

جامعة غرداية
كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم علوم التسيير



مذكرة نهاية الدراسة تدخل ضمن نيل متطلبات شهادة ليسانس
ميدان: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
شعبة علوم التسيير: تخصص: إدارة أعمال

دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة
- دراسة حالة جامعة غرداية -

تحت إشراف الدكتورة:

- د. قرساس حياة

المشرف المساعد :

- بن علي ميلود

من اعداد الطلبة:

- أولاد بويو حسينة

- محمدي بلال

نوقشت وأجيزت علنا أمام أعضاء لجنة المناقشة المكونة من:

الاسم واللقب	الرتبة	الجامعة	الصفة
بلعربي محمد	أستاذ محاضر "أ"	جامعة غرداية	رئيسا
قرساس حياة	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مشرفا ومقررا
بن علي ميلود	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مشرف مساعد
صيتي عبد اللطيف	أستاذ محاضر "ب"	جامعة غرداية	مناقشا

السنة الجامعية 2025/2024

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

إهداء

بسم الله الرحمن الرحيم

والصلاة والسلام على رسول الله

الروح من فرط السعادة توهجت لحظة لطالما انتظرتها وحلمت بها وزرعت افكاري ورودا

لحظة تعبت حتى نلتها اجتهدت وثابرت وصلت

"فبسم خالقي و ميسر أموري و عصمت أمري لك اللهم كل الحمد والامتنان"

أهدي هذا النجاح لنفسي أولا ثم إلى كل من سعى معي لإتمام هذه المسيرة

* إلى ملاكي الطاهر وقوتي بعد الله داعمتي الاولى والابدية _ امي الحبيبة _ قرّة عيني

اهديك هذا الانجاز الذي لولا تضحياتك لما كان له وجود، ممتنة ان الله قد اصطفاك

لي من البشر اما ياخير سند وعوض.

* إلى الأموات، الاحياء في قلوبنا إلى من أحمل اسمه بكل فخر واعتزاز أبي الغالي قدوتي

وملهم نجاحي وعزيمتي واستمراري رحمك الله واسكنك فسيح جناته.

* إلى سندي وصفوة ايامي "اخواني اخواتي" من امدوني بالقوة والحب وامنوني بمصدر

قوتي وفخري

* إلى دكتورتي الفاضلة التي شاركتنا خبرتها ووقتها وسعت جاهدة حتى اتمام هذا

البحث وكانت خلف هذا النجاح حتى وصلنا الى ما نحن عليه

تم بحمد الله تخرجي من جامعة غرداية

شكر

الحمد لله الذي يسر البدايات وأكمل النهايات وبلغني الغايات ما انتهى درب ولا ختم

جهد ولا تم سعي إلا بفضل الله فالحمد لله عند البدء وعند الختام

نتوجه بجزيل الشكر والامتنان الى كل من ساعدنا من قريب او بعيد على انجاز هذا العمل

وفي تذليل ما واجهنا من صعوبات ونخص بالذكر الدكتورة المشرفة قرساس حياة التي لم

تبخل علينا بالتوجيهات والنصائح القيمة

كما أتقدم بخالص الشكر والتقدير للأستاذ مساعد بن ميلود على إشرافه الكريم وتوجيهاته

القيمة التي كانت عوننا على اتمام هذا البحث

نشكر كل اساتذة وموظفي كلية العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية بجامعة غرداية

الذين رافقونا في مشوارنا الدراسي وقدموا لنا يد العون

نختم بالشكر الخاص الى اعضاء اللجنة المحترمة

وآخر دعواهم الحمد لله رب العالمين

ملخص:

تهدف هذه الدراسة الى تسليط الضوء على دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة داخل جامعة غرداية، من خلال التركيز على محورين رئيسيين تمثلت في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، وإدارة المعرفة، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي يتخلله أسلوب دراسة حالة، واستخدمت الاستبيان أداة لجمع البيانات من عينة من الأساتذة والموظفين الإداريين والتي قدرت ب 35 من أصل 50.

أظهرت النتائج ان هناك تأثير إيجابي لجميع أبعاد الإدارة الإلكترونية على ابعاد المعرفة، وان هناك مستوى إدراك مرتفع لدى الإداريين والأساتذة لأهمية الإدارة الالكترونية في دعم المعرفة، كما أظهرت الدراسة وجود دلالة إحصائية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية على إدارة المعرفة.

توصي الدراسة وبناء على النتائج المتوصل إليها بتعزيز البنية التحتية التكنولوجية وتنظيم دورات تكوينية، نشر ثقافة الإدارة الالكترونية، انشاء مستودع معرفي داخلي وأخيرا توسيع استخدام الإدارة الالكترونية.

الكلمات المفتاحية: إدارة الكترونية، موارد بشرية، إدارة معرفة.

Abstract:

This study aims to shed light on the role of electronic human resources management in enhancing knowledge management within the University of Ghardaïa, by focusing on two main axes: electronic human resources management and knowledge management. The study relied on the descriptive analytical approach, and used the questionnaire as a tool to collect data from a sample of administrative employees.

The results showed that all dimensions of e-management have a positive impact on knowledge dimensions, and that administrators and professors are highly aware of the importance of e-management in supporting knowledge. The study also showed statistical significance for e-management of human resources on knowledge management.

Based on the findings, the study recommends strengthening the technological infrastructure, organizing training courses, spreading the culture of electronic management, creating an internal knowledge repository, and finally expanding the use of e-management.

Keywords: e-HRM, human resources, knowledge management.

فهرس المحتويات

III	إهداء
IV	شكر
II	ملخص:
V	قائمة الأشكال
V	والجداول والملاحق
VI	قائمة الجداول
VII	قائمة الأشكال
1	الفصل الأول: الإطار النظري للإدارة الالكترونية للموارد البشرية وإدارة المعرفة
2	تمهيد:
3	المبحث الأول: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ودورها في دعم إدارة المعرفة
3	المطلب الأول: الادارة الالكترونية للموارد البشرية
6	المطلب الثاني: إدارة المعرفة في المنظمات المعاصرة
13	المبحث الثاني: الدراسات السابقة
13	المطلب الأول: الدراسات الأجنبية
14	المطلب الثاني: الدراسات العربية
18	الفصل الثاني: دراسة ميدانية للإدارة الالكترونية للموارد البشرية ودورها في تعزيز إدارة المعرفة
24	تمهيد:
25	المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية
25	المطلب الأول: تعريف جامعة غرداية
27	المطلب الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية
33	المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات
33	المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة
38	المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة
48	خلاصة الفصل الثاني:
51	خاتمة:
54	قائمة المصادر والمراجع:
58	قائمة الملاحق

قائمة الأشكال والجداول

قائمة الجداول

الرقم	العنوان	ص
01	مقياس ليكرث الخماسي ودلالة فئاته	20
02	الصدق البنائي لفقرات محور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	30
03	الصدق البنائي لفقرات محور إدارة المعرفة	31
04	معامل ثبات الفاكرومباخ للاستبيان	32
05	اختبار التوزيع الطبيعي	32
06	توزيع افراد العينة حسب السن	34
07	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	35
08	توزيع افراد العينة حسب التخصص الوظيفي	36
09	توزيع افراد العينة حسب الاقدمية	37
10	توزيع افراد العينة حسب درجة التحكم في التكنولوجيا	38
11	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها تكنولوجيا المعلومات والاتصال	39
12	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها التدريب والتكوين الالكتروني	40
13	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها التنظيم والتوجيه والاعلان الالكتروني	40
14	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها التوظيف الالكتروني	41
15	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها تقييم الأداء الالكتروني	42
16	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها تشخيص المعرفة	43
17	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها توليد المعرفة	43
18	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها تخزين المعرفة	44
19	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها توزيع المعرفة	44-45
20	المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعدها تطبيق المعرفة	45
21	اختبار فرضيات الدراسة	46

قائمة الأشكال

الرقم	عنوان	ص
01	اختبار التوزيع الطبيعي	33
02	توزيع افراد العينة حسب السن	34
03	توزيع افراد العينة حسب المستوى التعليمي	35
04	توزيع افراد العينة حسب التخصص الوظيفي	36
05	توزيع افراد العينة حسب الاقدمية	37
06	توزيع افراد العينة حسب درجة التحكم في التكنولوجيا	38

قائمة الملاحق

الرقم	العنوان	ص
01	الاستبيان	61-58
02	قائمة الأساتذة المحكمين	61
03	مخرجات SPSS	76-61

مقدمة

1- توطئة:

عرف العالم بداية القرن الواحد وعشرين مجموعة من التصورات «تكنولوجية» التي كان لها دورا حيويا في تغيير نمط حياة البشرية وغيّرت بشكل كبير عدة نواحي منها السياسية والاقتصادية وحتى الاجتماعية، هذه التطورات التي فرضتها التكنولوجيا جعلت العالم يبدو قرية صغيرة، وبناء عليه استبدلت المفاهيم التقليدية بالمفاهيم الجديدة ومنها ما يعرف بالإدارة الالكترونية. والإدارة الالكترونية أحد نتائج تطور التكنولوجيا في عالم الاتصالات، فبعد ثورة الاتصالات والمعلومات التي نشأت نتيجة تطور أجهزة الحاسوب وتقنياته، ظهرت الإدارة الالكترونية كنتيجة لاستخدام تطبيقات الحاسوب في شتى المجالات مثل الخدمات العامة وتطور أساليب أداء العمل التقليدية إلى أساليب أكثر فعالية ومرونة، إلى جانب الاستفادة من الثورة التقنية في توفير التكلفة والجهد والوقت، واستخدام الانترنت في دعم الاتصال بين الكيانات التنظيمية وبين جميع أطراف أصحاب المصالح المتعاملين معه.

وتأتي أهمية الإدارة الالكترونية في أنها تقلل من الاستخدام الورقي في الأعمال الإدارية، وهذه نقطة مهمة في العمل الالكتروني، حيث يتم من خلاله معالجة مشاكل الحفظ والتوثيق الورقي في المنظمات وبالتالي التخلص من أماكن التخزين الملفات والاستغناء عن المواد القراطية والتقليص في أعداد الموظفين، وهنا تظهر بوضوح فائدة الميزة الالكترونية للموارد البشرية في حفظ الملفات وتوثيقها للفترات زمنية طويلة.

و في ضل بروز التكنولوجيا والتقنيات الرقمية كان لابد لكافة المؤسسات الاستفادة منها مهما كانت طبيعة عملها أو الأفراد التي توجه لهم السلعة أو الخدمة، فكان للجامعات أثر واضح للتكنولوجيا عليها حيث أدت إلى ضرورة قيام الجامعات بإعادة النظر في الأساليب الإدارية المتبعة، وبالإضافة إلى أسلوب الإدارة البشرية هناك أيضا إدارة المعرفة، والتي تعد من المفاهيم الحديثة التي ازداد الاهتمام بها في منظمات الأعمال في ظل التحول نحو اقتصاديات المعرفة، وأصبحت مصدر ثروة للمنظمات، ولهذا فقد حاز الاستثمار في المعرفة على اهتمام مختلف المؤسسات، مما دفع قادتها لإعادة النظر في أولوياتها، وتحتاج إدارة المؤسسات سواء العامة أو الخاصة إلى بذل قصارى جهدها لتطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في مساعدة موظفيها للعمل على تطوير وتحسين ادائهم والوصول لأعلى جودة ممكنة، وهنا تكمن حاجة المؤسسات في تطوير إدارة المعرفة لديها، لتطوير وتحسين أداء موظفيها، فنتحتاج المؤسسات إلى أسلوب الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الحديث لتطوير إدارة المعرفة للارتقاء بعملها وخدماتها التعليمية ومن ثم تحقيق أهدافها، ومن بين هذه المؤسسات التي فرض عليها العصر الحالي تطبيق الإدارة الالكترونية لتطوير إدارة المعرفة بالجامعات.

2- إشكالية البحث:

لا شك أن الإدارة الالكترونية تلعب دورا محوريا في تعزيز إدارة المعرفة في المؤسسات المعاصرة ومن هنا كان منطلق هذه الدراسة، وما سبق يمكن طرح الإشكالية:

- ما مدى مساهمة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة في كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير لجامعة غرداية؟

وتتفرع هذه الإشكالية الى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية؟
- ماهي طبيعة المعرفة وكيفية ادارتها في المنظمات المعاصرة؟
- ماهي اهم وظائف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة المعرفة؟

3- فرضيات البحث : بغية الإجابة على التساؤلات السابقة قمنا بصياغة الفرضيات التالية

- ✓ الفرضية الرئيسية للدراسة، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) للإدارة الالكترونية للموارد البشرية على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ تندرج ضمنها الفرضيات الفرعية التالية:
- ✓ الفرضية الفرعية الأولى، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ الفرضية الفرعية الثانية، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) للتدريب والتكوين الالكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ الفرضية الفرعية الثالثة، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) التنظيم والتوجيه والإعلان الالكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ الفرضية الفرعية الرابعة، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) التوظيف الإلكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ قبول الفرضية الفرعية الخامسة، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) تقييم الأداء إلكترونيا على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين والأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."

4- اهداف الدراسة :تهدف دراسة هذا الموضوع بالتحديد إلى:

- معرفة علاقة إدارة الموارد البشرية بتكنولوجيا الاعلام والاتصال ودورها في إدارة المعرفة.
- تقديم إطار نظري لأهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وأهدافها.
- التعرف على ابعاد إدارة المعرفة واهميتها بالنسبة للمنظمات المعاصرة.

- توضيح سبل الاستفادة من نظام الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في عمليات إدارة المعرفة.

- ابراز مختلف وظائف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة المعرفة

5- أهمية الدراسة: تتمثل أهمية دراسة هذا الموضوع في:

تتجلى أهمية هذه الدراسة في استكشافها لعلاقة مهمة للغاية، وهي العلاقة بين الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وإدارة المعرفة. فنظام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية يتميز بالحدثة، كما أن المعرفة وكيفية إدارتها أصبحت ضرورة في وقتنا الحالي. من دون المعرفة، لا يمكن إنشاء اقتصاد قوي. لذا، يعتبر هذا الموضوع من أهم القضايا الحالية والأساسية في التفكير والإدارة.

الأهمية العلمية:

إثراء المعرفة الأكاديمية: تقدم إطار الدراسة عملياً، تستفيد من الإدارة التنفيذية لإدارة المعرفة، وفريقان حديثان ومهمان في مجال الإدارة.

تحليل مشترك بين المنشأة: وجود دراسة تحليلية دقيقة للعلاقة بين الإدارة الإدارية وإدارة المعرفة، مما يسهم في سد فجوات البحث في هذا المجال.

إضافة مرجع شعبي: تعتبر دراسة مرجعية للباحثين في المستقبل الذين يرغبون في دراسة موضوعات مشابهة أو استكمال البحث في هذا المجال.

الأهمية التجارية:

تساعد في تسهيل الأمور: الدراسة في تحقيق النجاح في تحسين الإدارة التنفيذية للموارد البشرية في المؤسسات. تطوير الكفاءات البشرية: من خلال أمر تقديم الدراسة، يمكن الاستثمار بشكل أفضل في تدريب الموظفين بشكل صحيح وإنتاجية.

دعم التشجيع: ظهرت نتائج الدراسة الجديدة لسياسات تطبيق المؤسسات بشكل فعال يعتمد على فهم وثيقة للبحث حول كيفية المعرفة من خلال الإدارة الإلكترونية.

لا يساهم في تسهيل تطبيق الإدارة الإلكترونية على تسهيل وفعالية الشركات، مما يسمح له بالمساهمة في المساهمة في السوق

6- اسباب اختيار الموضوع:

✓ اسباب ذاتية:

- حداثة الموضوع نسبياً وارتباطه بالتخصص.

- الرغبة في معرفة كيف يمكن للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في خدمة إدارة المعرفة.

✓ اسباب موضوعية:

- الاقتناع بان الإدارة الالكترونية للموارد البشرية لها دورا هاما في نقل المعرفة.

- الإدارة الالكترونية تساهم في تحول المنظمات من نطاق العمل التقليدي الى نطاق العمل الالكتروني.

7- حدود الدراسة: وتمثلت حدود الدراسة في:

✓ الحدود المكانية: تمت دراسة الموضوع بجامعة غرداية - ولاية غرداية -

✓ الحدود الزمانية: لغرض الامام بالدراسة قمنا بتوزيع الاستبيان بالمؤسسة محل الدراسة بتاريخ 2025/04/10 وتم استرجاعهم تدريجيا الى غاية 2025/04/25.

8- منهجية الدراسة:

من اجل دراسة الموضوع وتحليل ابعاده اعتمدنا المنهج الوصفي التحليلي بغية استيعاب مفهوم كل من الإدارة الالكترونية للمورد البشرية وإدارة المعرفة. اما بالنسبة للجانب التطبيقي اعتمدها منهج دراسة حالة عن طريق استخدام توزيع الاستبيان وتحليل نتائج استخدم برنامج التحليلي الاحصائي الـ spss .

9- هيكل الدراسة:

من اجل دراسة ومعالجة الموضوع وكذا الإشكالية، واختبار الفرضيات، قمنا بتقسيم موضوع الدراسة الى فصلين، فصل نظري وفصل تطبيقي. يعرض الفصل الأول من الدراسة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وذلك من خلال مبحثين يمثل المبحث الاول في الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ودورها في دعم إدارة المعرفة اما الثاني فتمثل في الدراسات السابقة، حيث قمنا بخلاله بعرض دراسات اجنبية وأخرى عربية وأخيرا قمنا بمقارنة بينها وبين دراستنا الحالية. وتخصص الفصل الثاني من الدراسة في اسقاط الدراسة النظرية على مستوى جامعة غرداية -ولاية غرداية-، كذلك قسم الى مبحثين المبحث الأول يتمثل في منهجية الدراسة الميدانية والمبحث الثاني يعرض تحليل لنتائج اختبار الفرضيات.

الفصل الأول: الإطار النظري للإدارة الالكترونية للموارد البشرية وإدارة المعرفة

تمهيد:

في العصر الرقمي أصبحت الإدارة الالكترونية للموارد البشرية مخصصة خصيصا للتنوع الشامل نحو التميز الفردي، لم تعد إدارة الموارد البشرية سوى وظيفة إدارية تقليدية، ولكنها تمثل شركاء معا في تحقيق الأهداف المؤسسية من خلال الاستثمار في راس المال البشري. وأبرز المدير التنفيذي للأداة البشرية كأداة لتحسين الإنتاجية، وتقليل التكاليف، وتحسين التواصل والتفاعل بين الموظفين، كما انها جزء من إدارة المعرفة من خلال تسهيل تبادل الخبرات الشريكة، وتوثيق المعرفة وتعزيز تحفيز الابداع الجديد. من خلال هذا الفصل سنستكشف الدور المحوري للإدارة الالكترونية للموارد البشرية في إدارة المعرفة عن طريق تحليل كيفية استخدام التكنولوجيا في تطوير وتطبيق إدارة المعرفة.

وعليه تم تناول المباحث التالية:

المبحث الأول: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ودورها في دعم إدارة المعرفة

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

المبحث الأول: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية ودورها في دعم إدارة المعرفة

شهدت الحقبة الحالية تطور تكنولوجيا شاسع، نتج عنه العديد من التغيرات في هذا العصر، ومن بين هذه التغيرات نجد بروز مفاهيم جديدة كالتسويق الالكتروني، التجارة الالكترونية الى غاية انتقال العدوى الى وظيفة إدارة الموارد البشرية فأصبح يطلق عليها في عصر المعلومات بتسمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هذه الأخيرة هي أساس دراستنا الى جانب إدارة المعرفة التي هي الأداة الحيوية الفاعلة التي من خلالها تتمكن المنظمات من القيام بمهامها ومباشرة أنشطتها بكفاءة فهي مصدر التميز والارتقاء والنجاح. ومن خلال هذا المبحث سنحاول التطرق الى مدى أهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والاهداف التي تسعى اليها ومجالاتها والفوائد واخيرا سنتطرق لدورها في كيفية تعزيز إدارة المعرفة.

المطلب الأول: الادارة الالكترونية للموارد البشرية

تطورت وظيفة الموارد البشرية فبعد ان كان دورها التقليدي مقصورا على القيام باستقطاب اليد العاملة والتعيين وصرف الأجور ومنح الاجازات، اخذ دورها يتسع ليصبح أكثر شمولاً وتخصصاً، وأصبح لإدارة الموارد البشرية دور استراتيجي يتطلب توفر كفاءات متخصصة لمزاولة الجوانب المتعددة من نشاطاتها، فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية تمارس مهام متخصصة واستراتيجية الى جانب المهام التنفيذية. **أولاً: ماهية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية**

تعتبر الإدارة الالكترونية من الأساليب المعاصرة التي تسعى لتحويل المؤسسات الى مؤسسات الكترونية تستخدم تكنولوجيا المعلومات في انجاز جميع اعمالها ومعاملاتها الوظيفية ووظائفها الإدارية.

1. مفهوم الإدارة الالكترونية: تتعدد مفاهيم الإدارة الالكترونية يمكن ايجازها فيما يلي:

الإدارة الإلكترونية هي بكل بساطة الانتقال من انجاز المعاملات وتقديم الخدمات العامة من الطريقة التقليدية اليدوية الى الشكل الالكتروني، من اجل استخدام أمثل للوقت والمال والجهد.¹

تعرف كذلك بأنها التعامل مع موارد معلوماتية تعتمد على الانترنت وشبكات الاعمال، تميل أكثر من وقت مضى الى تجريد الأشياء، وما يرتبط بها الى الحد الذي أصبح راس المال المعلوماتي المعرفي الفكري هو العامل الأكثر فاعلية في تحقيق أهدافها، والأكثر كفاية في استخدام مواردها.²

الإدارة الالكترونية هي الإدارة التي عمادها استخدام الحواسيب وشبكات الانترنت والاكسترانت والانترنت التي توفر المواقع الالكترونية المختلفة لدعم وتعزيز الحصول على المعلومات والخدمات وتوصيلها للمواطنين ومؤسسات الاعمال في المجتمع بشفافية وكفاءة وعدالة عالية.³

¹ قادة دليلية، الإدارة الالكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، تخصص تسيير عمومي، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2018، ص72.

² حسين بن محمد الحسن، الإدارة الالكترونية بين النظرية والتطبيق، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2009، ص04.

³ سحر قدوري، الإدارة الالكترونية وامكانياتها في تحقيق الجودة الشاملة، مجلة المنصورة، الجامعة المستنصرية، العدد14، الجزء الأول، 2010، ص161.

هي القيام بمجموعة من الجهود التي تعتمد على تكنولوجيا المعلومات لتقديم المنتجات لطلابها من خلال الحاسب الآلي والسعي لتخفيف حدة المشكلات الناجمة عن تعامل طالب المنتجات مع الافراد بما يساهم في تحقيق الكفاءة والفعالية في الداء التنظيمي.¹ ومن خلال هذه التعاريف يمكننا تعريف الإدارة الالكترونية بأنها: نظام إداري يعتمد على الأتمتة واستخدام الحاسب الآلي كبديل عن المعاملات الورقية التقليدية. تركز هذه الإدارة على توظيف الموارد المعلوماتية وتكنولوجيا المعلومات، مما يساهم في تسريع عملية اتخاذ القرارات وتقليل التكاليف بفعالية.

2. مفهوم الموارد البشرية

بعد التطرق لمفهوم الإدارة الالكترونية، سنتطرق لمفهوم ادره الموارد البشرية وتوضيحه بشكل مختصر من خلال التعاريف التالية: تعرف إدارة الموارد البشرية بأنها: الادارة الخاصة باستقطاب واختيار، تطوير، تنظيم، تقييم، مكافأة، وإدارة أعضاء المنظمة من الافراد او جهات العمل وذلك لتحقيق الأهداف التنظيمية واهداف الافراد من خلال رضاهم عن العمل وتحسين جودته وزيادة فاعليته ونتاجية العاملين.²

وتعريف اخر: هي إدارة القوى العاملة للمنظمات او الموارد البشرية وتختص بجذب الموظفين والاختيار، التدريب، التقييم ومكافأة الموظفين، وأيضا متابعة قيادة المنظمة والثقافة التنظيمية والتأكد من الامتثال بقوانين العمل، في حالات يكون الموظفين راغبين في اجراء مفاوضات جماعية، إدارة الموارد البشرية يكون دورها التواصل المبدئ مع ممثلي الموظفين.³

تعرف كذلك على انها: الإدارة التي تقوم على انتقاء وتعيين اهم الكفاءات والكوادر البشرية وذلك باستقطاب اهم الخيرات المتميزة، كما تعمل على خلق بيئة عمل مشتركة تقوم على مبدا تكافؤ الفرص والمساواة من حيث الحوافز والترقيات وتوفير الاستقرار الوظيفي للكوادر البشرية على المدى الطويل، وتعتمد هذه الإدارة على مبدا الاستراتيجية الحديثة في تطوير وتنمية الموارد البشرية من خلال تنمية القدرات ورفع مستوى الأداء الوظيفي وتأهيل الكفاءات اللازمة وتطويرها باستمرار.⁴

مما سبق ذكره نتوصل الى ان إدارة الموارد البشرية هي مجموعة متكاملة من البرامج والوظائف والأنشطة التي تهدف إلى تحقيق التوازن بين أهداف الأفراد وأهداف المنظمة، من خلال تعظيم الاستفادة من القدرات البشرية وتعزيز الأداء لتحقيق النجاح المشترك.

3. مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

تطورت وظيفة إدارة الموارد البشرية فبعد ان كان دورها التقليدي مقصورا على القيام باستقطاب اليد العاملة، والتعيين وصرف الأجور ومنح الاجازات، اخدم دورها يتسع ليصبح أكثر شمولاً وتخصصاً، وأصبح لإدارة الموارد البشرية دور استراتيجي يتطلب توافر كفاءات

¹ عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، **متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية**، متاح على: Www.Elmaghreby.Net 22:55 2025/04/09,

² يزن بن تيم، **إدارة الموارد البشرية - أساليب الإدارة الحديث**، متاح على: www.Files.Books.Elebad3.Net 14:48 2025/03/12

³ محمد عبد الحفيظ قطب، **إدارة الموارد البشرية**، متاح على: Www.Ngoconnect.net 11:53 2025/03/13

⁴ النخبة الاستشارية الإدارية، **دور إدارة الموارد البشرية في التطوير المؤسسي**، متاح على: Www.Indice.Ae 13:03 2025/03/15

متخصصة لمزاولة الجوانب المتعددة من نشاطاتها، فقد أصبحت إدارة الموارد البشرية تمارس مهام متخصصة واستراتيجية الى جانب المهام التنفيذية.

لقد تعددت تعريف مصطلح الإدارة الالكترونية للموارد البشرية واختلفت وستتطور الى البعض من هذه التعاريف:

الإدارة الالكترونية للموارد البشرية هي تطبيق متميز للتقنيات المعتمدة على الويب في النظم المرتبطة بالموارد البشرية والذي سيسهم في بعض التغيرات التنظيمية الأخرى في إتاحة إمكانية الوصول الى المعلومات.¹

تطبيق أي تكنولوجيا تمكن المدراء والعاملين من الدخول المباشر الى إدارة الموارد البشرية وخدمات المنظمة الأخرى من اجل الاتصال، تقييم الأداء، إدارة الفرق، إدارة المعرفة، التعليم والاعراض الإدارية الأخرى.²

عرفت أيضا بأنها عبارة عن استخدام التكنولوجيا في وظائف إدارة الموارد البشرية والاتصال عن طريق التكنولوجيا الموجهة من خلال الشبكات بين المؤسسة والعاملين فيها.³

وبالتالي يمكننا تعريف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بأنها: أسلوب إداري حديث يدمج بين تقنيات المعلومات والاتصالات وإدارة الموارد البشرية، حيث يتم استخدام التكنولوجيا لتطوير وتنمية الموارد البشرية داخل المنظمة. ويعكس هذا التكامل بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات قيمة مضافة للإدارة والموظفين على حد سواء، مما يعزز من كفاءة المؤسسة ويدعم تحقيق أهدافها الاستراتيجية.

ثانيا: اهداف وأهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

1. اهداف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية: اهداف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية متكاملة مع اهداف الإدارة الالكترونية

ومواكبتها للتغيرات في بيئة الاعمال، بحيث تنحصر هذه الأهداف في النقاط التالية:

- تحسين التوجه الاستراتيجي للموارد البشرية؛
- تسهيل أداء وظائف إدارة الموارد البشرية؛
- دعم أفضل للإدارة عبر اقسام المؤسسة؛⁴
- توفير فرص أكبر للمشاركة والتدريب؛
- تنمية وتحسين علاقات العمل وارضاء العاملين؛
- رفع معدلات الأداء والإنتاجية في المؤسسة.⁵

¹ هوبكنز برايان، جيمس ماركاهم، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.

² سمية بلحمري، الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الجماعات المحلية، دراسة حالة ببلدية وولاية الشلف، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2014.

³ Parry Emma, Shaun Tayson, Doone Selkie, Ray Leighton, **HR and technology: Impact and Advantages**, 2007, pp1-2

⁴ محمد قريس وآخرون، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية (المفاهيم، المتطلبات، ودورها في تطوير الإدارة)، مجلة العلوم الإنسانية، العدد، 47 جامعة محمد خيضر، بسكرة، 2017 ص155.

⁵ محمد قريس وآخرون، نفس المرجع، ص156.

2. أهمية الإدارة الالكترونية للموارد البشرية: تكمن أهمية إدارة الموارد البشرية فيما يلي:

- تستخدم الشركات البوابات الالكترونية لزيادة مراكزها التنافسية والإنتاجية الكلية والنوعية؛
- ربط قواعد البيانات المختلفة داخل إدارة الموارد البشرية مع بعضها واتاحتها على مواقع الانترنت لكلا من العاملين والمديرين؛
- كتابة التقارير الفورية للعاملين على بوابة الشركة على الانترنت باستخدام المعايير مما يوفر للمديرين القرارات الموضوعية.¹

ثالثا: مجالات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

تتمثل مجالات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في:

- إدارة المعلومات الشخصية وتقديم الخدمات الأساسية؛
- إدارة الافراد بفعالية أكبر عن طريق عمليات التوظيف وإدارة الأداء؛
- تسهيل التعاون والتدريب والتفاعل والمشاركة ونشر المعلومات؛
- التواصل مع الموظفين وتحفيزهم وإدارة المزايا الوظيفية والمكافآت وتحسين الخدمة.²

رابعا: فوائد الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

— الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والتوظيف عبر الانترنت تمكن من نشر وجود ثغرات على موقع المنظمة على شبكة الانترنت او موقع مورد التوظيف على الانترنت، والسماح للمتقدمين بإرسال سيرهم الذاتية الكترونيا، وتشمل أيضا البحث النشط للإنترنت؛

- الإدارة الالكترونية للموارد البشرية تزود المديرين بالمعلومات حول مهامهم ووظائفهم؛
- التعلم الالكتروني حيث يعد التعلم المستمر من اهم ما تحصل عليه منظمات الاعمال والتدريب من خلال البرامج الحديثة؛
- تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية يوفر المزيد من الوقت لاتخاذ القرارات الاستراتيجية ومهام إدارية اقل، وانخفاض في أسئلة الموارد البشرية.³

المطلب الثاني: إدارة المعرفة في المنظمات المعاصرة

رغم تزايد الاهتمام بها في العقدين الأخيرين لإدارة المعرفة الا انه لازال هناك جدل حول المفهوم الحقيقي لإدارة المعرفة فهناك من يتصور ان إدارة المعرفة مرادف لمصطلح إدارة المعلومات، في حين يرى آخرون انها مفهوم يتمركز على الجهود الخاصة عبر الشبكات، ويرى فريق ثالث ان إدارة المعرفة هي آخر صراعات منتجي المعلومات والاستشاريين بهدف بيع حلولهم المبتكرة الى رجال الاعمال. وطبقا لما سبق تم اختيار هذا المطلب تحت عنوان "إدارة المعرفة المنظمات المعاصرة" وذلك لمحاولة الامام بمختلف الجوانب المتعلقة بهذا المفهوم، من خلال النقاط التالية:

¹ جفام سعاد وآخرون، أثر تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمات، دراسة ميدانية بمصلحة البيو ميري لمجموعة من البلديات، مجلة مجاميع المعرفة، العدد 01، جامعة الجلفة، 2022، ص47.

² بريان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد الفاروق، ط1، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص 22.

³ الكاهلي عماد محمد حسن، الدوافع والمؤثرات في استخدام نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة اليرموك، 2012، ص43.42.

أولاً: مفهوم إدارة المعرفة

تعد إدارة المعرفة من المفاهيم الادارية الحديثة والتي تلقى اهتمام متزايداً من قبل المهتمين بإدارة الاعمال اذ تسعى العديد من الشركات الى تحويل اعمالها الى اعمال ونشاطات قائمة على المعرفة فتعمل على توجيه استثماراتها اتجاه توليد المعرفة والاهتمام بالنشاطات والافراد والوسائل الاخرى التي تعمل على خلق المعرفة لتتحول الى شركات تمتلك راس مال الفكري وتبتعد عن الاعمال التقليدية التي يقوم بها الافراد العاديين قدر الإمكان، لكن هناك غموض حول مفهوم ادارة المعرفة ادى الى اللاستقرارية في التعريف مما افرز رؤى تتميز بالتعدد والتنوع وفق ما يلي:

هناك من عرفها بأنها مجموعة من العمليات التي تتحكم وتخلق وتنشر وتستخدم المعرفة من قبل الممارسين لتزودهم بالخلقية النظرية المعرفية اللازمة لتحسين نوعيه القرارات وتنفيذها؛¹

اداره المعرفة هي العملية المنهجية المنظمة للاستخدام الخلاق للمعرف وإنشائها وهي تتطلب تحويل المعرفة الشخصية الى معرفه تعاونيه يمكن تقاسمها بشكل جلي من خلال المنظمة؛²

اما Scottt فيعرفها بأنها تجميع المنظم للمعلومات من مصادر داخل المنظمة وخارجها وتحليلها وتفسيرها واستنتاج مؤشرات ودلالات تستخدم في توجيه واثراء العمليات في المنظمة وتحقيق تحسين الاداء والارتقاء على المستويات الاعلى من الانجاز سواء بالنسبة للإنجازات المنظمة ذاتها في فترة سابقة او قياسا الى انجازات المنافسين؛³

اداره المعرفة هي مدخل نظامي متكامل لإدارة المشاركة في كل اصول معلومات المشروع بما في ذلك قواعد البيانات الوثائق، السياسات والاجراءات بالإضافة الى تجارب وخبرات سابقة يحملها الافراد العاملين؛⁴

ان هذا الاختلاف الحاصل في تعريف اداره المعرفة من حيث كونها منهجية معرفيه لتسيير يدل دلالة قاطعه على انها تتميز بالشمولية فهي تشمل كافة اجزاء المؤسسة، ومنه يمكننا تعريف ادارة المعرفة على انها العمليات والنشاطات التي تساعد المنظمة على توليد والحصول على المعرفة من حيث اختيارها وتنظيمها واستخدامها ونشرها وتحويل المعلومات والخبرات التي تمتلكها المنظمة وتوظيفها بما يخدم عمليه اتخاذ القرارات والتخطيط الاستراتيجي.

ثانياً: أهمية إدارة المعرفة

- _ تبسيط العمليات وخفض التكاليف عن طريق التخلص من الاجراءات المطولة او الغير ضرورية كما تعمل على تحسين خدمات العملاء عن طريق تخفيض الزمن المستغرق في تقديم الخدمات المطلوبة؛
- _ زيادة العائد المادي عن طريق تسويق المنتجات والخدمات بفعالية أكثر بتطبيق المعرفة المتاحة واستخدامها في التحسين المستمر وابتكار منتجات وخدمات جديدة؛

¹ غوشة زكي راتب، اخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، مطبعة التوفيق، مصر، ص74.

² صلاح الدين الكبيسي، خام خضير، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للإدارة، القاهرة، 2004، ص48.

³ بن وسعد وزينة، مباركي سمرة، المعرفة في البنوك الجزائرية، الملتقى الدولي حول تسيير المؤسسات - المعرفة الركيزة الجديدة للتحدي التنافسي للمؤسسة الاقتصادية .، بسكرة، 2025/11/13.12، ص 367.

⁴ Hackett, brian, **beyond knowledge: how ways to work and learn**, ihee conference, 2003, p24.

- _ تبني فكرة الابداع عن طريق تشجيع مبدا تدفق الافكار بحرية في ادارته المعرفة اداة لتحفيز المنظمات على تشجيع القدرات الابداعية لمواردها البشرية لخلق معرفه جيدة والكشف المسبق عن العلاقات الغير معروفة والفجوات في توقعاتهم¹؛
- _ تعد اداه المنظمات الفاعلة لاستثمار راس المال الفكري من خلال جعل الوصول الى المعرفة المتولدة عنها بالنسبة للأشخاص الاخرين المحتاجين اليها عملية سهلة ممكنة²؛

ثالثا: ابعاد إدارة المعرفة

تتمثل ابعاد إدارة المعرفة في:

- (1) تشخيص المعرفة:** تعتبر أهم عمليات إدارة المعرفة وتبدأ بتعريف المعرفة، والدراسة عن مكان وجود المعرفة هل هي في رؤوس العاملين أم في النظم أم في الإجراءات، إضافة إلى تحقيق المقارنة بين المعرفة الحالية في المنظمة المعرفة المطلوبة للمنظمة، حيث أن هذا الفارق يمثل مقدار الجهد المبذول الذي تحتاجه المنظمة للوصول إلى الابتكار المخطط، وفي ضوء عملية التشخيص يحدد موقع المعرفة والموظف الذي يحملها، وتعتبر هذه العملية من أهم التحديات التي تواجه المنظمات لان نجاح عملية إدارة المعرفة تتوقف على الدقة في عملية التشخيص، وتعتبر مفتاح لإدارة المعرفة.³
- (2) توليد المعرفة:** هي استجلاب المعرفة إلى المنظمة من المصادر الخارجية، كما يمكن اكتسابها من المصادر الداخلية، حيث تأتي المعرفة بشكل أساسي من تجارب ومهارات الموظفين، ايضا من خلال ورش العمل التي تعقد بإشراف الوزارات والقطاع الخاص والجامعات والمعاهد، كذلك عقد المؤتمرات التطويرية والدورات التدريبية، وبناء فرق العمل وتشجيع الاتصال الرسمي وغير الرسمي في المنظمة، أي عملية خلق وإيجاد المعرفة تحتاج لثلاث أدوات أساسية وهي الأفراد والتقنية والعمليات، وفي حالة غياب أي من هذه الأدوات يؤثر ذلك بشكل سلبي على تطوير المنظمة وتحقيق أهدافها.⁴
- وهو ما يتعلق بالعمليات التي تركز على شراء وابتكار واكتشاف واكتساب والاستحواذ على المعرفة، ويرى البعض انه يمكن توليد المعرفة من خلال عدد من العمليات التي تمتد بين تحدي الإبداع وبين البحث الجاد، كما أن الأفراد فقط هم الذين يولدون المعرفة، وتركز عملية توليد المعرفة التنظيمية على توسيع المعرفة التي تولد على أيدي الأفراد ومن ثم بلورتها على مستوى الجماعة من خلال الحوار والتشارك في الخبرة أو مجتمع الممارسة.⁵
- (3) تخزين المعرفة:** هي ضوء ما سبق الأهم من خزن المعرفة هو استخراجها من عقول العاملين في المنظمة عن طريق الحوار، وعرضها بشكل يكون واضح ومفهوم للمنظمة ومن ثم خزنها بالاعتماد على وسائط التخزين المتطورة.

¹ Holsapple, C. And M. Singh, **The Knowledge value chain Model: Activities for competitiveness**, Schema Press, Arlington, Texas, 2001, p77.

² د. محمد عواد الزيانت، **اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة**، دار الصفاء، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص60.

³ محمود، **عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي/غزة**، رسالة ماجستير غير منشورة، اكااديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، 2014.

⁴ نبيل، **دور إدارة المعرفة في تطوير البناء التنظيمي للوزارات الفلسطينية: دراسة ميدانية**، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناة السويس، مصر، 2013، ص62.

⁵ محمد عواد، **اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة**، دار صفاء للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، 2008.

(4) توزيع المعرفة: إن توزيع المعرفة يشير إلى ضمان وصول المعرفة المناسبة للفرد في الوقت الملائم ووصولها إلى أكبر عدد من الأشخاص العاملين في المنظمة، ويجب أن يكون هناك وسائل لنقل هذه المعرفة من مستوى لآخر بما يضمن وصول المعرفة دون وجود أي عائق، وذلك عن طريق التعليم والتدريب والنظم المسندة بالمعرفة المؤتمتة وشبكات الأعمال، كما تحتاج أيضا إلى نقل المعرفة إلى وسائل كشخص معين أو بريد إلكتروني أو غيرها من الوسائل المتاحة مثل الإنترنت، والوثائق، والتدريب والحوار، وحلقات المعرفة.

(5) تطبيق المعرفة: إن تطبيق المعرفة يعبر عن تحول المعرفة إلى عمليات قابلة للتنفيذ، ويجب توجيه المساهمة المعرفية مباشرة نحو تحسين الأداء المنظمي في حالات صنع القرار والأداء الوظيفي إذ أنه من الطبيعي أن تكون عملية تطبيق المعرفة مستندة إلى المعرفة المتاحة وتطبق المعرفة من خلال نوعان من العمليات هما: العمليات المباشرة وتعني معالجة المعرفة مباشرة نحو الفعل الآخر من دون الانتقال أو تحويل المعرفة إلى ذلك الشخص الذي وجهت إليه المعرفة، المعرفة الروتينية: وتعني الانتفاع من المعرفة التي يمكن الحصول عليها من التعليمات والأنظمة والقواعد والنماذج التي توجه للآخرين نحو السلوك المستقبلي.¹

المطلب الثالث: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة المعرفة

إن أهم التحديات التي تواجه المنظمات اليوم هي التغييرات التكنولوجية وثورة الانترنت والاتصالات، حيث أنها مضامين ضخمة بالنسبة لوظيفة الموارد البشرية، لأنها تعني تغييرات جذرية في كافة وظائف وانشطة الموارد البشرية، وفي دعم وتنفيذ الخطط الاستراتيجية للمنظمة.

ومن خلال هذا المطلب سنحاول التطرق بالتفصيل لكل ما هو مرتبط بالإدارة الالكترونية للموارد البشرية

أولا: متطلبات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة المعرفة

إن أهم متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تتمثل في:²

- الالتزام بإدارة التغيير منذ بداية تطبيق النظام؛
- وجود ثقافة تكنولوجيا المعلومات لدى موظفي المنظمة؛
- إشراك كل المعنيين في النظام منذ البداية لكسب التأييد والدعم اللازمين؛
- توضيح قيمة الحلول التكنولوجية التي يقدمها النظام لكل المستخدمين التكوين الكافي للمستخدمين؛
- توضيح أهمية استخدام النظام لكل موظف من الموظفين؛
- سهولة استخدام النظام من قبل المستخدمين وعلاقته بوظائف الموارد البشرية مع تمتع النظام بالجودة العالية والأمان، مما يعزز عامل الثقة لدى المستخدمين ويزيد من كفاءة استخدام النظام.
- ويلعب الانترنت دورا رئيسيا في هذا المجال، حيث يساعد المنظمة في تفعيل وظائف الإدارة الإلكترونية خاصة للموارد البشرية من خلال:

¹ محمد احمد سلمان، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2011.

² حسين علي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة، دراسة حالة شركة جازي للاتصالات، مذكرة مكملة لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر 3، الجزائر، 2014، ص ص102.103.

- _ الاتصالات الفورية والعمل عن بعد؛
- _ الحصول على معلومات فورية عن إدارة الموارد البشرية؛
- _ توفير معلومات عن أسواق العمل وفرص التوظيف؛
- _ تبادل المعلومات بين الحكومة والنقابات ومراكز التكوين والتعليم؛
- _ إجراء دراسات وأبحاث في مجال إدارة الموارد البشرية؛
- _ تحديث قواعد البيانات؛
- _ ربط العمالة بفرص العمل محليا ودوليا؛
- _ دعم التعليم وربطه بأسواق العمل.

ثانيا: وظائف الإدارة الالكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة المعرفة

1- الانترنت كأداة لنشر ومشاركة المعارف في المؤسسة: إن تطور شبكات المعلومات سمح للمنظمات بتأسيس شبكات خاصة تعرف بالإنترنت وذلك اعتمادا على شبكة الإنترنت وتكنولوجيا الويب، حيث يمكن من خلال هذه الشبكة الداخلية الخاصة التعامل مع أنواع مختلفة من الحواسيب المتوفرة داخل المؤسسة، فهي تسمح للعاملين بالاتصال معا والمشاركة في المعلومات بشكل إلكتروني، كما يمكن اقتصار استخدامها على عدد محدد من الموظفين، بحيث لا يستطيع مستخدمو الإنترنت العاديين الوصول إلى المعلومات المخزنة فيها. حيث يمكن تعريف شبكة الإنترنت على أنها شبكة خاصة تستخدم تكنولوجيات الإنترنت (بروتوكول النقل الصلة الفائقة) لتبادل المعلومات ما بين المعدات المعلوماتية غير المتجانسة داخل المؤسسة. فشبكة الإنترنت لا تحتاج إلى حواسيب خاصة، حيث تعتمد على نفس تكنولوجيا البرمجيات المستخدمة في الويب مع إمكانية استخدام الصلة الفائقة (Hyperlink) يعتبر الإنترنت اليوم من التكنولوجيات الحاضرة بكثرة في الكثير من المؤسسات حيث تعتبر من الأدوات المهمة للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية لأنها أداة للإعلام والاتصال، ولنشر المعرفة داخل المؤسسة¹

2- الإنترنت كأداة اتصال: تعتبر المرحلة الأولى لتعلم أساسيات أو أبعاديات تكنولوجيات المعلومات والاتصال من طرف العاملين من خلال البريد الإلكتروني (E-MAIL) بصفة خاصة حيث تمكن هذه التكنولوجيا من تسهيل تبادل المعلومات مع إدارة الموارد البشرية وطرح انشغالات العاملين مباشرة على القائمين عليها. كما تستخدم هذه الأداة في خلق التفاعل بين الطرفين وفي شرح مضامين التغييرات الكبيرة، من أجل القضاء على تخوفات العاملين ومقاومتهم لها؛

3- الإنترنت كأداة إعلام: بالنسبة للمنظمات فإن الإنترنت يعتبر قبل كل شيء واسطة مهمة للاتصال وشرح السياسات والاستراتيجيات وتجنيد العاملين وتعبئتهم حول ثقافة موحدة، كما يمكن استخدام هذه الأداة أيضا في إشراك العاملين وتقاسمهم لنفس المعلومات ونفس المعارف، فالإنترنت تسمح بالوصول إلى المعلومات دون وسطاء من خلال إنشاء قواعد وثائقية وقواعد بيانات توضع في متناول العاملين فمثلا يمكن نشر سياسات إدارة الموارد البشرية والقواعد التي تحكم هذه الوظيفة والاتفاقيات والمعلومات المتعلقة بحياة

¹ مراد زايد، علي حسين، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة، مجلة رؤى اقتصادية، المجلد 06، العدد 10، الجزائر، 2016، ص 242.

المؤسسة ونشاطاتها وبرامج التكوين، وإعلانات التوظيف... وغيرها، وبالتالي فإنه يجب تنظيم هذه المعلومات وترتيبها وتسهيل الوصول إليها من خلال كلمات مفتاحية؛

4- الإنترنت كأداة تعاون: الإنترنت كأداة للتعاون تسمح بتطبيقات عديدة وخاصة من خلال التطبيقات المتمثلة في المنتديات (Forums)، والعمل التعاوني (Group Ware). فالمدونات تعتبر بمثابة فضاءات للتداول والمحادثات تسمح للمستعملين بإرسال بريد مقروء من طرف المستعملين ففي ميدان الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية تستخدم منتديات المحادثة لتبادل الآراء والمعلومات سواء في الوقت الحقيقي أو بصفة غير مباشرة. أما العمل التعاوني أو ما يعرف بـ (Groupware) فهو أداة ترتبط خاصة بمجموعات العمل الأفقية وشبكات الخبراء أو جماعات المصالح وتمكن من العمل الجماعي عن بعد ضمن نفس الموضوع أو المشروع أو حتى بنفس الوثيقة حيث يكون الدخول مؤمناً، ومن الضروري تعيين منشط من أجل ضمان السير الحسن المجموعة العمل..؛

5- تطبيقات أخرى للإنترنت: إن الإنترنت التفاعلي (Intranet interactif) يتيح إمكانية تنفيذ تطبيقات أخرى من نوع "الخدمة الذاتية (Libre-service)، تدفق العمل (Workflow) فالرهان الأساسي لا يتمثل فقط في أتمتة إجراءات إدارة الموارد البشرية ولكن أيضاً جعلها سهلة الدخول وقابلة للتغيير. ومن ثم فإن تطبيقات الإنترنت تتعدى دور الاتصال والتعاون لتتحول إلى نظام معلومات مركزي خاص بالموارد البشرية يتيح للعاملين الاطلاع على لائحة مرتباتهم وعلى بعض المعلومات الإدارية التي تهمهم وتحيينها عند الحاجة مثلاً تحيين المعلومات المتعلقة بالأفراد كالعنوان والحالة العائلية، أو تغيير العنوان المصرفية...). كما أن "الخدمة الذاتية تستخدم في غالب الأحيان تدفق العمل (Workflow) والذي يتمثل في الإدارة الإلكترونية للسيورورات من خلال الربط ما بين الأفراد الفاعلين والوثائق والنشاطات، ويجد تطبيقات كثيرة خاصة في التسيير الإداري كإدارة العطل السنوية وصرف تعويضات التنقلات والتسجيل في الدورات التكوينية والتكوينية... الخ.¹

ثالثاً: نتائج وتحديات تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية الداعمة لإدارة المعرفة

1. النتائج: يمكن ذكر أهمها على النحو التالي

1.1. نتائج تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالنسبة للمنظمة تكون النتائج المتوقعة بالنسبة للمنظمة كما يلي:²

- الالتزام العالي، بحيث تكون القوى العاملة محفزة وقادرة على الفهم والتفاعل مع الإدارة للتغيير ضمن بيئة المنظمة، مما يؤدي إلى مستوى ثقة أكبر بين الإدارة والعاملين؛
- قدرات تنافسية عالية، تدل على قدرة العاملين لتعلم مهمات وواجبات جديدة إذا استدعت الظروف ذلك؛
- توفير التكاليف، عن طريق الأجور التنافسية وتقليل معدلات دوران العمل وقدرة إدارة الموارد البشرية على أداء دور إداري مميز في سبيل تحقيق هدف المنظمة لتقليل التكاليف؛
- ملائمة عالية، ناتجة عن تشكيل البيئة الداخلية، نظام الأجور وإدارة الأفراد بما يلاءم اهتمامات المتفاعلين كافة.

¹ مراد زايد، علي حسين، نفس المرجع، ص 243.

² أمال ديلمي، دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة-دراسة حالة سونلغاز، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال مؤسسة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2014، ص 67.

2.1. نتائج تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بالنسبة لإدارة الموارد البشرية

إن الإدارة الإلكترونية لإدارة الموارد البشرية لا تعني التخلي عن دور إدارة الموارد البشرية، ولا تعني تركه كما هو، فمما سبق رأينا تقليصا للمهام الإدارية لإدارة الموارد البشرية وبالتالي تقليص المناصب الإدارية وزيادة في التركيز على الأهداف الإستراتيجية، وبالتالي سيكون طاقم عمل الإدارة من المفكرين والمبدعين.

إن التوجه العام لإدارة الموارد البشرية هو كونها شريك إستراتيجي في التخطيط للمنظمة وذلك على تزويد المنظمة بمعلومات دقيقة وسريعة باستخدام التكنولوجيا، كما أصبحت موجهة لخدمة الزبون أكثر من ذي قبل نتيجة التكنولوجيا.

وتلخص هذه النتائج المتعلقة بإدارة الموارد البشرية بناء على توجهاتها المختلفة في النقاط التالية:

- _ المنظمات التي تعتمد التوجه التشغيلي باستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، سيكون للعاملين والمدراء التشغيل دورا كبيرا في تنفيذ الخطط الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية والإجراءات والممارسات مما يؤدي إلى طلب أقل على موظفي الموارد البشرية؛
- _ المنظمات التي تعتمد التوجه العلاقات باستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، سيكون طاقم أصغر كافيا لإدارة الموارد البشرية، إذا استخدم العاملون ومدراء تشغيل الأدوات المزودة من قبل الموارد البشرية على شبكة الانترنت؛
- _ المنظمات التي تعتمد التوجه التحويلي باستخدام الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، سيكون من الضروري توفر خبراء في إدارة الموارد البشرية، وذلك الصياغة الخطط الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

2.2. التحديات: يلعب مديرو أقسام الموارد البشرية دورا مهما في بيان مزايا هذا النظام للآخرين والتحديات التي يفرضها، ويجب أن

تكون التوقعات من تلك النظم واقعية، حيث يشعر الكثيرون بالإحباط في الأفكار والنظم الجديدة بسبب أن الترويج المبالغ فيه لها جعل الناس يبالغون في انتظار تحقيق المزيد من الأهداف المرجوة منها. ومن أهم التحديات ما يلي:¹

- **إلغاء الحدود بين قسمي الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات:** حيث كان طاقم العمل يقسم تكنولوجيا المعلومات في الشركات منعزلاً إلى حد ما عن غيره من الأقسام الأخرى في الشركة. بدأ التكامل بين أقسام تكنولوجيا المعلومات والقطاعات الإنتاجية الأخرى بالشركات في الأعوام الأخيرة يتحسن، حيث أدخلت تكنولوجيا الكمبيوتر بشكل كبير في كل أنشطة العمل اليومية، وأصبح العاملون بأقسام الموارد البشرية يدركون أهمية نظم الموارد البشرية المحسنة في توفير معلومات فعالة ومفيدة
- **تحسين مكانة قسم الموارد البشرية:** فعلى عكس نظم الإدارة الخاصة بالموارد البشرية السابقة التي كانت مستقلة بذاتها، وكان استخدامها مقتصرًا على العاملين فيها، تعد نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية متاحة للجميع كما يمكنها إحداث تكامل بينها وبين مختلف الجوانب الخاصة بنظم الشركة؛
- **تحويل تركيز قسم الموارد البشرية إلى العملاء:** حيث ينظم الكثيرون إلى مهام الموارد البشرية على أنها مهام تنفيذية وتقليدية أي أنهم لا يبادرون بالفعل إنما يستجيبون فقط لرد فعل الآخرين؛

¹ يوسف أبو أمونه، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونيا EHRM في الجامعات الفلسطينية النظامية قطاع غزة، مذكرة مكملة المتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص110.

- **حاجة العاملين بالموارد البشرية إلى فهم طبيعة عمل الشركة:** حيث يتطلب التكامل بين الموارد البشرية والعمل الذي يحتاج إلى نظام للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية فهم طاقم العمل الجيد لطبيعة العمل سيحتاج المتخصص الناجح في نظم الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية المعرفة كيفية عمل القطاعات المختلفة مع بعضها البعض ودور الموارد البشرية في تحقيق ذلك، وستكون هناك حاجة إلى انتقال المهام المختلفة من وإلى الموارد البشرية باستمرار؛
- **فقد العاملين بالموارد البشرية:** للاتصال مع الأفراد فمن المحتمل في أي عملية أتمتة تقليل أهمية العامل البشري والتواصل بين الأفراد. وقد يتسبب إدخال نظم الكمبيوتر في الأعمال التي تتم بين الموظفين وأقسام الموارد البشرية في فقد العاملين بهذه الأقسام الاتصال بالأفراد الذين يهتمون بأمورهم في المقام الأول، وربما يشعر الموظفون أن الشركة قد قللت من اهتمامها بالعنصر البشري وتعد هذه بعض الأمور التي يجب أخذها في الاعتبار عند تخطيط النظام وتنفيذه؛
- **النظر في احتياجات الشركة الفعلية:** معرفة مدى قدرة النية التحتية الخاصة بها على تلبيتها واتخاذ القرار بشأن تنفيذ النظام الملائم الذي يمكن أن يحقق أقصى فائدة للعمل بالشركة. ز الحفاظ على مستوى جودة الخدمة فهناك احتمال لانخفاض مستويات جودة الخدمة نتيجة لتحويل النظام التقليدي إلى إلكتروني؛
- **تأمين المعلومات:** حيث بعد ذلك ضرورة قانونية وخاصة في ظل انتقال المسؤولية إلى الأفراد العاملين وذلك ل:
 - ✓ ضمان الوصول إلى النظام من قبل كافة العاملين ومن قبل ذوي الاحتياجات الخاصة؛
 - ✓ التوافق مع المعايير المتعارف عليها وخاصة بناء صفحات الويب؛
 - ✓ مراعاة اختلاف الجوانب الثقافية، وخاصة عند العمل في بيئة دولية.¹

المبحث الثاني: الدراسات السابقة

سنتطرق من خلال هذا المبحث مجموعة من الدراسات السابقة التي تناولت موضوع بحثنا، حيث انها اشتملت على متغيرات مختلفة لمعالجة الموضوع، وفيما يلي يتم عرض لهذه الدراسات:

المطلب الأول: الدراسات الأجنبية

- 1 - Aysar Mohammad Khashman, The Impact of Electronic -Human Resource Management (E-HRM) Strategies on Organizational Innovation by Knowledge Repository as Mediating Role, The World Islamic Sciences and Education University, Amman, Jordan- International Journal of Web Portals Volume 11 Issue 1 January-June 2019

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تحليل للعلاقات المباشرة وغير المباشرة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار التنظيمي من خلال مستودع المعرفة كبنية وسيطة. بحيث اعتمد باحث هذه المقالة المنهج الكمي. بالإضافة إلى ذلك، تم تطبيق نهج المسح لجمع البيانات. اختار الباحث أسلوب الاستبيان لجمع البيانات وقد توصلت الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي ووسيط ذو دلالة إحصائية لاستخدام مستودع المعرفة بين (التدريب الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني) لتحسين الابتكار التنظيمي. بالإضافة إلى ذلك، هناك تأثير

¹ سمية بلحمري، مرجع سبق ذكره، 2014، ص 94-95.

إيجابي ووسيط كامل لاستخدام مستودع المعرفة بين (التوظيف الإلكتروني والمكافآت الإلكترونية). من ناحية أخرى، هناك تأثير سلبي وغير وسيط لاستخدام مستودع المعرفة بين الاختيار الإلكتروني.

- 2 - Lubna Hussien Al-Hmouze, The Impact of Electronic Human Resource Management (EHRM) Application on Organizational Performance an Applied Study in Royal Jordanian, Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Master of E-Business, Middle East Universi, May-2016.

هدفت هذه الدراسة إلى التحقيق في أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) داخل المنظمة على الأداء المنظمة. اتبعت هذه الدراسة المنهج الكمي باستخدام أداة الاستبيان وكان مجتمع الدراسة جميع العاملين في الشركة، كما توصلت هذه الدراسة إلى نتائج تؤكد على التأثير الإيجابي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء المنظمة و أن الاستخدام الناجح للحلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا يقتصر على موظفي الموارد البشرية ولكن يجب أن تشمل جميع العاملين في الشركة والموظفين والإداريين، أثبتت الدراسة أيضا أن استخدام حلول إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يساعد المنظمات على خفض التكاليف، وتحسين الإجراءات من أجل تشغيل العمليات والمهام بشكل أسرع.

المطلب الثاني: الدراسات العربية

سيتم التطرق من خلال هذا المطلب إلى مجموعة من الدراسات العربية التي عالجت مفهومي الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وإدارة المعرفة.

1- دراسة لطيفة خميس العبدلي، دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة (حالة قيد الدراسة في وزارة الثقافة

والشباب في دولة الإمارات العربية المتحدة)، المجلة الأكاديمية للأبحاث والنشر العلمي، الإصدار التاسع والخمسون، 2024،

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف إلى دور القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة من خلال الاستعانة بعينة من وزارة الثقافة والشباب بإمارة أبو ظبي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم المنهج المزجي ذو التصميم المزجي التتابعي التفسيري، حيث تم الاعتماد على أداة الاستبيان، وقد توصلت الدراسة إلى جملة من النتائج أهمها: وجود تأثير إيجابي دال إحصائيا للقيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة وفروق في سمات القيادة الإبداعية في تعزيز إدارة المعرفة، حيث كان استشراف المستقبل كأعلى سمة والحساسية للمشكلات كأدنى سمة من سمات القيادة الإبداعية، وحرص القادة على امتلاك هذه السمات لتعزيز المعرفة والاستفادة منها، من خلال تحقيق أهدافها بكفاءة، وتحقيق الإبداع والتميز، إضافة إلى تحقيق مزايا من خلال ممارسة النمط الإبداعي في القيادة في المؤسسة.

2- دراسة زينب الغرابي ومحمود الصاوي، دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على

العاملين في الجامعات بدولة الإمارات العربية المتحدة، المجلة العربية للإدارة، مجلد 41، العدد 1، الإمارات العربية المتحدة، مارس 2023

واستخدم الباحثان المنهج الوصفي التحليلي لملائمة الموضوع محل الدراسة، كما اعتمد الباحثان على الاستبيان كأداة أساسية لجمع البيانات، وهدفت الدراسة بدورها إلى التعرف على متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة بالتطبيق على

جامعات دولة الإمارات العربية المتحدة الحكومية، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج التي تثبت وجود علاقة ذات دلالة إحصائية لتطبيق الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة في الجامعات محل التطبيق، كما أظهرت النتائج وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة 0.05 لمدى قدرة تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتشمل الأبعاد الثقافية الإلكترونية، والتخطيط الإلكتروني، والوثائق الإلكترونية والاجتماعات الإلكترونية، والخدمات الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة في جامعات الإمارات محل التطبيق، كما أظهرت أيضاً النتائج أنه يتوافر تطبيق الإدارة الإلكترونية في الجامعات محل الدراسة، وتعكس موافقة مفردات العينة على أنه تتوافر إدارة المعرفة بأبعادها في الجامعات محل الدراسة.

3- دراسة إيهاب خميس أحمد المير، متطلبات تنمية الموارد البشرية لتطبيق الادارة الالكترونية-دراسة تطبيقية على

العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية-مذكرة ماجستير، البحرين، 2007-2008.

حيث استخدم الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي بمدخله الوثائقي والمسح الاجتماعي وذلك باستخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات. كما هدفت هذه الدراسة الى تحديد سياسات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين للتعرف على التخطيط الخطط والبرامج والموازنات المخصصة لتنمية الموارد البشرية اللازمة لتهيئة تطبيق العمل بالإدارة الالكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين، التعرف على كيفية تحديد الاحتياجات التدريبية لتأهيل العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين لتطبيق الإدارة الإلكترونية، توصلت هذه الدراسة الى عدة نتائج أهمها: أن أفراد عينة الدراسة موافقين على سياسات تنمية الموارد البشرية المطلوبة لتطبيق الإدارة الإلكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين التي طرحها الباحث، أن أفراد عينة الدراسة موافقين على أن هناك تخطيط يشمل الخطط والبرامج والموازنات المخصصة " لتنمية الموارد البشرية اللازمة لتهيئة تطبيق العمل بالإدارة الالكترونية بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين التي طرحها الباحث، أن أفراد عينة الدراسة موافقين على أهم أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية لتأهيل العاملين بالإدارة العامة للمرور بوزارة الداخلية في مملكة البحرين التطبيق الإلكترونية التي طرحها الباحث.

المطلب الثالث: مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية

أوجه المقارنة	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
عنوان الدراسة	أثر الإدارة الإلكترونية على الأداء / الابتكار / المعرفة	دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة
السياق الجغرافي	الأردن، الإمارات، البحرين	الجزائر - جامعة غرداية -
البيئة المؤسسية	وزارات، شركات، جامعات	كلية العلوم الاقتصادية - جامعة حكومية-
طبيعة العينة	إداريون أو موظفون فقط في أغلب الدراسات	إداريون + أساتذة جامعيون
حجم العينة	من 50 إلى أكثر من 200 فرد	35 فرداً (بسبب طبيعة الجامعة)
المنهج	وصفي تحليلي	وصفي تحليلي يتخلله منهج دراسة حالة
أدوات التحليل	تحليل وصفي، معامل ارتباط فقط	معامل ارتباط، صدق وثبات، تحليل الانحدار، اختبار فرضيات SPSS

أداة جمع البيانات	استبيان فقط	استبيان محكم من طرف أساتذة، تم تجريبه وتحكيمه
سنة الإنجاز	2007 – 2024	2025
أبعاد الإدارة الإلكترونية	أبعاد جزئية (مثل التوظيف أو التدريب فقط)	5 أبعاد: التكنولوجيا، التكوين الإلكتروني، التنظيم، التوظيف، تقييم الأداء
أبعاد إدارة المعرفة	أحياناً غير واضحة أو تقتصر على مستودع المعرفة أو التوزيع فقط	5 أبعاد: تشخيص، توليد، تخزين، توزيع، تطبيق
النتائج العامة	وجود علاقة إيجابية بين الإدارة الإلكترونية والأداء أو المعرفة	أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لجميع الأبعاد على أبعاد إدارة المعرفة
النتائج التفصيلية	أثر لبعض الأبعاد فقط – مستودع المعرفة وسيط في الابتكار	جميع الأبعاد لها أثر – تقييم الأداء كان من أقوى المؤثرات
الفرضيات	قليلة أو عامة	فرضيات دقيقة لكل بعد، تم اختبارها إحصائياً
التوصيات	عامة: تعزيز التكنولوجيا، تدريب العاملين، مستودع معرفة	تعزيز البنية التحتية، إنشاء مستودع معرفي، دورات تكوينية، نشر الثقافة الإلكترونية
التميز المنهجي	تحليلات بسيطة	أدوات إحصائية متقدمة + تحليل متعمق
إصالة الدراسة	بعض المواضيع مكررة	دراسة جديدة ومتفردة في بيئة جامعية جزائرية
القيمة العلمية	متوسطة إلى جيدة	عالية من حيث الأصالة والنتائج
الإضافة العلمية	تأكيد أهمية الإدارة الإلكترونية	شرح دقيق لتأثير كل بعد على المعرفة
فائدة الدراسة	للباحثين وصناع القرار	للجامعات الجزائرية وصناع القرار في التعليم العالي

خلاصة:

الدراسة الحالية في جامعة غرداية تميزت عن الدراسات السابقة بكونها أكثر حداثة، أعمق من حيث التحليل، وأكثر شمولاً في الأبعاد والعينة، مما يمنحها قيمة علمية وتطبيقية عالية يمكن البناء عليها في دراسات مستقبلية داخل السياق الجزائري.

خلاصة الفصل الأول:

من كل ما تم ذكره سابقاً، نرى أن الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية قد أنشأت طريقة تفكير جديدة أدت إلى تحول كبير في كيفية رؤية إدارة الموارد البشرية لدورها وطرق عملها. لقد أصبحت الإدارة تركز على أن وظيفتها تتمحور حول المعرفة، مما يعني أنها يجب أن تستخدم وتدمج المعرفة في كل عملياتها، بحيث يظهر ذلك في تصميم وتحسين الأعمال. كما أنها تحتاج إلى دمج المعرفة واستثمارها في جميع أنشطة إدارة وتطوير الموارد البشرية عن طريق استخدام التكنولوجيا المناسبة مثل التدريب الإلكتروني والإنترنت. وهذا يساعد المنظمة على تحقيق التفوق ويمنحها مركزاً تنافسياً رائعاً. لذا، لم تعد إدارة الموارد البشرية مجرد إدارة المعرفة كما كان في أنظمة المعلومات، بل أصبح الأمر متعلقاً بإبداع المعرفة من خلال دمج مصادرها الكاملة والمعلنة في نظام متكامل ومتميز. ولذلك، فإن المهمة الأساسية لإدارة الموارد البشرية ليست فقط مراقبة سلوك الأفراد والتحكم في علاقاتهم، بل هي تشجيع وتحفيز الأفراد على تبادل المعلومات ومشاركة المعرفة بينهم. ومن ثم، يتمكنون من إطلاق المعرفة الكامنة وتعزيز الابتكار وتدفع المعرفة داخل المنظمة، مما يعزز من قدراتها الأساسية ويثبت ميزتها التنافسية. إن تركيز إدارة الموارد البشرية على البيئة الخارجية يتجاوز التفكير الاستراتيجي التقليدي، مما أدى إلى مراقبة التغيرات في البيئة من أجل التعرف على الفرص والتهديدات. ثم تستعد الإدارة لذلك عن طريق فهم أعمق، حيث تعتبر البيئة الخارجية مصدراً للمعرفة الخاصة المستمدة من مكوناتها المختلفة. وهذا يعتبر أساساً لتحديد معرفة الأفراد في المنظمة وتعزيز رصيدها المعرفي باستخدام مجموعة من الأدوات التي توفرها الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

الفصل الثاني: دراسة ميدانية للإدارة الالكترونية
للموارد البشرية ودورها في تعزيز إدارة المعرفة

تمهيد:

بعد عرض الجانب النظري والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة، يُعد هذا الفصل التطبيقي تكملة للجانب النظري والأسس المفاهيمية لدور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة، وهو محاولة

لإسقاط ذلك على ميدان الدراسة، والمتمثل في جامعة غرداية على عينة من الموظفين الإداريين والأساتذة بها، من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، حيث سنقوم بتقديمها والتعرف عليها بشكل مختصر، وتوضيح منهجية الدراسة الميدانية، بالإضافة إلى عرض وتحليل إجابات أفراد العينة، بما يشمل من اختبار للفرضيات، وعلى هذا الأساس تضمن هذا القسم الميداني مبحثين :

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

المبحث الأول: منهجية الدراسة الميدانية

يشمل هذا المبحث التعرف جامعة غرداية وكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بشكل مختصر، بالإضافة إلى مجتمع وعينة الدراسة، وأداتها، وأساليب المعالجة الإحصائية.

المطلب الأول: تعريف جامعة غرداية

شهد قطاع التعليم العالي بولاية غرداية تطورا متسارعا فمن ملحقة بجامعة الجزائر بغرداية مع صدور القرار الوزاري المشترك المؤرخ في 08 رجب 1425 هـ الموافق لـ 24/08/2004م إلى مركز جامعي بموجب المرسوم التنفيذي رقم 302/05 المؤرخ في 16 أوت 2005 م لينتج ذلك بارتقاء المركز إلى مصاف الجامعات الوطنية وذلك بموجب المرسوم التنفيذي رقم 248/12 المؤرخ في 14 رج 1433 هـ الموافق لـ 04 يونيو 2012 ونلخص ذلك في المراحل التالية¹:

1-ملحقة غرداية : افتتحت ابتداء من السنة الجامعية -2004 2005 بجامعة الجزائر، ملحقة غرداية في الفروع التالية :
-الجذع المشترك لعلم الاجتماع والديموغرافيا .

-ليسانس تاريخ .

2-المركز الجامعي لغرداية : أنشئ المركز الجامعي بغرداية بموجب المرسوم التنفيذي رقم - 302 05 المؤرخ في 11 رجب عام 1426 هـ الموافق لـ 16 أوت 2005 م، يتضمن معهدين
•معهد العلوم الاجتماعية والعلوم الإنسانية معهد العلوم التجارية .

والفروع المفتوحة هي:

* التاريخ

•علم الاجتماع .

•الأدب العربي .

•الحقوق .

•علم النفس .

•العلوم التجارية .

مع انضمام ملحقة المعهد الوطني للتجارة بمتملي إلى المركز بيداغوجيا .

تم تعديل مرسوم إنشاء المركز بموجب المرسوم التنفيذي رقم 10- 18 المؤرخ في 26 محرم 1431 هـ الموافق لـ -01- 12 2010م بإضافة معهدين، حيث أصبح المركز يتكون من :

•معهد العلوم الإنسانية والاجتماعية .

•معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .

•معهد الآداب واللغات .

•معهد علوم الطبيعة والحياة .

¹ الموقع الرسمي جامعة غرداية، متاح للتصفح على الرابط:

3-جامعة غرداية :

ارتقى المركز الجامعي بغرداية إلى جامعة بموجب المرسوم التنفيذي رقم - 12 248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433هـ الموافق ل 4: يونيو سنة 2012م، يتضمن إنشاء جامعة غرداية، تضمنت الكليات التالية :

- كلية العلوم والتكنولوجيا .
 - كلية العلوم الطبيعية والحياة وعلوم الأرض .
 - كلية الآداب واللغات .
 - كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية .
 - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير .
 - كلية الحقوق والعلوم السياسية .
- تتربع جامعة غرداية على مساحة قدرها (30 هكتار) 30 هكتار وتتسع ل (6000) مقعد بيداغوجي، بالإضافة إلى 2000 مقعد بيداغوجي قيد الإنجاز و(2000) مقعد ستسلم في الدخول الجامعي المقبل وتحتوي على هياكل بيداغوجية متنوعة :
- مدرجات .

-قاعات للتدريس .

- قاعات للإنترنت .

- قاعة محاضرات

- قاعات للاجتماعات .

- مكاتب إدارية وبيداغوجية .

- مكتبة مركزية وقاعات مطالعة .

- ميديا تيك وقاعة التعليم المتلفز.

نشأت كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير وفق التطور التنظيمي التالي¹ :

- من 2005 إلى 2008: ملحق المعهد الوطني للتجارة بمبلي.

- من 2008 إلى 2012: معهد العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

- من 2012 إلى 2015: على إثر صدور المرسوم التنفيذي 12-248 المؤرخ في 14 رجب عام 1433هـ الموافق ل 4 يونيو

عام 2012 والمتضمن ترقية المركز الجامعي غرداية إلى جامعة تم ترقية المعهد إلى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير مقسمة إلى ثلاثة أقسام وهي: (قسم العلوم الاقتصادية وقسم العلوم التجارية وقسم علوم التسيير).

- من 2015 إلى يومنا هذا: تم تكملة أقسام كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بإضافة قسم العلوم المالية والمحاسبة

كما تسعى الكلية إلى تحقيق الأهداف التالية²:

¹ الموقع الرسمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، متاح للتصفح على الرابط:

<https://fsecg.univ-ghardaia.edu.dz/>

² الموقع الرسمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، متاح للتصفح على الرابط:

<https://fsecg.univ-ghardaia.edu.dz/>

- تقديم المعارف العامة لطلبة الكلية في المجال الاقتصادي، المالي التجاري والإداري؛
- تقديم المعارف المتخصصة والتي يجب أن يتقنها طلبة الكلية والتي تمثل الركائز الأساسية لعلم الاقتصاد؛
- تنمية المهارات التحليلية في ميدان العلوم الاقتصادية ومرافقة طلبة خمس نجوم ؛
- السعي إلى الالتزام بالبرنامجة البيداغوجية المعلنة من طرف مديرية الجامعة المكلفة بالدراسات والتكوين في الطورين الأول والثاني في الآجال المحددة.
- الالتزام بالانتقال الرقمي الذي يصبوا إليه القطاع تدريجيا في مسعى تحقيق سياسة ” صفر ورقة ” من خلال الاستغناء بصفة كلية عن الإعلانات الورقية.
- تحقيق مكانة ضمن الكليات الرائدة بالجامعة في الجانب البيداغوجي من خلال ضمان تغطية كبيرة لمختلف الأنشطة المرافقة للطلاب الجامعي .المساهمة في تحسين تصنيف الجامعة على مستوى الوزارة
- فتح أبواب التواصل مع الطلبة عن طريق طرح استمارات الكترونية ومواقع رسمية لمختلف الأقسام على موقع الجامعة أو منصة Moodle أو منصة قوقل كلاس روم (Google-Classroom) أو منصات التواصل الاجتماعي لطرح انشغالاتهم والبحث عن حلول جذرية لها.

المطلب الثاني: الإطار المنهجي للدراسة الميدانية

يشمل هذا تحديد مجتمع وعينة الدراسة، وعرض أداة الدراسة، والأساليب الإحصائية المستخدمة.

أولاً: مجتمع وعينة الدراسة

مجتمع الدراسة هو مجموع وحدات البحث التي نريد الحصول على بيانات منها وعنهما وبعبارة أخرى هي عبارة عن جميع المفردات التي لها صفة أو صفات مشتركة وجميع هذه المفردات خاضعة للدراسة أو البحث من قبل الطالب، في هذه الدراسة يتمثل المجتمع الإحصائي في جميع الموظفين الإداريين والأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.

أما العينة الإحصائية فهي جزء من مجتمع الدراسة، حيث تم استخدام أسلوب العينة، بطريقة العينة غير العشوائية القصدية، تم توزيع الاستبيان على 40 فردا من الموظفين الإداريين والأساتذة بكلية محل الدراسة، وتم استرجاع 35 استبياناً صالحاً للتحليل الإحصائي ومستوفية شروطه، وهم يمثلون حجم العينة.

ثانياً: أداة الدراسة

قصد الحصول على البيانات اللازمة لإجراء الدراسة الميدانية تم استخدام الاستبيان الذي يعتبر أداة للدراسة الميدانية، والتحقق من تحقق اختبار الصدق والثبات.

1. عرض أداة الدراسة

تم الاعتماد على الاستبيان لجمع بيانات الدراسة التطبيقية، وهو يشمل ثلاث محاور هما:

- ✓ المحور الأول: يتعلق بالمتغيرات الشخصية لأفراد العينة والمتمثلة في: الجنس، السن، المستوى التعليمي، التخصص الوظيفي، الأقدمية، درجة التحكم في الوظيفة.

✓ المحور الثاني: يخص المتغير المستقل (الإدارة الالكترونية للموارد البشرية)، والذي يشمل 15 عبارة، تم ترميزها في برنامج spss من (Q1 إلى غاية Q15)، موزعة على الأبعاد التالية:

- البُعد الأول: تكنولوجيا المعلومات والاتصال، يشمل العبارات المرقمة من 1 إلى 3.
- البُعد الثاني: التدريب والتكوين الالكتروني، يشمل العبارات المرقمة من 4 إلى 6.
- البُعد الثالث: التنظيم والتوجيه والاعلان الالكتروني، يشمل العبارات المرقمة من 7 إلى 9.
- البُعد الرابع: التوظيف الالكتروني، يشمل العبارات المرقمة من 10 إلى 12.
- البُعد الخامس: تقييم الأداء الكترونيا، يشمل العبارات المرقمة من 13 إلى 15.

✓ المحور الثالث: يخص المتغير التابع (إدارة المعرفة)، والذي يشمل 15 عبارة، تم ترميزها في برنامج spss من (Y1 إلى غاية Y15)، موزعة على الأبعاد التالية:

- البُعد الأول: تشخيص المعرفة، يشمل العبارات المرقمة من 1 إلى 3.
- البُعد الثاني: توليد المعرفة، يشمل العبارات المرقمة من 4 إلى 6.
- البُعد الثالث: تخزين المعرفة، يشمل العبارات المرقمة من 7 إلى 9.
- البُعد الرابع: توزيع المعرفة، يشمل العبارات المرقمة من 10 إلى 12.
- البُعد الخامس: تطبيق المعرفة، يشمل العبارات المرقمة من 13 إلى 15.

ولقد تم استخدام سلم ليكرث الخماسي الذي تتدرج خياراته وأوزانه كما يلي: غير موافق بشدة (1)، غير موافق (2) محايد (3)، موافق (4)، موافق بشدة (5)، ولتحديد مستوى إجابات أفراد العينة وفق سلم ليكرث الخماسي، يتم بداية حساب طول الفئة التي تكون بطرح أدنى قيمة من أعلى قيمة في المقياس، وقسمة الناتج على عدد درجات سلم ليكرث (5 درجات)، أي $0.80 = 5 / (1-5)$ ، وبناء على ذلك تكون مجالات المتوسط كما هو موضح في الجدول رقم (1).

الجدول رقم (1): مقياس ليكرث الخماسي ودلالة فئاته

رقم الفئة	مجال الفئة	دلالة الفئة
01	[1.8-1]	موافقة منخفضة جدا
02	[2.6-1.8]	موافقة منخفضة
03	[3.4-2.6]	موافقة متوسطة
04	[4.2-3.4]	موافقة مرتفعة
05	[5-4.2]	موافقة مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على سلم ليكرث الخماسي.

2. صدق وثبات أداة الدراسة

✓ الصدق لأداة الدراسة: وهو يشمل ما يلي:

- **الصدق الظاهري للاستبيان:** تم تحيكم الاستبيان عند عدد من الأساتذة في التخصص، هما: د. مخلوفي عزوز من جامعة الأغواط، ود. حميدات عمر، من جامعة غرداية، من كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، وتم التقيد بالملاحظات المقدمة من طرفهم، لأجل ان يتم توزيع الاستبيان في شكله النهائي.
- **الصدق البنائي للاستبيان:** نتحقق من الصدق البنائي للاستبيان من خلال معامل ارتباط بيرسون بين كل عبارة والمحور الذي تنتمي إليه، كما هو موضح في الجدول رقم (2).

الجدول رقم (2): الصدق البنائي لفقرات محور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

المتطلبات	الرقم	معامل الارتباط بيرسون	sig مستوى الدلالة
تكنولوجيا المعلومات والاتصال	1.	,696**0	,0000
	2.	,723**0	,0000
	3.	,759**0	,0000
التدريب والتكوين الالكتروني	4.	,811**0	,0000
	5.	,856**0	,0000
	6.	,834**0	,0000
التنظيم والتوجيه والاعلان الالكتروني	7.	,833**0	,0000
	8.	,815**0	,0000
	9.	,827**0	,0000
التوظيف الالكتروني	10.	,682**0	,0000
	11.	,833**0	,0000
	12.	,672**0	,0000
تقييم الأداء إلكترونيا	13.	,900**0	,0000
	14.	,931**0	,0000
	15.	,809**0	,0000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، أن كل قيم معاملات الارتباط بيرسون موجبة، أما مستوى الدلالة sig لكل فقرة فهو أقل من مستوى المعنوية 0,05، وهذا يعني أن الفقرات (العبارات) لهذا المحور صادقة لما وضعت لقياسه من التحليل السابق.

الجدول رقم (3): الصدق البنائي لفقرات محور إدارة المعرفة

المتطلبات	الرقم	معامل الارتباط بيرسون	sig مستوى الدلالة
تشخيص المعرفة	1.	,771**0	,0000
	2.	,764**0	,0000
	3.	,882**0	,0000
توليد المعرفة	4.	,887**0	,0000
	5.	,765**0	,0000
	6.	,786**0	,0000
تخزين المعرفة	7.	,824**0	,0000
	8.	,847**0	,0000
	9.	,815**0	,0000
توزيع المعرفة	10.	,774**0	,0000
	11.	,875**0	,0000
	12.	,792**0	,0000
تطبيق المعرفة	13.	,805**0	,0000
	14.	,807**0	,0000
	15.	,737**0	,0000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

يبين الجدول السابق أن معاملات الارتباط (بيرسون) بين كل فقرة من فقرات إدارة المعرفة وبين الدرجة الكلية للبعد الذي تنتمي إليه، أن كل قيم معاملات الارتباط بيرسون موجبة، أما مستوى الدلالة sig لكل فقرة فهو أقل من مستوى المعنوية 0,05، وهذا يعني أن الفقرات (العبارات) لهذا المحور صادقة لما وضعت لقياسه.

من التحليل السابق، يتضح أن شرط الصدق البنائي لأداة الدراسة محقق.

✓ ثبات أداة الدراسة

في حال كانت قيمته أكبر من 0.7 فما فوق فإن ثبات الاستبيان محقق، والجدول التالي يوضح ذلك.

الجدول رقم (4): معامل الثبات ألفا كرومباخ للاستبيان

المتغيرات	عدد العبارات	معامل كرومباخ ألفا
الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	15	,8840
إدارة المعرفة	15	,9050
الثبات الكلي للاستبيان	30	,9390

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

أظهرت النتائج أن معامل ألفا كرومباخ لجميع عبارات الاستبيان بلغ 0.939، وهي قيمة ممتازة لكونها أعلى من القيمة المقبولة 0.70، كما أن معامل ألفا كرومباخ لمحوري الدراسة تتراوح بين 0.884 و 0.905، وهي أكبر من 0.7، وعليه فاستبيان الدراسة يتميز بثبات محقق وصالح للاستخدام التحليل.

✓ اختبار التوزيع الطبيعي

نتحقق أولا من اتباع متغيرات الدراسة للتوزيع الطبيعي من خلال اختبائي Kolmogorov-Smirnov وShapiro-Wilk، الذي تظهر نتائجه في الجدول رقم (5).

الجدول رقم (5): اختبار التوزيع الطبيعي

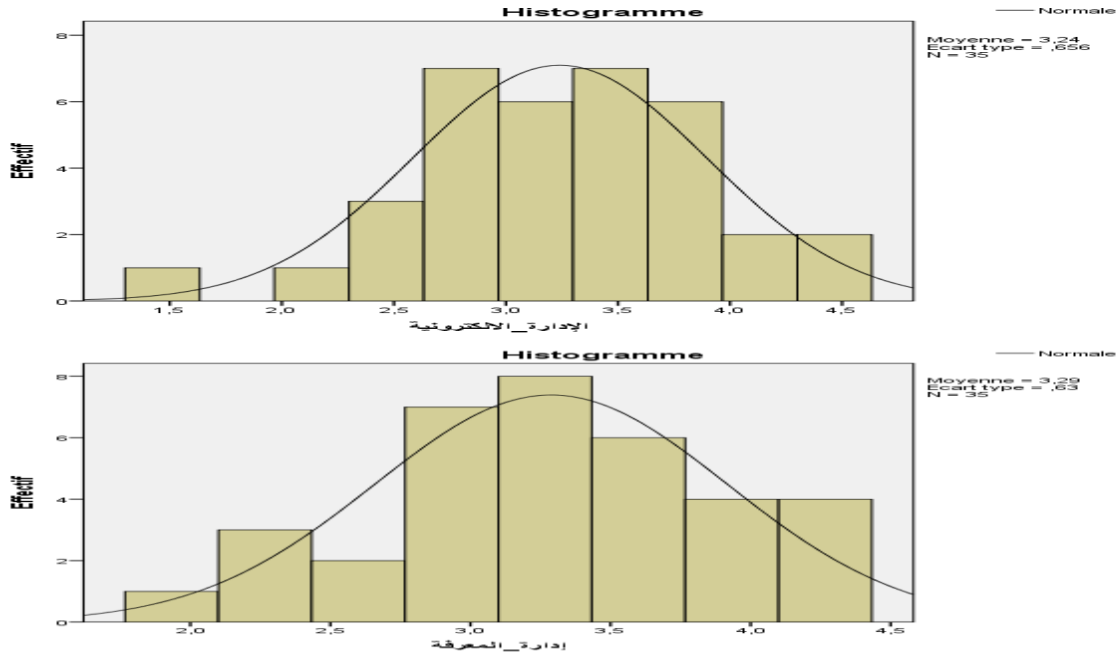
	Kolmogorov-Smirnova			Shapiro-Wilk		
	Z قيمة المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig	Z قيمة المحسوبة	درجة الحرية	مستوى الدلالة sig
الإدارة الالكترونية للموارد البشرية	,0640	35	,2000	,983	35	,8420
إدارة المعرفة	,0750	35	,2000	,982	35	,8130

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

يتضح من الجدول السابق أن مستوى الدلالة sig للإدارة الالكترونية للموارد البشرية حسب اختبار Kolmogorov-Smirnova هي 0.200 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، أما حسب اختبار Shapiro-Wilk فبلغت 0.842، وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، أما مستوى الدلالة sig لإدارة المعرفة حسب اختبار Kolmogorov-Smirnova هي 0.200 وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، أما

حسب اختبار Shapiro-Wilk فبلغت 0.813، وهي أكبر من مستوى المعنوية 0.05، وعليه فمتغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي، مما يسمح لاحقا باختبار فرضيات الدراسة اعتمادا على الاختبارات المعلمة.

الشكل رقم (1): اختبار التوزيع الطبيعي



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

المطلب الثالث: أساليب المعالجة الإحصائية

لقد تم استخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية "Statistique Package for Social Sciences" والذي يرمز له اختصارا (spss) نسخة 21، وقد تم استخدام مجموعة من هذه الأساليب منها ما يلي:

- ✓ التكرارات المطلقة والنسب المئوية: تم استخدامه للتعرف على خصائص أفراد العينة وإجاباتهم.
- ✓ المتوسط الحسابي: يعتبر المتوسط الحسابي من مقاييس النزعة المركزية والذي يستخدم لمعرفة مدى ارتفاع أو انخفاض استجابات أفراد عينة الدراسة لكل عبارة من العبارات الخاصة بأبعاد الدراسة، مع العلم أنه يسمح بترتيب العبارات من حيث درجة الموافقة حسب أعلى متوسط حسابي.
- ✓ الانحراف المعياري: يستخدم للتعرف على درجة انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من العبارات الخاصة بأبعاد الدراسة عن متوسطها الحسابي، ويعد الانحراف المعياري من مقاييس التشتت حيث أنه كلما اقتربت قيمته من الصفر كلما تركزت الإجابات وانخفض تشتتها والعكس صحيح في حالة كانت قيمته أكبر أو مساوية للواحد الصحيح.
- ✓ معامل الارتباط بيرسون: تم استخدامه للتحقق من الصدق البنائي للاستبيان.

✓ معامل (Cronbach Alpha): تم استخدامه من أجل اختبار مدى الاعتماد على أداة الاستبيان في قياس متغير الدراسة أي تم اعتماده للتأكد من ثبات الاستبيان.

✓ اختبار التوزيع الطبيعي: للتأكد من أن متغيرات الدراسة تتبع التوزيع الطبيعي.

✓ اختبار الانحدار الخطي البسيط: من أجل اختبار فرضيات الدراسة.

المبحث الثاني: عرض وتحليل النتائج واختبار الفرضيات

نهدف من خلال هذا المبحث إلى التعرف على الخصائص الشخصية لأفراد عينة الدراسة وكذا معرفة مدى إدراكهم لمتغيرات الدراسة، من خلال تحليل العبارات ومحاور الاستبيان، وبعدها يتم اختبار فرضيات الدراسة.

المطلب الأول: خصائص عينة الدراسة

يتم توضيح توزيع أفراد عينة الدراسة على النحو التالي:

✓ توزيع أفراد العينة حسب السن:

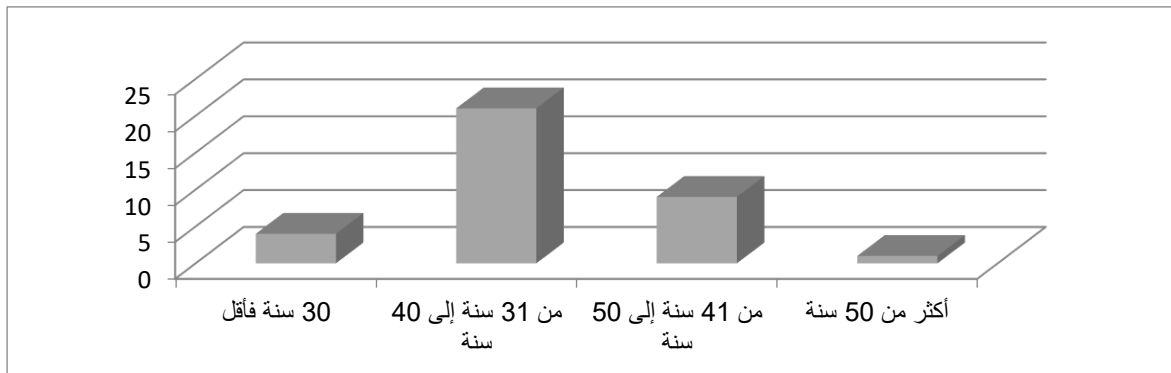
الجدول رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب السن

السن	التكرار	% النسبة
فأقل سنة 30	4	11,4
سنة 40 إلى سنة 31 من	21	60,0
سنة 50 إلى سنة 41 من	9	25,7
سنة 50 من أكثر	1	2,9
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب السن في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (2): توزيع أفراد العينة حسب السن



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات Excel

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن أكثر من نصف أفراد العينة سنهم من 31 سنة إلى 40 سنة، بما نسبته 60%، تليها نسبة 25.7% التي تعبر عن 10 أفراد موظفين، سنهم من 41 سنة إلى 50 سنة، أما الذين سنهم 30 سنة فأقل فنسبتهم 11.4%، يمثلون 4 محوئين، في حين تمثل 2.9% فرد واحد سنه أكثر من 50 سنة.

✓ توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي:

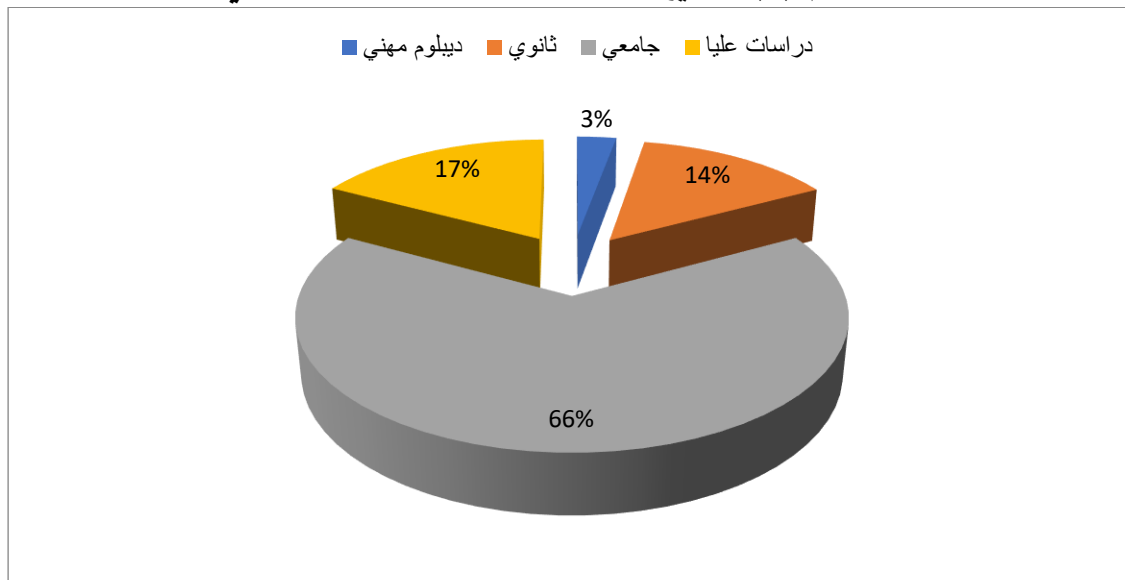
الجدول رقم (7): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي

المستوى التعليمي	التكرار	%النسبة
مهني ديبلوم	1	2,9
ثانوي	5	14,3
جامعي	23	65,7
عليا دراسات	6	17,1
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (3): توزيع أفراد العينة حسب المستوى التعليمي



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن أغلبية أفراد العينة لهم مستوى جامعي، يمثلون ما نسبة 65.7%، بعدد قدره 23 فردا، تليها نسبة 17.1% تمثل ما عدده 6 محوئين، لهم مستوى دراسات عليا، أما الذين لهم

مستوى ثانوي، فعددهم 5 أفراد يمثلون ما نسبته 14.3%، أما الذين لهم مستوى ديبلوم مهني، فعددهم فرد واحد يمثلون ما نسبته 2.9%.

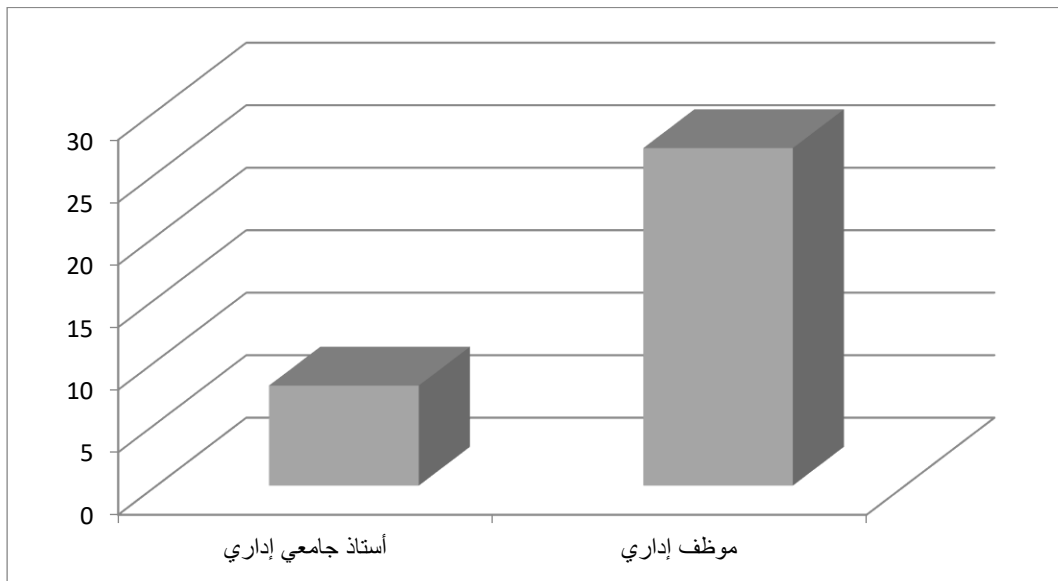
✓ توزيع أفراد العينة حسب التخصص الوظيفي:

الجدول رقم (8): توزيع أفراد العينة حسب التخصص الوظيفي

المسمى الوظيفي	التكرار	% النسبة
جامعي أستاذ	8	22,9
إداري موظف	27	77,1
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب التخصص الوظيفي في التمثيل البياني التالي:
الشكل رقم (4): توزيع أفراد العينة حسب التخصص الوظيفي



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن أكثر من نصف أفراد العينة هم موظفون إداريون حيث أن نسبتهم 77.1%، وعدد 27 فردا، أما الذين هم إداريون ولكن أساتذة مثل رؤساء الأقسام ونوابهم، فهم يمثلون ما نسبته 22.9%، بعدد قدره 8 أفراد.

✓ توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية:

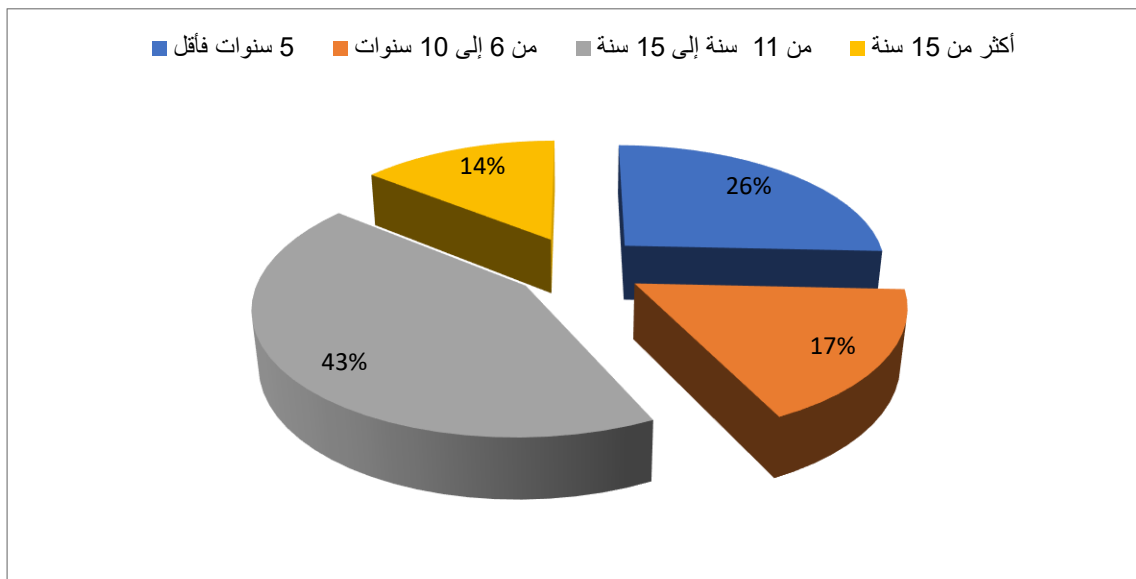
الجدول رقم (9): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية

الأقدمية	التكرار	% النسبة
فأقل سنوات 5	9	25,7
سنوات 10 إلى 6 من	6	17,1
سنة 15 إلى سنة 11 من	15	42,9
سنة 15 من أكثر	5	14,3
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (5): توزيع أفراد العينة حسب الأقدمية



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن أغلبية أفراد العينة لهم سنوات أقدمية من 11 إلى 15 سنوات، يمثلون ما نسبة 42.9%، بعدد قدره 15 فردا، تليها نسبة 25.7% تمثل ما عدده 8 أفراد، سنوات أقدميتهم أقل من 5 سنوات، أما الذين سنوات أقدميتهم من 6 إلى 15 سنة، فعددهم 6 أفراد يمثلون ما نسبته 17.1%، أما الذين سنوات أقدميتهم أكثر من 15 سنة، فعددهم 5 أفراد يمثلون ما نسبته 14.3%.

✓ توزيع أفراد العينة حسب درجة التحكم في التكنولوجيا:

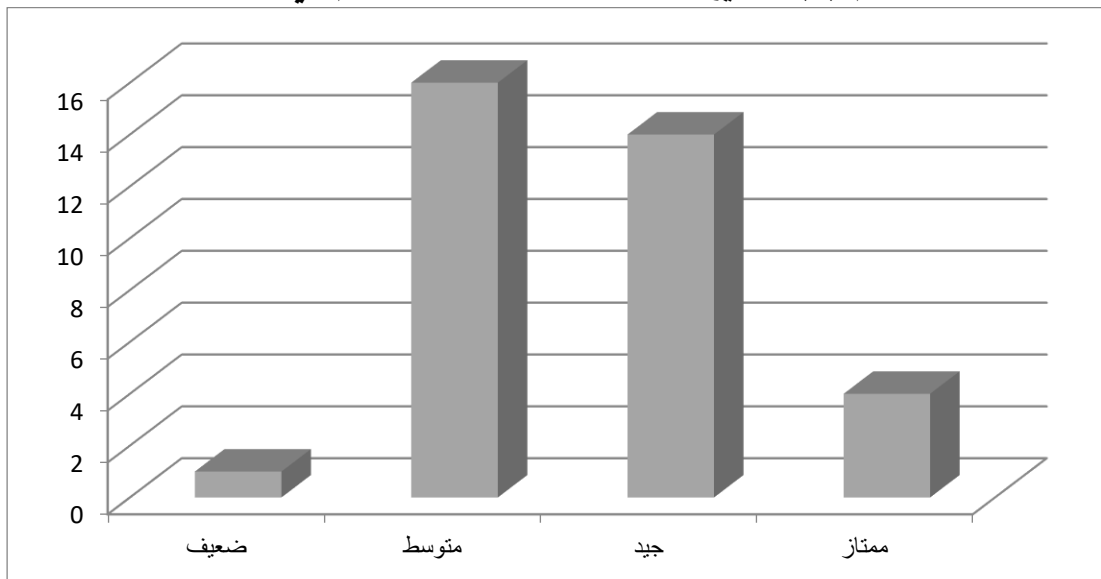
الجدول رقم (10): توزيع أفراد العينة حسب درجة التحكم في التكنولوجيا

درجة التحكم في التكنولوجيا	التكرار	% النسبة
ضعيف	1	2,9
متوسط	16	45,7
جيد	14	40,0
ممتاز	4	11,4
المجموع	35	100,0

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

ويمكن توضيح توزيع أفراد العينة حسب درجة التحكم في التكنولوجيا في التمثيل البياني التالي:

الشكل رقم (6): توزيع أفراد العينة حسب درجة التحكم في التكنولوجيا



المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول والشكل السابقين يتضح أن ما يقارب نصف أفراد العينة يتحكمون في التكنولوجيا بمستوى متوسط حيث أن نسبتهم 45.7%، وعددهم 16 فردا، أما الذين يتحكمون فيها بمستوى جيد، فهم يمثلون ما نسبته 40%، بعدد قدره 14 أفراد، أما الذين يتحكمون فيها بمستوى ممتاز، فهم يمثلون ما نسبته 11.4%، بعدد قدره 4 أفراد، أما الذين يتحكمون فيها بمستوى جيد، فهم يمثلون ما نسبته 2.9%، بعدد قدره فرد واحد.

المطلب الثاني: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة

يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول متغيرات الدراسة، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه والمحور الكلي.

أولاً: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه.

1. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (11): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد تكنولوجيا المعلومات والاتصال

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
1.	تستخدم الجامعة لإدارة الموارد البشرية الالكترونية منصات وتطبيقات عبر الانترنت متاحة لجميع المستخدمين	3,49	,8530	مرتفع	1
2.	تطبيقات ومنصات إدارة الموارد البشرية الالكترونية سهلة الاستخدام وعملية	3,17	,9230	متوسط	3
3.	هناك تبادل الكتروني للبيانات بين اقسام المؤسسة ومصالحها عبر شبكة الانترنت	3,26	,9800	متوسط	2
	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	3,30	,6680	متوسط	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.30، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.668، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (1)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (2).

2. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد التدريب والتكوين الإلكتروني: يتم عرض تحليل إجابات أفراد

العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (12): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد التدريب والتكوين الإلكتروني

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ت.ج.
4.	تنظم الجامعة لإدارة الموارد البشرية برامج للتدريب الإلكتروني والتكوين عن بعد	2,89	1,051	متوسط	3
5.	لدى الجامعة الإمكانيات الفنية والإدارية والتجهيزات اللازمة والكافية للقيام بعملية تعليم وتكوين وتدريب موظفيها إلكترونيا	3,17	1,150	متوسط	1
6.	تعمل الجامعة على تدريب العاملين على التحكم في الأجهزة والبرامج الالكترونية من خلال التبرصات في الخارج والملتقيات العلمية والورشات	3,06	1,211	متوسط	2
التدريب والتكوين الإلكتروني		3,04	9490,	متوسط	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة التدريب والتكوين الإلكتروني، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.04، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود التدريب والتكوين الإلكتروني، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.949، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البُعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (5)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (4).

3. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد التنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (13): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد التنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ت.ج.
7.	أدوات إدارة الموارد البشرية الالكترونية تساهم بشكل كبير في فهم العمل وإنجازه	3,51	1,011	مرتفع	2
8.	يسهل نظام الإعلانات الإلكتروني التواصل بين الموظفين حول الاخبار والتغيرات الهامة في الجامعة	3,63	1,003	مرتفع	1
9.	معلومات الإعلانات الوظيفية والاحداث الجامعية متاحة بالنسبة لي بشكل كبير عبر النظام الإلكتروني والتطبيقات	3,40	1,090	مرتفع	3
التنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني		3,51	8530,	مرتفع	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة التنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.51، وهو يوافق مستوى موافقة متوسطة لأنه ينتمي للمجال [3.4-4.6]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على وجود التنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.853، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (8)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (9).

3. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد التوظيف الإلكتروني: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (14): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبعد التوظيف الإلكتروني

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
10.	يتم الإعلان عن مسابقات التوظيف ومعايير التقدم للوظيفة من خلال بوابة الجامعة	3,57	1,092	مرتفع	1
11.	تقدم طلبات التوظيف الكترونيا الى الجامعة	3,54	1,039	مرتفع	2
12.	تستخدم في عملية التوظيف المقابلة الالكترونية	2,54	1,120	منخفض	3
التوظيف الإلكتروني		3,22	7880,	متوسط	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة التوظيف الإلكتروني، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.22، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود التوظيف الإلكتروني، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.788، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (10)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (3).

4. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد تقييم الأداء إلكترونيا: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (15): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد تقييم الأداء إلكترونيا

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
13.	تستخدم الجامعة أنظمة الكترونية خاصة لمتابعة حضور وانصراف الموظفين	3,40	1,241	مرتفع	1
14.	تحتفظ الإدارة ببيانات الموظفين في برنامج خاص للرجوع اليه آليا	3,06	1,056	متوسط	2
15.	يتم تقييم أداء الموظفين الكترونيا وفق معايير مهنية وإدارية معينة	2,91	1,040	متوسط	3
تقييم الأداء إلكترونيا		3,12	9800,	متوسط	---
الإدارة الالكترونية للموارد البشرية		3,24	6560,	متوسط	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة تقييم الأداء إلكترونيا، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.12، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود تقييم الأداء إلكترونيا، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.980، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البُعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (13)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (15).

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.24، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.656، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد. أولا: عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول إدارة المعرفة

يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول إدارة المعرفة من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الذي تنتمي إليه.

1. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد تشخيص المعرفة: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي

الجدول رقم (16): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لُبُعد تشخيص المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
1.	تمتلك الجامعة آليات فعالة لتحديد مستوى المعرفة لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	3,11	,9000	متوسط	1
2.	يتم تحليل احتياجات المعرفة داخل الجامعة بانتظام لتحسين العملية التعليمية	3,00	0,728	متوسط	2
3.	تُستخدم أدوات حديثة لتشخيص الفجوات المعرفية وتحديد مجالات التحسين	2,97	,9230	متوسط	3
تشخيص المعرفة		3,03	,6880	متوسط	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى تشخيص المعرفة، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.03، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود تشخيص المعرفة، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.668، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البُعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (1)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (3).
2. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد توليد المعرفة: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (17): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لُبُعد توليد المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
4.	تشجع الجامعة البحث العلمي والابتكار لإنتاج معرفة جديدة	3,54	,9800	مرتفع	1
5.	يتم دعم أعضاء هيئة التدريس والطلاب لإنتاج أبحاث تسهم في تطوير المعرفة	3,40	,9140	مرتفع	2
6.	توفر الجامعة بانتظام للموظفين دورات تدريبية لتحديث معارفهم	3,29	1,045	متوسط	3
توليد المعرفة		3,41	,7970	مرتفع	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة توليد المعرفة، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.41، وهو يوافق مستوى موافقة مرتفع لأنه ينتمي للمجال [3.46-4.6]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على وجود توليد المعرفة، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.797، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البُعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (4)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (6).

3. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد تخزين المعرفة: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (18): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد تخزين المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
7.	تمتلك الجامعة نظاماً متكاملاً لحفظ وتوثيق الأبحاث والمعلومات الأكاديمية	3,43	9170,	مرتفع	1
8.	يتم تحديث قواعد البيانات المخزنة، بانتظام لضمان توفر أحدث المعلومات	3,43	1,008	مرتفع	2
9.	توفر الجامعة مستودعات رقمية لحفظ المعرفة وتسهيل الوصول إليها	3,40	9460,	مرتفع	3
تخزين المعرفة		3,42	7940,	مرتفع	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتماداً على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة تخزين المعرفة، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.42، وهو يوافق مستوى موافقة متوسطة لأنه ينتمي للمجال [3.4-4.2]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة مرتفعة على وجود تخزين المعرفة، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.794، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البُعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (7)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (9).

4. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد توزيع المعرفة: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (19): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد توزيع المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
10.	تتيح الجامعة قنوات متنوعة لمشاركة المعرفة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس	3,20	,9640	متوسط	3
11.	يتم تنظيم ورش عمل ومؤتمرات لنقل المعرفة بين الباحثين والمجتمع الأكاديمي	3,43	1,008	مرتفع	1
12.	توفر الجامعة منصات إلكترونية تتيح تبادل المعلومات والموارد التعليمية بسهولة	3,31	1,051	متوسط	2
توزيع المعرفة		3,31	,8200	متوسط	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة توزيع المعرفة، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.31، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود توزيع المعرفة، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.820، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البُعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (11)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (10).

5. عرض وتحليل إجابات أفراد العينة حول بعد تطبيق المعرفة: يتم عرض تحليل إجابات أفراد العينة حول هذا البعد، من خلال المتوسط الحسابي لكل عبارة والبعد الكلي.

الجدول رقم (20): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لبُعد تطبيق المعرفة

الرقم	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	مستوى الموافقة	ترتيب
13.	يتم توظيف المعرفة المكتسبة في حل المشكلات وتحسين العملية التعليمية	3,23	1,114	متوسط	2
14.	تشجع الجامعة المشاريع البحثية التي تساهم في تطبيق المعرفة على أرض الواقع	3,34	,9680	متوسط	1
15.	يتم ربط المعرفة الأكاديمية باحتياجات سوق العمل لضمان ملاءمة المخرجات التعليمية	3,23	,9100	متوسط	3
تطبيق المعرفة		3,27	,7830	متوسط	---
إدارة المعرفة		3,29	,6300	متوسط	---

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على مخرجات spss.

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة تطبيق المعرفة، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.27، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود تطبيق المعرفة، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.783، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد، كما يتم ترتيب عبارات هذا البُعد حسب متوسطاتها الحسابية، حيث أن أعلى متوسط حسابي للعبارة رقم (14)، أما أدنى متوسط حسابي للعبارة رقم (15).

من الجدول السابق يتضح أن مستوى ممارسة إدارة المعرفة، بالكلية محل الدراسة، بلغ 3.29، وهو يوافق مستوى موافقة متوسط لأنه ينتمي للمجال [2.6-3.4]، مما يدل على أن المبحوثين موافقون بدرجة متوسطة على وجود إدارة المعرفة، بالكلية محل الدراسة. أما الانحراف المعياري فقيمته 0.630، وهو أقل من 01، مما يدل على درجة تشتت مقبولة في إجابات أفراد العينة حول هذا البُعد.

المطلب الثالث: اختبار فرضيات الدراسة

يتم اختبار فرضيات الدراسة باستخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، لمعرفة أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على إدارة المعرفة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، حيث تظهر نتائج اختبار فرضيات الدراسة فيما يلي:

الجدول رقم (21): اختبار فرضيات الدراسة

الفرضية	المتغير المستقل	معامل الارتباط R	معامل الارتباط R^2	T قيمة المحسوبة	T قيمة الجدولية	مستوى الدلالة Sig
الرئيسية	الإدارة الالكترونية	,7960	,6330	7,544	2,03	0,000
الفرعية 01	تكنولوجيا المعلومات والاتصال	,6850	,4690	5,396	2,03	0,000
الفرعية 02	التدريب والتكوين الالكتروني	,5910	,3500	4,214	2,03	0,000
الفرعية 03	التنظيم والتوجيه والإعلان الالكتروني	,5520	,3050	3,807	2,03	0,001
الفرعية 04	التوظيف الإلكتروني	,5450	,2970	3,736	2,03	0,001
الفرعية 05	تقييم الأداء إلكترونيا	,7040	,4950	5,692	2,03	0,000

المصدر: من إعداد الطالبين اعتمادا على برنامج spss.

يتضح من الجدول رقم (21) ما يلي:

✓ **اختبار الفرضية الرئيسية:** يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 7.544، التي هي أكبر من T الجدولية 2.03، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، بالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل الارتباط R 0.796، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وإدارة المعرفة، كما بلغ معامل التحديد 0.633، أي أن التغير بما نسبته 63.3% في إدارة المعرفة يعود إلى الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، وعليه يتم قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) للإدارة الالكترونية للموارد البشرية على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية".

✓ **اختبار الفرضية الفرعية الأولى:** يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 5.396، التي هي أكبر من T الجدولية 2.03، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، بالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل الارتباط R 0.685، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين تكنولوجيا المعلومات والاتصال وإدارة المعرفة، كما بلغ معامل التحديد 0.469، أي أن التغير بما نسبته 46.9% في إدارة المعرفة يعود إلى تكنولوجيا المعلومات والاتصال، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الأولى، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية".

✓ **اختبار الفرضية الفرعية الثانية:** يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 4.214، التي هي أكبر من T الجدولية 2.03، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، بالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل الارتباط R 0.591، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين التدريب والتكوين الالكتروني وإدارة المعرفة، كما بلغ معامل التحديد 0.350، أي أن التغير بما نسبته 35% في إدارة المعرفة يعود إلى التدريب والتكوين الالكتروني، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثانية، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) للتدريب والتكوين الالكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية".

✓ اختبار الفرضية الفرعية الثالثة: يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 3.807، التي هي أكبر من T الجدولية 2.03، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.001 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، بالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل الارتباط R 0.552، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين التنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني وإدارة المعرفة، كما بلغ معامل التحديد 0.305، أي أن التغير بما نسبته 30.5% في إدارة المعرفة يعود إلى التنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الثالثة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) التنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية".

✓ اختبار الفرضية الفرعية الرابعة: يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 3.736، التي هي أكبر من T الجدولية 2.03، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.001 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، بالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل الارتباط R 0.545، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين التوظيف الإلكتروني وإدارة المعرفة، كما بلغ معامل التحديد 0.297، أي أن التغير بما نسبته 29.7% في إدارة المعرفة يعود إلى التوظيف الإلكتروني، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الرابعة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) التوظيف الإلكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية".

✓ اختبار الفرضية الفرعية الخامسة: يتضح من الجدول السابق أن قيمة T المحسوبة البالغة 5.692، التي هي أكبر من T الجدولية 2.03، وكذلك بلغ مستوى الدلالة الاحصائية sig البالغة 0.000 وهي أقل من مستوى المعنوية 0.05، بالإضافة إلى ذلك، بلغ معامل الارتباط R 0.704، مما يدل على وجود علاقة طردية موجبة بين تقييم الأداء إلكترونياً وإدارة المعرفة، كما بلغ معامل التحديد 0.495، أي أن التغير بما نسبته 49.5% في إدارة المعرفة يعود إلى تقييم الأداء إلكترونياً، وعليه يتم قبول الفرضية الفرعية الخامسة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) تقييم الأداء إلكترونياً على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية".

خلاصة الفصل الثاني:

تم اكمال الجانب التطبيقي وإجراء الدراسة الميدانية بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية، وتم توزيع استبيان وجمعه من عينة 35 فردا، بطريقة العينة غير العشوائية القصدية، من الإداريين بالكلية محل الدراسة، حيث تم التأكد من صدق الاستبيان بعباراته وثباته، وتم القيام بالتعرف على الخصائص الشخصية لأفراد العينة، والقيام بعرض وتحليل إجاباتهم حول كل من: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية وإدارة المعرفة، ولقد تم التوصل من خلال اختبار فرضيات الدراسة إلى وجود أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \leq 0,05$) للإدارة الالكترونية للموارد البشرية بجميع أبعادها الخمسة، على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية.

خاتمة

خاتمة:

في ختام هذه الدراسة التي تناولت موضوع "دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة - دراسة حالة جامعة غرداية"، يمكن القول بأن التحول نحو الإدارة الإلكترونية لم يعد خياراً، بل أصبح ضرورة حتمية تفرضها التطورات التكنولوجية المتسارعة، وواقع البيئة الجامعية التي تسعى نحو التميز وتحقيق الجودة.

لقد هدفت هذه الدراسة إلى إبراز العلاقة بين ممارسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأبعاد إدارة المعرفة، من خلال تحليل ميداني لعينة من الموظفين والأساتذة بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية. وتوصلنا إلى نتائج مهمة، تؤكد وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام أدوات الإدارة الإلكترونية (مثل التوظيف الإلكتروني، التكوين، تقييم الأداء، وغيرها) وبين تعزيز عمليات إدارة المعرفة داخل المؤسسة الجامعية.

كما تبين أن الإدارة الإلكترونية تسهم بشكل فعال في تسهيل تدفق المعلومات، وتخزين المعارف، وتبادل الخبرات، مما ينعكس إيجاباً على الأداء العام للمؤسسة وعلى جودة العملية التعليمية والإدارية. وانطلاقاً.

مما سبق، نوصي بضرورة تبني سياسة واضحة لتفعيل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على نطاق أوسع داخل الجامعة، مع الاستثمار في التكوين المستمر للموارد البشرية وتطوير البنية التحتية الرقمية، باعتبار أن إدارة المعرفة أصبحت أحد أهم مقومات التميز المؤسسي والابتكار في التعليم العالي.

وعليه، نأمل أن تساهم هذه الدراسة في إثراء النقاش الأكاديمي والمهني حول هذا الموضوع الحيوي، وأن تكون منطلقاً لدراسات مستقبلية أكثر تعمقاً وتوسعاً في مختلف المؤسسات الجامعية.

النتائج:

النتائج النظرية:

- ✓ أثبتت الدراسة وجود أثر ذو دلالة إحصائية للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على إدارة المعرفة.
- ✓ أظهرت نتائج الاختبارات تأثيراً إيجابياً لجميع أبعاد الإدارة الإلكترونية (تكنولوجيا المعلومات، التكوين الإلكتروني، الإعلان، التوظيف، تقييم الأداء) على أبعاد إدارة المعرفة (تشخيص، توليد، تخزين، توزيع، وتطبيق المعرفة).
- ✓ النتائج تعكس وجود مستوى إدراك مرتفع لدى الإداريين والأساتذة لأهمية الإدارة الإلكترونية في دعم المعرف.

النتائج التطبيقية:

- ✓ قبول الفرضية الرئيسية للدراسة، التي تنص على أنه: "يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية ($\alpha \geq 0,05$) للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."

- ✓ قبول الفرضية الفرعية الأولى، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) لتكنولوجيا المعلومات والاتصال على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ قبول الفرضية الفرعية الثانية، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) للتدريب والتكوين الإلكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ قبول الفرضية الفرعية الثالثة، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) للتنظيم والتوجيه والإعلان الإلكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ قبول الفرضية الفرعية الرابعة، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \geq \alpha$) للتوظيف الإلكتروني على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."
- ✓ قبول الفرضية الفرعية الخامسة، التي تنص على أنه: " يوجد أثر ذو دلالة احصائية عند مستوى المعنوية ($0,05 \leq \alpha$) لتقييم الأداء إلكترونياً على إدارة المعرفة، من وجهة نظر الإداريين بكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، بجامعة غرداية."

✓

التوصيات:

بناءً على النتائج المتوصل إليها من خلال الدراسة الميدانية التي أجريت على مستوى كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير بجامعة غرداية، تُوصي بما يلي:

❖ تعزيز البنية التحتية التكنولوجية:

ضرورة توفير تجهيزات معلوماتية حديثة، وشبكة إنترنت فعالة ومستقرة، وربط مختلف المصالح الإدارية والأكاديمية بنظام موحد للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

❖ تنظيم دورات تكوينية:

تنظيم دورات تدريبية منتظمة لفائدة الموظفين والأساتذة لرفع كفاءتهم في استخدام أنظمة الإدارة الإلكترونية، وضمان حسن توظيفها في أداء مختلف المهام الإدارية.

❖ نشر ثقافة الإدارة الإلكترونية:

العمل على ترسيخ ثقافة استخدام الإدارة الإلكترونية داخل الجامعة، من خلال التحسيس بأهميتها في تسهيل الإجراءات الإدارية وتطوير الأداء.

❖ إنشاء مستودع معرفي داخلي:

اقترح إنشاء منصة إلكترونية داخلية (مستودع معرفة) تُجمع فيها الوثائق، المشاريع، الخبرات، والدروس، لتكون مرجعاً مشتركاً يُعزز من تبادل المعرفة بين الموظفين والأساتذة.

❖ توسيع استخدام الإدارة الإلكترونية:

توسيع نطاق استخدام الإدارة الإلكترونية ليشمل جميع الوظائف المرتبطة بالموارد البشرية مثل: التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، التواصل الداخلي، وتسيير

قائمة المصادر والمراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية

الكتب

1. بريان هوبكنز، جيمس ماركهام، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد الفاروق، ط1، دار الفاروق للنشر والتوزيع، مصر، 2006، ص 22.
2. صلاح الدين الكبيسي، خام خضير، إدارة المعرفة، المنظمة العربية للإدارة، القاهرة، 2004، ص 48.
3. غوشة زكي راتب، اخلاقيات الوظيفة في الإدارة العامة، مطبعة التوفيق، مصر، ص 74.
4. محمد عواد الزيات، اتجاهات معاصرة في إدارة المعرفة، دار الصفاء، ط1، عمان، الأردن، 2008، ص 60.
5. هوبكنز برايان، جيمس ماركهام، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، ترجمة خالد العامري، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر، 2007.

البحوث الجامعية

1. أمال ديلمي، دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة-دراسة حالة سونلغاز، مذكرة لنيل شهادة الماستر تخصص إدارة أعمال مؤسسة، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة أم البواقي، 2014، ص 67.
2. جفام سعاد وآخرون، أثر تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية على جودة الخدمات، دراسة ميدانية بمصلحة البيو متري لمجموعة من البلديات، مجلة مجاميع المعرفة، العدد 01، جامعة الجلفة، 2022، ص 47 .
3. حسين علي، الإدارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل إدارة المعرفة، دراسة حالة شركة جازي للاتصالات، مذكرة مكمل لنيل شهادة الماجستير، تخصص إدارة الموارد البشرية، قسم علوم التسيير، كلية العلوم الاقتصادية، العلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة الجزائر3، الجزائر، 2014، ص ص 102.103.
4. سمية بلحمري، الموارد البشرية ومدى استفادتها من تكنولوجيا الاعلام والاتصال في الجماعات المحلية، دراسة حالة بلدية وولاية الشلف، مذكرة مكمل لنيل شهادة الماجستير تخصص تسيير المالية العامة، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، جامعة تلمسان، 2014.
5. قادة دليل، الإدارة الالكترونية ودورها في تحسين الخدمة العمومية، رسالة لنيل شهادة الدكتوراه، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية، تخصص تسيير عمومي، قسم علوم التسيير، جامعة الجزائر 3، 2018، ص 72.
6. الكاهلي عماد محمد حسن، الدوافع والمؤثرات في استخدام نظام إدارة الموارد البشرية الالكترونية، مذكرة لنيل شهادة ماجستير، جامعة اليرموك، 2012، ص 43.42 .
7. محمد احمد سلمان، متطلبات تطبيق إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية بقطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الازهر، غزة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، 2011.

8. محمود، عمليات إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على وزارة التربية والتعليم العالي/غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، 2014.
9. نبيل، دور إدارة المعرفة في تطوير البناء التنظيمي للوزارات الفلسطينية: دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة قناتة السويس، مصر، 2013، ص62.
10. يوسف أبو أمونه، واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً EHRM في الجامعات الفلسطينية النظامية قطاع غزة، مذكرة مكملة المتطلبات الحصول على درجة الماجستير تخصص إدارة الأعمال، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية، غزة، 2009، ص110.

المقالات العلمية

1. سحر قدوري، الإدارة الالكترونية وامكانيتها في تحقيق الجودة الشاملة، مجلة المنصورة، الجامعة المستنصرية، العدد14، الجزء الأول، 2010، ص161.
2. مراد زايد، علي حسين، الادارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد مداخل ادارة المعرفة، مجلة رؤى اقتصادية، المجلد06، العدد 10، الجزائر، 2016، ص242.
3. مراد زايد، علي حسين، نفس المرجع، ص243.

التظاهرات العلمية

1. بن وسعد وزينة، مباركي سمرة، المعرفة في البنوك الجزائرية، الملتقى الدولي حول تسيير المؤسسات — المعرفة الركيزة الجديدة للتحدي التنافسي للمؤسسة الاقتصادية .، بسكرة، 2025/11/13.12، ص 367.
2. حسين بن محمد الحسن، الإدارة الالكترونية بين النظرية والتطبيق، المؤتمر الدولي للتنمية الإدارية نحو أداء متميز في القطاع الحكومي، معهد الإدارة العامة، المملكة العربية السعودية، 2009، ص04.

ثانياً: مراجع باللغة الأجنبية

1. Hackett, brian, beyond knowledge: how ways to work and learn, ihee conference, 2003, p24.
2. Holsapple, C. And M. Singh, The Knowledge value chain Model: Activities for competitiveness, Schema Press, Arlington, Tixas, 2001, p77.
3. Parry Emma, Shaun Tayson, Doone Selkie, Ray Leighton, HR and technology: Impact and Adventages, 2007, pp1-2

ثالثاً: المراجع الالكترونية

1. عبد الحميد عبد الفتاح المغربي، متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية، متاح

Www. Elmaghreby. Net

2. محمد عبد الحفيظ قطب، إدارة الموارد البشرية، متاح على

Www. Ngoconnect .net

3. يزن بن تيم، إدارة الموارد البشرية - أساليب الإدارة الحديث، متاح على

Www. Files. Books. Elebad3. Net

4. النخبة الاستشارية، دور إدارة الموارد البشرية في التطوير المؤسسي، متاح على

Www. Indice. Ae

5. الموقع الرسمي جامعة غرداية، متاح للتصفح على الرابط:

<https://www.univ-ghardaia.edu.dz>

6. الموقع الرسمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، متاح للتصفح على الرابط:

<https://fsecg.univ-ghardaia.edu.dz/>

7. الموقع الرسمي لكلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة غرداية، متاح للتصفح على الرابط:

<https://fsecg.univ-ghardaia.edu.dz/>

الملاحق



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي
جامعة: غرداية
كلية: العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير
قسم: علوم التسيير
تخصص: إدارة أعمال
استبيان حول:



سيدتي الفاضلة، سيدتي الفاضلة

السلام عليكم ورحمة الله تعالى وبركاته، استكمالا لمتطلبات الحصول على شهادة الليسانس في علوم التسيير تخصص إدارة أعمال نضع بين أيديكم هذه الاستبانة والتي هي عبارة عن أداة لجمع البيانات اللازمة لإجراء دراسة بعنوان: >> دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز إدارة المعرفة << "دراسة حالة جامعة غرداية" << نظرا لأهمية مساهمتك في إثراء هذه الدراسة، نأمل منكم أن تفضلوا بالإجابة على أسئلة الاستبانة بدقة وموضوعية، وذلك لاعتماد نتائج الدراسة بدرجة كبيرة على صحة إجاباتكم؛ كما نرجو أن تولوا اهتمامكم بهذه الاستبانة .
ملاحظة: نخطبكم علما بأننا سنضمن لكم سرية المعلومات والملاحظات ولن نستخدم إلا لأغراض البحث العلمي.
شاكرين لكم حسن تعاونكم، تقبلوا منا فائق الاحترام والتقدير

تحت اشراف: د. قرساس حياة.

من اعداد الطلبة: محمدي بلال / أولاد بوبو حسينة

الرجاء وضع العلامة (X) في الخانة المناسبة

المحور الأول: البيانات الشخصية والوظيفية

1. الجنس: ذكر ☐ ؛ أنثى ☐.
2. السن: 30 سنة فأقل ☐ ؛ من 31 إلى 40 سنة ☐ ؛ من 41 إلى 50 ☐ ؛ أكثر من 50 سنة ☐.
3. المستوى التعليمي: دبلوم مهني ☐ ؛ ثانوي ☐ ؛ جامعي ☐ ؛ دراسات عليا ☐.
4. التخصص الوظيفي: أستاذ جامعي ☐ ؛ موظف اداري ☐.
5. الأقدمية: 05 سنوات فأقل ☐ ؛ من 06 إلى 10 سنوات ☐ ؛ من 11 إلى 15 سنة ☐ ؛ أكثر من 15 سنة ☐.
6. درجة التحكم في التكنولوجيا: ضعيف ☐ ؛ متوسط ☐ ؛ جيد ☐ ؛ ممتاز ☐.

المحور الثاني: الإدارة الالكترونية للموارد البشرية

الرقم	العبارة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: تكنولوجيا المعلومات والاتصال						
01	تستخدم الجامعة لإدارة الموارد البشرية الالكترونية منصات وتطبيقات عبر الانترنت متاحة لجميع المستخدمين					
02	تطبيقات ومنصات إدارة الموارد البشرية الالكترونية سهلة الاستخدام وعملية					
03	هناك تبادل الكتروني للبيانات بين اقسام المؤسسة ومصالحها عبر شبكة الانترنت					
البعد الثاني: التدريب والتكوين الالكتروني						
04	تنظم الجامعة لإدارة الموارد البشرية برامج للتدريب الالكتروني والتكوين عن بعد					
05	لدى الجامعة الإمكانيات الفنية والإدارية والتجهيزات اللازمة والكافية للقيام بعملية تعليم وتكوين وتدريب موظفيها الكترونيا					
06	تعمل الجامعة على تدريب العاملين على التحكم في الأجهزة والبرامج الالكترونية من خلال التبرصات في الخارج والملتقيات العلمية والورشات					
البعد الثالث: التنظيم والتوجيه والاعلان الالكتروني						
07	أدوات إدارة الموارد البشرية الالكترونية تساهم بشكل كبير في فهم العمل وإنجازه					
08	يسهل نظام الإعلانات الالكتروني التواصل بين الموظفين حول الاخبار والتغيرات الهامة في الجامعة					
09	معلومات الإعلانات الوظيفية والاحداث الجامعية متاحة بالنسبة لي بشكل كبير عبر النظام الالكتروني والتطبيقات					
البعد الرابع: التوظيف الالكتروني						
10	يتم الإعلان عن مسابقات التوظيف ومعايير التقدم للوظيفة من خلال بوابة الجامعة					

11	تقدم طلبات التوظيف الكترونيا الى الجامعة				
12	تستخدم في عملية التوظيف المقابلة الالكترونية				
البعد الخامس: تقييم الأداء الكترونيا					
13	تستخدم الجامعة أنظمة الكترونية خاصة لمتابعة حضور وانصراف الموظفين				
14	تحتفظ الإدارة ببيانات الموظفين في برنامج خاص للرجوع اليه آليا				
15	يتم تقييم أداء الموظفين الكترونيا وفق معايير مهنية وإدارية معينة				

المحور الثالث: إدارة المعرفة

الرقم	العبرة	غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
البعد الأول: تشخيص المعرفة						
01	تمتلك الجامعة آليات فعالة لتحديد مستوى المعرفة لدى الطلاب وأعضاء هيئة التدريس					
02	يتم تحليل احتياجات المعرفة داخل الجامعة بانتظام لتحسين العملية التعليمية					
03	تستخدم أدوات حديثة لتشخيص الفجوات المعرفية وتحديد مجالات التحسين					
البعد الثاني: توليد المعرفة						
04	تشجع الجامعة البحث العلمي والابتكار لإنتاج معرفة جديدة					
05	يتم دعم أعضاء هيئة التدريس والطلاب لإنتاج أبحاث تسهم في تطوير المعرفة					
06	توفر الجامعة بانتظام للموظفين دورات تدريبية لتحديث معارفهم					
البعد الثالث: تخزين المعرفة						
07	تمتلك الجامعة نظاما متكاملًا لحفظ وتوثيق الأبحاث والمعلومات الأكاديمية					
08	يتم تحديث قواعد البيانات المخزنة، بانتظام لضمان توفر أحدث المعلومات					
09	توفر الجامعة مستودعات رقمية لحفظ المعرفة وتسهيل الوصول إليها					
البعد الرابع: توزيع المعرفة						

					10	تتيح الجامعة قنوات متنوعة لمشاركة المعرفة بين الطلاب وأعضاء هيئة التدريس
					11	يتم تنظيم ورش عمل ومؤتمرات لنقل المعرفة بين الباحثين والمجتمع الأكاديمي
					12	توفر الجامعة منصات إلكترونية تتيح تبادل المعلومات والموارد التعليمية بسهولة
البعد الخامس: تطبيق المعرفة						
					13	يتم توظيف المعرفة المكتسبة في حل المشكلات وتحسين العملية التعليمية
					14	تشجع الجامعة المشاريع البحثية التي تساهم في تطبيق المعرفة على أرض الواقع
					15	يتم ربط المعرفة الأكاديمية باحتياجات سوق العمل لضمان ملاءمة المخرجات التعليمية

قائمة الأساتذة المحكمين للاستبيان:

الجامعة	الأساتذة المحكمين
جامعة الاغواط	مخلوفي عزوز
جامعة غرداية	حميدات عمر

جدول (22) الاساتذة المحكمين للاستبيان

مخرجات spss:

الملحق رقم (1): الصدق البنائي للاستبيان

CORRELATIONS
Q1 Q2 Q3 تكنولوجيا_المعلومات والاتصال /VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations			
		تكنولوجيا_المعلومات والاتصال	Q1	Q2	Q3
تكنولوجيا_المعلومات والاتصال	Corrélation de Pearson	1	,696**	,723**	,759**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Q1	Corrélation de Pearson	,696**	1	,265	,303
	Sig. (bilatérale)	,000		,124	,076
	N	35	35	35	35
Q2	Corrélation de Pearson	,723**	,265	1	,307
	Sig. (bilatérale)	,000	,124		,073
	N	35	35	35	35
Q3	Corrélation de Pearson	,759**	,303	,307	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,076	,073	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS
Q4 Q5 Q6 التدريب_والتكوين الإلكتروني /VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations			
		التدريب_والتكوين الإلكتروني	Q4	Q5	Q6
التدريب_والتكوين الإلكتروني	Corrélation de Pearson	1	,811**	,856**	,834**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Q4	Corrélation de Pearson	,811**	1	,576**	,491**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,003
	N	35	35	35	35
Q5	Corrélation de Pearson	,856**	,576**	1	,563**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35
Q6	Corrélation de Pearson	,834**	,491**	,563**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,003	,000	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Q7 Q8 Q9 الإلكتروني التنظيم والتوجيه والاعلان الإلكتروني
CORRELATIONS
/VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations

		التنظيم والتوجيه والاعلان الإلكتروني	Q7	Q8	Q9
	Corrélation de Pearson	1	,833**	,815**	,827**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Q7	Corrélation de Pearson	,833**	1	,542**	,528**
	Sig. (bilatérale)	,000		,001	,001
	N	35	35	35	35
Q8	Corrélation de Pearson	,815**	,542**	1	,490**
	Sig. (bilatérale)	,000	,001		,003
	N	35	35	35	35
Q9	Corrélation de Pearson	,827**	,528**	,490**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,003	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Q10 Q11 Q12 الإلكتروني التوظيف الإلكتروني
CORRELATIONS
/VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations

		التوظيف الإلكتروني	Q10	Q11	Q12
	Corrélation de Pearson	1	,682**	,833**	,672**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Q10	Corrélation de Pearson	,682**	1	,444**	,051
	Sig. (bilatérale)	,000		,007	,769
	N	35	35	35	35
Q11	Corrélation de Pearson	,833**	,444**	1	,396*
	Sig. (bilatérale)	,000	,007		,018
	N	35	35	35	35
Q12	Corrélation de Pearson	,672**	,051	,396*	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,769	,018	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Q13 Q14 Q15_إلكترونية_تقييم_الأداء_إلكترونية
CORRELATIONS
/VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations			
		تقييم الأداء الإلكتروني	Q13	Q14	Q15
	Corrélation de Pearson	1	,900**	,931**	,809**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Q13	Corrélation de Pearson	,900**	1	,812**	,529**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,001
	N	35	35	35	35
Q14	Corrélation de Pearson	,931**	,812**	1	,648**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35
Q15	Corrélation de Pearson	,809**	,529**	,648**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,001	,000	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Y1 Y2 Y3_تشخيص_المعرفة
CORRELATIONS
/VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations			
		تشخيص المعرفة	Y1	Y2	Y3
	Corrélation de Pearson	1	,771**	,764**	,882**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Y1	Corrélation de Pearson	,771**	1	,314	,500**
	Sig. (bilatérale)	,000		,066	,002
	N	35	35	35	35
Y2	Corrélation de Pearson	,764**	,314	1	,613**
	Sig. (bilatérale)	,000	,066		,000
	N	35	35	35	35
Y3	Corrélation de Pearson	,882**	,500**	,613**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,000	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

Y4 Y5 Y6_توليد_المعرفة
CORRELATIONS
/VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations		توليد المعرفة	Y4	Y5	Y6
توليد المعرفة	Corrélation de Pearson	1	,887**	,765**	,786**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Y4	Corrélation de Pearson	,887**	1	,604**	,562**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,000
	N	35	35	35	35
Y5	Corrélation de Pearson	,765**	,604**	1	,308
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,072
	N	35	35	35	35
Y6	Corrélation de Pearson	,786**	,562**	,308	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,000	,072	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS
 Y7 Y8 Y9 تخزين المعرفة /VARIABLES=
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

Corrélations		تخزين المعرفة	Y7	Y8	Y9
تخزين المعرفة	Corrélation de Pearson	1	,824**	,847**	,815**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Y7	Corrélation de Pearson	,824**	1	,559**	,509**
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,002
	N	35	35	35	35
Y8	Corrélation de Pearson	,847**	,559**	1	,524**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,001
	N	35	35	35	35
Y9	Corrélation de Pearson	,815**	,509**	,524**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,002	,001	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

CORRELATIONS
 Y10 Y11 Y12 توزيع المعرفة /VARIABLES=
 /PRINT=TWOTAIL NOSIG
 /MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations			
		توزيع المعرفة	Y10	Y11	Y12
توزيع_المعرفة	Corrélation de Pearson	1	,774**	,875**	,792**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Y10	Corrélation de Pearson	,774**	1	,575**	,343*
	Sig. (bilatérale)	,000		,000	,044
	N	35	35	35	35
Y11	Corrélation de Pearson	,875**	,575**	1	,563**
	Sig. (bilatérale)	,000	,000		,000
	N	35	35	35	35
Y12	Corrélation de Pearson	,792**	,343*	,563**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,044	,000	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

Y13 Y14 Y15 تطبيق المعرفة /VARIABLES=
/PRINT=TWOTAIL NOSIG
/MISSING=PAIRWISE.

Corrélations

		Corrélations			
		تطبيق المعرفة	Y13	Y14	Y15
تطبيق_المعرفة	Corrélation de Pearson	1	,805**	,807**	,737**
	Sig. (bilatérale)		,000	,000	,000
	N	35	35	35	35
Y13	Corrélation de Pearson	,805**	1	,471**	,353*
	Sig. (bilatérale)	,000		,004	,037
	N	35	35	35	35
Y14	Corrélation de Pearson	,807**	,471**	1	,442**
	Sig. (bilatérale)	,000	,004		,008
	N	35	35	35	35
Y15	Corrélation de Pearson	,737**	,353*	,442**	1
	Sig. (bilatérale)	,000	,037	,008	
	N	35	35	35	35

** . La corrélation est significative au niveau 0.01 (bilatéral).

* . La corrélation est significative au niveau 0.05 (bilatéral).

الملحق رقم (2): معامل الثبات الفاكرومباخ

RELIABILITY
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15
') ALL /MODEL=ALPHA. ثبات محاور الإدارة الالكترونية.

Fiabilité

Echelle : ثبات محاور الإدارة الالكترونية

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,884	15

- a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

RELIABILITY
/VARIABLES=Y1 Y2 Y3 Y4 Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
') ALL /SCALE ثبات محاور إدارة المعرفة. /MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : المعرفة إدارة محاور ثبات

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	35	100,0

Statistiques de fiabilité

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,905	15

- a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

RELIABILITY
/VARIABLES=Q1 Q2 Q3 Q4 Q5 Q6 Q7 Q8 Q9 Q10 Q11 Q12 Q13 Q14 Q15 Y1 Y2 Y3 Y4
Y5 Y6 Y7 Y8 Y9 Y10 Y11 Y12 Y13 Y14 Y15
') ALL الثبات الكلي /SCALE /MODEL=ALPHA.

Fiabilité

Echelle : الثبات الكلي

Récapitulatif de traitement des observations

		N	%
Observations	Valide	35	100,0
	Exclus ^a	0	,0
	Total	35	100,0

- a. Suppression par liste basée sur toutes les variables de la procédure.

Alpha de Cronbach	Nombre d'éléments
,939	30

الملحق رقم (3): اختبار التوزيع الطبيعي

EXAMINE VARIABLES=الإدارة_الإلكترونية إدارة_المعرفة
 /PLOT BOXPLOT STEMLEAF HISTOGRAM NPLOT
 /COMPARE GROUPS
 /STATISTICS DESCRIPTIVES
 /CINTERVAL 95
 /MISSING LISTWISE
 /NOTOTAL.

Explorer

Récapitulatif du traitement des observations

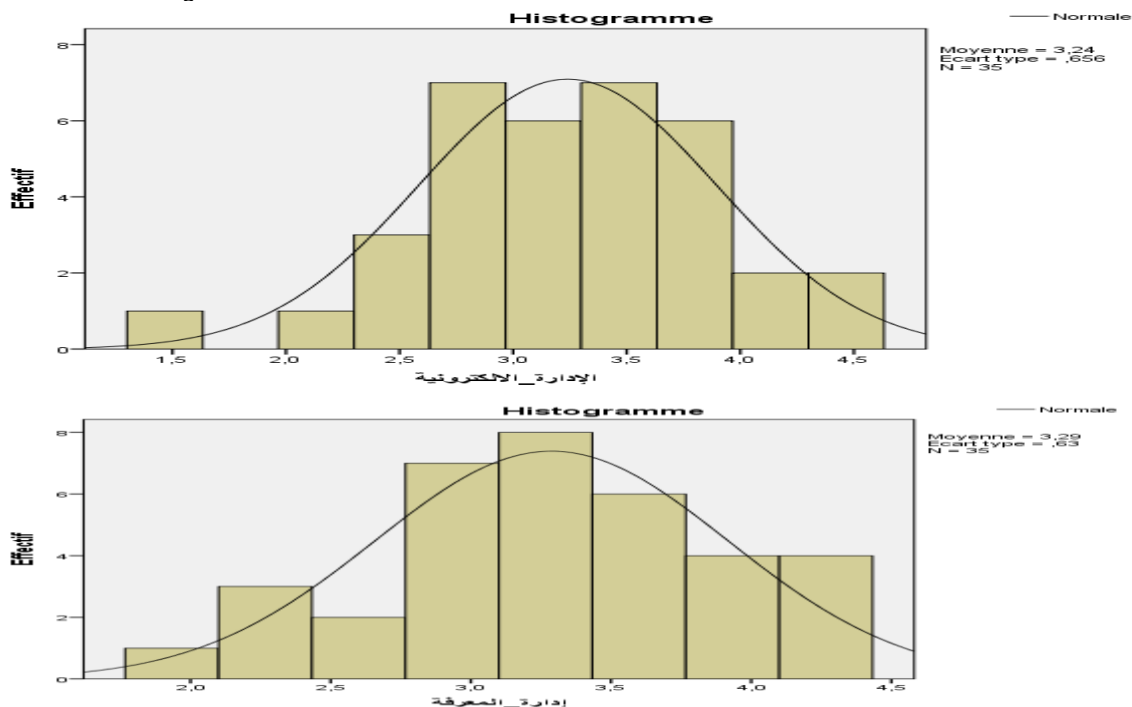
	Observations					
	Valide		Manquante		Total	
	N	Pourcent	N	Pourcent	N	Pourcent
الإدارة_الإلكترونية	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%
إدارة_المعرفة	35	100,0%	0	0,0%	35	100,0%

Tests de normalité

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistique	ddl	Signification	Statistique	ddl	Signification
الإدارة_الإلكترونية	,064	35	,200*	,983	35	,842
إدارة_المعرفة	,075	35	,200*	,982	35	,813

*. Il s'agit d'une borne inférieure de la signification réelle.

a. Correction de signification de Lilliefors



الملحق رقم (4): البيانات الشخصية لأفراد العينة

السن

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
30 سنة فأقل	4	11,4	11,4	11,4
من 31 سنة إلى 40 سنة	21	60,0	60,0	71,4
Validه من 41 سنة إلى 50 سنة	9	25,7	25,7	97,1
أكثر من 50 سنة	1	2,9	2,9	100,0
Total	35	100,0	100,0	

المستوى التعليمي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ديبلوم مهني	1	2,9	2,9	2,9
ثانوي	5	14,3	14,3	17,1
Validه جامعي	23	65,7	65,7	82,9
دراسات عليا	6	17,1	17,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

التخصص الوظيفي

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
أستاذ جامعي إداري	8	22,9	22,9	22,9
Validه موظف إداري	27	77,1	77,1	100,0
Total	35	100,0	100,0	

الأقدمية

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
5 سنوات فأقل	9	25,7	25,7	25,7
من 6 إلى 10 سنوات	6	17,1	17,1	42,9
Validه من 11 سنة إلى 15 سنة	15	42,9	42,9	85,7
أكثر من 15 سنة	5	14,3	14,3	100,0
Total	35	100,0	100,0	

درجة التحكم في التكنولوجيا

	Effectifs	Pourcentage	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
ضعيف	1	2,9	2,9	2,9
متوسط	16	45,7	45,7	48,6
Validé جيد	14	40,0	40,0	88,6
ممتاز	4	11,4	11,4	100,0
Total	35	100,0	100,0	

الملحق رقم (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري

Descriptives

Statistiques descriptives

	N	Moyenne	Ecart type
Q1	35	3,49	,853
Q2	35	3,17	,923
Q3	35	3,26	,980
تكنولوجيا_المعلومات_ والاتصال	35	3,30	,668
Q4	35	2,89	1,051
Q5	35	3,17	1,150
Q6	35	3,06	1,211
التدريب_ والتكوين_ الإلكتروني	35	3,04	,949
Q7	35	3,51	1,011
Q8	35	3,63	1,003
Q9	35	3,40	1,090
التنظيم_ والتوجيه_ والاعلان_ الإلكتروني	35	3,51	,853
Q10	35	3,57	1,092
Q11	35	3,54	1,039
Q12	35	2,54	1,120
التوظيف_ الإلكتروني	35	3,22	,788
Q13	35	3,40	1,241
Q14	35	3,06	1,056
Q15	35	2,91	1,040
تقييم_ الأداء_ الإلكتروني	35	3,12	,980
الإدارة_ الإلكترونية	35	3,24	,656
Y1	35	3,11	,900
Y2	35	3,00	,728
Y3	35	2,97	,923
تشخيص_ المعرفة	35	3,03	,688

Y4	35	3,54	,980
Y5	35	3,40	,914
Y6	35	3,29	1,045
توليد_المعرفة	35	3,41	,797
Y7	35	3,43	,917
Y8	35	3,43	1,008
Y9	35	3,40	,946
تخزين_المعرفة	35	3,42	,794
Y10	35	3,20	,964
Y11	35	3,43	1,008
Y12	35	3,31	1,051
توزيع_المعرفة	35	3,31	,820
Y13	35	3,23	1,114
Y14	35	3,34	,968
Y15	35	3,23	,910
تطبيق_المعرفة	35	3,27	,783
إدارة_المعرفة	35	3,29	,630
N valide (listwise)	35		

الملحق رقم (١): اختبار فرضيات الدراسة
✓ اختبار الفرضية الرئيسية

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
إدارة_المعرفة /DEPENDENT
الإدارة_الالكترونية . /METHOD=ENTER

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables intro- duites	Variables suppri- mées	Méthode
1	الإلكترونية الإدارة ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,796 ^a	,633	,622	,387

a. Valeurs prédites : (constantes), الإدارة_الالكترونية

ANOVA^a

Modèle	Somme des car- rés	ddl	Moyenne des car- rés	D	Sig.
1 Régression	8,534	1	8,534	56,919	,000 ^b
1 Résidu	4,948	33	,150		
Total	13,482	34			

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Valeurs prédites : (constantes), الإدارة_الالكترونية

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients stan- dardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	,813	,334		2,432	,021
1 الإلكترونية الإدارة	,764	,101	,796	7,544	,000

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

✓ اختبار الفرضية الفرعية 01

REGRESSION
 /MISSING LISTWISE
 /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
 /CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
 /NOORIGIN
 /DEPENDENT المعرفة_إدارة
 /METHOD=ENTER والاتصال_المعلومات_تكنولوجيا .

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables intro- duites	Variables suppri- mées	Méthode
1	وال_المعلومات_تكنولوجيا الاتصال ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,685 ^a	,469	,453	,466

a. Valeurs prédites : (constantes), والاتصال_المعلومات_تكنولوجيا

ANOVA^a

Modèle	Somme des car- rés	ddl	Moyenne des car- rés	D	Sig.
1 Régression	6,319	1	6,319	29,114	,000 ^b
1 Résidu	7,163	33	,217		
Total	13,482	34			

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Valeurs prédites : (constantes), والاتصال_المعلومات_تكنولوجيا

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients stan- dardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,156	,403		2,871	,007
والالاتصال_المعلومات_تكنولوجيا	,645	,120	,685	5,396	,000

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

✓ اختبار الفرضية الفرعية 02

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT المعرفة_إدارة

/METHOD=ENTER الإلكتروني_والتكوين_التدريب

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الإلكتروني_والتكوين_التدريب	.	Entrée

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,591 ^a	,350	,330	,515

a. Valeurs prédites : (constantes), الإلكتروني_والتكوين_التدريب

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	4,716	1	4,716	17,755	,000 ^b
1 Résidu	8,766	33	,266		
Total	13,482	34			

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Valeurs prédites : (constantes), الإلكتروني_والتكوين_التدريب

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	2,095	,296		7,076	,000
1 الإلكتروني_والتكوين_التدريب	,392	,093	,591	4,214	,000

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

✓ اختبار الفرضية الفرعية 03

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT المعرفة_إدارة

/METHOD=ENTER الالكتروني_والاعلان_والتوجيه_التنظيم

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	والاعلان_والتوجيه_التنظيم الالكتروني ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,552 ^a	,305	,284	,533

a. Valeurs prédites : (constantes), الالكتروني_والاعلان_والتوجيه_التنظيم

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	4,114	1	4,114	14,493	,001 ^b
1 Résidu	9,368	33	,284		
Total	13,482	34			

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Valeurs prédites : (constantes), الالكتروني_والاعلان_والتوجيه_التنظيم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,855	,387		4,792	,000
1 الالكتروني_والاعلان_والتوجيه_التنظيم	,408	,107	,552	3,807	,001

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

✓ اختبار الفرضية الفرعية 04

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT المعرفة_إدارة
/METHOD=ENTER الإلكتروني_التوظيف .

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables introduites	Variables supprimées	Méthode
1	الإلكتروني_التوظيف ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,545 ^a	,297	,276	,536

a. Valeurs prédites : (constantes), الإلكتروني_التوظيف

ANOVA^a

Modèle	Somme des carrés	ddl	Moyenne des carrés	D	Sig.
1 Régression	4,007	1	4,007	13,956	,001 ^b
1 Résidu	9,475	33	,287		
Total	13,482	34			

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Valeurs prédites : (constantes), الإلكتروني_التوظيف

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,885	,386		4,879	,000
1 الإلكتروني_التوظيف	,436	,117	,545	3,736	,001

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

✓ اختبار الفرضية الفرعية 05

REGRESSION

/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN (.05) POUT (.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT المعرفة_إدارة
/METHOD=ENTER إلكترونيا_الأداء_تقييم .

Régression

Variables introduites/supprimées^a

Modèle	Variables intro- duites	Variables suppri- mées	Méthode
1	إلكترونيا_الأداء_تقييم ^b	.	Entrée

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Toutes variables requises saisies.

Récapitulatif des modèles

Modèle	R	R-deux	R-deux ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	,704 ^a	,495	,480	,454

a. Valeurs prédites : (constantes), إلكترونيا_الأداء_تقييم

ANOVA^a

Modèle	Somme des car- rés	ddl	Moyenne des car- rés	D	Sig.
1 Régression	6,680	1	6,680	32,402	,000 ^b
1 Résidu	6,803	33	,206		
Total	13,482	34			

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

b. Valeurs prédites : (constantes), إلكترونيا_الأداء_تقييم

Coefficients^a

Modèle	Coefficients non standardisés		Coefficients stan- dardisés	t	Sig.
	A	Erreur standard	Bêta		
1 (Constante)	1,875	,260		7,222	,000
1 إلكترونيا_الأداء_تقييم	,452	,079	,704	5,692	,000

a. Variable dépendante : المعرفة_إدارة

