

المهمة الثامنة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



مناقشة النتائج

Chapter
01

مناقشة النتائج

عنوان الرسالة الأولى هو أثر تطبيق الحوكمة على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية.

مناقشة أبعاد الحوكمة

تدل النتائج على أن البنوك الأردنية تطبق الحوكمة بمستوى مرتفع وتعتمد سياسات وإجراءات تتوافق مع مبادئ الحوكمة. وتعزى هذه النتيجة إلى أن البنوك الأردنية تولي اهتماماً كبيراً لتطبيق مفاهيم الحوكمة في سياساتها وإجراءاتها، حيث يساهم في بناء الثقة بين البنوك والعملاء والمساهمين والموظفين، ويعزز الاستدامة والأداء المالي للمصارف.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة بلهادف وبوزيان (2019)، من حيث وجود علاقة إيجابية بين حوكمة المؤسسات والرضا الوظيفي. كون هذه النتيجة تؤيد استنتاج الدراسة الحالية بشأن تأثير الحوكمة والبيئة المؤسسية على رضا العاملين.

Chapter
01

مناقشة النتائج

مناقشة الرضا الوظيفي

تعزى نتائج التحليل للمتغير التابع إلى أن البنوك الأردنية توفر التدريب المهني والأدوات اللازمة لمساعدة الموظفين على تحقيق أداء متميز، كما تقدم نظاماً للحوافز المناسب لتشجيع الموظفين وتعزيز أدائهم، بالإضافة إلى تقديم مزايا إضافية ومكافآت للموظفين المتميزين، مما يرفع مستوى رضاهم الوظيفي. أيضاً تعمل البنوك الأردنية على توفير بيئة عمل آمنة ومستقرة تعزز الرضا الوظيفي، وأن نظام المصرف مرن للنمو الوظيفي، مما يوفر فرص تطوير وتقدم للموظفين في مسارهم المهني.

وهذه النتيجة تتفق مع دراسة الغريز (2018) كون الدراسة الحالية تناولت علاقة الحوكمة بالرضا الوظيفي المرتبط بالأداء، وتتفق أيضاً مع دراسة (2019) Nugeraheni & Fauziah لوجود تأثير إيجابي لحوكمة الشركات على رضا وولاء الموظفين في شركات التأمين الإسلامية.

Chapter
02

مناقشة النتائج

عنوان الرسالة الثانية هو أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان)

أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها: الإعلان الإلكتروني، متابعة الطلبات الإلكترونية، التوظيف الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، إدارة الأداء الإلكتروني، على الأداء التنظيمي (الأداء المالي، الأداء الإداري) في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان. كما أظهرت النتائج أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لكل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تعمل على تحسين الأداء التنظيمي بأبعاده المالية والإدارية، حيث أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تلعب دوراً هاماً في تحسين أداء الموارد البشرية، حيث يمكن استخدام الأنظمة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية في تنظيم وتسهيل العمليات المتعلقة بإدارة الموظفين وتوظيفهم وتطويرهم وتقييم أدائهم ومكافأتهم. فعندما يتم تحسين إدارة الموارد البشرية، فإن ذلك يؤثر بشكل إيجابي على الأداء المالي للمنظمة، حيث يتم تعزيز الإنتاجية وتحسين الكفاءة والجودة. بالإضافة إلى ذلك، تؤدي التحسينات في إدارة الموارد البشرية إلى تعزيز الأداء الإداري، حيث يتم تحسين التنظيم واتخاذ القرارات الإدارية الفعالة وتعزيز التواصل والتعاون داخل المنظمة.

Chapter
02

مناقشة النتائج

علاوة على ذلك، يمكن أن يؤدي استخدام الإعلان الإلكتروني ومتابعة الطلبات الإلكترونية إلى زيادة في كفاءة عمليات التوظيف والاختيار، مما يؤدي بدوره إلى تعزيز جودة وكفاءة القوى العاملة المقدمة. بالإضافة إلى ذلك، قد يسهم التدريب الإلكتروني وإدارة الأداء الإلكتروني في تطوير وتحسين مهارات الموظفين وزيادة أدائهم وإنتاجيتهم. وبالتالي، يمكن أن يترجم هذا التأثير الإيجابي إلى تحسين الأداء التنظيمي بشكل عام، سواء على صعيد الأداء المالي أو الأداء الإداري.

وقد اتفقت هذه النتيجة فيما يتعلق بأثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مع العديد من الدراسات السابقة مثل (Wege et al (2019 التي أشارت في نتائجها إلى وجود الأثر الإيجابي الأكثر أهمية للأداء التنظيمي في التعليم الإلكتروني مع وجود أثر إيجابي لكل من التوظيف الإلكتروني والتقييم الإلكتروني بينما لا توجد علاقة إيجابية بين الاختيار الإلكتروني والأداء التنظيمي. ودراسة (Gampine et al (2023 التي أشارت في نتائجها إلى وجود الأثر الإيجابي لرقمنة الموارد البشرية والأداء التنظيمي. ودراسة (Elsawy & ELbadawi (2021 التي أشارت في نتائجها إلى أن هناك أثر إيجابي على تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بممارساتها (التوظيف الإلكتروني، والاختيار، والتعلم الإلكتروني والتدريب، وتقييم الأداء الإلكتروني، والاتصال الإلكتروني، وإدارة التعويضات الإلكتروني، والإنتاجية الإلكترونية) على تحسين الأداء التنظيمي، واتفقت مع نتيجة دراسة (2021) Thathsara & Sutha التي أشارت إلى أن هناك تأثير إيجابي لتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي.



Chapter 02

مناقشة النتائج

وقد اتفقت هذه النتيجة جزئياً مع العديد من الدراسات السابقة مثل (Boudiaf 2022) التي أشارت في نتائجها إلى وجود الأثر الإيجابي بين تكنولوجيا المعلومات وإدارة الموارد البشرية مما يعكس تحقيق أهداف إدارة الموارد البشرية بشكل فعال وبأداء أفضل، واتفقت مع نتيجة بصري (2021) التي أشارت إلى وجود علاقة إيجابية مرتفعة بين إدارة الموارد البشرية وأداء العامل، وقد اتفقت نتيجة الدراسة الحالية جزئياً أيضاً مع دراسة الشلبي وآخرون (2017) التي أشارت في نتائجها إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها تؤثر إيجاباً في عناصر الأداء الوظيفي.

المصادر

الشامي، دعاء أحمد (2023). أثر تطبيق الحوكمة على الرضا الوظيفي: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية.
القيسي، رناد خالد (2024). أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني
ابن الحسين الصناعية – عمان)



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY

شكراً لكم

