UKJAES

University of Kirkuk Journal
For Administrative
and Economic Science

ISSN:2222-2995 E-ISSN:3079-3521
University of Kirkuk Journal For
Administrative and Economic Science

Reda Noor Naeem. The role of electronic human resources management in enhancing the accumulation of human resources knowledge. *University of Kirkuk Journal For Administrative and Economic Science* **(2026) 16 (1):242-250.**

The role of electronic human resources management in enhancing the accumulation of human resources knowledge

Noor Naeem Reda

University of Wasit / College of Administration and Economics, Wasit, Iraq

nrida604@uowasit.edu.iq

Abstract: The current research aims to determine the impact of electronic human resource management, with its dimensions (electronic planning, electronic selection and recruitment, and electronic compensation), on achieving knowledge accumulation, with its dimensions (knowledge integration, knowledge sharing, and knowledge assimilation). The researcher sought to measure and test the correlation and influence relationships between the research variables. To achieve this, the study relied on the contributions of a group of specialized researchers and reputable studies that addressed the investigated variables. The research sample consisted of (100) employees at Al-Rasheed Bank, Al-Kut branch. The data obtained through the study instrument were analyzed using the SPSS version 23 statistical software to arrive at the relevant results. The Spearman correlation coefficient was used to measure the correlation between the variables, the t-test to determine the significance of this relationship, multiple regression analysis, and the F-test to determine the significance of the regression equation. The R^2 coefficient was also used to interpret the magnitude of the independent variables' influence on the dependent variable. The study also reached a number of conclusions, most notably that there is a statistically significant correlation and impact between electronic human resource management and human resource knowledge accumulation.

The research concluded with a set of recommendations, including the need to increase attention to the research variables by working to promote the comprehensive implementation of electronic human resource management, rather than focusing on some aspects while neglecting others. This is crucial for supporting organizational knowledge development and achieving sustainable knowledge accumulation.

Keywords: Electronic Human Resource Management, Human Resource Knowledge Accumulation, University of Wasit.

دور الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز التراكم المعرفي للموارد البشرية

م.د. نور نعيم رضا الغريباوي

جامعة واسط / كلية الإدارة والاقتصاد، واسط، العراق

nrida604@uowasit.edu.iq

المستخلص. هدف البحث الحالي إلى تحديد تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعاده (التخطيط الالكتروني، الاختيار والتوظيف الالكتروني، التعويض الالكتروني) في تحقيق التراكم المعرفي بأبعاده (تكامل المعرفة، مشاركة المعرفة، استيعاب المعرفة) إذ حاول الباحث الوصول الى قياس علاقات الارتباط والتأثير بين متغيرات البحث واختبارها ولتحقيق ذلك حاولت الدراسة الاعتماد على مساهمات مجموعة من الباحثين المختصين والدراسات الرصينة التي تناولت دراسة المتغيرات المبحوثة. وقد اشملت عينة البحث على (١٠٠) موظف في مصرف الرشيد فرع الكوت وجرى تحليل البيانات التي تم الحصول عليها عبر اداة الدراسة باستعمال البرنامج الإحصائي (SPSSV•23) للوصول الى النتائج المتعلقة بها. واستعمل معامل الارتباط (Spearman) لقياس علاقة الارتباط بين المتغيرات واختبار (t) لمعرفة الدلالة المعنوية لهذه العلاقة، وتحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)، واختبار(F) لتحديد معنوية معادلة الانحدار، كما تم استعمال (R2) لتفسير مقدار تأثير المتغيرات المستقلة في المتغير المعتمد. كما توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها هناك ارتباط وتأثير ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والتراكم المعرفي للموارد البشرية.

ثم اختتم البحث بمجموعة من التوصيات وكانت من بين هذه التوصيات ضرورة زيادة الاهتمام بمتغيرات البحث من خلال ضرورة العمل على تعزيز تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بشكل متكامل، وعدم الاكتفاء بتطبيق بعض الأبعاد دون الأخرى، لما لذلك من دور في دعم بناء المعرفة التنظيمية وتحقيق التراكم المعرفي المستدام.

الكلمات المفتاحية: الادارة الالكترونية للموارد البشرية، التراكم المعرفي للموارد البشرية، جامعة واسط.

Corresponding Author: E-mail: nrida604@uowasit.edu.iq

المقدمة

شهدت المنظمات المعاصرة تحولات جوهرية نتيجة التطور المتسارع في تقنيات المعلومات والاتصالات، الامر الذي انعكس بصورة مباشرة على اساليب ادارة الموارد البشرية، حيث لم تعد الممارسات التقليدية قادرة على مواكبة متطلبات البيئة التنظيمية الحديثة. وفي هذا السياق، برز مفهوم الادارة الالكترونية للموارد البشرية كمدخل اداري حديث يسهم في توظيف التقنيات الرقمية في تنفيذ وظائف الموارد البشرية بكفاءة وفاعلية اعلى، من خلال اتمتة العمليات، وتسريع تدفق المعلومات، وتعزيز التواصل وتبادل المعرفة داخل المنظمة.

من جهة اخرى، يعد التراكم المعرفي للموارد البشرية احد اهم المرتكزات الاستراتيجية التي تعتمد عليها المنظمات في تحقيق التميز التنافسي والاستدامة، اذ يمثل حصيلة الخبرات والمهارات والمعارف التي يكتسبها العاملون عبر التعلم المستمر والتجارب العملية والتفاعل التنظيمي. ويزداد الاهتمام بالتراكم المعرفي في ظل اقتصاد المعرفة الذي أصبحت فيه المعرفة المورد الاساسي لنجاح المنظمات.

وانطلاقا من ذلك، فان الادارة الالكترونية للموارد البشرية يمكن أن تلعب دورا محوريا في تعزيز التراكم المعرفي للموارد البشرية، من خلال دعم التعلم الالكتروني، وتسهيل الوصول الى قواعد البيانات المعرفية، وتشجيع مشاركة المعرفة، وتحسين ادارة المواهب والخبرات داخل المنظمة. وعليه، تاتي هذه الدراسة لتسليط الضوء على دور الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز التراكم المعرفي للموارد البشرية، وبيان مدى اسهامها في دعم القدرات المعرفية للعاملين وتحقيق الاهداف التنظيمية.

المبحث الاول: منهجية البحث

اولاً: مشكلة البحث

على الرغم من الاهمية المتزايدة للإدارة الالكترونية للموارد البشرية وما توفره من امكانات كبيرة في تطوير اداء العاملين وتعزيز معارفهم، الا ان العديد من المنظمات ما زالت تعاني من ضعف في توظيف التطبيقات الالكترونية في ادارة مواردها البشرية، مما يحد من قدرتها على الاستفادة المثلى من المعرفة المتراكمة لدى العاملين، ويؤدي الى ضياع جزء كبير من الخبرات والمعارف التنظيمية نتيجة ضعف نظم التوثيق والمشاركة المعرفية.

وعليه، تتجسد مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي:

ما دور الادارة الإلكترونية للموارد البشرية في تعزيز التراكم المعرفي للموارد البشرية؟

ثانياً: أهمية البحث

تكمن اهمية البحث الحالي من خلال النقاط الاتية:

١. يساهم البحث في اثراء الأدبيات الادارية من خلال توضيح العلاقة بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والتراكم المعرفي للموارد البشرية.
٢. يسلط الضوء على الادارة الالكترونية للموارد البشرية كأحد المداخل الاساسية لإدارة الموارد البشرية المؤثرة في تحسين الاداء.
٣. يوفر إطارا نظريا يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية ذات الصلة بموضوع الاداء الوظيفي.
٤. يسهم في تحسين اداء العاملين وزيادة كفاءتهم من خلال مواءمة متطلبات الوظيفة مع قدراتهم ومهاراتهم.

ثالثاً: أهداف البحث

تتضمن الاهداف من خلال النقاط الآتية:
١. تسليط الضوء على اهمية الادارة الالكترونية للموارد البشرية في إطار التراكم المعرفي للموارد البشرية
٢. تحديد العلاقة بين المتغير المستقل الادارة الالكترونية للموارد البشرية والمتغير التابع والتراكم المعرفي للموارد البشرية
٣. تقديم التوصيات والحلول للمنظمة المبحوث جامعة واسط.

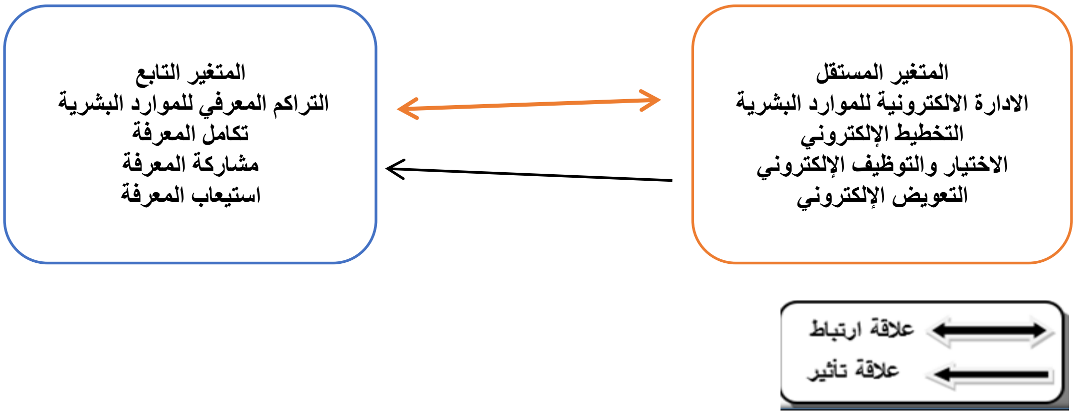
رابعاً: فرضيات البحث

الفرضية الرئيسة الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والتراكم المعرفي للموارد البشرية

الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير ذو دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والتراكم المعرفي للموارد البشرية.

خامساً: المخطط الفرضي للبحث

تم صياغة أنموذج فرضي لها يوضح العلاقة بين متغيرات هذه البحث المتمثلة الادارة الالكترونية للموارد البشرية (المتغير المستقل) التراكم المعرفي للموارد البشرية (المتغير التابع) حيث يفسر المخطط الفرضي تصور الباحث للعلاقة التأثيرية بين المتغيرات المعتمدة، وكما مبين في الشكل (١):


المتغير المستقل
الادارة الالكترونية للموارد البشرية
التخطيط الإلكتروني
الاختيار والتوظيف الإلكتروني
التعويض الإلكتروني
المتغير التابع
التراكم المعرفي للموارد البشرية
تكامل المعرفة
مشاركة المعرفة
استيعاب المعرفة
علاقة ارتباط
علاقة تأثير

شكل (١) المخطط الفرضي للبحث

المصدر: من اعداد الباحث

سادساً: حدود البحث

أُجرى الدراسة ضمن حدود رئيسة هي:
١- **الحدود المكانية:** والتي تمثلت جامعة واسط.
٢- **الحدود الزمنية:** تتضمن الحدود الزمانية مدة إعداد البحث التطبيقي في مجال البحث، المتمثلة بزيارات الباحث جامعة واسط من أجل الوقوف على تشخيص مشكلة البحث ميدانا"، وتوزيع الاستبانة التجريبية واعادتها من عينة الدراسة والتي استغرقت المدة بين (٢٠/٨/ ٢٠٢٥) ولغاية (٢/١/٢٠٢٦)
٣- **الحدود البشرية:** والتي تمثلت عينة من الموظفين في جامعة واسط.

سابعاً: مجتمع البحث وعينته

يمثل المجتمع جميع عناصر المشكلة او الظاهرة المراد دراستها في حين تمثل العينة جزءا من مجتمع الدراسة الكلي تحمل الصفات والخصائص التي يتسم بها اغلب افراد المجتمع، وتكون العينة ممثلة للمجتمع عند اجراء الدراسة عليها، وتعمم نتائجها على بقية افراد المجتمع.

اختار الباحث (جامعة واسط) للبحث، وزع الباحث ١٠٠ استبانه على عينة الموظفين وقد تم استرجاع (١٠٠) صالحة للتحليل.

المبحث الثاني: الجانب النظري

الادارة الالكترونية للموارد البشرية وتوظيف التراكم المعرفي للموارد البشرية

اولاً: - مفهوم الادارة الإلكترونية للموارد البشرية

تُعدّ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية(e-HRM) مصطلحا حديثا نسبيا يستخدم تكنولوجيا المعلومات لدعم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، لا سيما من خلال استخدام تقنية الويب.تلعب ادارة الموارد البشرية الإلكترونية دورا رئيسيا في استقطاب نوع جديد من الموارد البشرية يتميز بالخبرة والمعرفة العالية، والقدرة المتميزة، ويُعزز ذلك تبني النهج الإلكتروني لادارة الموارد البشرية، الذي يوفر حلولا تقنية تغطي مهام وظيفة الموارد البشرية المتعددة. (Mondy & Noe , 2005 : 4)

وتوفر عملية التدريب والتطوير الالكتروني فرصة للموظفين لتنمية مهاراتهم، مثل تقديم افكار جديدة ومقترحات مبتكرة تُسهم في حل المشكلات وتطوير اليات العمل، مما يجعل المؤسسات اكثر استدامة، بالاضافة الى توزيع ونشر المعرفة بين اعضاء المؤسسة. ويعد التدريب عن بعد وسيلة لاكتساب المعرفة من الاخرين أيضا. تعتمد إدارة المعرفة بشكل كبير على الموارد البشرية والاجتماعية لذا من الضروري إدراك اهميتها ليس له حدود او وسيلة محددة، والعامل المشترك بين التدريب الالكتروني وادارة المعرفة هو التركيز على كيفية تمكين المؤسسات والافراد من تحسين عملية اكتساب المعرفة على انها استبدال المعاملات الورقية التقليدية في ادارة الموارد البشرية واحلال المكتب الالكتروني عن طريق استخدام تكنولوجيا المعلومات الذي يؤدي الى تحقيق الرضا الوظيفي الذي ينعكس على اداء الموظفين . (Dessler , 2019 : 4)

وكذالك اشار اليها (Armstrong & Taylor , 2020 : 3) ان الادارة الالكترونية للموارد البشرية تستخدم تكنولوجيا المعلومات في تنفيذ انشطتها كافة التي تبدا من التخطيط واستقطاب الموارد البشرية الى الاحتفاظ بالأفضل منهم. و عرّفت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأنها طريقة لتطبيق استراتيجيات وسياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية في المؤسسات من خلال الدعم الواعي والمباشر والاستخدام الأمثل للقنوات القائمة على تكنولوجيا الويب

ويعرفها (Bendusa , 2019 : 1) هي احد اشكال تكنولوجيا المعلومات التي يستخدمها مديروا ادارة الموارد البشرية لكي يتمكنوا من دمج استراتيجيتهم مع استراتيجية المنظمة لتحقيق اهدافهم المتمثلة بتقديم خدمات للعاملين وبأقل التكاليف باستخدام الحاسوب والانترنيت.

ثانياً: - أهمية الادارة الإلكترونية للموارد البشرية

ان اهمية الادارة الالكترونية للموارد البشرية تتجلى في النقاط التالية : (Al mashrafi , 2020 : 2) (Nayananjalee & Alwis , 2020 : 4)

١. تحسين ادارة المواهب والمعرفة عن طريق الاختيار والتوظيف الالكتروني والتقييم الذاتي وادارة الاداء الإلكتروني وتوصف الادارة الإلكترونية بانها تحوي نظام ادارة الوثائق الالكترونية للمؤسسة.
٢. تنسيق ادارة المستندات، ويساعد العاملين من تقليل الوقت في البحث عن المستندات الورقية لان نظام مركزي يقوم بخزن تلك المستندات في مستودع واحد مما يقلل كلفة التخزين المادي للمستندات مع المستندات المخزونة الكترونيا.
٣. التعامل بكفاءة وفاعلية مع المتغيرات المختلفة وبهذا تكون المؤسسات قادرة على تحقيق الريادة في اعمالها يذكر هي سياسة وعملية مخطط تفصيلي للتصميم الموارد البشرية الكترونيا ويعد استخدام الموارد البشرية الاساسية فرصة لاستخدام المعلومات المخصصة للموظفين وتكون الخدمة الكترونية التي تستخدم في ادارة الموارد البشرية وهذا يعني امكانية التغيير في وظائف الموارد البشرية التقليدية جميعها.
٤. سهولة الوصول إلى معلومات شاملة وتطبيقية عن جميع الموظفين، مقدمة من الموظفين أنفسهم.
٥. مساعدة الإدارة في عملية صنع القرار.
٦. وعي الموظفين بأنواع المعلومات التي يمكن للمنظمة الوصول إليها عنهم.

ثالثاً: ابعاد الادارة الالكترونية للموارد البشرية

١. التخطيط الإلكتروني

هو عملية ديناميكية نحو الاهداف طويلة وقصيرة الامد ممكنة التجديد والتطوير المستمر الذي يهدف الى وضع الاهداف وتحقيقها ، حيث يمارس التخطيط الالكتروني الموارد البشرية التقليدية بشكل رقمي داخل المؤسسة التعليمية حيث تكون هناك فكرة لتقسيم العمل الاداري والقائمين بأعمال التنفيذ في ظل الإدارة الالكترونية فجميع الموظفين يساهموا بالتخطيط الالكتروني عن كل فكرة تنشا في كل وقت وتحويلها الى فرص عمل ناجحة (Varma , 2010 : 39)

واشار الادارة الالكترونية تؤثر في تطوير عملية التخطيط ، حيث يكون للتخطيط الالكتروني زيادة في قدرة المنظمة على تفعيل ودعم القرارات ، وجعل الوقت متاح امام صاحب اتخاذ القرار في ظل الثورة التكنلوجية المعلوماتية ، والقدرة على التواصل باستخدام البريد الإلكتروني واستعداد فريق التخطيط الالكتروني للتفاعل مع موقع ويب المسح من المسلم به ، حيث يكون استخدام الاستطلاع عبر الإنترنت. يعد التخطيط الالكتروني اهم وظائف إدارة الموارد البشرية الالكترونية حيث يقدم الى الادارة آليات تسهل عملية جمع واستعادة وتحديث البيانات المتعلقة بمعرفة ومهارات وكفاءات موظفي المنظمة. (Al-Salmi , 2013 : 117)

٢. الاختيار والتوظيف الإلكتروني

ان الاختيار الالكتروني يعتبر احد الاهداف الرئيسة لعملية التوظيف الالكتروني عبر مشاركة الوظائف الشاغرة مع اكبر عدد من المرشحين المحتملين، وهذا يعني جذب المتقدمين الرئيسيين وتصنيف من لديهم المهارات اللازمة للوظيفة المعروضة بأنظمة التوظيف عبر الإنترنت ، اذ لا يمكن للمؤسسات مشاركة التفاصيل المهمة حول الوظائف المتاحة فحسب ، بل يمكنها مشاركة معلومات اكثر تحديدا ايضا مثل توصيف الوظائف او ثقافة المؤسسة او هوية العلامة التجارية وحوافز العمل الاختيار الإلكتروني تمكن ممارسي الموارد البشرية من تقليل الوقت والموارد الأخرى اللازمة لإدارة عملية الاختيار نظرا لان التوظيف التقليدي مناسب ومكلف ، ويتعين على المنظمات اعتماد استراتيجيات من شأنها تقليل الوقت والمال المستخدم.
ان التوظيف عبر الانترنت أصبح اكثر شيوعا في العقد الحالي، وتحتاج المنظمات التي ترغب في الحفاظ على قدرتها التنافسية الى اعتماد استراتيجيات توظيف إلكترونية نفهم ان التوظيف الالكتروني يمكن عده العملية التي يجري بواسطتها اعلان ارباب العمل عن فرص العمل ويشاركونها عن طريق منصات قائمة على الويب او الإنترنت.(Malkawi , 2018 : 147)

٣. التعويض الإلكتروني

يُعد التعويض الإلكتروني اداة مهمة لجذب والاحتفاظ بالعاملين الماهرين و تحفيز المواهب والقدرات لديهم واللازمة للبقاء على المدى الطويل وإدارة هذه العملية في ضوء التطورات التكنولوجية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية إلى جانب ذلك يمكن الاستفادة من التعويضات الإلكترونية في لحفاظ على المساواة في الاجور اشار (Strohmeier , 2007 : 24)
التعويض الإلكتروني هو أساس الويب ، بدلا من جهاز كمبيوتر قائم على خادم العميل او كمبيوتر شخصي حيث يسمح للمديرين والعاملين بأداء إدخال البيانات الذاتية والبيانات المعالجة عن بعد ، ويمثل التعويض الالكتروني تحسين ممارسة تصميم وادارة برامج التعويضات والأدوات التي يمكن ان تزيد من الوصول الى المعلومات المهمة وبهذا تحقق انظمة المكافآت والتعويضات الالكترونية للمنظمة ميزة تنافسية اذا تعمل التطبيقات الالكترونية التي تستخدم لادارة التعويضات من جمع وتخزين ومعالجة وتحليل وتوزيع البيانات والمعلومات لتعويض اي شخص في اي وقت كان مع الوصول الى معلومات اي شخص في اي وقت (Shah et al., 2020 :13)

توظيف التراكم المعرفي للموارد البشرية

أولاً: ـ مفهوم التراكم المعرفي

ويعدّ تطوير مهارات الموظفين مسؤولية الموارد البشرية التي يجب ان تعالج العديد من اوجه القصور، مثل فجوات المعرفة وتؤثر ممارسات ادارة الموارد البشرية، كالتدريب والتطوير، على عمليات إدارة المعرفة وسلوكيات ما قبل ادارة المعرفة (Dalkir ,2017 :39)
بشكل عام في العديد من المجالات مقارنة بتلك المستخدمة بشكل شائع في راس المال الفكري وكذلك في ادارة المعرفة، حيث انه يتضمن عمليتين رئيسيتين (عملية الانشاء، وعملية الاكتساب) للمعرفة المتاحة داخل وخارج المنظمة وبناء على ذلك، يعد اكتساب المعرفة انعكاسا لظاهرة باتت اهم من مجرد كمية المعرفة المطلوبة للموارد البشرية التي تحتاج الى المعرفة في تنفيذ عملياتها وانشطتها. ومن الظواهر التي بدأت مع العصر الحديث استخدام الوسائط الالكترونية لتوفير المعلومات والبيانات بسهولة اكبر من ذي قبل كما تواجه المنظمات المعاصرة منافسة شديدة مع منافسيها، مما يساعدها على البقاء والنمو والحفاظ على ميزتها التنافسية من خلال استثمار الخبرات والمهارات والمعرفة المتاحة للموارد البشرية وكيفية استخدامها في ممارسات العمل الحالية، سواء كانت كبيرة ام صغيرة، لاكتساب ميزة تنافسية (Stadler et al ,2012 : 2)
يعتبر التراكم المعرفي مجموعة من العمليات بما في ذلك اكتساب المعرفة وانشائها وجمعها وتنظيمها وتكرارها ونشرها وتطبيقها ويمكن تركيز تراكم المعرفة في مجال المنظمات حيث يدرس قدرتها على تسهيل تحويل المعرفة إلى ذكاء جماعي يمكن تسخيره لتعزيز الاداء التنظيمي، وهو مجموعة من الخبرات والقدرات والكفاءات والاساليب المختلفة والتي ينبغي استثمارها من قبل المنظمة لتحقيق ميزة تنافسية.
وكذلك يعبر التراكم المعرفي على انه عملية تتمكن خلالها المنظمة من امتصاص تيارات المعرفة الداخلية والخارجية الجديدة وتوظيفها في اعادة بناء هيكل المعرفة الخاص بها وتطبيقها ويجب ان تكون قادرة على بناء بيئة لاكتساب المعرفة والمعلومات. (Akram et al.,2020:119)

ثانياً: ـ أهمية التراكم المعرفي للموارد البشرية

تتضمن اهمية التراكم المعرفي من خلال النقاط الاتية (Stadler et al,2021 :2)

١. **تعزيز الفهم العميق للموضوعات**
يساعد التراكم المعرفي على بناء فهم مترابط للمعارف، فكل معلومة جديدة ترتبط بما سبقها، مما يخلق صورة شاملة ودقيقة للموضوع.
٢. **تحسين القدرة على التحليل واتخاذ القرار**
كلما تراكمت المعرفة، ازدادت قدرة الفرد على تقييم المعلومات والتمييز بين الصحيح والخطأ، واتخاذ قرارات مبنية على اسس قوية بدلا من الانطباعات السطحية.

٣. عزيز الإبداع والابتكار

الابداع غالباً ياتي من الجمع بين افكار قديمة ومعارف جديدة بطريقة مختلفة. التراكم المعرفي يوفر المادة الخام التي تستخدم لتوليد افكار مبتكرة.

٤. تطوير المهارات الأكاديمية والمهنية

الخبرات المتراكمة والاطلاع المستمر يزيدان من كفاءة الفرد المهنية والعلمية، مما ينعكس على جودة الاداء في العمل والبحث.

٥. تعزيز الهوية الثقافية والوعي المجتمعي

المعرفة التاريخية والثقافية المتراكمة تقوّي الانتماء والوعي بالقضايا الاجتماعية والسياسية، وتمكّن من بناء راي عام ناضج.

ثالثاً: - ابعاد التراكم المعرفي للموارد البشرية

تم الاعتماد نموذج الباحث (Barners,2016:42)

البعد الأول تكامل المعرفة

يؤدي التكامل المعرفي دورا هاما في تسهيل تطبيق المعرفة ومشاركتها مع الآخرين، فضلا عن رفع مستوى التعلم والمهارات والخبرات لدى العاملين لابتكار افكار جديد للمنظمة لرفع ادائها ومنافسة مع مع ملاحظة ان الظروف المتطورة في العلوم التكنولوجية سوف تؤدي الى اصلاحات تؤثر على انظمة الموارد البشرية في المنظمة، اذ أصبحت التكنولوجيا ضرورة لمواجهة التغييرات في البيئة والتي من الواجب على الموارد البشرية في المنظمات مواكبة هذا التغييرات لاكتساب معرفة جديدة نتيجة استخدام التكنولوجيا الجديدة فهي تزيد من جودة التعلم ورفع مستوى اداء المنظمة، وهنا يبرز التكامل المعرفي في مساعدة الموارد البشرية على تطوير مهاراتهم ومعارفهم (Dalkir ,2017 :39)

البعد الثاني مشاركة المعرفة

تم تعريف التشارك المعرفي بانه عملية نقل الافكار والرؤى والحلول والخبرات من شخص الى الاخر، وتبادل المعلومات من مصدر نشوئها الى مكان اتصالها وتعزيز التفاعل بين مستخدميها وهذا التعريف يؤكد على فكرة مهمة وهي ان التشارك المعرفي يركز بصورة عامة الى عملية نقل المعرفة بين الاقرار من اجل الوصول الى مستوى اداء عالي داخل المنظمة والمنافسة مع الآخرين ، كما تمت دراسة مشاركة المعرفة عبر الحدود التنظيمية للمنظمة، وفي مجالات متنوعة ابرزها تطوير المنتجات الجديدة وادخال البرمجيات المتقدمة اليها، وكذلك الهياكل القائمة على العمل الفرق والعلاقات الشبكية، ذكاء الأعمال وتحديات الاتصالات عن بعد ومع ذلك يتضمن مشاركة المعرفة جزئيين الاول على المستوى الجزئي بين الافراد، والثاني على المستوى التنظيمي المشترك بين المنظمات، من خلال التراكم المعرفي للموارد البشرية(Salehi, 2022:76)

البعد الثالث استيعاب المعرفة

يشمل هذا المفهوم القدرة على جمع ومعالجة المعرفة ذات الصلة بعمليات المنظمة، المستمدة من المصادر الداخلية والخارجية، وبالتالي انشاء أساس للاعتراف بالمعرفة الجديدة واكتسابها وتطبيقها وتتأثر القدرة على الاستيعاب بشكل كبير بالتزام المنظمة بالبحث والتطوير، فضلاً عن كفاءتها في استخلاص الافكار من العمليات الحالية وجمع المعلومات ذات الصلة ويتم تسهيل عملية استيعاب المعرفة بشكل اكبر من خلال تحليل التغييرات التي تحدث داخل البيئة الخارجية والتعديلات في البيئة الداخلية ومن الضروري ان تظل المنظمات منسجمة مع التطورات التي تحدث في هذه المتغيرات حيث ان فهم المحددات التي تعزز او تعرقل استيعاب المعرفة، الى جانب فحص تداعياتها. (Lang et al., 2021:313)

المبحث الثالث: الجانب العملي

اولاً: عرض نتائج البحث وتحليلها وتفسيرها

من اجل التعرف على مستوى توفر متغيرات البحث بابعاده بشكل اكثر دقة تم تحديد مستوى الاستجابات وفق المتوسطات الحسابية من خلال تحديد إنتماءها لأي فئة وكونَ استبانة البحث تعتمد على مقياس ليكرت الخماسي (اتفق بشدة – لا اتفق بشدة) فان هنالك خمس فئات تنتمي لها المتوسطات الحسابية وتحدد الفئة من خلال ايجاد طول المدى 5-1= 4)، ومن ثم قسمة المدى على عدد الفئات (5) (4 \ 5 = 0.80).

ثانياً: الوصف الاحصائي الخاص بمتغير الادارة الالكترونية للموارد البشرية:

يوضح الجدول (١) موجز الابعاد لمتغير الادارة الالكترونية للموارد البشرية كذلك المعدل العام للمتغير فيما يخص المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ودرجة الاجابة والاهمية الترتيبية اذ يلاحظ من خلال بيانات الجدول اعلاه بانَ بعد التعويض الالكتروني حصل على المرتبة الاولى بترتيب الابعاد حسب اجابات عينة البحث، اما اقل بعد فقد كان من نصيب الاختيار والتوظيف الالكتروني، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير الادارة الالكترونية للموارد البشرية معتدل (٣,٣١٦) وبانحراف معياري (٠,٥٥١).

الجدول (١): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الإجابة والأهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير الادارة الالكترونية للموارد البشرية (N= ١٠٠)

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف%	الاهمية النسبية%	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
التخطيط الإلكتروني	٣,٣٤٧	١,٠٤٣	٣٠,٩٥١	67.692	معتدل	٢
الاختيار والتوظيف الإلكتروني	٣,١٦٥	١,٠٣٠	٣٢,٦٥٦	63.076	معتدل	٣
التعويض الإلكتروني	٣,٤٠٤	١,٠٠٩	٢٩,٩١٤	68.112	معتدل	١
المعدل العام لمتغير الادارة الالكترونية للموارد البشرية	٣,٣١٦	٠,٥٥١	١٦,٦٥٦	66.294	معتدل	-

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel).

ثالثاً: الوصف الاحصائي الخاص بمتغير التراكم المعرفي للموارد البشرية

يتضح من خلال الجدول (٢) المعدل العام لمتغير ادارة الاداء، اذ يلاحظ من خلال بيانات الجدول اعلاه بانَ بعد مشاركة المعرفة حصل على المرتبة الاولى حسب إجابات عينة البحث، اما اقل البعد بعد استيعاب المعرفة حصل على المرتبة الأخيرة، وبشكل عام كان المتوسط الحسابي العام لمتغير ادارة الاداء **(٣,٠٦٧)** وبانحراف معياري عام بلغ **(٠,٧١٦)**

الجدول (٢): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الإجابة والأهمية الترتيبية للأبعاد الرئيسة لمتغير التراكم المعرفي للموارد البشرية (١٠٠ =N)

الفقرات	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف%	الاهمية النسبية%	مستوى الفقرات	ترتيب الفقرات
تكامل المعرفة	٣,٠٦٠	١,١٣٠	36.807	٦١,٣٩٨	معتدل	٢
مشاركة المعرفة	٣,٢٠١	٠,٩٨٧	٣٠,٤٥٦	٦٤,٠٦٤	معتدل	١
استيعاب المعرفة	٢,٩٣٧	١,١٤٠	38.802	58.742	معتدل	٣
المعدل العام لمتغير التراكم المعرفي للموارد البشرية	٣,٠٦٧	٠,٧١٦	23.297	61.398	معتدل	-

المصدر: اعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برامج (SPSS V.23 ; Microsoft Excel)

رابعاً: اختبار الفرضيات

من اجل إكمال متطلبات اختبار الفرضيات الخاصة بالبحث فان هذه الفقرة تتضمن جانبين الاول يتعلق باختبار علاقات الارتباط بين متغيرات البحث (الادارة الالكترونية للموارد البشرية والتراكم المعرفي للموارد البشرية) اما الجزء الثاني فيتعلق باختبار العلاقات التأثيرية المباشرة وغير المباشرة بين تلك المتغيرات

١ـ الفرضية الرئيسة الاولى:

(توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والتراكم المعرفي للموارد البشرية)
بهدف قبول الفرضية الرئيسة الاولى من عدم قبولها قام الباحث باختبار قيمة معامل الارتباط البسيط باستخدام اختبار (Sig. 2-tailed) للوقوف على المعنوية للعلاقة بين متغير تصميم الوظيفة (المستقل) ومتغير ادارة الاداء (التابع), إذ بلغت قيمة معامل الارتباط البسيط بينهما (٥٢٣. **) وتشير هذه القيمة الى قوة العلاقة الطردية بين المتغيرات ، وإن ما يدعم ذلك معنوية علاقة الارتباط التي ظهرت عند مستوى معنوية (1%) وبدرجة ثقة بلغت (99%) عند مستوى معنوية (1%) أي أنّ نتيجة القرار مقبولة بدرجة ثقة قدرها (99%) والجدول (٣) يوضح تلك العلاقة.

الجدول (٣): مصفوفة معاملات الارتباط بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والتراكم المعرفي للموارد البشرية

Correlations			
الادارة الالكترونية للموارد البشرية	**التراكم المعرفي للموارد البشرية**		
٥٢٣. *	**1**	**Pearson Correlation**	**الادارة الالكترونية للموارد البشرية**
.000		**Sig. (2-tailed)**	
١٠٠	**١٠٠**	**N**	
1	**٤٢٢. ****	**Pearson Correlation**	**التراكم المعرفي للموارد البشرية**
	.000	**Sig. (2-tailed)**	
١٠٠	**١٠٠**	**N**	
****. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**			

٢- الفرضية الرئيسة الثانية:

(يوجد تأثير ذات دلالة معنوية بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعاده على التراكم المعرفي للموارد الشرية بابعادة)

استخدم الباحث لاختبار فرضيات التأثير المباشرة والتأثير الغير المباشر (النموذج الوسيط) النموذج الهيكلي (Structural Model) باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية من خلال استخدام برنامج (Amos. V.20). ويتكون النموذج الهيكلي من مجموعة من المتغيرات المستقلة والمعتمدة، اذ ترتبط المتغيرات المستقلة مع المتغيرات المعتمدة من خلال سهم ذو اتجاه واحد (مسارات الانحدار).

جدول (٤): تقديرات نموذج التأثير بين متغير الادارة الالكترونية للموارد البشرية متغير التراكم المعرفي للموارد البشرية

P	C.R.	S.E.	Estimate	Indep. Variable	Path	Med. Variable
***	٦,٣٤٥	.٠٤٧	٠,٣٥٧	الادارة الالكترونية للموارد البشرية	<---	التراكم المعرفي للموارد البشرية

Regression Weights (Group number1-Default model)

إذ يتضح من خلال الجدول (4) بأن قيمة معامل الميل الحدي (β) البالغ (٠,٣٥٧). بأن زيادة مستويات توافر ادارة الموارد البشرية بمقدار وحدة واحدة من الانحرافات المعيارية سيؤدي إلى زيادة مستويات جودة المنتجات بنسبة (٤٧%) من وحدة انحراف معياري واحد وبناء على مخرجات النموذج الهيكلي لعلاقة التأثير بين المتغير المستقل والمتغير التابع تقبل الفرضية الرئيسة الاولى من فرضيات التأثير.

المبحث الرابع: الاستنتاجات والتوصيات

اولاً: الاستنتاجات

توضيح اهم الاستنتاجات التي توصل اليها الباحث من جراء عملية البحث، ومن خلال الاتي:

١. اظهرت نتائج التحليل الوصفي ان مستوى تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية جاء بمستوى متوسط يميل الى الارتفاع، اذ بلغ الوسط الحسابي العام (٣,٣١٦) مع انحراف معياري (٠,٥٥١)، مما يدل على وجود توجه ايجابي لدى المنظمة نحو تبني الممارسات الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية، مع وجود تباين محدود نسبيا في اراء افراد العينة.
٢. حقق بعد التعويض الالكتروني اعلى وسط حسابي بلغ (٣,٤٠٤) بانحراف معياري (١,٠٠٩)، مما يشير الى ان المنظمة تولي اهتماما اكبر بتطبيق الانظمة الالكترونية في ادارة الاجور والحوافز والمكافآت، مقارنة ببقية ابعاد الادارة الالكترونية للموارد البشرية
٣. جاء بعد التخطيط الالكتروني للموارد البشرية بوسط حسابي (٣,٣٤٧) وانحراف معياري (١,٠٤٣)، وهو ما يعكس اعتمادا متوسطا على الادوات الالكترونية في تخطيط الاحتياجات الحالية والمستقبلية من الموارد البشرية، مع وجود تباين في مستوى التطبيق بين الوحدات التنظيمية.
٤. سجل بعد الاختيار والتوظيف الالكتروني ادنى وسط حسابي بين ابعاد الادارة الالكترونية للموارد البشرية بلغ (٣,١٦٥) بانحراف معياري (١,٠٣٠)، الامر الذي يشير الى ضعف نسبي في توظيف التقنيات الالكترونية في استقطاب واختيار الكفاءات مقارنة ببقية الابعاد.
٥. بينت النتائج ان مستوى التراكم المعرفي للموارد البشرية جاء بمستوى متوسط، اذ بلغ الوسط الحسابي العام (٣,٠٦٧) مع انحراف معياري (٠,٧١٦)، مما يدل على امتلاك العاملين قدرا مقبولا من المعرفة المتراكمة، الا أنه لم يصل الى المستوى المامول.
٦. حصل بعد مشاركة المعرفة على اعلى وسط حسابي ضمن ابعاد التراكم المعرفي بلغ (٣,٢٠١) بانحراف معياري (٠,٩٨٧)، مما يعكس وجود بيئة تنظيمية تشجع نسبيا على تبادل المعرفة والخبرات بين العاملين.
٧. جاء بعد تكامل المعرفة بوسط حسابي (٣,٠٦٠) وانحراف معياري (١,١٣٠)، مما يشير الى ان عمليات ربط المعرفة الفردية وتحويلها إلى معرفة تنظيمية ما تزال بحاجة إلى مزيد من الدعم والتطوير.
٨. سجل بعد استيعاب المعرفة ادنى وسط حسابي بلغ (٢,٩٣٧) بانحراف معياري (١,١٤٠)، وهو ما يدل على ضعف قدرة العاملين على استيعاب وتطبيق المعرفة الجديدة، ويعكس الحاجة إلى تعزيز برامج التعلم والتدريب المستمر.
٩. تشير النتائج بصورة عامة الى ان الارتقاء بمستوى تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية يمكن ان يسهم بشكل اكبر في تعزيز التراكم المعرفي للموارد البشرية، ولاسيما في بعدي استيعاب المعرفة وتكاملها.

ثانياً: التوصيات

١- ضرورة العمل على تعزيز تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية بشكل متكامل، وعدم الاكتفاء بتطبيق بعض الابعاد دون الاخرى، لما لذلك من دور في دعم بناء المعرفة التنظيمية وتحقيق التراكم المعرفي المستدام.
٢- الاهتمام بتطوير انظمة الاختيار والتوظيف الإلكتروني من خلال استخدام المنصات الرقمية وقواعد البيانات الذكية، بما يسهم في استقطاب الكفاءات ذات القدرات المعرفية العالية ودعم الرصيد المعرفي للمنظمة.
٣- الاستفادة من التقدم المحقق في نظم التعويض الالكتروني عبر ربط الحوافز والمكافآت بمستوى مشاركة المعرفة وتوظيفها، بما يشجع العاملين على التعلم المستمر وتبادل الخبرات.
٤- تعزيز التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية من خلال توظيف نظم معلومات الموارد البشرية في التنبؤ بالاحتياجات المعرفية المستقبلية، وتحديد الفجوات المعرفية والعمل على سدها.
٥- التركيز على تنمية بعد استيعاب المعرفة عبر تكثيف برامج التدريب الالكتروني، وورش العمل الافتراضية، وانظمة التعلم المستمر، بما يساعد العاملين على استيعاب المعرفة الجديدة وتطبيقها عمليًا.
٦- دعم مشاركة المعرفة وتكاملها من خلال انشاء منصات إلكترونية داخلية لتبادل الخبرات، وقواعد بيانات معرفية تسهم في حفظ المعرفة التنظيمية ومنع فقدانها.
٧- تشجيع الادارة العليا على تبني ثقافة تنظيمية داعمة للتحول الالكتروني والمعرفي، من خلال توفير البنية التحتية التقنية والدعم الاداري اللازم لتفعيل الادارة الإلكترونية للموارد البشرية.
٨- توصي الدراسة بإجراء بحوث مستقبلية تتناول متغيرات وسيطة او معدلة، مثل الثقافة التنظيمية او القيادة الالكترونية، لقياس دورها في تعزيز العلاقة بين الادارة الالكترونية للموارد البشرية والتراكم المعرفي للموارد البشرية.

References

1- Akram , T., Lei, S., Haider, M. J., & Hussain, S. T. (2020). The impact of organizational justice on employee innovative work behavior: Mediating role of knowledge sharing. Journal of Innovation & Knowledge, 5(2), 117-129.
2- Al Mashrafi, Khamis Ali Said. (2020*). Human Resource Management And The Electronic Human Resource (E-HRM): A Literature Review*. Nternational Journal Of Management And Human Science (IJMHS), Volume 4, Issue 2, Pages 44-53.
3- Al-Salmi, Alaa Abdul Razzaq. (2013). *Information Management Systems, Arab Organization for Administrative Development*. Cairo, Egypt, 3rd Edition, p. 117.
4- Armstrong, Michael & Taylor Stephen, Armstrong's. (2020). *Guide to Human Resource Management Practice*. 15th Edition, from Coogan's Google Electronic Publishing Page.
5- Bratianu , C. (2016). Knowledge dynamics. Management Dynamics in the Knowledge Economy, 4(3), 323-337.
6- Dalkir , K. (2017). Knowledge management in theory and practice. MIT press.
7- Dessler, G. (2019). Human Resource Management, Prentice Hall of India Private Limited, New Delhi.
8- Lane , J. N., Ganguli, I., Gaule, P., Guinan, E., & Lakhani, K. R. (2021). Engineering serendipity: When does knowledge sharing lead to knowledge production. Strategic management journal, 42(6), 1215-1244
9- Malkawi, N. (2018). *using electronic human resource management for organizational excellence-case study at social security corporation-Jordan*. International Journal of Engineering Technologies and Management Research, 5(5), 146-166.
10- Mondy, R & Noe. (2005). *Human resource management*. 9th edn, Person Education International, New Jersey, USA.
11- Nayananjalee W.T, Alwis, Chamaru De. (2020*). HR Professionals Perception towards Electronic Human Resource Management*, Department of Human Resource Management. https://www.sam-km.sk/sites/www.sam-km.sk/files/2020, 1-11.
12- Salehi , N. (2022). How to properly apply new external knowledge: the waterfall model of absorptive capacity and innovation. Journal on Innovation and Sustainability RISUS, 13(2), 73-83.
13- Shah, N., Michael, F., & Chalu, H. (2020). *The Influence of Electronic Human Resource Management Use and Organizational Success: A global conceptualization.* Global Journal of Management and Business Studies, 10(1), 9-28.
14- Stadler , R. (2021). Cultural Elements of Knowledge Management.
15- Varma , Shilpa . (2010). *Implications for Implementing Electronic Human Resource Management (E-HRM) Systems in Companies* . PhD thesis in Business Administration Philosophy, Patil University, Department of Business Administration