

مهمة (٩) لمقرر دراسات نقدية ٢

الباحث / فيصل دخيل العنزي
جامعة ميدأوشن

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

النتائج والتوصيات

هل تم عرض النتائج بطريقة واضحة وسهلة الفهم ؟

نعم

حيث 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 الإلكترونية (كمتغير مستقل)

حيث جاءت النتائج كالتي: أن نسبة البعد التشغيلي في أبعاد أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في منطقة الدراسة بلغت نسبة مرتفعة وأظهرت النتائج أن البعد العلائقي الذي يتمثل البعد الثاني في ابعاد إدارة الأنشطة البشرية الإلكترونية في محافظة عمان ككل بدرجة مرتفعة أما البعد التحويلي في الفنادق في محافظة عمان، حيث يعد هذا البعد من أهم الأبعاد في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التي تساهم في تحويل أنشطة إدارة الموارد البشرية من تبادليه الى تحويلية ودعم الشركة استراتيجياً من خلال عدد من الوظائف من أهمها وجاء بمرتبه مرتفعة في استجابات عينة الدراسة

ثم تطرق الى تفسير نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد التميز المؤسسي (كمتغير تابع)

وحصلت على متوسطات حسابية مرتفعة

وأخيرا تطرق الى تفسير نتائج الفرضيات

حيث أظهرت النتائج للفرضية الأولى رفض فرضية الدراسة الصغرية

مع تفصيل الفرضيات الفرعية

النتائج والتوصيات

هل تم تفسير النتائج بطريقة تتوافق مع اهداف الدراسة وفرضياتها ؟

نتعرف في البداية على اهداف الدراسة وفرضياتها

إعتماداً على اسئلة الدراسة ونموذجها تم صياغة الفرضيات الآتية:

HO1: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بأبعادها (البعد التشغيلي و البعد العلائقي و البعد التحويلي) على تحقيق التميز المؤسسي المتمثلة بأبعادها (التميز الخدمي و التميز المعرفي و التميز الإداري) لدى في فنادق الخمس نجوم في عمان.

ويتفرع منها الفرضيات الفرعية الآتية:

HO1.1: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بأبعادها (البعد التشغيلي و البعد العلائقي و البعد التحويلي) على تحقيق التميز الخدمي لدى الفنادق في فنادق الخمس نجوم في عمان.

HO1.2: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بأبعادها (البعد التشغيلي و البعد العلائقي و البعد التحويلي) على تحقيق التميز المعرفي لدى في فنادق الخمس نجوم في عمان.

HO1.3: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) لأنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بأبعادها (البعد التشغيلي و البعد العلائقي و البعد التحويلي) على تحقيق التميز الإداري لدى في فنادق الخمس نجوم في عمان.

5-1 أهداف الدراسة

تتطلع الدراسة الحالية للتعرف على أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تحقيق التميز المؤسسي لدى فنادق الخمسة نجوم في عمان وذلك من خلال:

- التعرف على مستوى أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى في فنادق الخمس نجوم في عمان.

- التعرف على مستوى تحقيق التميز المؤسسي لدى فنادق الخمسة نجوم في عمان.

- التعرف على أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بأبعادها مجتمعة (البعد التشغيلي، البعد العلائقي، البعد التحويلي) على التميز الخدمي لدى في فنادق الخمس نجوم في عمان.

- التعرف على أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بأبعادها مجتمعة (البعد التشغيلي، البعد العلائقي، البعد التحويلي) على التميز المعرفي لدى في فنادق الخمس نجوم في عمان.

- التعرف على أثر أنشطة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية المتمثلة بأبعادها مجتمعة (البعد التشغيلي، البعد العلائقي، البعد التحويلي) على التميز الإداري لدى في فنادق الخمس نجوم في عمان.

النتائج والتوصيات

هل تم تفسير النتائج بطريقة تتوافق مع اهداف الدراسة وفرضياتها ؟

نعم

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

ثم تطرق الى تفسير نتائج الدراسة المتعلقة بأبعاد التميز المؤسسي (كمتغير تابع)

وأخيرا تطرق الى تفسير نتائج الفرضيات

حيث أظهرت النتائج للفرضية الأولى رفض فرضية الدراسة الصفرية

مع تفصيل الفرضيات الفرعية

النتائج والتوصيات

هل تم مقارنة النتائج بالدراسات السابقة بطريقة صحيحة ؟

نعم

حيث ذكر الباحث انه اتفقت نتيجة الدراسة مع بعض الادبيات واختلفت مع أخرى

النتائج والتوصيات

هل تم بناء التوصيات على أساس النتائج ؟

نعم

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.

النتائج والتوصيات

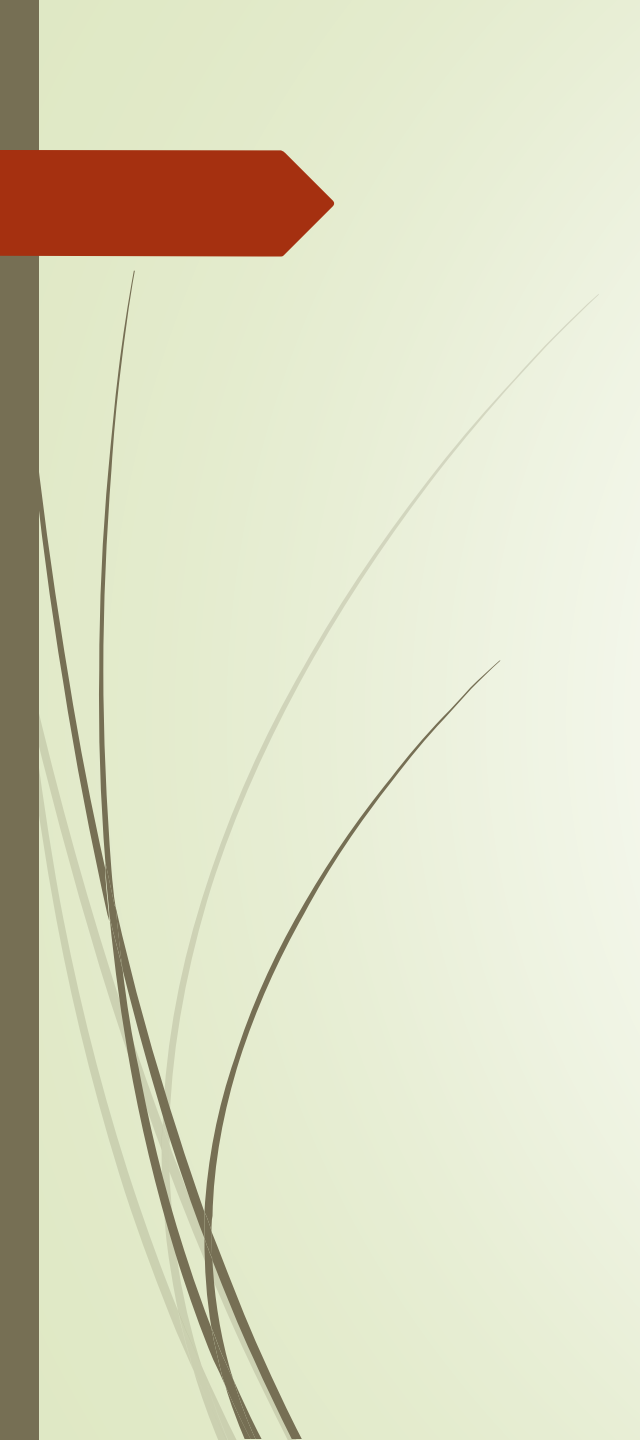
هل التوصيات قابلة للتطبيق في الواقع ؟

نعم

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 النزلاء وتحقيق أقصى قدر من الكفاءة التشغيلية للفندق.



شكرا لكم