لتسهيل تحقيق أهدافه.
- الولاء التنظيمي من أهم العوامل التي تساعد على رفع أداء وتسيير العمل وتحقيق أهداف المنظمة.
- كما الولاء التنظيمي يساهم في تخفيض معدلات التغيب ودوران العمل.
- لا يوجد اتفاق بين المفسرين والباحثين حول مفهوم الولاء التنظيمي.

ثم الى النتائج العامة للبحث



شكرا لكم