



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الأعمال // الدراسة الصباحية



إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في استدامة راس المال المعرفي

بحث مقدم إلى مجلس قسم إدارة الأعمال في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة ميسان كجزء من متطلبات نيل شهادة
البكالوريوس في إدارة الأعمال

من قبل الطالبان

حيدر احمد عبد الرضا ذو الفقار قاسم مناحي

بإشراف

م. احمد جاسم محمد

م 2024

1445 هـ

المستخلص

يهدف البحث في إبراز الدور الذي تؤديه إدارة الموارد البشرية الالكترونية في استدامة الرأس المال المعرفي وباعتباره احد عوامل النجاح وتشخيص وتفسير علاقة بين متغيرات البحث وإبعادها وتجلي مشكلة البحث من إن الجامعة تطبق بعض ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وليس بالشكل المتكامل ولما يجري عمليات تقييم ولمستوى المشاكل والتطبيقات التي تواجهها بالإضافة إلى مدى انعكاس هذه الممارسات على الرأس المال المعرفي واستدامته في الجامعة وتبرز اهمية البحث بكونه يهتم بالجوانب الالكترونية وتحقيق الميزة التنافسية للجامعة من خلال التقليل بتكاليف واعتمد الباحثان على لاستبانه كأداة رئيسية بجمع المعلومات والبيانات وتم توزيع (30) استبانه وكانت جميعها صالحة . اعتمد الباحثان على فرضيتان رئيسيتان خضعت للاختبار الإحصائي وتم استخدام برنامج التحليل (SPSS) وكانت ابرز النتائج التي توصل اليها الباحثان وهي ان جامعة ميسان تتبنى ممارسات ادارة المورد البشري الالكتروني وهذا ما تم توضيحه من خلال نتائج البحث العملي مما يعزز توجيه الجامعة نحو الاعمال الالكترونية في اغلب الوظائف اما متوصل اليه الباحثان من توصيات اشارت الى وضع برامج وخطط تدريبية مناسبة لتتقيف الافراد العاملين حول مفاهيم متغيرات البحث والنتائج الايجابية من استخدامها وما لها من مزايا تخفيض بتكاليف العمل والمحافظة على بيئة الاعمال

الكلمات المفتاحية : ادارة الموارد البشرية الالكترونية , الراس المال المعرفي

قائمة المحتويات

الصفحة	الموضوع
	الآية القرآنية
أ	الإهداء
ب	الشكر والعرفان
ج	ملخص البحث
1	المقدمة
7-2	الفصل الأول : منهجية البحث والدراسات السابقة
2	المبحث الأول : منهجية البحث
2	مشكلة البحث
2	اهمية البحث
3	اهداف البحث
3	المخطط الفرضي للبحث
4	فرضيات البحث
4	مجتمع البحث وعينة
4	أساليب جمع البيانات
7-6	المبحث الثاني : الدراسات السابقة
14-8	الفصل الثاني : الإطار النظري للبحث
11-8	المبحث الأول : المتغير المستقل
14-12	المبحث الثاني : المتغير التابع

22-15	الفصل الثالث : الإطار العملي للبحث
16-15	مجتمع البحث وعينته
20-16	الوصف الإحصائي للبحث
22-20	اختبار الفرضيات
23	الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات
23	الاستنتاجات
23	التوصيات
25-24	المراجع
34-28	الملاحق

قائمة الأشكال

الصفحة	عنوان الشكل
3	المخطط الفرضي للبحث
11	ابعاد المتغير المستقل
14	ابعاد المتغير التابع

قائمة الجداول

الصفحة	عنوان الجدول
6-5	الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل
7-6	الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع

قائمة الملاحق

الصفحة	عنوان الملحق
31-26	الاستبانة

المقدمة

التحول الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية أصبح ضروري بالنسبة لجميع المنظمات التي تسعى في تحسين وتطوير سلعها وخدماتها وتسهيل وصولها إلى المستفيد وان التحول الإلكتروني برنامج شامل يمس كل أقسام المنظمة وتواجه .

يعتبر المورد البشري ثروة أساسية والتي يتوقف المستقبل على تطويرها وخصوصاً في مجال الإداري ، وأصبح أكثر استعمال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات عنصر أساسي في تنمية ولاسيما المنظمة التي أصبحت تهدف إلى بث الوعي والمعرفة لدى الموظفين من جهة ، وصقل المهارات والقدرات وتحسين الإنتاجية والأداء وزيادة فاعليتها من جهة أخرى وهذا ما أدى إلى ظهور إدارة المورد البشري الإلكتروني كتوجه جديد تقوم على استخدام الوعي لتقنية المعلومات والاتصالات في ممارسة المورد البشري الإلكتروني .

تصاعدت أهمية المعلومات مع ظهور الاقتصاد المعرفي وتعظيم دور المعرفة كوحدة إنسانية قائمة على خبرات الأفراد وقدراتهم في التوليد والابتكار للمعرفة الجديدة ، واكتشاف آخر يأخذ الطريقة إلى مركز الاهتمام وبشكل متزايد هو ما يعرف عند الإداريين الرأس المال المعرفي والذي يعتبر قاعدة للثروة وتدفق حيوي للقيمة والخدمات والمنتجات الجديدة . يعتبر رأس المال المعرفي أمر في غاية الأهمية وله القدرة في تطوير والاحتفاظ بالموظفين ويشكل تحدي كبير لخبراء الموارد البشرية ، لعل أكثرها وأهمها هو جذب نوعية جديدة من الموارد البشرية وتتميز بمعرفة عالية وقدرتها المتميزة وبما يساعد في الاعتماد على التوجيه الإلكتروني لإدارة الموارد البشرية وتقديم حل تقني يغطي مهام متعددة الوظائف إدارة الموارد البشرية . البحث يهدف إلى إبراز الدور الذي تؤديه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وباعتبارها إحدى عوامل النجاح .

يتكون هيكل البحث من أربعة فصول ، يتمثل الفصل الأول بالإطار العام للبحث والذي بدوره يقسم إلى مبحثين الأول منهجية البحث والمبحث الثاني الدراسات السابقة ، الفصل الثاني هو الإطار النظري للبحث والذي قسم إلى مبحثين المبحث الثاني يتناول المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) من مفاهيم أهمية ابعاد ، في حين تناول المبحث الثاني المتغير التابع (الرأس المال المعرفي) ، الفصل الثالث يتضمن الإطار العملي للبحث ويضمن ثلاث مباحث ، وأخيراً الفصل الرابع يقسم إلى مبحثين المبحث الأول الاستنتاجات التي توصل إليها الباحثان ، والمبحث الثاني التوصيات .

الفصل الأول : منهجية البحث والدراسات السابقة

المبحث الأول – منهجية البحث

توطئة

هذا المبحث يتناول القواعد الأساس للبحث والتي تعتبر دليل لكل باحث ومنهجية البحث تقوم بتحديد مسار البحث بوضوح وتحدد مشكلة البحث وأهميتها وأهدافها ووضع المخطط الفرضي المناسب والذي يتمثل الخارجة للبحث الحالي وبما يلي ستبرز المفردات التي تتشكل منها منهجية البحث .

اولا // مشكلة البحث

في ظل التغيرات المتلاحقة والسريعة في بيئة العمل المنظمات وزيادة التحدي التي تواجهها المنظمات أصبح إلزام عليها التفكير في كيفية الاستمرار والبقاء في ظل هذه التحديات والتغيرات ، لذلك توجهت المنظمات الى الاهتمام برأس مال المعرفي نظراً لأهميته وقيمه في نجاح المنظمات ومقدرته على مواجهة التحديات والتكيف مع التغير في البيئة المحيطة وان العالم يشهد موجة سريعة بالتغير في كافة المجالات من تطور التقني والتكنولوجية وتعبر عنها بظاهرة العولمة وهذه الظاهرة مست جميع متطلبات الحياة ومنها منظمة الأعمال والعلماء يهتمون بإدارة الموارد البشرية الخاصة في العقود الأخير . وعليه يسعى البحث في الإجابة عن التساؤلات التالية :

1. هل توجد علاقة ارتباط في توظيف إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها في استدامة رأس المال المعرفي ؟
2. ما مستوى ممارسة إدارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمة المبحوثة ؟
3. ماهو دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية في استدامة رأس المال المعرفي في المنظمة المبحوثة؟
4. ما مستوى تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تحقيق استدامة رأس المال المعرفي في المنظمة المبحوثة ؟

ثانيا // أهمية البحث

- تحدد أهمية البحث من تأثير المتغيرات والموضوعات التي يتم المناقشة فيها ويمكن بلورة أهمية البحث بالنقاط التالية :
1. توضيح نشاط العدسة في المنظمة التي تتبنى النجاح الريادي .
 2. يجمع بين متغير يتميز بحدائته وقلة دراسته في المنظمات (العدسة الإستراتيجية) وبيان مدى تأثيره في متغير المنظمات تسعى في تبنيه (النجاح الريادي) .
 3. تعد ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مفتاح النجاح الاستراتيجي للمنظمة.
 4. – ان استخدام الطرائق الحديثة في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية يصحح ويعزز مقدرات رأس المال المعرفي .

5. تساعد عملية تقويم الاداء الاستراتيجي على تحديد نقاط القوى والضعف لدى المنظمات وخاص فيما يتعلق بالفرد العاملين ومعالجة الضعف فيها .

6. ان اهمية التركيز على ممارسات ادارة الموارد البشرية يحقق استدامة رأس المال المعرفي.

ثالثاً // اهداف البحث

الهدف من البحث يتمثل بمعرفة دور إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها في استدامة رأس المال المعرفي في المنظمة المبحوثة ، ويمكن تحديد الأهداف الأخرى بالنقاط التالية :

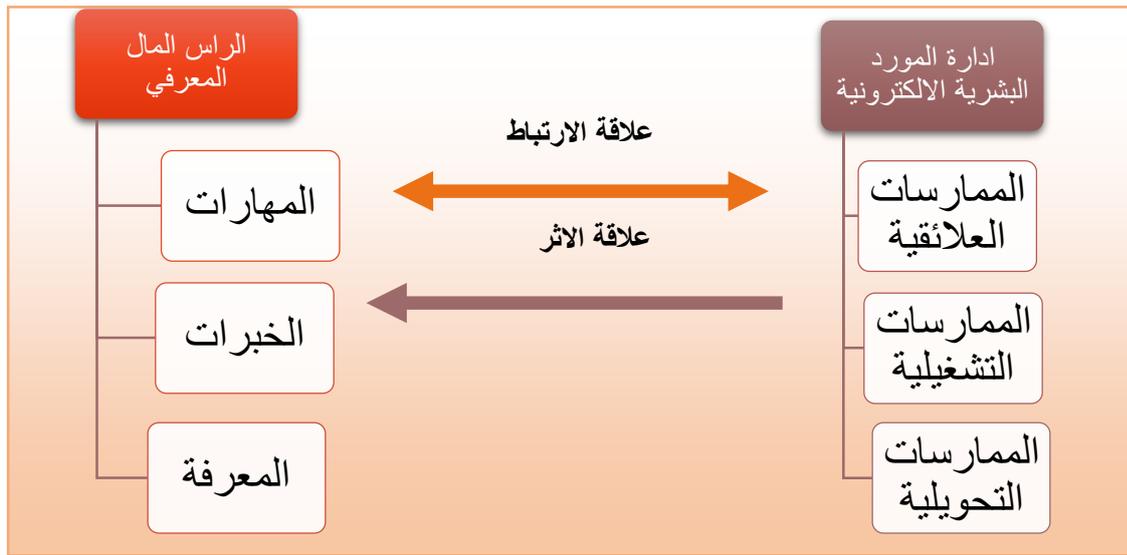
1. التعرف على مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية و استدامة رأس المال المعرفي .
2. تحديد العلاقة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعادها و الرأس المال المعرفي بإبعاده .
3. ما مدى تأثير ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الرأس المال المعرفي في المنظمة المبحوثة.
4. النهوض بمستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتطويرها عن طريق الاستخدامات الحديثة بغية وضع البرامج التدريبية والتطويرية والتي من شأنها تحقيق الاستدامة المعرفية.
5. اعطاء المنظمة موضوع البحث تصور واضح وشامل عن الدور الالكتروني لإدارة الموارد البشرية في استدامة مكوناتها التي تمتلكها من رأس المال المعرفي..

رابعاً // المخطط الفرضي للبحث

النموذج الفرضي للبحث يوضح المتغيرات قيد البحث وعلاقتي الارتباط والأثر بين متغيرات البحث وإبعاده :

المتغير المستقل : إدارة الموارد البشرية الالكترونية والتي تتمثل بالإبعاد التالية (الممارسات العلائقية , الممارسات التشغيلية , الممارسات التحويلية)

المتغير التابع : الرأس المال المعرفي والذي يتمثل بالإبعاد الآتية (المهارات , الخبرات , المعرفة)



الشكل (١) المخطط الفرضي للبحث

المصدر من إعداد الباحثان

خامساً // فرضيات البحث

تقسم فرضيات البحث إلى الفرضيات الرئيسية :

الفرضية الرئيسية الأولى : توجد علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية بإبعاده (الممارسات العلانقية، الممارسات التشغيلية، الممارسات التحويلية) والرأس المال المعرفي في أبعاده (الخبرة ، المهارة ، المعرفة).

الفرضية الرئيسية الثانية : توجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية إدارة الموارد البشرية الالكترونية بإبعاده (الممارسات العلانقية ، الممارسات التحويلية ، الممارسات التشغيلية) في الرأس المال المعرفي وأبعاده (القدرة ، الخبرات ، المعرفة) .

سادساً // حدود البحث

يتحدد البحث الحالي :

الحدود المكائنية : اقتصرت على جامعة ميسان في كلية الإدارة والاقتصاد

الحدود البشرية : تمثلت الحدود البشرية بـ (رؤساء الأقسام العلمية ، معاون العميد الإداري والعلمي ، مسؤول الشعب ، موظفين الكلية)

الحدود الزمانية : امتدت الحدود الزمانية من (2024/2/1 الى 2024/5/1)

الحدود الموضوعية : انحصر موضوع البحث في (إدارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في استدامة راس المال المعرفي)

سابعاً // مجتمع وعينه البحث

مجتمع البحث : جامعة ميسان كلية الإدارة والاقتصاد

عينة البحث : رؤساء الأقسام العلمية ، معاون العميد الاداري والعلمي ، مسؤول الشعب وموظفين الكلية

ثامناً // أساليب جمع البيانات :

الجانب النظري : اتجه الباحثان نحو المصادر الثانوية والتي تتمثل في المراجع الأجنبية والعربية والكتب والمطالعة على مواقع الانترنت والمقالات والأبحاث والتقارير والدراسات السابقة .

الجانب العملي : لمعالجة الجانب التحليلي والعملي للبحث تم اللجوء إلى جمع البيانات وإعداد استمارة الاستبيان كأداة رئيسية تلائم موضوع البحث وتضمنت عدد من الفقرات التي تعكس هدف البحث وأسئلتها والإجابة عنها من قبل عينة البحث .

المبحث الثاني - الدراسات السابقة

هذا المبحث يهتم بتقديم موجز في بعض الدراسات السابقة والتي تعمل على تزويد الباحثان بما يحتاجونه من معلومات تفيدهم في البحث الحالي وخاصة الإطار النظري وبالتحديد الدراسات المتعلقة بمتغيرات البحث (إدارة الموارد البشرية الالكترونية ، الرأس المال المعرفي) وتعتبر نقطة انطلاق الباحثان في أكمال متطلبات البحث .

اولا // الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية)

بعض الدراسات العربية والأجنبية

الدراسة الأولى	عزوز وتوأم (2021)
عنوان البحث	اهمية تطبيق الادارة الالكترونية للموارد البشرية في ترشيد الادارة الحكومية نظام بياناتي للإمارات العربية المتحدة نموذجا
هدف البحث	يهدف إلى دراسة تحليلية لتجربة نظام الادارة الالكترونية للحكومة الاتحادية بالإمارات العربية نظام بياناتي" وانجازاته ومساهماته في تحسين الخدمة الادارية لدى الحكومة الاتحادية.
نتائج البحث	ويعتبر قسم الموارد البشرية من الأقسام الحيوية، فهو يحتاج لعصرنة دائمة لمكوناته ووظائفه، فالموارد البشرية هي البنية الفوقية لأي منظمة فهي تعتبر رأس المال البشري والمورد المعرفي لها والذي يتم من خلاله التبادل المعلوماتي.
الدراسة الثانية	زواوى ٢٠١٧
عنوان البحث	تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية على تطوير رأس المال الفكري
هدف البحث	معرفة مدى تأثير الادارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة على تطوير رأس المال الفكري.
نتائج البحث	اعتماد الادارة الالكترونية للموارد البشرية في المؤسسات محل الدراسة يختلف بنسب متفاوتة من قطاع الى اخر وله تأثير كبير سواء على تطوير رأس المال البشري من خلال أنظمة التعلم المختلفة،

(Gupta et al, 2021)	الدراسة الثالثة
Decoding the dark shades of electronic human resource management	عنوان البحث
فك شفرة للمنطقة المظلمة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية	
وتحاول الدراسة الحالية إزالة الغموض عن الجانب المظلم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) من خلال فحص المؤسسات المصرفية في الهند التي يعتقد أنها خضعت للعديد من التحولات في السنوات الأخيرة.	هدف البحث
واستخدام تكنولوجيا المعلومات في الموارد البشرية يتطلب معرفة وخبرة من العاملين وهذا يتطلب تكاليف إضافية.	نتائج البحث
Davoudi & Fartash,2012	الدراسة الرابعة
Electronic Human Resource Management: New Avenues Which Leads to Organizational Success	عنوان البحث
تهدف الى توضيح أهمية دور تكنولوجيا المعلومات في دعم ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.	هدف البحث
تعد (e-HRM) طريقة جديدة لإدارة الموارد البشرية مما يقلل من التكاليف التنظيمية ويزيد من الكفاءة التنظيمية والفاعلية والانتاجية التي تؤدي في المقام الأول إلى البقاء التنظيمي وبعد ذلك يؤدي إلى النجاح التنظيمي.	نتائج البحث

الجدول (١) دراسات سابقة متعلقة بالمتغير المستقل " إدارة الموارد البشرية الإلكترونية"

ثانياً // الدراسات السابقة المتعلقة بالمتغير التابع (الرأس المال المعرفي)

بعض الدراسات العربية والأجنبية

دراسة الطائي – 2013	الدراسة الأولى
راس المال الفكري وأهميته في تطوير خدمات المعلومات في المكتبات الجامعية العراقية من وجهة نظر أمناء المكتبات	عنوان البحث

التكوين اطار نظري يوضح مفهوم رأس المال المعرفي وعناصره ، فضلا عن بيان اهميته بالنسبة لحفل المكتبات .	هدف البحث
وجود نقص واضح في قواعد البيانات الخاصة بالعاملين ، والتي تعد من الاساليب المهمة التي يمكن أن تعتمد عليها ادارة المكتبة في اتخاذ قرارات توزيع وتطوير رأس المال المعرفي	نتائج البحث
الشكري، ٢٠١٥	الدراسة الثانية
تعزيز الاستثمار في رأس المال المعرفي وفق لاحتياجات التدريبية للموارد البشرية في المنظمة	عنوان البحث
تسليط الضوء على الاستثمار في رأس المال المعرفي عبر تدريب الموارد البشرية بما يتناسب مع الاحتياجات التدريبية الفعلية	هدف البحث
يتضح من خلال نتائج تحليل الاحصائي قبول صحة فرضية تدريب الموارد البشرية يحقق استثماراً في رأس المال المعرفي وان هناك حاجة ماسة للتدريب من اجل تعزيز القدرات وتطوير المهارات.	نتائج البحث
Bozzolan، 2004	الدراسة الثالثة
Knowledge capital and its impact on the financial statements. راس المال المعرفي واثره في القوائم المالية	عنوان البحث
تحليل محتوى الإفصاح عن المعلومات التي لها علاقة بعناصر رأس المال المعرفي.	هدف البحث
لا يوجد تأثير الراس المال المعرفي في القوائم المالية بمنشأة الاعمال في الدول المبحوثة حيث تباينت مكونات عناصر رأس المال المعرفي بين الشركات	نتائج البحث
Lehtimaki, 2016	الدراسة الرابعة
Impact of Knowledge Capital on Performance of Firms: A Case of Firms in Finland	عنوان البحث
مدى تأثير رأس المال الفردي والتنظيمي في الاداء المالي للشركة.	هدف البحث

تشير الى وجود تأثير ذو دلالة إحصائية بين رأس المال الفردي وبين الاداء المالي للشركة وكذلك تأثير بين رأس المال التنظيمي والاداء المالي للشركة، اذ ان الشركة تستثمر رأس المال التنظيمي في المدى القصير ورأس المال الفردي في المدى الطويل.

الجدول (٢) دراسات سابقة متعلقة بالمتغير التابع " الرأس المال المعرفي "

الفصل الثاني – الإطار النظري

المبحث الأول – إدارة الموارد البشرية الالكترونية

اولا – مفهوم إدارة الموارد البشرية الالكترونية

ادارة الموارد البشرية الالكترونية هي تمثل طرق بتنفيذ الاستراتيجيات والممارسات والسياسات البشرية في المنظمة عن طريق دعم الوعي باستخدام القنوات القائم على التكنولوجيا المتطورة والتنفيذ بهذا السياق له معنى واسع اي جعل شي يعمل او التطبيق لشيء معين وبالتالي ان المورد البشري الالكتروني هو مفهوم لعمل ادارة المورد البشري (Bag et al 2021:283 ,) . ان لادارة المورد البشري الالكتروني مفاهيم متعددة ومنها مايلي

ادارة الموارد البشرية الالكترونية من وجهة نظر (El Idrissi et al , 2021:595) بانها نظام يستخدم ليحصل على المعلومات المهمة والضرورية التي تتعلق بالمورد البشري للمنظمة ومعالجة وتخزين واسترداد وتحليل تلك المعلومات بسرعة وسهولة وباقل تكلفة وجهد .

اما من وجهة نظر (المشهداني ، ٢٠٢١:٧٠) : هي فلسفة الاعمال والتي تركز في الشبكات الإلكترونية وبكامل مستويات المنظمات من حيث ضرورة المعلومات والبيانات وقواعد البيانات وتطبيقها والأدوات والخدمات والمعاملات التي تتعلق بالمورد البشري وبامكان الوصول اليها باي وقت وبشكل عام من قبل المخولين من الموظفين والخبراء المورد البشري بواسطة تكنولوجيا المتطورة للمعلومات .

اما (الشلبي واخرون ، ٢٠١٧:٢٨٨) قد وضع مفهوم ادارة الموارد البشريه بانه عملية استغلال للتكنولوجيا التي تطبق داخل المنظمات وطرق تخدم وتدعم عملية تعيين المورد البشري ويتعامل مع البيانات للموظفين الذين تم تعيينهم مسبقاً .

بينما (Mozgovvy & Vadym , 2015:2) : هي طريقة تعتمد على استخدام التقنيات التي تستند على شبكات الانترنت لتقديم افضل خدمة مرتبطة بادارة المورد البشري في المنظمة ويمكن لمجموعة واسعة من اصحاب المصالح في الوصول إلى البيانات والمعلومات في وقت واحد وبدأ من اقسام المورد البشري وعبر مدراء العاملين في الادارة التشغيلية

اشار (Obama et al , 2020:38-40) ان ادارة الموارد البشرية الالكترونية هي مصطلح شامل يقوم بتغطية جميع آلية التكامل بين وظيفة المورد البشري وتكنولوجية المعلومات كونه يهدف إلى خلق القيمة من داخل المنظمة عبر الموظفين المستهدفين ويفترض ان تكون الموارد البشرية لها قوة دافعية وراء انشاء القيمة للمنظمات .

وبناء على ماتم ذكره اعلاه يرى الباحثان ان مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية : هي هياكل قائمة على مبنى والشبكات على الشركات والتي تتم بتوسيط اعادة التقنيات حتى تساعد المنظمات في اكتساب المعرفة وتطويرها و ثم نشرها وأيضا تتمثل باداة قائمة في شبكة الإنترنت لامتنة عمليات خاصة بمورد البشري ودعمه والعمل على تحديثه بشكل مستمر .

ثانياً – اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية

يشير الباحثين الى اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية بالنقاط التالية (Mazen et al , 2017:5) :

1. المساعدة للمورد البشري بهدف التحويل والمعاملات ، حين ان اول من ساعد في تقليل التكلفة وبالأخير يساعد بتخصيص الوقت لمختصي المورد البشري ليتمكنوا من معالجة القضايا الاستراتيجية .
2. سامح بتوحيد قياسي لضمان البقاء للمنظمات بشكل يتوافق مع متطلبات المورد البشري وضمان اتخاذ القرارات المختلفة بدقة اكبر .
3. وصول الى معلومات وربط جميع الاجزاء المنظمة والمنظمات الخارجية تساعد بمشاركة المعلومات في بناء الفرق .
4. خفض تكاليف وزيادة الكفاءة مع التسريع بمختلف العمليات وبما يجعل المورد البشري شريك لاستراتيجية بتحقيق الاهداف التنظيمية .
5. يحسن سلاسل الزبائن في قسم المورد البشري وبما فيها من موظفين والمدراء .

ثالثاً – اهمية الموارد البشرية الالكترونية

قام (Alabaddi et al , 2020:61) بتوضيح اهمية ادارة الموارد البشرية الالكترونية بالنقاط التالية :

1. يركز باستخدام التكنولوجية للحفاظ على سجل الموظفين وتعزيز العمليات للمورد البشري وبما فيها (تعويضات ، تدريب ، توظيف ، اختيار ، ادارة الأداء ، تحليل الوظائف) .
2. يمكن ان يزيد من قيمتها خلال الادارة الاكثر كفاءات للعمال ودعم فعال للعمل التفاضلي .
3. التوقع ان الاصول النظامية والتكنولوجيا هي حافز أقل للحد من القدرات ، مثل الميزة المعرفة الضمنية في اجراء الذي يتسم بالتعقيد .
4. يمكن لوظائف المورد البشري ان يزيد من القيمة والمساهمة في تحقيق الميزات التنافسية للمنظمات باستخدام النشر للأنشطة الاكثر شمولية للتكنولوجية والأنظمة في مجالات المورد البشري .

5. تعمل المنظمة في تحويل دور الوظيفة المورد البشري بشكل اكثر استراتيجية بكفاءة الانشطة للمورد البشري وتحسين وتطوير من نوعية الخدمات المقدمة من قبل المورد البشري .

رابعاً – مستلزمات ادارة الموارد البشرية الالكترونية

ان ادارة الموارد البشرية الالكترونية يوفر المساعدة باتخاذ القرارات للمعلومات بين ايدي متخذين القرارات ، والسرعة بإنجاز الاعمال ، بما يؤدي إلى تخفيض بتكلفة العمل الاداري مع الرفع بمستويات الاداء ، بما يساعد في تجاوز مشاكل البعد الزمني والجغرافي ومعالجة الرشوة والبيروقراطية مع رفع بكفاءة العاملين في الادارة . (Mahfod Joma et al , 2017:26) .

وهناك مجموعة مستلزمات عند تطبيق الادارة الموارد البشرية الالكترونية وهي كما يلي (Naser Elshobki , 2019:21) :

1. الكادر البشري قادر على قيام بعمليات دعم فني مستمر والتطوير بنظم المعلومات المختلفة .
2. الكادر البشري استثماري المدرب على استخدام احدث التقنيات .
3. بنية المعلومات القوية (نظم المعلومات القوية والمتوافقة فيما بينها) .
4. بنية الشبكات التحتية القوية والامنة والسريعة .

خامساً – ابعاد الإدارة الموارد البشرية الالكترونية

هنالك اختلاف في دور ادارة الموارد البشرية الالكترونية في المنظمة وبسبب مستوى التطور للبرامج والأجهزة التطبيقية ونظراً لوجود اختلاف بمستويات الإدارية وهناك ثلاث مستويات للمورد البشري الالكتروني وهي (تشغيلية ، علائقية ، تحويلية) وكما يلي :

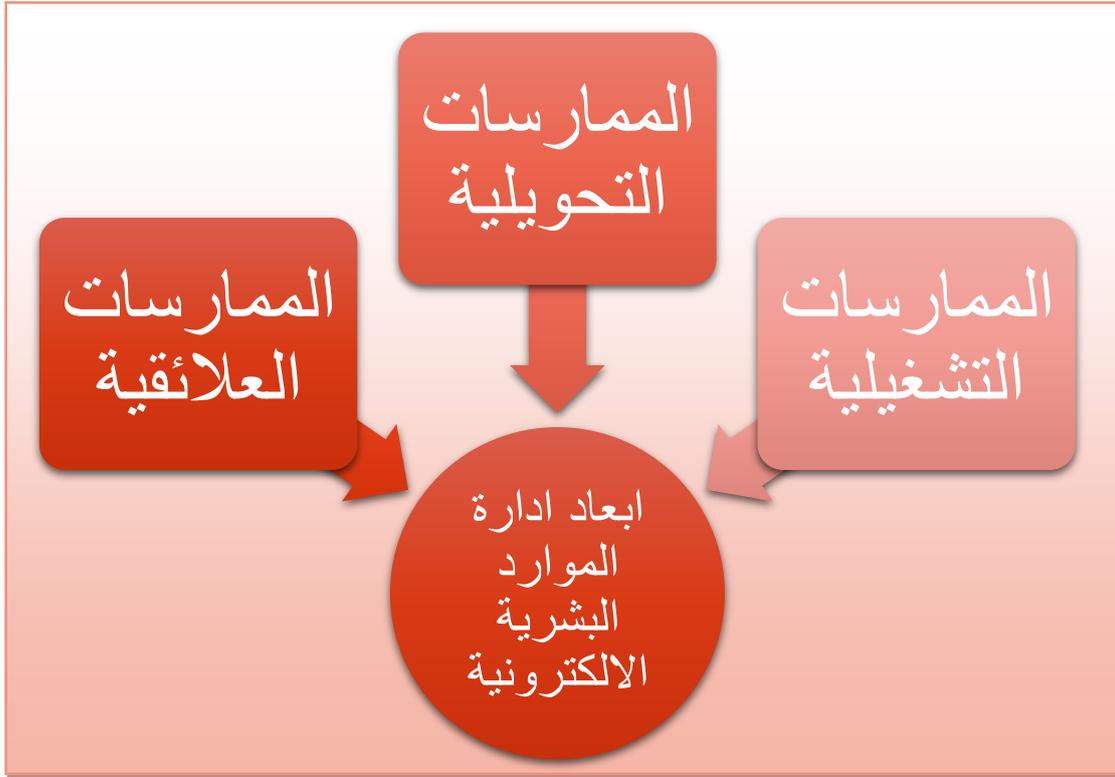
البعد الاول – الممارسات العلائقية

تمثل ادارة المورد البشري الالكتروني العلائقية بأنشطة الموارد البشرية وتدعم علاقة متبادلة بين ادارة المورد البشري والادارات الاخرى من داخل وخارج المنظمات ، والتي تشمل انواع من الانشطة والوظائف مثل (التعليم الالكتروني ، التوظيف الالكتروني وادارة الاداء الالكتروني) ، تقوم على توفير مورد بشري الكتروني علائقية للمدراء والموظفين وإمكانية الوصول إلى المعلومات عن بعد ومن ثم زيادة القدرة على التواصل مع اصحاب المصالح داخل وخارج المنظمات ، مع تزويد الافراد بأدوات لازمة لاداء نشاط المورد البشري وهذا يقلل من مشاركة الموظف وبما يسمح لهم بإعادة التركيز (Ibrahim , 2021:26) .

ذكر (Nivlouei , 2014:150) : ان ادارة المورد البشري الالكتروني التحويلي يركز بتحويل ادوار المورد البشري الالكتروني الى ادوار استراتيجية وشريك تجاري ، يتم الحصول على الاضافه قيمة اكبر الى اعمال بزيادة الاثر لتلك الموارد وكمستشار يركز على الزبون والاستجابة الدقيقة والسريعة بتقديم اسلوب جديد ومرونة في تقديم الخدمات وتوسيع النطاق للمورد البشري من عملية الاشخاص والمطورين لعرض القيمة لمجموعة من الموظفين بصفه خبراء في المنظمة .

البعد الثالث: الممارسات التشغيلية

ان ادارة المورد البشري الالكتروني التشغيلي اساس الى الميزة الادارية ولمختلف ادارة الموارد البشرية الالكترونية وتعكس كفاءة المورد البشري المختلف وبما يؤكد تنفيذ المعلومات بشكل الافضل عند استخدام الموارد الاقل ، وتعد الميزة في تبسيط هذه السمات الحيوية في العملية ، حيث تتكون الادارة الالكترونية التشغيلية من أنشطة مختلفة لممارسة المورد البشري الالكتروني البسيط والفعال بمورد اقل للغاية (Ibrahim , 2021:26)



الشكل (2) ابعاد ادارة الموارد البشرية الالكترونية

المصدر : اعداد الباحثان

المبحث الثاني – الرأس المال المعرفي

اولا – مفهوم الرأس المال المعرفي

مفهوم الراس المال المعرفي اشاع في التسعينات واصبح ينظر اليه باعتباره ممثل حقيقي لقدرة المنظمات في النجاح والمنافسة بعد ان كانت مصدر طبيعي متمثل بثروة حقيقية للشركة وتطور استخداماته ليمثل قدرات عقلية تملكها الشركة ولايمكن تقليدها ببساطة من المنظمة المنافسة ويتمثل بامتلاك المنظمات نخبة مميزة من العاملين . وللراس المال المعرفي مفاهيم متعددة ومنها :

الراس المال المعرفي : هو مجموعة من المعلومات والمهارات والافكار داخل العقل البشري وتعد اصل تمثل الميزة التنافسية المستدامة في المنطقة (الحسنوي :٤٦:٢٠١٨) .

بينما (Sveiby , 2017) : ان الراس المال المعرفي هو معرفة ضمنية او جماعية وقد لا تكون موثوقة لكانها مخزنة في عقل الفرد في المؤسسة او المجتمعات ، ويعبر عن الاشياء الغير ملموسة بعكس اصول ثابتة .

يعد مفهوم الرأس المال المعرفي مفهوم تحليلي يهدف إلى العمق في فهم الصندوق الاسود والذي يتمثل بعملية ابتكارية لدى المنظمات وانه يختلف عن الرأس المال القائم والذي تم تطويره من قبل منظمات التعاون الاقتصادي والتنمية ويهدف إلى قياس الافضل للموجودات الغير ملموسة من الشركة ، مثل (برامج ، تصاميم ، بيانات ، براءة اختراع ، والمهارة الخاصة بالمنظمات) (Blandine Laperche , 2017:35) .

وعرفها (عبدالرحمن ، ٢٢:٢٠٢٠) : هي الادارة الفاعلة وتؤمن للأفراد العاملين بمستويات مختلفة اهم مورد وواجبها تزويدهم بوسائل تمكنهم من القيام بالأعمال وان تراقب باستمرار لتضمن النجاح والنجاح مصلحة عامة بينما (الجربوعة ، ٢٢:٢٠١٨) يوضح مفهوم الادارة المورد البشري الالكتروني بانها متعلقة بتخطيط وتنظيم وتعبيض وانتاج ورقابة الاداء والحفاظ على العناصر البشرية جميعها من مدراء وموظفين الذين يقومون على تأدية الاعمال من المنظمات .

ويمكن للباحثان تعريف مفهوم ادارة الموارد البشرية الالكترونية : هي تحويل من تقديم خدمات وانجاز معاملات من طرق تقليدية الى طرق تستخدم اداة الكترونية لتوفير (الوقت ، الجهد ، المال) .

ثانياً – خصائص الراس المال المعرفي

مختلف الأدبيات تناولت موضوع الراس المال المعرفي والذي ظهرت له مجموعة من الخصائص ومنها مايلي (منصورى وفرحى : ٢٠١٦ : ١٧) :

1. طرح افكار البناء .
2. يوجد الراس المال الاجتماعى فى الأنشطة الإدارية جميعها .
3. يعمل الراس المال بكفاءة فى المنظمات والتي يسودها طابع غير رسمى .
4. يشكل الراس المال المعرفى معرفة يمكن تحويلها إلى فوائد عديدة .
5. زيادة الاستعمال والاستخدام . الاتجاه نحو الاستقلال بالعمل .
6. الميل إلى المرونة النوعية فى الهياكل وتساعد فى التجديد المستمر خلال الافراد .

ثالثاً - أهمية الراس المال المعرفى

ان أهمية الراس المال المعرفى تتمثل بالنقاط التالية :

1. هو مصدر فكرى وابداعى وابتكارى ، وساهم بشكل اساسى وكبير فى تحسن اداء المنظمة ، ومن ثم تحقيق النجاح ، ويجب على هذه المنظمات الحفاظ على الراس المال المعرفى وتعمل على تطويره وبما يتضمن من بقاء واستمرارية فى بيئة الأعمال المتغيرة وشديدة المنافسة . (طالب ، ٢٠١٦) .
2. ان الراس المال المعرفى مهم جدا فى الشركات كونه مصدر للمهارات والمعرفة والتعلم والخبرات المتراكمة فى العنصر البشرى ، وانه جزء من الراس المال البشرى للمنظمة ، بالإضافة الى ذلك ان الراس المال المعرفى يهدف إلى التطوير على الافكار القديمة ونتاج افكار جديدة ولا يمكن الاستغناء عنه او استبداله (محمد ، ٢٠١٤) .
3. هو العنصر الوحيد الذى يحقق الميزة التنافسية ، حيث ازدادت أهميته وتطويره وضرورة الحفاظ عليه ، وله القدرة فى تحسين الإنتاجية والعمل على تعزيز القدرات التنافسية وخفض تكاليف مع الزيادة بالقدرة الإبداعية فضلاً عن زيادة رضا العملاء . (بن عروس ، ٢٠١٦) .
4. ان الراس المال المعرفى يستخدم كأداة وان تطويره مهم فى الصناعات السياحية من خلال المستوى العالى وتطبيق المعرفة الحديثة (Dzhandzhugazova et al , 2017) .

رابعاً - اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية

جاءت اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية. من التكامل مع هدف الادارة الالكترونية ومواكبتها لبيئة الاعمال بزيادة التركيز فى القضايا الاستراتيجية وزيادة المرونة للممارسات والإجراءات وزيادة كفاءة المورد البشرى مع خفض الكلف ، ويتم تلخيص اهداف ادارة الموارد البشرية الالكترونية كالاتى (ديلمى ، ٢٠١٥ : ٥٢) :

1. تحسين وتنمية علاقة العمل والارضاء للعاملين .
2. العمل على تقليل استخدامات الاوراق بما يعالج المشاكل التي تعاني منها المنظمات فى عمليات التوثيق والحفظ بما يؤدي إلى عدم حاجتها إلى اماكن الخزن ويتم الاستفادة منها فى امور اخرى .

3. الموضوعية والدقة في انجاز مختلف العمليات في داخل المنظمات .
4. يساهم في تبسيط الإجراءات من داخل المنظمة وبما ينعكس إيجابياً على مستويات الخدمة التي تتقدم الى المواطن واختصار للوقت بتنفيذ معاملات ادارية .
5. يسهل اجراء اتصال بين مختلف دوائر المنظمات والمنظمات الاخرى .

خامسا - ابعاد الراس المال المعرفي

اختلفت الدراسات بتحديد ابعاد الراس المال المعرفي حيث توجد ابعاد كثيرة وابرزها التي اتفق عليها اكثر من باحث وهي (المهارات , الخبرات , المعرفة) وكما يلي :

البعد الاول - الخبرة

وتعني الاستعداد المواهب والفطرية المولودة مع الإنسان ، وموجودة لدى الأفراد وتتبلور وتتشكل فيه ، وتتطور وتنمو خلال مراحل حياته ويتم اكتشافها في الممارسة او الاداء وتمكن القدرة من تهيئة النجاح في ميادين معينة وهي اساس الذي يعمل على تأهيل الاشخاص لاكتساب المعرفة والمهارات وتقسّم الى قدرات وظيفية مثل قدرات عقلية ووظائف العقل من تعبير وتفكير ومنها ما يتعلق بسلوك الشخص كسعة الصدر والصبر وهذا النوع من المهارات له تاثير بقدرة المنفردة ولا تكفي عند تحقيق انجاز فاعل في الأداء المعقد ، يجب جمع قدرات والحصول على الإنجاز الفعال والمستمر (اليماني ، ٢٠١٧: ١٧) .

البعد الثاني - المهارة

هي ما يكسبه المورد البشري من قدرة في اجراء واكتشاف دراسات علمية من خلال انجازات الأنشطة البحثية والتي يقوم بها وتتمثل بمهارة علمية واهمية واستخدام بالإضافة إلى اخلاقيات البحث ودوره في النمو والتطوير المعرفي (العاني ، ٢٠١٤: ٣٥٦) .

البعد الثالث - المعرفة

ان المعرفة الضمنية يصعب رؤيتها لأنها موجودة في عقل الافراد وتشكل من التعلم والخبرة المتراكمة لدى الفرد ، ولا يمكن كشف عنها وتبادلها من خلال المشاركة او الاتصال في تبادل الافكار والخبرات (مخامرة واخرون ، ٢٠١٤: ٨١) .



الشكل (3) ابعاد الراس المال المعرفي

المصدر : اعداد الباحثان

الفصل الثالث: الجانب العملي

المبحث الأول: تحليل خصائص والمعلومات التعريفية للمجتمع وعينه البحث

في هذا المبحث سوف نتطرق الى تحليل الخصائص الديموغرافية للمجتمع وللعينة المدروسة حيث بنيت الدراسة في مجتمع جامعة ميسان وعينة الدراسة كانت كلية الإدارة والاقتصاد والتي تضمنت (رؤساء الأقسام العلمية ، معاون العميد الاداري والعلمي ، مسؤول الشعب وموظفين الكلية).

جدول (3) توزيع عينة الدراسة

التسلسل	العدد الموزع من الاستثمارات	المسترجع من الاستثمارات	المستبعد من الاستثمارات	غير المسترجع من الاستبانات	الصالح من الاستثمارات	نسبة الاسترجاع
1	30	30	0	0	30	%100

إعداد الباحثان بالاستناد على نتائج الجانب الميداني

جدول (4) توزيع افراد الدراسة حسب الخصائص والمعلومات التعريفية

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة المئوية
الجنس	ذكر	24	%80
	انثى	6	%20
	المجموع	30	%100
الفئة العمرية	29-20 سنة	10	%33
	37-30 سنة	14	%47
التحصيل الدراسي	43-38 سنة	5	%17
	45 سنة فأكثر	1	%3

المجموع	30	%100
دبلوم	0	0
بكالوريوس	15	%50
ماجستير	13	%43
دكتوراه	2	%7
المجموع	30	%100
عدد سنوات الخدمة	1-5 سنوات	%50
	10 سنوات	%33
	10-15 سنة	%13
	16 سنة فأكثر	%4
المجموع	30	%100

إعداد الباحثان بالاستناد على نتائج الجانب الميداني

يتضح من خلال الإجابة على الخصائص والمعلومات الديموغرافية المقدمة من الاستبانات التي تم توزيعها في جامعة ميسان، كلية الإدارة والاقتصاد، تنوعاً وتمثيلاً لفئات مختلفة في المجتمع الأكاديمي. وتبين نسبة الذكور إلى أن هناك تمثيلاً أكبر لهم في العينة المدروسة مقارنة بالإناث، فيما يتبين من توزيع الفئة العمرية والتحصيل الدراسي وعدد سنوات الخدمة وجود تنوع واسع في الكلية. ومن الجدير بالذكر أن هذا التنوع يعكس التطور المستمر للتعليم العالي في جامعة ميسان، ويساهم في إثراء بيئة البحث والتعلم في الكلية بمزيد من الرؤى والخبرات المتنوعة.

المبحث الثاني: التحليل الإحصائي لمتغيرات البحث

استخدم الباحثان البرنامج الإحصائي SPSS لتحليل البيانات. حيث تم استعمال هذا البرنامج لاستخراج قيم المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية الخاصة بالاستبيانات الموزعة. وذلك يهدف الى توفير وصف شامل لدرجة موافقة عينة البحث.

أولاً: التحليل الإحصائي للمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية): المطلوب من هذا المتغير هو معرفة آراء عينة البحث حول تطبيق إدارة الموارد البشرية الالكترونية حيث يحتوي هذا المتغير على ثلاث ابعاد وتشمل (الممارسات العلائقية، الممارسات التشغيلية، الممارسات التحويلية).

جدول رقم (5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية)

المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية)				
ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
أولاً: الممارسات العلائقية				
1	تطبق الكلية برامج التدريب التي تشكل دور كبير بزيادة كفاءة الموظفين.	4.33	0.66	اتفق تماماً

2	من	تعلن الجامعة عن مقابلات الإلكترونية بعملية الاختيار والتوظيف كوسيلة باختيار المرشحين للوظيفة.	4.33	0.62	اتفق تماما
3		يتم اعلان عن وظيفة الشاغرة عبر موقع التوظيف الالكتروني للكلية.	4.33	0.66	اتفق تماما
4		عملية التقييم للأداء تساهم بتحسين الاداء العام للكلية.	4.46	0.57	اتفق تماما
5		يؤدي استقطاب الالكتروني بتشغيل وظائف المطبقة في الكلية الى تحسين وتسهيل عملية اختيار.	4.40	0.72	اتفق تماما
ثانيا: الممارسات التشغيلية					
6		يؤدي استخدام الادوات لإدارة الموارد البشرية الالكترونية بتسهيل اعداد التقارير للكلية.	4.33	0.75	اتفق تماما
7		تساعد ادارة الموارد البشرية الالكترونية بتبسيط اجراء العمل في الكلية.	4.46	0.68	اتفق تماما
8		تتيح ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الكلية مزيدة بتحكم في المعلومات والبيانات.	4.40	0.77	اتفق تماما
9		يتم خزن البيانات موظفي الكلية في قاعدة البيانات ويتم تحديثها بانتظام.	4.20	0.66	اتفق تماما
10		ادارة الكلية تعمل بتطبيق استخدام ادارة الموارد البشرية الالكترونية بمختلف اقسامها وبشكل واضح.	4.30	0.70	اتفق تماما
ثالثا: الممارسات التحويلية					
11		توفير الموارد البشرية الالكترونية في الكلية لدعم واتخاذ القرار الاستراتيجي الافضل للمورد البشري.	4.60	0.49	اتفق تماما
12		يدعم المورد البشري في الكلية بالأنشطة المتعلقة بعملية التوجه الاستراتيجي.	4.26	0.73	اتفق تماما
13		اصبحت ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الكلية أكثر استراتيجية.	4.23	0.67	اتفق تماما
14		تساهم ادارة الموارد البشرية بعملية التغير للجامعة.	4.43	0.62	اتفق تماما
15		تحرص الكلية بجعل دور المورد البشري شريك تجاري استراتيجية.	4.40	0.72	اتفق تماما
		نتيجة المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية)	4.34	0.0645	اتفق تماما

اعداد الباحثان

يتبين من خلال الجدول ان العينة المبحوثة تمتلك في نشاطاتها إدارة موارد بشرية إلكترونية جيدة جدا يتضح من خلال الإجابات على أسئلة الاستبيان، حيث بلغ مجموع قيم المتوسط الحسابي (4.34) ومجموع الانحرافات المعيارية (0.0645).

أكثر فقرات مساهمة في متغير (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية)

الفقرة (11) والتي تتضمن ("توفير الموارد البشرية الالكترونية في الكلية لدعم واتخاذ القرار الاستراتيجي الافضل للمورد البشري.") حيث بلغت متوسط حسابي بقيمة (4.60) وانحراف معياري بقيمة (0.49).

الفقرة (4) والتي تتضمن ("عملية التقييم للأداء تساهم بتحسين الاداء العام للكلية.") حيث بلغت متوسط حسابي بقيمة (4.46) وانحراف معياري بقيمة (0.57).

الفقرة (7) والتي تتضمن ("تساعد ادارة الموارد البشرية الالكترونية بتبسيط اجراء العمل في الكلية.") حيث بلغت متوسط حسابي بقيمة (4.46) وانحراف معياري بقيمة (0.68).

فيما كانت اقل الفقرات مساهمة هي الفقرة (9) والتي تتضمن ("يتم خزن البيانات موظفي الكلية في قاعدة البيانات ويتم تحديثها بانتظام.") حيث بلغت متوسط حسابي بقيمة (4.20) وانحراف معياري بقيمة (0.66).

ثانيا: التحليل الاحصائي للمتغير التابع (راس المال المعرفي): يحتوي هذا المتغير على ثلاث ابعاد وتشمل (الخبرة، المهارة، المعرفة) والمطلوب من هذا المتغير هو معرفة اراء الافراد حول نشاط الراس مال المعرفي في الكلية.

جدول رقم (6) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للمتغير التابع (راس المال المعرفي)

المتغير التابع (راس المال المعرفي)				
ت	الفقرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النتيجة
أولاً: الخبرة				
1	اعضاء مجلس الكلية يمتلكون خبرة كافية لاداء العمل.	4.36	0.71	اتفق تماما
2	كل مسؤول يمتلك خبرة متراكمة بمجال الاختصاص الذي يشغله مما يؤدي عملة بكفاءة.	4.30	0.65	اتفق تماما
3	يتم اختيار الأعضاء في مجلس الكلية على اساس الكفاءة والخبرة بدون التركيز على المحسوبية.	4.46	0.68	اتفق تماما
4	جمع المعلومات التي تتعلق بتجربة الموظفين لمساعدة الكلية باتخاذ القرار الصحيح اللازمة في الأوقات المناسبة.	4.16	0.64	اتفق
5	تساعد المعلومات ذات الصلة بالكلية بفهم الأشياء التي يقومون بها بالشكل الصحيح لإنشاء تجربة راضية للموظفين.	4.30	0.65	اتفق تماما
ثانياً: المهارة				
6	تمتلك اعضاء مجلس الجامعة حل خلافات ونزاعات حاصلة بين المنتسبين.	4.26	0.69	اتفق تماما
7	يتملكون أعضاء مجلس الكلية المهارات التبادلية المعلومات فيما بينهم وبين المنتسبين.	4.20	0.48	اتفق
8	اعضاء مجلس الكلية يمتلكون مهارات بتشخيص المشاكل وسببها وسبيل حلها.	4.16	0.59	اتفق

من	9	الكلية ترى ان التدريب والتجربة أفضل الوسائل لاكتساب المهارة العلمية	4.13	0.73	اتفق
	10	يتلاءم العمل الذي تقوم به مع مؤهلات العلمية والمهارة الابداعية.	4.46	0.62	اتفق تماما
ثالثا: المعرفة					
	11	امتلاك المعرفة يجعلها محط احترام للكلية وتمسكها بك.	4.63	0.55	اتفق تماما
	12	اعضاء مجلس الكلية تسعى بامتلاك المعارف اضافة الى تعزيز بكفاءة العمل.	4.36	0.71	اتفق تماما
	13	اعضاء مجلس الكلية تمتلك المعرفة التامة بتعاملها مع المنتسبين وفق ما تمليه المواقف.	4.43	0.67	اتفق تماما
	14	يملك أعضاء مجلس الكلية معرفة التعليمات والقوانين والاعراف الجامعية.	4.43	0.56	اتفق تماما
	15	اعضاء مجلس الكلية يتمتعون بالمعرفة العالية في اداء الاعمال.	4.50	0.57	اتفق تماما
		نتيجة المتغير التابع (راس المال المعرفي)	4.42	0.0772	اتفق تماما

اعداد الباحثان

يتضح من خلال الجدول انفا ان العينة المبحوثة لديها راس المال المعرفي في تعاملاتها وبصورة جيدة جدا وذلك ما اوضحته الإجابات على أسئلة الاستبيان، حيث بلغ مجموع قيم المتوسط الحسابي (4.42) ومجموع الانحرافات المعيارية (0.0772).

أكثر فقرات مساهمة في متغير (ادارة الموارد البشرية الالكترونية)

الفقرة (11) والتي تتضمن ("امتلاك المعرفة يجعلها محط احترام للكلية وتمسكها بك.") حيث بلغت متوسط حسابي بقيمة (4.63) وانحراف معياري بقيمة (0.55).

الفقرة (15) والتي تتضمن ("اعضاء مجلس الكلية يتمتعون بالمعرفة العالية في اداء الاعمال.") حيث بلغت متوسط حسابي بقيمة (4.50) وانحراف معياري بقيمة (0.57).

الفقرة (10) والتي تتضمن ("يتلاءم العمل الذي تقوم به مع مؤهلات العلمية والمهارة الابداعية.") حيث بلغت متوسط حسابي بقيمة (4.46) وانحراف معياري بقيمة (0.62).

فيما كانت اقل الفقرات مساهمة هي الفقرة (9) والتي تتضمن ("الكلية ترى ان التدريب والتجربة أفضل الوسائل لاكتساب المهارة العلمية.") حيث بلغت متوسط حسابي بقيمة (4.13) وانحراف معياري بقيمة (0.73).

المبحث الثالث: اختبار علاقات الارتباط والاثـر

يهدف هذا المبحث الى اختبار العلاقات بين المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) والمتغير التابع (راس المال المعرفي) حيث يهدف الى معرفة قوة علاقة الارتباط بين المتغير الأول والثاني، وكذلك معرفة علاقة أثر متغير إدارة الموارد البشرية على راس المال المعرفي.

أولاً: تحليل "علاقة الارتباط" بين المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) والمتغير التابع (راس المال المعرفي).

استخدم الباحثان "معامل الارتباط بيرسون" لتقييم قوة العلاقة بين المتغيرين حسب:

الفرضية الرئيسية الأولى: توجد علاقة الارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية بأبعاده (الممارسات العلائقية، الممارسات التشغيلية، الممارسات التحويلية) وراس المال المعرفي في أبعاده (الخبرة، المهارة، المعرفة).

الجدول (7): نتائج "معامل الارتباط بيرسون" لاختبار الفرضية الأولى

Correlations			
		إدارة الموارد البشرية الالكترونية	راس المال المعرفي
إدارة الموارد البشرية الالكترونية	Pearson Correlation	1	.546**
	Sig. (2-tailed)		.002
	N	30	30
راس المال المعرفي	Pearson Correlation	.546**	1
	Sig. (2-tailed)	.002	
	N	30	30

من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج SPSS

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نستنتج من الجدول أعلاه الى "وجود علاقة ارتباط قوية ذات دلالة إحصائية بين متغير (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) ومتغير (راس المال المعرفي) حيث بلغت قوة معامل الارتباط حسب معامل بيرسون (**0.546) حيث نستنتج من هذه القيمة وجود علاقة ارتباط قوية وطرديّة بين المتغيرين وبلغت الدلالة الإحصائية لهذه العلاقة درجة (0.002).

ثانيا: اختبار "علاقة الأثر" بين متغيري (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) ومتغير (راس المال المعرفي).

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة تأثير معنوي ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الالكترونية بإبعاده (الممارسات العلائقية، الممارسات التشغيلية، الممارسات التحويلية) في الرأس المال المعرفي وأبعاده (الخبرة، المهارة، المعرفة).

جدول (8) نتائج اختبار "علاقة التأثير" للفرضية الرئيسية الثانية

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.546 ^a	.298	.273	.26889
a. Predictors: (Constant), إدارة الموارد البشرية الالكترونية				

من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج SPSS

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.859	1	.859	11.881	.002 ^b
	Residual	2.025	28	.072		
	Total	2.884	29			
a. Dependent Variable: راس المال المعرفي						
b. Predictors: (Constant), إدارة الموارد البشرية الالكترونية						

من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج SPSS

جدول (9) نتائج اختبار "علاقة التأثير" للفرضية الرئيسية الثانية

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.757	.753		2.333	.027
	إدارة الموارد البشرية الالكترونية	.592	.172	.546	3.447	.002

a. Dependent Variable: راس المال المعرفي

جدول (10) نتائج اختبار "علاقة التأثير" للفرضية الرئيسية الثانية
من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج SPSS

جدول (11) "علاقة تأثير" المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) في المتغير التابع
(راس المال المعرفي)

F		T		R ²	إدارة الموارد البشرية الالكترونية		المتغير المستقل
الجدولية	المحسوبة	الجدولية	المحسوبة		B1	B0	المتغير التابع
4.170	11.881	1.697	2.333	0.298	0.592	0.546	راس المال المعرفي

*P ≤ 0.05 d.f: (1,28) N= 30

من اعداد الباحثان بالاستناد على برنامج SPSS

يتبين من خلال الجداول السابقة التي وضحت تأثير المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) على المتغير التابع (راس المال المعرفي) في مراكز عينة البحث، أن معامل التحديد (R²) بلغت قيمته (0.298).

حيث يبين هذا ان ثلث التغييرات في راس المال المعرفي ناتجة عن تأثير المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الالكترونية حيث بلغت قيمة F المحسوبة (11.881) فيما بلغت F الجدولية (4.170) وهذا يبين وجود دلالة قوية على ان التغييرات في إدارة الموارد البشرية الالكترونية لها تأثير على راس المال المعرفي. وكانت قيمة T المحسوبة قد بلغت (2.333) حيث كانت أكبر من T الجدولية التي بلغت (1.697) وهذا يبين على تحقق الفرضية الرئيسية الثاني.

الفصل الرابع : الاستنتاجات والتوصيات

المبحث الاول : الاستنتاجات

1. اكدت نتائج البحث ان ادارة الموارد البشرية الالكترونية تؤثر على تطور الراس المال المعرفي بالشكل الايجابي .
2. الجامعة تتبنى ادارة الموارد البشرية الالكترونية وهذا ما يوضح لنا من خلال التحليل العملي وبما يعزز توجه الجامعة نحو الاعمال الالكترونية في اغلب وظائفها
3. إن عملية التوظيف الالكتروني تقتصر على الاستقطاب الالكتروني وبالتالي يؤدي الى عدم التكامل لنشاط التوظيف الالكتروني في الجامعة
4. يجب على الكلية المبحوثة ان تقوم بالتركيز في تطوير وتحسين الادارة الموارد البشرية الالكترونية لما لها من دور على الراس المال المعرفي في الكلية المبحوثة
5. تاكد نتائج البحث بوجود علاقة ارتباط قوية وموجبة بين ادارة الموارد البشرية الالكترونية المتغير التابع والراس المال المعرفي المتغير التابع في الجامعة المبحوثة

المبحث الثاني : التوصيات

1. ضرورة زياده الاهتمام الجامعة محل الدراسة بتنمية وتطوير الراس المال المعرفي من خلال الاطلاع على الجامعات العالمية في الدول المتقدمة وتوفير الاطر التي تختص بمجال استخدام ادارة الموارد البشرية الالكترونية
2. قيام الجامعة بالتوجه العملي نحو تطبيق ادارة الموارد البشرية الالكترونية بالاعتماد الجامعة بكل ما يخص النظم والبرامج الالكترونية للموارد البشرية
3. وضع خطط وبرامج تدريب مناسبة لتثقيف الافراد العاملين حول مفاهيم متغيرات البحث لما لها من مزايا كالسرعة بالاداء والحفاظ على بيئة الاعمال وتخفيض الكلف.
4. التوسع في تبني استعمال البرامج الالكترونية في تطبيق ادارة المورد البشري الالكتروني وللحفاظ على ديمومة الراس المال المعرفي ومواكبه التطور الحاصل في منظمات الاعمال
5. منح الحوافز للموظفين وتشجيعهم في الابداع والابتكار الجديد في تكنولوجيا المعلومات المستخدمة بادارة الموارد البشرية الالكترونية

- القران الكريم
- بن عروس جمال (2016) مدى مساهمة تنمية رأس المال الفكري البشري في تحسين الإبداع في المؤسسة دراسة ميدانية لمجمع نقاوس للمشروبات والمصبرات مجلة الحقوق والعلوم الإنسانية، جامعة زيان عاشور بالحلقة الجزائر و 28 272 - 285 .
- الجربوعة مصطفى (2018) ادارة الموارد البشرية دار ابن النفيس للنشر والتوزيع الاردن عمان .
- الحسنوي ، حيدر عباس عبيد ، ٢٠١٨ " راس المال المعرفي واثره في تحقيق الابتكار التنظيمي " رسالة ماجستير منشورة ، كلية الإدارة والاقتصاد ، جامعة كربلاء .
- ديلمي أمال (2015) دور الادارة الالكترونية للموارد البشرية في تعزيز ادارة المعرفة دراسة حالة مؤسسة سونغاز، وكالة ام البواقي رسالة ماجستير جامعة أم البواقي الجزائر .
- الشبلي، فراس سليمان و الموني، محمد عبد الله و السعودي ، موسى أحمد و العجلوني ، محمد أقبال ، (2017)، "أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة دراسة حالة - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي - الأردن"، مجلة العلوم الإدارية والاقتصادية، جامعة القصيم، المجلد 10 ، العدد (2) ، الصفحات (275) - (319)
- طالب، نورة (2016) المعرفة وتنمية رأس المال الفكري. مجلة عالم التربية، مصر، 156 - 27 .
- العاني، ثابت وجيهة . (٢٠١٤) . الخبرات العلمية المكتسبة من خلال إنجاز الأنشطة البحثية وعلاقتها ببعض المتغيرات مجلة جامعة سلطنة عمان المجلد ٢٨ ، العدد ٢ .
- عبد الرحمن بن عنتر (2020) ادارة الموارد البشرية المفاهيم والاسس الابعاد والاستراتيجيات، دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع الاردن عمان .
- محمد سماح (2014). التدريب الإلكتروني مدخلاً لتنمية رأس المال الفكري بجامعة بنها: دراسة ميدانية. مجلة مستقبل التربية العربية (21)92، 405 - 524
- مخامرة، محسن، وآخرون (٢٠١٤) أثر إدارة المعرفة في أداء المنظمات مصر الجديدة ، منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية .
- المشهداني، رؤى احمد إبراهيم (2021)، أثر الريادة المستدامة في الحد من ممارسات الإدارة السوداء : الدور الوسيط لادارة الموارد البشرية الالكترونية دراسة استطلاعية في شركات الاتصالات النقالة في العراق، أطروحة دكتوراه في علوم إدارة الاعمال، قسم إدارة الاعمال، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة تكريت.
- منصورى ، نفيسة و فرحي ، سمرة (٢٠١٦) راس المال المعرفي ودوره في خلق القيمة في المؤسسة ، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر .

المصادر الأجنبية

1. Alabaddi Zaid Ahmad, Arwa Hisham Rahahleh, Monira Abdallah Muflih, Sana'a Nawaf Al-Nsour, Ali Atallah Salah, (2020), "The role of Electronic human resource management on the practices of green Human resource management", European Journal of Business and Management, Vol.12, No.1.
2. Bag, S., Dhamija, P., Pretorius, J.H.C., Chowdhury, A.H. and Giannakis, . (2021), "Sustainable electronic human resource management Systems and firm performance: an empirical study", International Journal of Manpower.

3. Dzhandzhugazova, E.; Blinova, E.; Orlova, L. and Romanova, M. (2017). Intellectual Resources Used in Developing Tourism and Hospitality Industry. Eurasian Journal of Analytical Chemistry, 12(5b), 705-722.
4. El Idrissi Fadoua El Hajjaji , Abdelhay Benabdelhadi, Hind Kabaili, (2021), "Adoption and impact of electronic Human Resource Management: A systematic literature review", Technium Social Sciences Journal, Vol. 21
5. Ibrahim Hanif, (2021), "Study of The Interactions of Human Resource Performance and Electronic Human Resource Management in Small Companies", Journal of Humanities Insights, 5 (1), pp: 2 4 - 3 2.
6. Mahfod Joma, Noof Yahya Khalifa and Faisal al., Madi, (2017), "Electronic Human Resource Management (E-HRM) System", International Journal of Economic Research, Volume 14, Number 15 (Part 4).
7. Mazen J Al Shobaki, Samy S Abu Naser, Youssef M Abu Amuna, Suliman A El Talla, (2017), "Impact of Electronic Human Resources Management on the Development of Electronic Educational Services in the Universities", International Journal of Engineering and Information Systems, 1 (1), pp.1-19.
8. Mozgovoy Vadym, Mettler Tobias, (2015), "Internal development as Access strategy to information and communication technology in Electronic human resource management for sustaining employee well-Being", it – Information Technology, Volume 61, Issue 5-6, Pages 265–272.
9. Naser Elshobaki, (2019), "The Reality of Electronic Human Resources Management in Palestinian Universities- Gaza Strip", Department of Information Technology, Faculty of Engineering and Information Technology, Al-Azhar University, Gaza, Palestine.
10. Nivlouei Fahimeh Babaei, (2014), "Electronic human resource Management system: the main element in capacitating globalization Paradigm", International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No.
11. Obama Moureen Atieno, Dinah Keino, Joanes Kyongo, Samuel Muriithi, Evans Amata, (2020), "Effects of electronic human resource Management practices on organizational performance: a case of University of maryland programs, nairobi kenya", Journal of Human Resource and Leadership, Volume 4 | | Issue 4 | | Page 29-58.

استبانة



وزارة التعليم العالي والبحث العلمي

جامعة ميسان

كلية الإدارة والاقتصاد

قسم إدارة الاعمال

(استمارة استبانة)

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

نضع بين ايديكم استمارة وهي جزء من متطلبات نيل شهادة البكالوريوس في قسم إدارة الأعمال والمتعلقة
بموضوع البحث المرسومة

(ادارة الموارد البشرية الالكترونية ودورها في استدامة راس المال المعرفي)

نتمنى تفضلكم بالإجابة لخدمة البحث العلمي ومسيرته العلمية ، تستخدم الاجابات لأغراض البحث العلمي
فقط ولا حاجة لذكر الاسم ويرجى ان تكون الإجابة على اساس الواقع الفعلي وليس ما تروه مناسب

شاكرين لكم جهودكم وحسن تعاونكم

من الله التوفيق

الباحثان

حيدر احمد عبدالرضا

ذو الفقار قاسم مناحي

المشرف

م. احمد جاسم محمد

أولاً: بيانات عامة - يرجى وضع علامة (√) في المربع المناسب

أولاً// الجنس:

أنثى	ذكر		
------	-----	--	--

ثانياً// الفئة العمرية:

29-20 سنة	37-30 سنة	43-38 سنة	٤٥ سنة فأكثر

ثالثاً// التحصيل الدراسي:

دبلوم	بكالوريوس	ماجستير	دكتوراه

رابعاً// عدد سنوات الخدمة الوظيفية:

5-1 سنوات	10 سنوات	15-10 سنة	16 سنة فأكثر

الفقرات الخاصة بالمتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الالكترونية) :

1 – إدارة الموارد البشرية الالكترونية : هي هياكل قائمة على شبكة مبنية على الكلية ويتم توسط لاعداد بواسطة تقنية المعلومات ومساعدة الكلية باكتساب الخبرة والمعرفة وتطوير والنشر وتتمثل الأداة القائمة بتبويب اتمته العمليات

- **البعد الاول :** ممارسات العلائقية : تركز بأنشطة وادوات ادارة الموارد الاكثر اهتمام وتقدم وتقع بتصميم العملية ودعم الوظائف الأساسية .

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
1	تطبق الكلية برامج التدريب التي تشكل دور كبير بزيادة كفاءة الموظفين .					
2	تعلم الجامعة عن مقابلات الإللكترونية بعملية الاختيار والتوظيف كوسيلة باختيار المرشحين للوظيفة .					
3	يتم اعلان عن وظيفه الشاغرة عبر موقع التوظيف الالكتروني للكلية					
٤	عملية التقييم للأداء تساهم بتحسين الاداء العام للكلية					
٥	يؤدي استقطاب الالكتروني بتشغيل وظائف المطبقة في الكلية الى تحسين وتسهيل عملية اختيار					

- **البعد الثاني :** ممارسات تشغيلية : تتمثل بأنشطة الموارد البشرية في الكلية وتهتم بعملية التقليد الخاصة بممارسة ادارة الموارد في الكلية من الناحية الادارية وادارة البيانات الشخصية.

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	يؤدي استخدام الادوات لادارة الموارد البشرية الالكترونية بتسهيل اعداد التقارير للكلية .					
٢	تساعد ادارة الموارد البشرية الالكترونية بتبسيط اجراء العمل في الكلية .					

					تتيح ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الكلية مزيدة بتحكم في المعلومات والبيانات	٣
					يتم خزن البيانات موظفي الكلية في قاعدة البيانات ويتم تحديثها بانتظام .	٤
					ادارة الكلية تعمل بتطبيق استخدام ادارة الموارد البشرية الالكترونية بمختلف اقسامها وبشكل واضح .	٥

- **البعد الثالث :** ممارسات تحويلية : تهتم بنشاط المتعلق بعملية التغير من داخل الكلية واعادة توجه الاستراتيجي وادارة المعرفة من داخل الكلية .

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	توفير الموارد البشرية الالكترونية في الكلية لدعم واتخاذ القرار الاستراتيجي الافضل للمورد البشري .					
٢	يدعم المورد البشري في الكلية بالأنشطة المتعلقة بعملية التوجه الاستراتيجي .					
٣	اصبحت ادارة الموارد البشرية الالكترونية في الكلية اكثر استراتيجية .					
٤	تساهم ادارة الموارد البشرية بعملية التغير للجامعة					
٥	تحرص الكلية بجعل دور المورد البشري شريك تجاري استراتيجي.					

الفقرات الخاصة بالمتغير التابع (الرأس المال المعرفي) : هو مهارة ومعرفة وموهبة تقنية وعلاقة وكذلك ماكينات وشبكة والتي يجسدها وبامكان استخدامها لخلق الثروة .

- **البعد الاول : الخبرة :** هي معرفة بعدية او تجريبية وتكون حصيلة ما يكسبه الموظف من تجارب علمية نتيجته موقف واجراء او مشكلة وخطا وحل ومعرفة تامة بأمر صحيحه وثررة معرفية متراكمة ومتنامية يوم بعد يوم قائمة على اصل سليم وصحيح .

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	اعضاء مجلس الكلية يمتلكون خبرة كافية لاداء العمل .					
٢	كل مسؤول يمتلك خبرة متراكمة بمجال الاختصاص الذي يشغله مما يؤدي عملة بكفاءة .					
٣	يتم اختيار الأعضاء في مجلس الكلية على اساس الكفاءة والخبرة بدون التركيز على المحسوية .					
٤	جمع المعلومات التي تتعلق بتجربة الموظفين لمساعدة الكلية باتخاذ القرار الصحيح اللازمة في الأوقات المناسبة					
٥	تساعد المعلومات ذات الصلة بالكلية بفهم الأشياء التي يقومون بها بالشكل الصحيح لأنشاء تجربة راضية للموظفين					

- **البعد الثاني : المهارة :** هي قدرة في التعلم والاداء وقتما نريد انشطة يتم المتعلم فيها تطوير نفسه والممارسة للأنشطة الداعمة وتغذية راجعة .

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	تمتلك اعضاء مجلس الجامعة حل خلافات ونزاعات حاصلة بين المنتسبين .					
٢	يتملكون أعضاء مجلس الكلية المهارات التبادلية المعلومات فيما بينهم وبين المنتسبين .					

					اعضاء مجلس الكلية يمتلكون مهارات بتشخيص المشاكل وسببها وسبيل حلها .	٣
					الكلية ترى ان التدريب والتجربة افضل الوسائل لاكتساب المهارة العلمية	٤
					يتلائم العمل الذي تقوم به مع مؤهلات العلمية والمهارة الابداعية .	٥

- **البعد الثالث : المعرفة :** هي معلومات موجهة تخدم موضوع معين وتمت معالجته وثباته وتعميمه وترقيته ، نحصل من تراكم المعرفة وخصوصيته في المعرفة .

ت	الفقرات	اتفق تماما	اتفق	محايد	لا اتفق	لا اتفق تماما
١	امتلاك المعرفة يجعلها محط احترام للكلية وتمسكها بك .					
٢	اعضاء مجلس الكلية تسعى بامتلاك المعارف اضافة الى تعزيز بكفاءة العمل					
٣	اعضاء مجلس الكلية تمتلك المعرفة التامة بتعاملها مع المنتسبين وفق ما تمليه المواقف .					
٤	يمتلك أعضاء مجلس الكلية معرفة التعليمات والقوانين والاعراف الجامعية .					
٥	اعضاء مجلس الكلية يتمتعون بالمعرفة العالية في اداء الاعمال					