

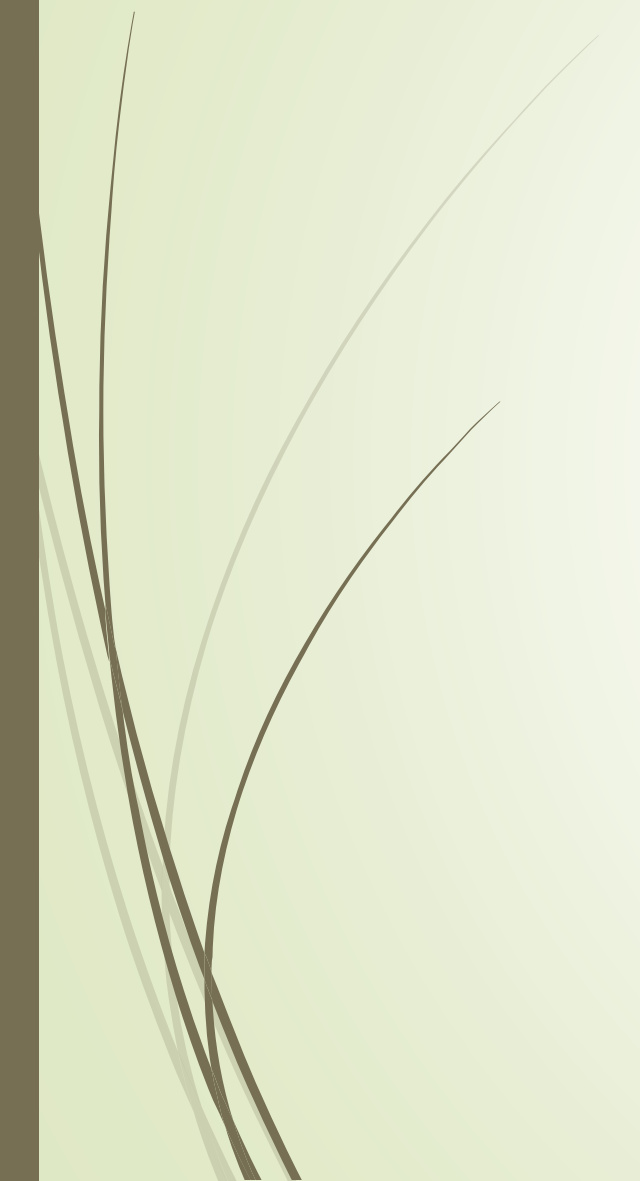
مهمة (٩) لمقرر قضايا بحثية ٢

الباحث / فيصل دخيل العنزي
جامعة ميدأوشن



المهمة التاسعة

الاستنتاجات والتوصيات



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)

واتفقت النتائج مع الادبيات واختلفت مع أخرى

ثم تطرق الى تفسير نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد التميز المؤسسي

وأخيرا تطرق الى تفسير نتائج الفرضيات

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

مناقشة النتائج

(للبحث الأول)

التوصيات

4-5 التوصيات

- 1-توصي الدراسة بتقديم خطة الفندق الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية بصورة إلكترونية، مما يتيح سهولة الوصول إليها وتفاعل فعال من قبل المعنيين.
- 2-توصي الدراسة بتوفير نظام آلي لإدارة معلومات الموارد البشرية عبر الإنترنت في الفندق، وذلك لتحقيق فاعلية أكبر في تنظيم وإدارة المعلومات المتعلقة بالموظفين بشكل أكثر فعالية.
- 3-توصي الدراسة بتعزيز إمكانيات التدريب الإلكتروني لموظفي الفندق وتطوير مهاراتهم المتعددة.
- 4-توصي الدراسة بتأمين الفندق عدداً كافياً من الموظفين لضمان تقديم خدمة ممتازة للزلاء.

- 5-توصي الدراسة بأن يستفيد الفندق من بنية تحتية شاملة لتنفيذ نظام العمل الإلكتروني، حيث يُمكن هذا الإجراء من تحسين كفاءة العمليات وتسهيل التواصل الإلكتروني، مما يسهم في تعزيز تجربة الزلاء وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة التشغيلية للفندق.

مناقشة النتائج

(للبحث الأول)

المقترحات

المقترحات

يقترح الباحث عدد من المقترحات وهي:

1. القيام بالمزيد من الدراسات المتعلقة بأنشطة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في الفنادق المصنفة خمس نجوم وعلاقتها بمتغيرات أخرى كالتميز التنظيمي والميزة التنافسية.
2. إجراء مزيد من الدراسات المتعلقة بالتميز المؤسسي وعلاقته بمتغيرات أخرى كالأداء التنظيمي.
3. إجراء مزيد من الدراسات مماثلة في الفنادق المصنفة أربعة نجوم.

International Journal of
Financial, Administrative,
and Economic Sciences

(IJFAES)

Vol. (3), No. (5)



IJFAES

May 2024

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.

ثم تطرق الى النتائج العامة للبحث

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.

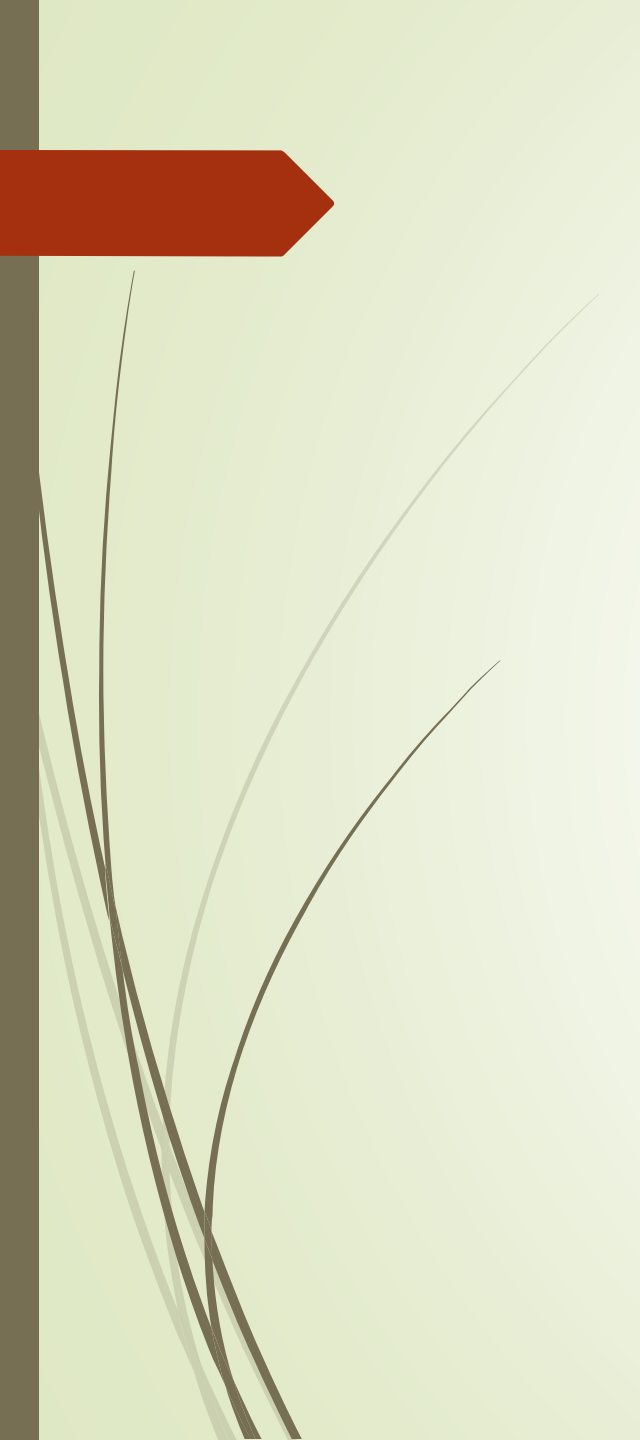
مناقشة النتائج

(للبحث الثاني)

اقتراحات الدراسة

اقتراحات الدراسة

- ومن خلال ما سبق وبناء على اطلاع الباحث على العديد من الدراسات والأدبيات السابقة، ومن منطلق النتائج الميدانية لتلك الدراسة نستطيع أن نصيغ بعض الاقتراحات التي من شأنها تنمي وتساعد على تعزيز الولاء التنظيمي للعاملين بشكل عام والعاملين بالقطاع الصحي بشكل خاص:
- لابد من إنشاء دورات وبرامج تدريبية للقيادات بالمؤسسات من أجل أن يطلعوا على أهمية وأثر نمط القيادة بالحب.
 - لابد من إعداد برامج تكوينية للقيادات في المؤسسة حول كيفية تعزيز الولاء التنظيمي لدى العاملين في وكيفية الوصول إلى ذلك.
 - العمل على تشجيع العاملين وفتح مجال الإبداع لهم.
 - لابد أن يحظى المرؤوسين في الشركة بالثقة من طرف المسؤول.
 - الاهتمام المستمر بتدريب العاملين والعمل على تطوير وتنمية قدراتهم في مختلف المجالات.
 - على قيادات المؤسسة أن تراعي في الحسبان ظروف وطبيعة العامل أي كل حسب طبيعته.



شكرا لكم