

أثر تطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي للعاملين

- دراسة حالة قطاع التأمينات بسعيدة -

Impact of human resource governance application on employees' job satisfaction – Case of insurance sector in Saïda-شيخي مليكة^{1*}، دحو خضرة²¹ جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، مخبر LAPDEC، الجزائر، malika.cheikhi@univ-mascara.dz² جامعة مصطفى اسطمبولي معسكر، مخبر LAPDEC، الجزائر، dahou.khadra@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/07/31

تاريخ القبول: 2021/06/24

تاريخ الاستلام: 2021/05/13

ملخص:

تهدف الدراسة إلى معرفة تأثير حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي عن طريق تحديد الارتباط و تأثير تطبيق أبعاد حوكمة الموارد البشرية (الرؤية و التوجه الاستراتيجي ،المساءلة ، الكفاءة ، النزاهة) على الرضا الوظيفي بقطاع التأمين في سعيدة، و لهذا الغرض تم توزيع استبيان على عينة عشوائية حجمها 42 عامل. و تم تحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS.V22، و أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها وجود علاقة طردية بين حوكمة الموارد البشرية و الرضا الوظيفي بمؤسسات التأمين محل الدراسة، و خصوصا بين بعدي الكفاءة و النزاهة و بين الرضا الوظيفي. إضافة إلى ذلك، يوجد تأثير إيجابي لتطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في مؤسسات التأمين بولاية سعيدة. و خلصت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات **كلمات مفتاحية:** حوكمة الموارد البشرية، النزاهة، المساءلة، الكفاءة، الرضا الوظيفي.

Abstract:

This study aims to determine the impact of human resources governance on job satisfaction, by determining the correlation and the effect of the adopted dimensions of human resource governance (strategic vision, accountability, efficiency, fairness) on job satisfaction in the insurance sector in Saïda. For this purpose, a questionnaire was distributed to random sample of 42 employees. The study uses SPSS program version 22 to analyze data. Results indicate a positive relationship between HR governance and job satisfaction in insurance enterprises, especially between the two dimensions of efficiency and fairness

and job satisfaction. In addition, human resource governance has a positive impact on employees' job satisfaction in insurance enterprises in Saida. The study proposed a number of suggestions

Keywords: Human resource governance; Fairness; Accountability; Efficiency; Job satisfaction.

1. مقدمة:

تعتبر حوكمة الموارد البشرية تلك الإجراءات المتعلقة بإخضاع إدارة الموارد البشرية لمنظومة الأخلاقيات و الكفاءات مما يجعل من كل وظائف إدارة الموارد البشرية على غرار اختيار الموظفين ، المكافآت و إدارة الأداء و غيرها وظائف تلي متطلبات الموظفين بغض النظر عن التفاوت و الاختلافات الموجودة بينهم و بالتالي نشر السلوك المناسب في المنظمة لتحقيق مصالح جميع الأطراف أصحاب المصلحة من جهة و توجيه الأفراد و ضمان خضوعهم للمساءلة من جهة أخرى Saliba (2014) بالإضافة إلى تحقيق ميزات مهمة للمنظمة لعل أهمها تحقيق الرضا الوظيفي الذي يعبر عن الحالة النفسية للموظف في العمل و يعكس ارتياحه أو عدم ارتياحه للخدمات التي تقدمها المنظمة و طريقة تحقيق توقعاته و يزيد من التزامه في تأدية المهام الموكلة إليه Bin Hussin (2011).

بناء على ما سبق تأتي هذه الدراسة بهدف تحديد علاقة التأثير لأبعاد حوكمة الموارد البشرية بالرضا الوظيفي في سياق قطاع التأمينات بسعيدة، بالإضافة إلى تسليط الضوء على مفهومي حوكمة الموارد البشرية و علاقتها بمتغير الرضا الوظيفي. و تستمد الدراسة أهميتها في كونها تعالج موضوع مهم و جديد في الحقل العلمي المعرفي و الذي هو حوكمة الموارد البشرية و دررها في تحقيق الرضا الوظيفي و رفع مستوياته للوصول إلى بعض النتائج التي من شأنها أن تساعد القائمين على إدارة الموارد البشرية في التغلب على مشكل يعيق سيرورة العمل اليومي و يؤثر بشكل كبير على ديمومة المنظمة، و على هذا الأساس يمكننا طرح الإشكالية التالية :

هل يؤثر تطبيق حوكمة الموارد البشرية في المنظمة على الرضا الوظيفي للعاملين؟

للإجابة على هذه الإشكالية قمنا بتطوير الفرضية التالية :

1.H: يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة.

2. الإطار النظري

1.2 مفهوم حوكمة الموارد البشرية

إن حوكمة الموارد البشرية مفهوم جديد للدراسة و توجد مصادر أدبية قليلة تطرقت إليه لذلك يبقى غامض إلى حد ما ، و يعود ظهوره إلى التسعينيات حيث أشار بعض المؤلفين إلى الجوانب التنظيمية المحددة لإدارة وظيفة الموارد البشرية Ulrich and Lake (1990)؛ Festing (1997) و بعد ذلك جاءت محاولات أخرى تسعى إلى تأسيس مفهوم شامل لحوكمة الموارد البشرية منها دراسة Mercer (2003) التي جاءت كإطار نظري وعملي لحوكمة الموارد البشرية ثم دراسة مركز أبحاث الموارد البشرية (HR Works' Research Center) في سنة 2013 و الذي استطاع أن يطور نموذج لحوكمة الموارد البشرية يقوم على ثلاثة ركائز أساسية تعمل على التخفيف من مخاطر الموارد البشرية ثم قامت المنظمة العالمية للتقييس ISO بإصدار مواصفة ISO 30408 باسم الحوكمة البشرية (human governance) في سنة 2016 . (Kaehler.B & Grundei.J, 2019, pp. 27-43)

تعرف حوكمة الموارد البشرية على أنها على أسلوب الذي يعمل على تحقيق استراتيجية وأهداف الموارد البشرية التي تتوافق مع أهداف الاستراتيجية العامة في المنظمة من خلال قيادة وظيفة الموارد البشرية بطريقة أخلاقية ومستدامة لتحقيق الالتزام بأفضل ممارسات الموارد البشرية و تحسين الأداء التنظيمي (SABPP, 2017, pp. 8-9) في حين يعرفها Saliba (2014) على أنها العملية التي تضمن أن العنصر البشري في أي منظمة سوف يحكم بقوة الأخلاق و الكفاءة (Saliba, 2014, p. 17) ، و تعرف Mercer (2003) حوكمة الموارد البشرية على أنها: " عملية قيادة وظيفة الموارد البشرية وإدارة الاستثمارات ذات الصلة من أجل: (Mercer, 2003, p. 2)

-تحسين أداء الأصول الرأسمالية البشرية للمنظمة.

-الوفاء بالمسؤوليات الائتمانية والمالية.

-تخفيف مخاطر الموارد البشرية.

-مواءمة أولويات الوظيفة مع متطلبات العمل.

-تمكين الموارد البشرية من اتخاذ القرارات التنفيذية المتعلقة بمجالات عملهم .

و عموما يمكن القول أنه لا يوجد تعريف جامع لحوكمة الموارد البشرية حتى الآن لذلك يمكن اعتبارها مجموعة من القوانين و الممارسات التي تساعد على نشر السلوك المناسب في المنظمة و التحكم الكفاء في الموارد البشرية من خلال وضع السياسات و مراقبة تنفيذها و توجيه الأفراد و خضوع الجميع للمساءلة تحت ضوابط الكفاءة و الأخلاق بهدف تحقيق نتائج إيجابية لجميع الأطراف ذات المصلحة (Saliba (2014).

تهدف حوكمة الموارد البشرية إلى الالتزام بالإجراءات القانونية والأخلاقية التي تحكم عمل إدارة الموارد البشرية و التي تساعد المنظمات على تحقيق أهدافها بطريقة أخلاقية ولصالح جميع أصحاب المصلحة من خلال معاملة

الموظفين بشكل عادل و جعلهم يمثلون للقوانين المعمول بها داخل المنظمة و هذا بدوره يؤدي إلى تخفيض تكاليف المراقبة و التوفيق بين أهداف الموظفين و أهدافها. (Essays, 2018, pp. 3-4)

تقدم حوكمة الموارد البشرية نظرة تفصيلية عن الوضع القائم بخصوص ممارسات الموارد البشرية المطبقة في المؤسسة مما يتيح فرصة تحديد نقاط القوة و نقاط الضعف للوظائف القائمة و بالتالي اتخاذ الإجراءات التصحيحية اللازمة لتحسين الأداء و دفع التغيير التنظيمي ، و تساعد على تحقيق الأهداف الاستراتيجية و التشغيلية من خلال خلق قيمة إضافية لأنشطة الموارد البشرية في كل المستويات التنظيمية و صناعة قرارات فعالة بمشاركة الجميع و بشكل شفاف مما يؤدي إلى زيادة الثقة بين الإدارة و الموظفين ، و تعمل أيضا على التخفيف من مخاطر الموارد البشرية و التحكم في التكاليف و تحديد الأدوار و المسؤوليات بشكل واضح بالإضافة إلى احترام القواعد و القوانين المطبقة و تحسين الأداء (الساعدي و الربيعي، 2016، صفحة 5).

2.2 أبعاد حوكمة الموارد البشرية

حدد David (2004) و Kaplan et al (2013) مجموعة من الأبعاد لحوكمة الموارد البشرية كالتالي: (جاسم و صالح، 2016، صفحة 288)

- **الرؤية والتوجه الاستراتيجي:** يقصد بها وضع رؤية و توجه استراتيجي و رسم السياسات الخاصة بحوكمة الموارد البشرية في المنظمة عن طريق إعداد خطط للعمل و تحديد أدوار الجهات الفاعلة مع الاعتماد على معايير لقياس الأداء .

- **المساءلة:** وضع الجميع و دون استثناء أمام المساءلة بخصوص كل الأعمال التي يقومون بها و العمليات التي ينفذونها و النتائج المحققة من وراءها لمعرفة مقدار مساهمة كل فرد في تسليم المخرجات في الوقت المحدد لاتخاذ الإجراءات اللازمة عند المخالفة .

- **الكفاءة:** تدل على مدى الوصول إلى تحقيق الأهداف بدقة و فعالية بمعنى تحديد مدى النجاح أو الفشل في تطبيق سياسات الموارد البشرية دون تبذير.

- **النزاهة:** هي تلك المجموعة من القيم التي تتضمن الإخلاص في العمل على المستوى الشخصي والمهني.

3. مفهوم الرضا الوظيفي

يعبر الرضا الوظيفي عن الحالة التي تعكس شعور الموظف بالارتياح أو بالاستياء في العمل لوجود مجموعة من العوامل أو الأبعاد التي تحدد هذا الشعور على غرار الراتب ، بيئة و ظروف العمل ، العلاقة مع الزملاء ، فرص الترقية و غيرها (الأغبري، 2002، صفحة 172) ، و هو الموقف العاطفي للموظف اتجاه عمله حيث أن الموظف الراضي تكون لديه مواقف إيجابية اتجاه وظيفته أما الموظف غير الراضي فلديه مواقف سلبية و هذا ما يؤثر بدوره

على سلوكياته أثناء تأدية مهامه (Mehmet.U, 2018, p. 56)، و يعرفه Stone على أنه الحالة التي يتكامل فيها الفرد مع وظيفته فيتفاعل معها عن طريق رغبته في النمو و التقدم و تحقيق أهدافه المهنية و الاجتماعية في وقت واحد و بالتالي يصبح شخصا متكاملًا تستغرقه وظيفته. (Stone, Eugene, & Porter, 1975, p. 60)

4. الحوكمة و الرضا الوظيفي

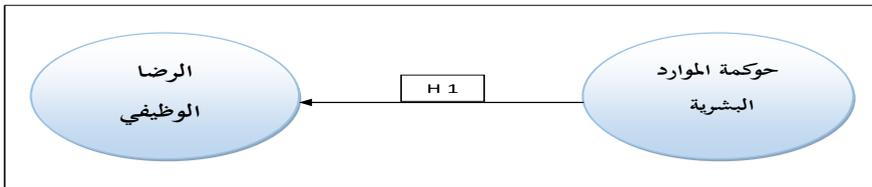
تعتبر الحوكمة من العوامل التي تساعد على تحقيق الرضا الوظيفي و تحسن من مستوي أداء العاملين عن طريق النموذج التشاركي لحوكمة الشركات الذي يركز على ضرورة الاعتماد على كل أصحاب المصلحة و يمنح بدوره مكانة خاصة للموارد البشرية عن طريق إلزامية تحسين العلاقة بين الإدارة و الموظفين بواسطة وضع سياسات من شأنها أن تضمن الاستقرار الوظيفي و تكبح مسببات تخفيض مستويات الرضا في العمل و هذا ما أثبتته دراسات كل من Ting (1997)، Steijn (2004)، Kavene (2010) ، Muindi (2014)، Naima (2014) و التي توصلت إلى أن بعض ممارسات الحوكمة مثل مشاركة الموظف ، نظام المكافآت، العدالة ، المسؤولية الاجتماعية تؤثر إيجابا على الرضا الوظيفي داخل المنظمة . (سامية و عثمان ، 2019)

تساهم آليات الحوكمة في تحسين سمعة المنظمة و هذا ما يؤثر على مواقف الموظفين لأن العمل في منظمة ناجحة يزيد من الرضا الوظيفي (Cekmecelioglu, Dincel(2004). Willem et al, (2007) و يعزز الثقة بينهم و بين الإدارة بالإضافة إلى أن هذه الآليات تضمن تدفق المعلومات بكل شفافية و مشاركة الموظفين في اتخاذ القرارات و وضع الأهداف عن طريق وضع حد أدنى لتمثيلهم في مجلس الإدارة مما يحسن بيئة العمل (Yusoff & Alhaji (2012) . (Nikolaos, 2016, pp. 7-9)

5. نموذج الدراسة

بناء على ما سبق، جاء نموذج الدراسة كالتالي

الشكل رقم (01) : نموذج الدراسة



المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على الدراسات السابقة

6. منهجية الدراسة

1.6 مجتمع ، عينة و أداة الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من موظفي قطاع التأمين بسعيدة (CRMA, CAAT, SAA,) قمنا باختيار عينة عشوائية منه مكونة من 50 عامل و وزعنا عليهم استبياناً كأداة للدراسة تساعد على جمع البيانات اللازمة و استرجعنا 42 استمارة. و لقد تم تقسيم الاستبيان إلى قسمين، حيث يضم القسم الأول العبارات المتعلقة بالمعلومات الديمغرافية لعينة الدراسة مثل الجنس، السن، الخبرة المهنية و غيرها في حين يضم القسم الثاني العبارات المتعلقة بأبعاد حوكمة الموارد البشرية (الرؤية و التوجه الإستراتيجي، المساءلة، الكفاءة، النزاهة) حسب نموذج Kaplan et al (2013)، و العبارات المتعلقة بالرضا الوظيفي حسب نموذج Blau (1979)، (2000) و Susskind et al. و تجدر الإشارة إلى أنه تم استخدام مقياس ليكارت الخماسي للإجابة على هذه العبارات كما هو موضح في الجدول التالي :

الجدول رقم (01) : يوضح مقياس الإجابة على الفقرات

العبارات	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
الدرجات	1	2	3	4	5
طول الفئة	من 1 إلى 1,80	من 1,81 إلى 2,60	من 2,61 إلى 3,40	من 3,41 إلى 4,20	من 4,21 إلى 5,00
درجات الموافقة	مستوى منخفض جداً	مستوى منخفض	مستوى متوسط	مستوى مرتفع	مستوى مرتفع جداً

2.6 طرق تحليل البيانات

لتحقيق أهداف الدراسة قمنا بإدخال ومعالجة البيانات المحصلة من الاستمارة بالاعتماد على برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS V22) و باستخدام الإحصاء الوصفي بالاعتماد على مجموعة من الأساليب الإحصائية لتحليل البيانات وللإجابة عن أسئلة الدراسة واختبار فرضياتها و المتمثلة في:

- معامل الصدق ألفا كرونباخ للتحقق من درجة ثبات وصدق الاستمارة.
- أسلوب الارتباط لتحديد نوع العلاقة بين المتغيرات.

- تحليل الانحدار البسيط

7. نتائج الدراسة

1.7 صدق و ثبات أداة الدراسة

لمعرفة صدق وثبات الاستمارة تم الاعتماد على معامل (ألفا كرونباخ) حيث بلغت قيمته (0.736) ، وهو أكبر من 0.6 مما يعني أن معامل الثبات جيد، ولمعرفة صدق الاستمارة قمنا بإدخال الجذر التربيعي على معامل ألفا كرونباخ فأصبح يساوي (0.86) وعليه يمكن القول أن أداة القياس تتصف باتساق جيد.

الجدول رقم (02) : معامل الثبات ألفا كرونباخ للاستبيان

معامل الصدق	معامل الثبات (ألفا كرونباخ)	عدد العبارات
0.86	0.736	28

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSSV22

2.7 تحليل خصائص العينة: يوضح هذا التحليل كيفية توزيع أفراد عينة الدراسة وفقا لكل متغير.

الجدول رقم (03): يوضح توزيع أفراد العينة حسب متغيرات المعلومات الشخصية

المتغيرات	التكرار	النسبة %	النسبة المؤكدة %	النسبة التراكمية %
الجنس	ذكر	21	50%	50%
	أنثي	21	50%	100%
	المجموع	42	100%	100%
السن	18 - 35 سنة	21	50%	50%
	35 - 50 سنة	17	40.5%	90.5%
	أكبر من 50 سنة	04	9.5%	100%
	المجموع	42	100%	100%
المؤهل العلمي	ابتدائي	2	4.8%	4.8%
	ثانوي	9	21.4%	26.2%
	جامعي	31	73.8%	100%
	المجموع	42	100%	100%
الخبرة المهنية	أقل من 5 سنوات	08	19%	19%

47.6%	28.6%	28.6%	12	من 5 - 10 سنوات	الموقع التنظيمي
100%	52.4%	52.4%	22	أكثر من 10 سنوات	
	100%	100%	42	المجموع	
4.8%	4.8%	4.8%	02	إطار سامي	
73.8%	69%	69%	29	إطار	
88.1%	14.3%	14.3%	06	عون تنفيذ	
100%	11.9%	11.9%	05	عون تحكم	
	100%	100%	42	المجموع	

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSSV22

يظهر من الجدول رقم (03) أن نسبة الذكور و الإناث متساوية في حين أن النسب جاءت متقاربة بالنسبة للفئة العمرية من 18 إلى 35 سنة و الفئة ما بين 35 و 50 سنة و هي على التوالي (50%) و (40.5%) أما نسبة من أعمارهم أكبر من 50 سنة فهي (9.5%) ، و فيما يخص المؤهل العلمي نلاحظ أن نسبة الفئة ذات المستوى الابتدائي هي (4.8%) من حجم العينة و هي الفئة الأقل مقارنة مع الفئات الأخرى حيث أن نسبة الفئة ذات مستوى الجامعي هي (73.8%) أي ما يعادل 31 موظف و نسبة الفئة ذات المستوى الثانوي هي (21.4%) أي ما يعادل 09 موظفين ، نلاحظ من الجدول أيضا أنه فيما يتعلق بالخبرة المهنية فقد سجلنا نسبة (52.4%) بالنسبة للموظفين الذين لديهم خبرة مهنية أكثر من 10 سنوات أما الموظفين الذين لديهم خبرة مهنية ما بين 5 و 10 سنوات و خبرة أقل من 5 سنوات فقد كانت النسب متقاربة حيث بلغ عدد الموظفين 12 و 08 موظفين على التوالي ما يدل على وجود تنوع في الكفاءات ، أما بالنسبة للموقع التنظيمي فان عينة الدراسة يوجد بها 29 موظف إطار بنسبة (69%) ، و 06 موظفين عون تنفيذ و 05 أعوان تحكم في حين يوجد موظفين فقط لديهم رتبة إطار سامي بنسبة (4.8%) من حجم العينة .

3.7 درجة موافقة المبحوثين على تقييم عبارات الاستبيان

الجدول رقم (04) : المتوسط الحسابي و الانحراف المعياري لمتغيرات الدراسة

النتيجة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	متغيرات الدراسة
موافق	0.87	3.56	الرؤية و التوجه الاستراتيجي
موافق	1.60	3.80	المسائلة
موافق	1.06	3.49	الكفاءة
موافق	1.15	3.59	النزاهة

شيخي مليكة ودحو خضرة

موافق	0.76	3.61	حوكمة الموارد البشرية
محايد	0.82	3.21	الرضا الوظيفي

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSSV22

يوضح الجدول رقم (04) درجة موافقة أفراد عينة الدراسة على تقييم محاور الاستبيان المتمثلة في حوكمة الموارد البشرية بأبعادها الأربعة (بعد الرؤية و التوجه الاستراتيجي ، بعد المسائلة ، بعد الكفاءة و بعد النزاهة) بالإضافة إلى محور الرضا الوظيفي حيث بلغت الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي لكل من محور حوكمة الموارد البشرية و أبعادها الرؤية و التوجه الاستراتيجي ، بالمسائلة ، الكفاءة و النزاهة على التوالي 3.61، 3.56، 3.80، 3.49، 3.59، 0.76 ، 0.87 ، 1.60، 1.06، 1.15 على التوالي ما يدل على أن أفراد عينة الدراسة ابدوا موافقتهم على عبارات هذا المحور ، أما فيما يتعلق بالحوار الثاني الخاص بالرضا الوظيفي فقد بلغت الدرجة الكلية للمتوسط الحسابي 3.21 بأخلاف معياري 0.82 ما يعني أن أفراد عينة الدراسة كانوا محايدين فيما يتعلق بعبارات هذا المحور .

8. اختبار الفرضيات

الجدول رقم (05) : يوضح معامل الارتباط (بيرسون) لمحاور الدراسة

		الرضا الوظيفي	حوكمة الموارد البشرية	الرؤية والتوجه الاستراتيجي	المسائلة	الكفاءة	النزاهة
الرضا الوظيفي	Corrélation de Pearson	1	.353*	.184	.147	.478**	.339*
	Sig.		.022	.243	.352	.001	.028
	N	42	42	42	42	42	42
حوكمة الموارد البشرية	Corrélation de Pearson	.353*	1	.622**	.800*	.681**	.643**
	Sig.	.022		.000	.000	.000	.000
	N	42	42	42	42	42	42
الرؤية و التوجه الاستراتيجي	Corrélation de Pearson)	.184	.622**	1	.279	.483**	.417**
	Sig.	.243	.000		.073	.001	.006
	N	42	42	42	42	42	42
المسائلة	Corrélation de Pearson	.147	.800**	.279	1	.218	.160
	Sig.	.352	.000	.073		.165	.312
	N	42	42	42	42	42	42

الكفاءة	Corrélation de Pearson	.478**	.681**	.483**	.218	1	.644**
	Sig	.001	.000	.001	.165		.000
	N	42	42	42	42	42	42
النزاهة	Corrélation de Pearson	.339*	.643**	.417**	.160	.644**	1
	Sig.	.028	.000	.006	.312	.000	
	N	42	42	42	42	42	42
* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).							
** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).							

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSSV22

نلاحظ من الجدول رقم (05) أنه يوجد علاقة طردية بين حوكمة الموارد البشرية و الرضا الوظيفي حيث بلغ معامل الارتباط 0.353 و هو ذو دلالة إحصائية عند (p=0.05) و هذا ما يثبت وجود علاقة بين تطبيق حوكمة الموارد البشرية و الرضا الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة. و أظهرت النتائج أيضا أنه يوجد ارتباط بين بعد الكفاءة و الرضا الوظيفي و بلغ معامل الارتباط 0.478 وهو ذو دلالة إحصائية عند (p=0.01) و يوجد كذلك ارتباط موجب بين بعد النزاهة و الرضا الوظيفي و بلغت قيمة معامل الارتباط 0.339 و هو ذو دلالة إحصائية عند (p=0.05) ، في حين لا توجد علاقة بين بعد الرؤية و التوجه الاستراتيجي و بعد المسائلة و الرضا الوظيفي حيث بلغ معاملي الارتباط على التوالي 0.184 ، 0.147، عند مستوي معنوية 0.234 و 0.352.

9. تحليل الانحدار البسيط

الجدول رقم (06): نتائج تحليل اختبار الانحدار البسيط بين حوكمة الموارد البشرية و الرضا الوظيفي

المتغير المستقل : حوكمة الموارد البشرية					المتغير التابع: الرضا لوظيفي
مستوى الدلالة Sig	قيمة F الحسوبة	معامل الانحدار B	معامل التحديد R2	معامل الارتباط R	
0.022	5.68	0.350	0.124	0.353	

المصدر : من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات SPSSV22

نلاحظ من الجدول رقم (06) وجود علاقة طردية بين حوكمة الموارد البشرية و الرضا الوظيفي حيث بلغت قيمة معامل الارتباط 0.353 في حين بلغ معامل التحديد 0.124 ما يدل على أن 12.4% من تغيير

في الرضا الوظيفي تعود إلى التغيير في تطبيق حوكمة الموارد البشرية، و نلاحظ أن قيمة معامل الانحدار هي 0.350 ما يعني وجود علاقة طردية بين تطبيق حوكمة الموارد البشرية و الرضا الوظيفي أي أن زيادة تطبيق حوكمة الموارد البشرية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغيير طردي في مستوى الرضا الوظيفي بمقدار 0.350 ، كما أن قيمة F المحسوبة تساوى 5.68 و هي أكبر من قيمة F الجدولية و الدلالة الإحصائية هي 0.022 و هي أقل من 0.05 . و بناء عليه يتم رفض الفرضية الصفرية بأنه " H.0 : لا يوجد تأثير لتطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة"، و قبول و إثبات صحة الفرضية المنتقاة و التي مفادها " H.1: يوجد أثر لتطبيق حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي في المؤسسات محل الدراسة"

10. الخاتمة

اكتبرت هذه الدراسة نمودجا يراعي أثر حوكمة الموارد البشرية على الرضا الوظيفي تحديدا بقطاع التأمين بسعيدة و معرفة العلاقة بين أبعاد حوكمة الموارد البشرية و الرضا الوظيفي. و أظهرت النتائج التي تم التوصل إليها إلى وجود علاقة طردية (موجبة) بين حوكمة الموارد البشرية و الرضا الوظيفي و هذا ما أثبتته معامل الارتباط، كما توجد علاقة طردية بين بعدي حوكمة الموارد البشرية و هما الكفاءة و النزاهة و بين الرضا الوظيفي و لا توجد علاقة بين بعدي الرؤية و التوجه الاستراتيجي و المسائلة و بين الرضا الوظيفي ما يدل على ضرورة التركيز على جوانب هذين البعدين عند تطبيق حوكمة الموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة بهدف زيادة مستويات الرضا الوظيفي في العمل. و توصلت النتائج أيضا إلى أن أفراد عينة الدراسة ابدوا موافقتهم على عبارات محور حوكمة الموارد البشرية بأبعاده المختلفة و كانوا محايدين بالنسبة لعبارات محور الرضا الوظيفي في حين أن زيادة تطبيق حوكمة الموارد البشرية بوحدة واحدة يؤدي إلى تغيير طردي في مستوى الرضا الوظيفي بمقدار 0.350 .

و بناء على ما سبق يجب على شركات التأمين بسعيدة أن تتبنى توجه استراتيجي واضح و إشراك إدارة الموارد البشرية و الموظفين في ذلك بالإضافة إلى تعزيز أساليب و طرق المسائلة حتى يكون ضمان لخضوع الجميع للمسائلة عن تأدية مهامهم و تحقيق أهدافهم بفعالية و مدى توافقها مع الأهداف العامة للمنظمة، و بالتالي يصبح الموظف شريك استراتيجي مهم و أحد أصحاب المصلحة الفاعلين الذين تؤثر و تتأثر بهم المنظمة و الذين تسعى إلى تلبية رغباتهم ما يدفع إلى تحسين بيئة العمل و زيادة مستويات الرضا و رفاهية العاملين.

11. قائمة المراجع

المراجع باللغة العربية

- الساعدي، م، الربيعي. (2016). اختبار نموذج حاكمية المورد البشري بحث استطلاعي تحليلي في بعض الجامعات العراقية. <https://www.researchgate.net/publication/320987180>.
- جاسم، إ، صالح، س. (2016). تدقيق الموارد البشرية أداة فعالة في حوكمة الموارد البشرية. مجلة جامعة التنمية البشرية - العراق - ، المجلد (2) ، العدد (2) ، ص ص 277-293.
- عبد الصمد الأغبري. (2002). الرضا الوظيفي لدى مديري مدارس التعليم العام . مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية، جامعة الكويت.
- بلهادف سامية ، و بوزيان عثمان . (2019). حوكمة المؤسسات ودورها الفعال في تحقيق الرضا الوظيفي ، . مجلة البشائر الاقتصادية ، المجلد الخامس، العدد 1.

المراجع باللغة الأجنبية

- Essays, U. (2018). The Impact Of Hr Governance Business Essay. Retrieved from <https://www.ukessays.com/essays/business/the-impact-of-hr-governance-business-essay.php?vref=1>, consult the 30/11/2019.
- Kaehler.B, & Grundei.J. (2019). HR Governance " A Theoretical Introduction" . *Book Manuscript Original version published by Springer, The final authenticated version is available online at: http://dx.doi.org/10.1007/978-3-319-94526-2* .
- Mehmet.U. (2018). The Effect of Empowerment on Employees' Job Satisfaction :A Research on KONYA Industrial Zone. *manas Journal of Social Studies* , vol : 7 No: 1: ISSN:1624-7215.
- Mercer. (2003). *Why HR Governance Matters Managing the HR Function for Superior Performance*. www.mercer.com, consult the 13/05/2018.
- Nikolaos, G. (2016). Sustainable Finance: Interactions of Corporate Governance and Employee Job Satisfaction. *Erasmus University, Rotterdam*.
- SABPP. (2017). *HR Governance* .www.sabpp.co.za, consult the 22/12/2019.
- Saliba, C. (2014). HR Governance the Real Gatekeeper. *Colloquium on Corporate Governance across Ethics, Culture & Citizenship (April 14 & 15, 2014)*, USEK, consult the 22/12/2019.
- Stone, Eugene, F., & Porter. (1975). Characteristics And Job Attitude. *A multivariate study journal applied psychology*, vol 60, number 1.