

المهمة السابعة

إعداد الباحث

شليويح الديحاني



كتابة النتائج

Chapter
01

كتابة النتائج

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

تم في فصل مناقشة النتائج في ضوء ما أسفرت عنه عملية التحليل الإحصائي لإجابات أفراد العينة على فقرات متغيرات الدراسة، وذلك بهدف التعرف على أثر تطبيق الحوكمة على الرضا الوظيفي للقطاع المصرفي الأردني.

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.

بالإضافة إلى تعزيز الشفافية والعدالة والمشاركة والمسؤولية والمساواة بين الموظفين من خلال إشراكهم في اتخاذ القرارات، تحديد المسؤوليات والواجبات الخاصة بالإدارات، الكشف عن المعلومات المالية في الوقت المناسب، تشجيع مشاركة المعلومات المتعلقة بالمجلس، وتطبيق نظام وظيفي واضح يشمل الجميع.

Chapter
01

كتابة النتائج

ونفس نتيجة حصول بعد المساءلة على أكبر أهمية نسبية كأحد أبعاد الحوكمة إلى أن المساءلة تعزز الشفافية والمصداقية في أعمال البنوك، حيث يتم توضيح القرارات والإجراءات المتبعة وتوضيح أداء المؤسسة والإجراءات الرقابية، حيث يتم مراجعة أداء الإدارة ومعالجة أي مخاطر أو مخالفات محتملة، كذلك ان المساءلة تعزز المشاركة والتواصل بين جميع أطراف المؤسسة، مما يسهم في بناء بيئة عمل متعاونة، أيضاً إن المساءلة تعكس التزام البنوك بمبادئ الحوكمة القوية وتساهم في تعزيز الثقة لدى العملاء والمستثمرين والموظفين، الأمر الذي يعزز الأداء المستدام والنجاح للمصارف الأردنية.

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 وتقديم للموظفين في مسارهم المهني.

Chapter
02

كتابة النتائج

عنوان الرسالة الثانية هو أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء التنظيمي: دراسة حالة (مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية – عمان) تعتبر مناقشة نتائج تحليل أبعاد متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة جزءاً هاماً في عملية البحث العلمي حيث تساعد في تفسيرات مستندة إلى البيانات المحللة يمكن استخدامها في وضع الاستنتاجات والتوصيات النهائية للدراسة.

مناقشة نتائج فقرات المتغير المستقل: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
أشارت نتائج الدراسة أن الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل بلغ (3.82) وبأهمية نسبية مرتفعة، وجاء بعد إدارة الأداء الإلكتروني في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.92)، وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد الاختيار الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.90)، وبأهمية نسبية مرتفعة، ويليه بعد التدريب الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.88)، وبأهمية نسبية مرتفعة، ويليه بعد الإعلان الإلكتروني، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وبأهمية نسبية مرتفعة، ويليه بعد متابعة الطلبات الإلكترونية، وبمتوسط حسابي بلغ (3.65)، وبأهمية نسبية متوسطة.

Chapter
02

كتابة النتائج

وهذا يشير إلى أن المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية – عمان تحدد مهام الوظائف المعلنة إلكترونياً، وتعلن عن وظائفها المتاحة بشكل إلكتروني، وتتيح التكنولوجيا الحالية تتبع الطلبات الإلكترونية كما تجري عمليات تحسين مستمر في تقديم الطلبات الإلكترونية، كما يتوفر في النظام الإلكتروني عملية خاصة لتحليل الوظائف لاختيار المرشح المناسب بشفافية مقارنة بالطرق التقليدية، وتوفر أدوات قابلة للقياس في عملية الاختيار الإلكتروني واتسامها بالعدالة، كما تتوفر خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية الإلكترونية إذ يتم تحديد ومتابعة البرامج التدريبية، وأيضاً يحدد نظام إدارة الأداء الإلكتروني الأهداف الخاصة بأداء الموظفين ويوفر وسيلة أكثر فاعلية لمراقبة الأداء بالمقارنة مع الأساليب التقليدية. وتعزى هذه النتيجة إلى اهتمام المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية – عمان بامتلاك قيادة إدارية لقسم الموارد البشرية تحرص على الاستثمار في التقنيات الإلكترونية في تحسين العمليات وتعزيز الأداء، من خلال تبني استراتيجيات وتوجيهات واضحة لدمج التقنيات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية وتنفيذها بشكل فعال. بالإضافة إلى ذلك، توفير أنظمة وأدوات متطورة لتلبية احتياجات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهذا الاهتمام والاستثمار في التقنيات الإلكترونية يساهم في تحقيق نتائج إيجابية وتحسين العمليات والأداء في المنظمات الصناعية.

Chapter
02

كتابة النتائج

وتفسر الباحثة نتيجة حصول بعد إدارة الأداء الإلكتروني على أكبر أهمية نسبية كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى أن إدارة الأداء الإلكتروني تحسن من أداء الموظفين وتعزز من كفاءة المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان كما تعد إدارة الأداء الإلكتروني جزءاً أساسياً من إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث تسمح بتحديد الأهداف الواضحة ورصد أداء الموظفين وتقييمه بشكل دقيق وموثوق، فمن خلال استخدام أدوات إلكترونية ونظم تقييم متطورة، يتم توفير معايير موضوعية لتقييم الأداء وتحديد المهارات والمناطق التي تحتاج إلى تطوير، وهذا يساعد في تعزيز التوجيه والتطوير الفردي وتحفيز الموظفين لتحقيق أداء أفضل.

بالإضافة إلى ذلك، تتيح إدارة الأداء الإلكتروني استعراض للأداء وتوفير التغذية الراجعة اللازمة للموظفين لتحسين أدائهم وتعزيز تطورهم المستقبلي.

Chapter
02

كتابة النتائج

مناقشة نتائج فقرات المتغير التابع: الأداء التنظيمي

أن الوسط الحسابي لتقديرات أفراد العينة على أبعاد الأداء التنظيمي ككل بلغ (3.72) وبأهمية نسبية مرتفعة. وجاء بعد الأداء الإداري في المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (3.74) وبأهمية نسبية مرتفعة، يليه بعد الأداء المالي، وبمتوسط حسابي بلغ (3.70)، وبأهمية نسبية مرتفعة. وهذا يشير إلى إدراك عينة الدراسة لأهمية الأداء التنظيمي لدى المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان.

وتعزى هذه النتيجة إلى أن إدارة المنظمات الصناعية في مدينة عبد الله الثاني ابن الحسين الصناعية - عمان تدرك أهمية الاستثمار في تكنولوجيا المعلومات كوسيلة لتحسين أدائها المالي والإداري، فعندما تستثمر المنظمات في التكنولوجيا وتعمل على تحسين البنية التحتية التقنية، فإنها تحقق تطوراً في كفاءة العمليات، وتحسن من إنتاجيتها وجودة الخدمات والمنتجات التي تقدمها، مما يعمل على زيادة الإيرادات وتحقيق أرباح أعلى وهذا يؤدي في النهاية إلى تحقيق الأهداف التنظيمية بكفاءة وفاعلية.

Chapter
02

كتابة النتائج

وتفسر الباحثة نتيجة حصول بعد الأداء الإداري على أكبر أهمية نسبية كأحد أبعاد الأداء التنظيمي إلى أن الأداء الإداري يهدف إلى تحقيق الأهداف المؤسسية وضمان تنفيذ الاستراتيجيات بشكل فاعل من خلال تحسين التنظيم والتخطيط والتنسيق وإدارة الأداء واتخاذ القرارات الإدارية الفعالة، وتطوير القدرات الإدارية وتعزيز المهارات القيادية وتحديد المسؤوليات وتوفير بيئة عمل ملائمة للإبداع والابتكار . بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تستخدم أدوات وتقنيات إدارية متقدمة لتحسين تنظيم العمل وتحقيق التنسيق داخل المنظمة وتحليل البيانات واتخاذ القرارات الأكثر فاعلية.

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

