

Фавваз Тавфік Авамле, Ахмад Альблущ, Муфле Аль Джарра, Гасан Халед АльАвамле

Роль аналітики даних і бізнес-аналітики в посиленні зв'язку між практикою електронного HRM і задоволенням роботою

У цьому дослідженні проаналізована посередницька та модеруюча ролі аналітики даних і бізнес-аналітики на зв'язок між практикою електронного HRM і задоволенням роботою в йорданських МСП. Дані отримані в результаті опитування 368 співробітників шляхом анкетування; дані проаналізовані за допомогою SPSS і PROCESS Macro v3.5. Результати показують, що практики електронного HRM, такі як електронний набір персоналу, електронне навчання, електронне відшкодування та електронна результативність, мають високий і значний позитивний вплив на задоволення роботою ($R^2 = 0,93$, $F = 1221,14$, $\beta = 0,613$, $p = 0,01$). Точніше, що стосується вимірів електронного HRM, то як електронне навчання ($\beta = 0,356$, $p < 0,001$), так і електронна результативність ($\beta = 0,072$, $p = 0,02$) були позитивно пов'язані із задоволенням роботою; разом електронне відшкодування не мало статистичного ефекту. Аналітика даних позитивно вплинула на цей зв'язок, збільшивши його вплив на 0,33 і вплинувши на значення R^2 0,875 ($p < 0,01$). Крім того, аналітика даних мала прямий вплив на задоволення роботою ($R^2 = 0,48$, $F = 333,93$, $\beta = 0,691$, $p < 0,001$). Бізнес-аналітика модерувала зв'язки електронного HRM із задоволенням роботою через посилення свого ефекту на 0,40 і показала непряме значення R^2 0,875 ($p < 0,01$). Ці результати продемонстрували критичну роль, яку відіграють аналітика даних і бізнес-аналітика в оптимізації практики управління персоналом і задоволення співробітників. Дослідження показало, що МСП Йорданії необхідно використовувати ці підходи для підвищення рівня кадрових можливостей і залучення робочої сили.

Ключові слова: практика електронного управління людськими ресурсами, задоволення роботою, аналітика даних, бізнес-аналітика, PROCESS Macro v3.5, малі та середні підприємства, Йорданія

Класифікація JEL: L25, M12, M15



Стаття знаходиться у відкритому доступі і може розповсюджуватися на умовах ліцензії Creative Commons Attribution 4.0 International license, що дозволяє необмежене повторне використання, розповсюдження та відтворення на будь-якому носії за умови наявності відповідного посилання на оригінальну версію статті.