

## دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المحافظة على الذاكرة التنظيمية

(بالتطبيق على جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية)

إعداد

دكتور / نيفين سعيد بيومي عيسوي

أستاذ مساعد بقسم إدارة الأعمال - كلية إدارة الأعمال - جامعة تبوك

مدرس إدارة الأعمال - كلية الإدارة والاقتصاد - جامعة ٦ أكتوبر

### ملخص البحث :

الإدارة الالكترونية للموارد البشرية فكرة لا تعتمد فقط على مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المؤسسة، بل تتعدى ذلك إلى مفهوم تكامل قواعد البيانات والمعلومات بين الإدارات المتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسات وإدارات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية

وبجانب ما تشمله الإدارة الالكترونية للموارد البشرية من جميع مكونات الإدارة من تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم وتحفيز ورقابة إلا إنها تتميز بقدرتها على خلق المعرفة بصورة مستمرة وتوظيفها من أجل تحقيق الأهداف، كما أنها تعتمد على تطوير البنية المعلوماتية داخل المؤسسة بصورة تحقق تكامل الرؤية ومن ثم أداء الأعمال بصورة أفضل والمحافظة على الذاكرة التنظيمية للمنظمات.

وتتمثل مشكلة البحث في وجود قصور في درجة الاهتمام من جانب بعض المسؤولين داخل جامعة تبوك بأهمية الدور الذي تقوم به الإدارة الالكترونية للموارد البشرية مما يؤثر على المحافظة على الذاكرة التنظيمية للجامعة.

ويهدف هذا البحث إلى التعرف على إدراك المسؤولين لأهمية تطوير الجامعة وفقاً لمتطلبات إجراءات العمل في ظل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، وأيضاً دراسة المعوقات التي تواجه الإدارة في ظل تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، وكذلك تحديد طبيعة العلاقة بين تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والمحافظة على الذاكرة التنظيمية. وتوصل البحث إلى وجود علاقة وتأثير لمتغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بأبعاده الثلاثة على المحافظة على الذاكرة التنظيمية.

## **Abstract:**

### **The role of the electronic management of human resources in maintaining the organizational memory (Application to the University of Tabuk in Saudi Arabia)**

The idea of electronic management of human resources depends not only on the concept of the special departments work mechanization within the organization, but beyond that to the concept of the integration of databases and information between the various departments and the use of such data and information to guide policies and departments of the organization work towards achieving their goals and provide the flexibility needed to respond to the variables successive either internal or external

In addition to what is covered electronic management of human resources from all management components of planning, implementation, monitoring and evaluation, motivate and control, but it is characterized by its ability to synthesize knowledge on an ongoing basis and employ them in order to achieve the goals, as they depend on the IT infrastructure within the institution to develop in check the integration of vision and then business performance better and preserve the memory of the regulatory organizations.

The research problem in the presence of deficiencies in the level of interest on the part of some officials within the University of Tabuk importance of the role played by the electronic management of human resources, which affect the preservation of the organizational memory of the University.

This research aims to identify the realization officials of the importance of the development of the university, according to the requirements of the working procedures in the light of the electronic management of human resources, and also study the constraints faced by management in light of the application of the electronic management of human resources,

as well as determine the nature of the relationship between the application of the electronic management of human resources and the preservation of organizational memory .

The research found a relationship and the impact of the variable electronic management of human resources of the three dimensions to maintain the organizational memory.

## مقدمة البحث:

في الوقت الحاضر بفضل العولمة والتطورات الحديثة في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، العالم قد أصبح بالفعل أكثر تعقيدا، ودينامكية ويمكن للمنظمات أن يجدون أنفسهم في مسابقات لا تنتهي مع احترام للعملاء ومع توقعات عالية في الأداء والجودة ومنخفضة التكلفة (Nivlouei, 2014).

لذلك، وفي ظل متطلبات السوق ووجود المنافسة الشديدة عادة ما تسعى المنظمات لوضع استراتيجيات جديدة للتعامل مع تلك المتطلبات، والتي يمكن أن تجعل لهذه المنظمات مميزة تنافسية عن منافسيهم. لهذا السبب أصبحت الإدارة الالكترونية للموارد البشرية عاملا حاسما من أجل تحقيق المنظمات لأهدافه وبناء القدرات التنافسية (Findiki & Ebru, 2015).

ويعتمد مفهوم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية بشكل عام على توظيف واستخدام إمكانيات التطورات الهائلة والمستمرة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات من حواسيب وشبكات لتخدم الأمور الإدارية اليومية في المنظمات حيث تتيح الإدارة الالكترونية للموارد البشرية مجال واسع للإداريين للتعامل بشكل فوري وآلي مع بعضهم البعض وذلك للوصول إلى الأهداف المشتركة. (Sven, et al, 2015)

والإدارة الالكترونية للموارد البشرية فكرة لا تعتمد فقط على مفهوم الميكنة الخاصة بإدارات العمل داخل المنظمات، بل تتعدى ذلك إلى مفهوم تكامل قواعد البيانات والمعلومات بين الإدارات المتعددة واستخدام تلك البيانات والمعلومات في توجيه سياسات وإدارات عمل المؤسسة نحو تحقيق أهدافها وتوفير المرونة اللازمة للاستجابة للمتغيرات المتلاحقة سواء الداخلية أو الخارجية (Sharma, Megha, 2016)

وتعزز الذاكرة التنظيمية فاعلية المنظمة من خلال تحسين الطريقة التي تدار بها المعرفة بالمنظمات والتي تسهم بشكل مؤثر في تنمية رأس المال الفكري، وللحفاظ على الذاكرة التنظيمية، فإن على المنظمة أن تكون قادرة على النظر إلى

الخلف حيث الأعمال التي أنجزتها، وبالتالي أن تتعلم من سلوكها؛ فالتطور الفاعل والمؤثر للذاكرة التنظيمية يمكن له أن يجعل تنمية رأس المال الفكري أكثر فاعلية، فلا تنمية لرأس المال الفكري بالمنظمات بدون ذاكرة تنظيمية. (Shirsavar,2015)

لذا فإن هذا البحث يهدف الى التعرف على دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المحافظة على الذاكرة التنظيمية. (بالتطبيق على جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية)

### المبحث الأول : الإطار العام للبحث.

#### أولاً : مشكلة البحث :

تتمثل مشكلة البحث في الآتي:

" إلى أي مدى تسهم الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المحافظة على الذاكرة التنظيمية لجامعة تبوك".

ويمكن بلورة مشكلة البحث في التساؤلات التالية:

- ١- ما مدى إدراك المسؤولين لأهمية تطوير الجامعة وفقاً لمتطلبات إجراءات العمل في ظل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية؟.
- ٢- ما هي المعوقات التي تواجه الإدارة في ظل تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية؟.
- ٣- ما هي طبيعة العلاقة بين تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والمحافظة على الذاكرة التنظيمية؟.

#### ثانياً : أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث في الآتي:

- ١- التعرف على إدراك المسؤولين لأهمية تطوير الجامعة وفقاً لمتطلبات إجراءات العمل في ظل الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- ٢- دراسة المعوقات التي تواجه الإدارة في ظل تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.

٣- تحديد طبيعة العلاقة بين تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.

ثالثاً: الاستفادة من البحث :

تتمثل الاستفادة من البحث فيما يلي :

١- الاستفادة علي المستوى الأكاديمي للبحث:

يتناول البحث موضوعاً من الموضوعات التي ما زالت المكتبة العربية تحتاج إلى بحثها وتناولها بشكل أكثر توسعاً وخاصة الإدارة الالكترونية للموارد البشرية والذاكرة التنظيمية.

٢- الاستفادة علي المستوي التطبيقي للبحث:

تظهر الأهمية التطبيقية للبحث في أنه يساهم في تحديد دور الإدارة الالكترونية للموارد البشرية في المحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك، حيث تسعى الجامعة من هذا الجانب إلى تطبيق معايير الهيئة الوطنية للتقويم والاعتماد الأكاديمي في المملكة وقد حصلت كلية المجتمع على اعتماد برامجها " برامج التعليم التقني والوظيفي لمرحلة ما قبل البكالوريوس" في شهر ذي القعدة من عام ١٤٣١ هـ الموافق لشهر أكتوبر من عام ٢٠١٠ م من مجلس الاعتماد الأكاديمي، وهو مجلس معتمد من وزارة التربية في الولايات المتحدة الأمريكية، كما انه مجلس مستقل ومعترف به كهيئة اعتماد وطنية لبرامج التعليم التقني والوظيفي مما يوضح حرص جامعة تبوك وسعيها نحو التطوير المستمر.

٣- الاستفادة علي المستوى الشخصي للباحثة:

تتمثل أهمية البحث علي المستوى الشخصي للباحثة من منطلق أن هذا الموضوع سوف يثري فكر ومعلومات الباحثة حول أبعاد هذا الموضوع.

**رابعاً: فروض البحث ومتغيراته:**

١ - فروض البحث : تتمثل فروض البحث في الآتي:

الفرض الأول: توجد علاقة ذات دلالة معنوية لإدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

الفرض الثاني: توجد علاقة ذات دلالة معنوية للتدريب الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

الفرض الثالث: توجد علاقة ذات دلالة معنوية للتوظيف الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

٢ - متغيرات البحث: ويوضح الجدول المتغيرات المستقلة والتابعة للبحث

**جدول رقم (١) المتغيرات المستقلة والتابعة للبحث**

المتغير التابع	المتغير المستقل	الفروض
الذاكرة التنظيمية	إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً	الأول
الذاكرة التنظيمية	التدريب الإلكتروني	الثاني
الذاكرة التنظيمية	التوظيف الإلكتروني	الثالث

المصدر: من إعداد الباحثة.

**خامساً: مجتمع وعينة البحث :**

أ- مجتمع البحث :

يتمثل مجتمع البحث في جميع الوظائف القيادية في الكليات والعمادات

والوحدات داخل جامعة تبوك ويوضح الجدول التالي مجتمع البحث:



## جدول رقم (٢) مجتمع البحث

متمثل	الكليات والعمادات والوحدات داخل جامعة تىوك
١	مكتب معالي مدير الجامعة
٢	مكتب وكيل الجامعة
٣	مكتب وكيل الجامعة للعلوم الأكاديمية
٤	مكتب وكيل الجامعة للدراسات العليا
١	كلية التربية والآداب.
٢	كلية الطب.
٣	كلية العلوم.
٤	كلية الهندسة.
٥	كلية الاقتصاد المنزلي.
٦	كلية الحاسبات وتقنية المعلومات.
٧	كلية العلوم الطبية والتطبيقية.
٨	الكلية الجامعية - ضبا.
٩	الكلية الجامعية - حقل.
١٠	الكلية الجامعية - امج.
١١	الكلية الجامعية - الوجه.
١٢	كلية المجتمع.
١٣	كلية إدارة الأعمال.
١٤	كلية الشريعة والأنظمة.
١٥	كلية الصيدلة.
<b>ثالثاً) والعمادات والوحدات :</b>	
١	عمادة القبول والتسجيل.
٢	عمادة تقنية المعلومات.
٣	عمادة التنظيم الإلكتروني والتعليم عن بُعد.
٤	عمادة شؤون الطلاب.
٥	عمادة الدراسات العليا.
٦	عمادة شؤون أعضاء هيئة التدريس والموظفين.
٧	عمادة البحث العلمي.
٨	عمادة خدمة المجتمع والتعليم المستمر.
٩	عمادة الخدمات الأكاديمية.
١٠	عمادة شؤون المكتبات.
١١	عمادة التطوير والجودة.
١٢	مركز اللغة الإنجليزية.
١٣	وحدة علم النفس العيادي.
١٤	وحدة التمويل الذاتي.
١٥	وحدة الإبداع والموهبة.
١٦	وحدة تدريب شبكات الحاسب الآلي.

## ب- عينة البحث :

تتمثل عينة البحث في العاملين في الوظائف الإدارية في الكليات والعمادات والوحدات داخل جامعة تبوك ولقد تم تقدير عينة البحث باستخدام المعادلة التالية :

$$\frac{ق(١-ق)}{حجم العينة (ن)} = \text{الخطأ المسموح به} = \text{الدرجة المعيارية} X$$

حيث:

ن = حجم العينة.

ق = نسبة وجود الظواهر محل البحث في العينة، وقد اعتبرت (٥٠%).

نسبة الخطأ المسموح به = قدرتها في حدود (١٠%).

الدرجة المعيارية = وهي المقابلة لمعامل الثقة الذي تعمم به النتائج (٩٠%)، وبذلك تكون الدرجة المعيارية ٢.

ويتطبيق هذه المعادلة في ضوء الافتراضات السابقة يكون حجم العينة الممثلة لمجتمع البحث

ن = ١٠٠ مفردة.

سادساً : منهجية البحث :

تنقسم منهجية البحث إلى الأساليب التالية:

## ١- الأسلوب النظري (المكتبي)

وفي هذا الأسلوب تم الإطلاع على كل ما كتب عن هذا الموضوع من مراجع وأبحاث ودراسات ودوريات ومقالات سواء كانت باللغة العربية أو الأجنبية وذلك بهدف تجميع بيانات ثانوية.

## ٢- الأسلوب التطبيقي (الميداني)

وفي هذا الأسلوب قامت الباحثة بزيارات ميدانية إلى جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية محل البحث وذلك للتعرف على أبعاد الموضوع، وأيضاً بهدف تجميع بيانات أولية.

## ٣- طرق جمع البيانات:

أعتمدت الباحثة في جمع البيانات الأولية لهذا البحث على الأساليب التالية:  
أ . أسلوب المقابلة الشخصية:

وتمت هذه المقابلات مع المسؤولين الذين لديهم معرفة كافية عن موضوع البحث داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

ب . أسلوب الاستبيان (الاستقصاء):

تم تصميم استمارة استقصاء للعاملين داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية ولتصميم هذه القائمة فقد قامت الباحثة بالإطلاع على العديد من الدراسات السابقة في مجال موضوع البحث، والانتهاه إلى إعداد استمارة استبيان تتضمن بعض المقاييس وذلك كما يلي:

## - البيانات الوصفية :

وتشتمل على بعض البيانات الديموجرافية لعينة البحث.

## - المقاييس:

تتكون من أربعة من المقاييس لقياس آراء واتجاهات العينة تجاه متغيرات البحث، ويوضحها الجدول التالي :

## جدول رقم (٣) مقاييس ومتغيرات الدراسة ورموزها

ترتيب المقياس	المتغير	الرمز	عدد العبارات
المقياس الأول :	إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً	(X1)	١٠
المقياس الثاني :	التدريب الإلكتروني	(X2)	٥
المقياس الثالث :	التوظيف الإلكتروني	(X3)	٥
المقياس الرابع :	الذاكرة التنظيمية	(Y)	١٠

وصممت الاستمارة بطريقة " ليكرت " على مقياس خماسي ذي اتجاه إيجابي لدرجة الموافقة، حيث كان لكل إجابة وزن مرجح وذلك كما يلي:

لا	موافق تماما	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق تماما
الوزن المرجح	٥	٤	٣	٢	١

#### ٤ - الأسلوب الإحصائي :

تم التحليل الإحصائي باستخدام الحاسب الآلي على حزم البرامج الإحصائية SPSS Ver.20 لتحليل البيانات التي تم الحصول عليها من خلال قائمة الاستبيان، وذلك باستخدام الأساليب التالية:

- معامل "ألفا كرونباخ" لقياس الثبات والتحقق من درجة اعتمادية المقياس المستخدمة.

- مقاييس التشتت (المتوسطات والانحرافات المعيارية ومعاملات الاختلاف) لقياس اتجاهات عينة الدراسة .

- معامل ارتباط "بيرسون" لقياس العلاقات الارتباطية بين المتغيرات .

- تحليل التباين "ANOVA Test" لبيان قوة العلاقات الارتباطية بين المتغيرات

#### المبحث الثاني : الخلفية النظرية للبحث

##### أولاً : الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية :

يرى (A. Sanayei, A. Mirzaei, 2008) أن الإدارة الإلكترونية

للموارد البشرية توفر العديد من الأدوات والخدمات للموارد البشرية أهمها:

١- إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً.

٢- التدريب الإلكتروني.

٣- التوظيف الإلكتروني.

١- إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً :

تعرف إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً بأنها عملية التخطيط والتنظيم

والتوجيه والرقابة على الموارد البشرية والتي تتمثل في تنظيم خطط العمل، وتقييم

الأداء، وإدارة التكاليفات، والحضور، والانصراف، والاجتماعات، وصرف الأجور والمرتببات بطريقة غير مباشرة وإلكترونية تعتمد على الحاسب الآلي وشبكة الإنترنت (Steve Foster, 2009).

## ٢- التدريب الإلكتروني :

عرف (Taran, Carmen, 2006) بأنه عبارة عن مجموعة من طرق التدريب تمكن من التطوير السريع قليل التكلفة لتلبية احتياجات الأعمال الفورية ومن السهل للغاية تنفيذ التدريب الإلكتروني لأنه يستغل الأدوات الشائعة مثل برامج العرض والبرامج التي تمكن عقد الاجتماعات عن بعد.

## ٣- التوظيف الإلكتروني :

يعرف التوظيف الإلكتروني بأنه عملية اختيار واستقطاب وتعيين الموارد البشرية التي تحتاج إليها الشركة باستخدام شبكة الإنترنت وذلك عن طريق الموقع الإلكتروني للشركة أو عن طريق مواقع التوظيف الإلكترونية الأخرى (2007 Roseanne).

وتعرف الباحثة إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً بأنها عملية تتعلق بوظائف الإدارة الأربعة بشكل الكتروني لتخدم الموارد البشرية داخل المنظمات تتمثل في القيام بجميع وظائف وأنشطة إدارة الموارد البشرية بشكل الكتروني يعتمد على الحاسب الآلي وشبكة الانترنت والانترنت (Steve Foster, 2009).

## ثانياً: مفهوم وأهمية الذاكرة التنظيمية ومكوناتها :

يشير (الساعدي، ٢٠٠٦) إلى أن الدراسات والبحوث التي تطرقت إلى مفهوم الذاكرة التنظيمية عكست مدى تأثير هذا المفهوم بالتطور التقني في بادئ الأمر، ليتطور الفهم نحو إشراك القدرة البشرية وجوانبها الاجتماعية. وإذا فقد جرى إدراك مفهوم الذاكرة التنظيمية مرافقاً لظهور حقل هندسة المعرفة، فإن ذلك لا ينفى وجود الذاكرة التنظيمية قبل هذا التاريخ، إذ أن المنظمات لا يمكن بأي شكل من الأشكال أن تعيش ليوها، من دون أن يكون فيها دور للذاكرة التنظيمية، وإن كان هذا الدور غير بارز، ولعل احد أسباب ذلك هو سيادة معيار الكفاءة آنذاك الذي كان يعتمد على الموجودات الملموسة أساساً في بناء الميزة التنافسية، حتى إذا ما جاء

عصر المعرفة، إتمدت المنظمات موجوداً إستراتيجياً أخراً غير ملموس وهو إدارة المعرفة.

والذاكرة التنظيمية كما يراها (Antonio & Giovanni, 2013) هي أحداث ماضية، وعود، وإفتراضات، وسلوكيات.

ووفقاً لـ (الزعبى، حسن على، ٢٠١٠) تعد الذاكرة التنظيمية تسليم بتقديم تكنولوجيا المعلومات، وعلى سبيل المثال الحاسبات، إذ ساعدت على خزن المعلومات ونظم الاسترجاع والنظم الخبيرة التي يمكن إن تقود إلى النكاه التنظيمي.

وتمثل الذاكرة التنظيمية نموذج من المعلومات المخزونة عن تاريخ المنظمة والذي يمكن أن يستحضر لدعم القرارات الحالية ( العمرى، ٢٠١٠).

والذاكرة التنظيمية هي أكثر من مجرد معلومات بسيطة في مجتمعات التطبيق تكون مجموعة من الخبرات والمهارات حول المشاريع، الإنتاج، القرارات والتي غالباً ما تكون مغمورة في عقول العاملين، أو مترسخة في ثقافة المنظمة بوصفها معرفة ضمنية، وليس فقط مجموعة من الوثائق الرسمية والتقارير والإرشادات التي تمثل معرفة ظاهرة (Bhatt Ganesh D, 2001).

أما (Danskin Paula, 2005) فالذاكرة التنظيمية عنده هي مجموعة من مخازن المعلومات التاريخية التي يمكن إستحضارها في صنع القرارات الحاضرة إذ تزود هذه المخازن من قبل القواعد الشخصية والعلاقات التي تربط هذه القواعد. في حين أن (Egbu Charles O and Renukappa, 2005) يعتبر الذاكرة التنظيمية المستودع الذي يخزن معرفة المؤسسة من أجل الإستخدام المستقبلي.

وهي كذلك مجموعة من المخازن التي تحتفظ بالمعلومات. والمعرفة التي حصلت عليها المنظمة (Indra, A, 2006).

والذاكرة التنظيمية تمثل التعلم المخزون في المؤسسة الذي يمكن إستخدامه في صنع القرارات والأغراض الأخرى (Kongkiti Phusavat et.al, 2013). ووفقاً إلى (Li et al., 2004) فإن المعرفة هي جوهر الذاكرة التنظيمية.

أما (الساعدي، ٢٠٠٦) فيصور الذاكرة التنظيمية على أنها عملية معرفية واسعة تجري في إطار عام متفاعل فيما بين أجزاءه، مكونة خليط من الموجودات الملموسة وغير الملموسة تعمل على انتزاع المعرفة الجديدة من مصادرها بهدف خزنها ونشرها وإسترجاعها لا يجردها من سياقها التنظيمي حين الحاجة إليها. ويفند (البغدادى، ٢٠٠٧) بقولهما: "أن المعرفة أصبحت الموجود المهم في إقتصاديات المنظمة المعتمدة على المعرفة؛ فخلق المعرفة وإكتسابها وإستخدامها هي المحرك الرئيس لعناصر المنظمة الناجحة، فكمية وقيمة موجودات المعرفة في المنظمة يمكن لها أن تكون الذاكرة التنظيمية؛ فالذاكرة التنظيمية هي المفهوم المركزي، إذ تستخدم لتصف مستودع المعرفة التنظيمية، والذاكرة التنظيمية هي متطلب مسبق لدعم تقنية المعلومات لإدارة المعرفة".

وترى الباحثة أن الذاكرة التنظيمية هي نظام متكامل للمعلومات يستند إلى تسجيل المعرفة بكافة أشكالها بهدف تنمية رأس المال الفكري للمنظمات والإفادة منها مستقبلاً في الارتقاء بمستوى أداء المنظمة.

### المبحث الثالث : نتائج الدراسة الميدانية.

#### مقدمة :

تتمثل الإجراءات المنهجية للدراسة الميدانية باختبارات الثبات والصدق والاحصاء الوصفي المتمثلة في المتوسط والانحراف المعياري ومعامل الاختلاف واختبار الفرضية الرئيسية للبحث.

أولاً: قياس ثبات استمارة الاستبيان:

ويوضح جدول رقم (٤) معاملات الثبات باستخدام "معامل ألفا كرونباخ"

جدول رقم (٤) معامل الثبات لمتغيرات الدراسة باستخدام "معامل ألفا كرونباخ"

م	المتغير	الرمز الكودي	عدد العبارات	معامل $\alpha$
١	الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.	(X)	٢٠	%٦٢,٦
٢	الذاكرة التنظيمية.	(Y)	١٠	%٨٢,٩
	إجمالي الثبات	Total	٢٠	%٨٠,١

المصدر : مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

يبين الجدول السابق أن معاملات الثبات بإجمالي ثبات ٨٠,١%، ويعكس ذلك ثباتاً كبيراً لأداة القياس ويضمن إلى ثبات آراء واتجاهات عينة البحث تجاه استمارة الاستبيان وبدرجة جيدة جداً .

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية:

يبين جدول رقم (٥) نتائج الدراسة الميدانية للأسئلة الخاصة بمتغير الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

جدول رقم (٥) نتائج الدراسة التطبيقية لمتغير الإدارة الإلكترونية للموارد

البشرية

م	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	يتوافر لدى الموظفين رؤية واضحة الإدارة الإلكترونية ومتطلباتها.	4.44	0.647	14.57
٢	يساعد النظام الحالي للإدارة الإلكترونية على تنمية الروح المعنوية للموظفين وتطوير أدائهم.	4.36	0.691	15.85
٣	لا يتقدم الموظفين في الوحدات الإدارية بمقترحات تخدم تطوير الأداء في الإدارة الإلكترونية.	3.93	0.757	19.26
٤	لا تمكن الإدارة الإلكترونية من إدخال خدمات جديدة ومتنوعة للموظفين.	4.26	0.510	11.97
٥	لا تحقق الإدارة الإلكترونية أقصى درجات الانتماء التنظيمي للموظفين.	4.32	0.467	10.81
٦	تقلل الإدارة الإلكترونية من التعقيدات الإدارية.	4.47	0.554	12.39
٧	تسمح الإدارة الإلكترونية بتلقي شكاوى الموظفين ودراستها والعمل على حلها.	4.13	0.716	17.34
٨	تحقق الإدارة الإلكترونية سرعة الإنجاز للخدمات المقدمة للموظفين.	4.43	0.512	11.56



دور الادارة الالكترونية للموارد البشرية في المحافظة

د/ نيفين سعيد بيومي عيسوي

53.66	2.200	4.10	تحقق الادارة الالكترونية أقصى درجات التخزين للمعلومات والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.	٩
11.89	0.529	4.45	تحسن الادارة الالكترونية من مستوى أداء خدمات إدارة الموارد البشرية.	١٠
13.67	0.596	4.36	يؤدي التدريب الإلكتروني إلى تقليل وقت عملية التدريب.	١١
15.32	0.654	4.27	يؤدي التدريب الإلكتروني إلى عدم المحافظة على وقت وجهد المتدربين	١٢
13.12	0.585	4.46	يساعد التدريب الإلكتروني في تسهيل إجراءات العملية التدريبية.	١٣
14.71	0.637	4.33	يساعد التدريب الإلكتروني على استمرارية العملية التدريبية داخل الجامعة.	١٤
14.72	0.633	4.30	يقلل التدريب الإلكتروني من تكاليف العملية التدريبية.	١٥
14.66	0.610	4.16	يؤدي التوظيف الإلكتروني على موقع الجامعة إلى استبعاد وسطاء التوظيف.	١٦
17.87	0.729	4.08	يؤدي التوظيف الإلكتروني إلى تقليل الوقت في عملية التوظيف.	١٧
15.94	0.660	4.14	يقلل التوظيف الإلكتروني من تكاليف عملية التوظيف.	١٨
14.87	0.620	4.17	يساعد التوظيف الإلكتروني في تسهيل إجراءات التوظيف والمقابلة والاختبارات.	١٩
13.40	0.556	4.15	يساعد التوظيف الإلكتروني على جذب واستقطاب الموظفين أصحاب المهارات العالية.	٢٠

المصدر : مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهاً عاماً بالموافقة، على متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.93-4.47) ثالثاً: نتائج الدراسة الميدانية لمتغير الذاكرة التنظيمية: يبين جدول رقم (٦) نتائج الدراسة الميدانية للأسئلة الخاصة بمتغير الذاكرة التنظيمية.

جدول رقم (٦) نتائج الدراسة التطبيقية لمتغير الذاكرة التنظيمية

م	العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف
١	يشجع ويدعم المديرين على عقد اللقاءات الرسمية وغير الرسمية لتبادل المعلومات والمعارف والخبرات بين الموظفين.	3.79	0.751	19.82
٢	يتم إستخلاص وحفظ المعلومات والمعارف وأفضل الممارسات وتخزينها لجعلها متوفرة للموظفين للإستفادة منها عند الحاجة.	3.98	0.877	22.04
٣	المناخ السائد في الجامعة يشجع على تبادل المعلومات والمعارف والخبرات بين العاملين.	3.78	0.739	19.55
٤	مدى قدرة الموظفين بالجامعة على إستخدام نظم وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات.	3.22	1.010	31.37
٥	مدى سهولة الحصول على البيانات والمعلومات بين جميع المستويات الإدارية في الجامعة.	3.62	1.107	30.58
٦	مدى إرتباط نظم الحوافز بالإبتكار والإبداع وطرح الأفكار الجديدة.	3.26	1.152	35.34

29.83	1.044	3.50	توفر البرامج والتطبيقات الحديثة مرونة الإجراءات وأداء العمل ببسر ودقة.	٧
31.54	1.044	3.31	تسعى الجامعة الى نقل وتحويل المعارف والمعلومات الفعالة الى برامج تنفيذية ذات كفاءة.	٨
32.18	1.107	3.44	تحكم الجامعة قيم ومعتقدات مشجعة على العمل الجماعي.	٩
31.63	1.088	3.44	تتميز الجامعة بقدرات تكنولوجية عالية بحكم ماتملكه من شبكة تقنيات وإتصالات وبرامج متطورة.	١٠

المصدر : مخرجات التحليل الإحصائي SPSS

يتضح من الجدول السابق أن اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهاً عاماً بالموافقة، على متغير الذاكرة التنظيمية حيث تراوحت قيم المتوسط الحسابي بين (3.22-3.98)

رابعاً : اختبار فروض البحث :

تتمثل فروض البحث فيما يلي :

الفرض الأول : توجد علاقة ذات دلالة معنوية لإدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

الفرض الثاني : توجد علاقة ذات دلالة معنوية للتدريب الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

الفرض الثالث : توجد علاقة ذات دلالة معنوية للتوظيف الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

## ١- اختبار الفرض الأول :

ينص الفرض الأول على الاتي :

توجد علاقة ذات دلالة معنوية لإدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

وللتوصل إلى صحة / عدم صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

## أ - معاملات الارتباط :

يبين جدول رقم (٧) معاملات الارتباط بين متغير إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً كمتغير مستقل ومتغير المحافظة على الذاكرة التنظيمية كمتغير تابع باستخدام معامل ارتباط "بيرسون".

## جدول رقم (٧) مصفوفة الارتباط للفرض الأول

المتغير التابع (Y1)	معامل ارتباط بيرسون		إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً (X1)
	المعنوية	القيمة	
المحافظة على الذاكرة التنظيمية	.001	.356(**)	

دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.

## ب - تحليل التباين:

يبين جدول رقم (٨) تحليل التباين لمتغير إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً ومتغير المحافظة على الذاكرة التنظيمية.

## جدول رقم (٨) تحليل التباين للفرض الأول

اختبار " F "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
المعنوية	القيمة	4783.962	4783.962	الانحدار
0.000	1602.972	2.984	1143.038	البواقي

دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة ارتباط طردية بين تطبيق إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية، حيث كانت قيمة اختبار " F " 1602.972 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين، وجودة النموذج وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

### ج - تحليل نتائج الانحدار:

يبين جدول رقم (٩) نتائج تحليل الانحدار بين إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية

جدول رقم (٩) نتائج تحليل الانحدار بين إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية

المتغير	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (T)	المعنوية
X1	.899	.022	.898	40.037	.000

مؤشرات أخرى:  $R^2 = .807$

### يستدل من الجدول السابق على ما يلي:

- أن معامل التحديد  $R^2 = .807$ ، وهو يعني أن متغير إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً يفسر المحافظة على الذاكرة التنظيمية بنسبة 80.7%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

- قيمة اختبار " T " = 40.037 وهي قيمة ذات دلالة معنوية، وتعني أن متغير إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية تأثيراً جوهرياً لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة حيث لم تصل قيمته إلى الصفر.

- قيمة معامل  $Beta = .898$  وهو يعني أن متغير إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية بنسبة 89.9%.

مما سبق يتضح صحة الفرض الأول الذي ينص على:

" توجد علاقة ذات دلالة معنوية لإدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية."

## ٢- اختبار الفرض الثاني :

ينص الفرض الثاني على الآتي :

توجد علاقة ذات دلالة معنوية للتدريب الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

وللتوصل إلى صحة / عدم صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ - معاملات الارتباط:

يبين جدول رقم (١٠) معاملات الارتباط بين متغير التدريب الإلكتروني كمتغير مستقل ومتغير المحافظة على الذاكرة التنظيمية كمتغير تابع باستخدام معامل ارتباط "بيرسون".

## جدول رقم (١٠) مصفوفة الارتباط للفرض الثاني

المتغير التابع (Y1)	معامل ارتباط بيرسون		التدريب الإلكتروني (X2)
	القيمة	المعنوية	
المحافظة على الذاكرة التنظيمية	0.201(**)	0.005	

## دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠,٠٥ بين التدريب الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.

- تحليل التباين:

يبين جدول رقم (١١) تحليل التباين لمتغير التدريب الإلكتروني ومتغير المحافظة على الذاكرة التنظيمية.

## جدول رقم (١١) تحليل التباين للفرض الثاني

اختبار " F "		متوسط المربعات	مجموع المربعات	البيان
المعنوية	القيمة	4294.813	4294.813	الانحدار
0.000	1007.797	4.262	1632.187	البواقي

## دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001

بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة ارتباط طردية بين التدريب الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية للعاملين، حيث كانت

قيمة اختبار "ف" 1007.797 وهى قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.05 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين، وجودة النموذج وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء .

- تحليل نتائج الانحدار:

يبين جدول رقم (١٢) نتائج تحليل الانحدار بين التدريب الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.

جدول رقم (١٢) نتائج تحليل الانحدار بين التدريب الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية

المتغير	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (T)	المعنوية
X3	.916	.029	.851	31.746	.000

مؤشرات أخرى:  $R^2 = .725$

يستدل من الجدول السابق على ما يلي:

- أن معامل التحديد  $R^2 = .725$ ، وهو يعنى أن متغير التدريب الإلكتروني يفسر المحافظة على الذاكرة التنظيمية بنسبة %72.5، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

- قيمة اختبار " T "  $31.746 = T$  وهى قيمة ذات دلالة معنوية، وتعنى أن متغير التدريب الإلكتروني يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية للعاملين تأثيراً جوهرياً لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة حيث لم تصل قيمته إلى الصفر.

- قيمة معامل  $Beta = .851$  وهو يعنى أن التدريب الإلكتروني يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية للعاملين بنسبة %85.1.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثاني الذي ينص على :

توجد علاقة ذات دلالة معنوية للتدريب الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

### ٣- اختبار الفرض الثالث :

ينص الفرض الثالث على الآتي :

توجد علاقة ذات دلالة معنوية للتوظيف الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية.

وللتوصل إلى صحة / عدم صحة هذا الفرض نقوم بعدد من الاختبارات كما يلي:

أ - معاملات الارتباط:

يبين جدول رقم (١٣) معاملات الارتباط بين متغير التوظيف الإلكتروني كمتغير مستقل ومتغير المحافظة على الذاكرة التنظيمية كمتغير تابع باستخدام معامل ارتباط "بيرسون".

جدول رقم (١٣) مصفوفة الارتباط للفرض الثالث

المتغير التابع (Y1)	معامل ارتباط بيرسون		التوظيف الإلكتروني (X3)
	المحافظة على الذاكرة التنظيمية	المعنوية	
	.000	.111(*)	

دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001

بالنظر في الجدول السابق يتضح وجود علاقة ارتباط متوسطة ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية ٠.٠٠١ بين التوظيف الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.

ب - تحليل التباين:

يبين جدول رقم (١٤) تحليل التباين لمتغير التوظيف الإلكتروني ومتغير المحافظة على الذاكرة التنظيمية

جدول رقم (١٤) تحليل التباين للفرض الثالث

البيان	مجموع المربعات	متوسط المربعات	اختبار " F "
الانحدار	3665.311	3665.311	المعنوية
البواقي	2261.689	5.905	0.000

دال إحصائياً عند مستوى معنوية 0.001



بالنظر في جدول تحليل التباين السابق يتضح وجود علاقة ارتباط طردية بين التوظيف الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية، حيث كانت قيمة اختبار "F" 620.693 وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية 0.01 وتدل على صحة وجوهية العلاقة بين المتغيرين، وجودة النموذج وصحة الاعتماد على نتائجه بدون أخطاء.

### ج - تحليل نتائج الانحدار:

يبين جدول رقم (١٥) نتائج تحليل الانحدار بين التوظيف الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية

جدول رقم (١٥) نتائج تحليل الانحدار بين التوظيف الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية

المتغير	B	الخطأ المعياري	Beta	قيمة (T)	المعنوية
X2	1.019	.041	.786	24.914	.000

مؤشرات أخرى:  $R^2 = .618$

يستدل من الجدول السابق على ما يلي:

- أن معامل التحديد  $R^2 = .618$ ، وهو يعنى أن متغير التوظيف الإلكتروني يفسر المحافظة على الذاكرة التنظيمية بنسبة 61.8%، أما النسبة الباقية فتفسرها متغيرات أخرى لم تدخل في العلاقة الانحدارية بالإضافة إلى الأخطاء العشوائية الناتجة عن أسلوب سحب العينة ودقة القياس وغيرها.

- قيمة اختبار "T" = 24.914 وهي قيمة ذات دلالة معنوية، وتعنى أن متغير التوظيف الإلكتروني يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية تأثيراً جوهرياً لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة حيث لم تصل قيمته إلى الصفر.

- قيمة معامل  $Beta = .786$  وهو يعنى أن التوظيف الإلكتروني يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية بنسبة 78.6%.

مما سبق يتضح صحة الفرض الثالث الذي ينص على:

" توجد علاقة ذات دلالة معنوية للتوظيف الإلكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية داخل جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية."

## المبحث الرابع : الاستنتاجات والتوصيات.

### اولاً : أهم نتائج البحث :

- ١- يوجد ثباتاً كبيراً لأداة القياس ويطمئن إلى ثبات آراء واتجاهات عينة البحث تجاه استمارة الاستبيان وبدرجة جيدة جداً .
- ٢- اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهاً عاماً بالموافقة، على متغير الإدارة الالكترونية للموارد البشرية.
- ٣- اتجاهات مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهاً عاماً بالموافقة، على متغير الذاكرة التنظيمية.
- ٤- توجد علاقة ارتباط طردية بين إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.
- ٥- أن متغير إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية تأثيراً جوهرياً لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- ٦- توجد علاقة ارتباط طردية بين التدريب الالكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.
- ٧- أن متغير التدريب الالكتروني يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية تأثيراً جوهرياً لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.
- ٨- توجد علاقة ارتباط طردية بين التوظيف الالكتروني والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.
- ٩- أن متغير التوظيف الالكتروني يؤثر في المحافظة على الذاكرة التنظيمية تأثيراً جوهرياً لا يمكن أن يرجع إلى الصدفة.

### ثانياً : أهم توصيات البحث :

- ١- العمل على تطوير معلومات ومهارات وقدرات ومعارف الموظفين ونمط تفكيرهم لإكسابهم القدرة على التعامل مع متطلبات تطبيق الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، من خلال التدريب الذي يعمل على تطوير مهارات وإمكانيات جميع

الموظفين في مجال أنشطة العمل لزيادة كفاءة وفاعلية العاملين في أدائهم لوظائفهم في ظل الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.

٢ - تنمية الموظفين وتطوير مهاراتهم لضمان تعميق الرؤية والتوجهات المستقبلية لديهم عن مستقبل إدارتهم وأهدافها في ظل تطبيق سياسات الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، وذلك من خلال التركيز على التدريب الذاتي والتعلم باعتبار أن الموظف هو المسئول الأول عن تنمية مهاراته ومعارفه، بالإضافة إلى ما يكتسبه من خبرات وتجارب في مجال العمل الإلكتروني للموارد البشرية.

٣- التشجيع على التواصل بين المستويات الإدارية المختلفة لمعرفة التوجهات وشرح الأهداف داخل المنتديات الإلكترونية التي يكونها العاملون في المؤسسات بطريقة غير رسمية.

٤ - إنشاء وحدة تعتنى بأخر الأساليب التكنولوجية المتبعة في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والاستفادة من التجارب المماثلة.

٥- التركيز والعناية في اختيار العاملين الجدد بواسطة التوظيف الإلكتروني دون الاعتماد فقط على السيرة الذاتية، وذلك باختيار الموظفين الذين تتوفر لديهم مؤهلات وقدرات وروى مستقبلية واستعداد للتطوير وتطبيق أسس ومفاهيم الإدارة الإلكترونية؛ على ألا يتم الاستغناء عن قيمة وأهمية المقابلة الشخصية كمرحلة نهائية عند الاختيار، وكذلك تحديث محتوى بطاقات الوصف الوظيفي للعاملين لتتوافق مع هذه المتطلبات.

٧- العمل على استبقاء العاملين المتميزين باعتبارهم رأس المال الفكري الرئيسي ومكافأتهم، مما يدعم الانتماء التنظيمي لديهم، عن طريق وضع نظم الأجور والحوافز المناسبة لحاجات ورغبات العاملين وفتح قنوات اتصال في اتجاهين بين الإدارة والعاملين ومشاركة العاملين في اتخاذ القرارات وتوفير مناخ عمل محفز للابتكار والإبداع .

٨- الاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في تطبيق مفهوم العمل من المنزل بحيث يعمل الموظفون بدون الحاجة إلى التواجد داخل مقر الجامعة.

**ثالثا: توصيات ببحوث مستقبلية :**

توصي الباحثة بالموضوعات التالية كمشروعات بحثية مستقبلية لتكون

امتدادا لهذا البحث:

- ١- بحث تأثير المعوقات المتعلقة بتكنولوجيا المعلومات سواء المادية أو التطبيقات على نجاح تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- ٢- بحث العلاقة بين الثقافة التنظيمية وتطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.
- ٣- بحث تأثير القيادة على نجاح وفعالية تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية.
- ٤- بحث في أثر تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على المتغيرات السلوكية للعاملين مثل الإدراك والاتجاهات والقيم.
- ٥- إعادة اختبار البحث الحالي على قطاعات وشركات أخرى بخلاف جامعة تبوك.

## قائمة المراجع

### أولاً: المراجع العربية

أبو أمونه، يوسف محمد يوسف، (٢٠٠٩) واقع إدارة الموارد البشرية إلكترونياً في الجامعات الفلسطينية النظامية - قطاع غزة، رسالة ماجستير

غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية غز.  
الإدارة الالكترونية للموارد البشرية، مقالة منشورة بالموقع،

[http://www.mmsec.com/m3-files/e-](http://www.mmsec.com/m3-files/e-gver.htm)

[gver.htm](http://www.mmsec.com/m3-files/e-gver.htm) ٢٠١٠/٣/٣٠ -

البغدادى، عادل هادى، (٢٠٠٧) "علاقة وتأثير الذاكرة التنظيمية فى الأداء التنظيمى - دراسة تطبيقية على عينة من الشركات الصناعية"، بغداد، مجلة الإدارة والإقتصاد، العدد (٦٥).

الحري، طلال بن زليحان بن سعيدان، (٢٠١٠) أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية على فاعلية الموارد البشرية (بالتطبيق على شركات الاتصالات المتنقلة في المملكة العربية السعودية)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس.

الزعبى، حسن على (٢٠١٠) "كفاية نظم المعلومات وأثرها فى الذاكرة التنظيمية- دراسة تطبيقية على عينة من الشركات الأردنية"، دحلب، الجزائر، مجلة كلية الإقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة العلوم التطبيقية الخاصة.

الساعدي، مؤيد (٢٠٠٦) "التعلم التنظيمي والذاكرة التنظيمية وأثؤهما في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الادارة والاقتصاد بغداد.

السيد، أشرف السيد عبد الباري وعماد عبد الخالق الطحان، (٢٠١٣) دور الذاكرة التنظيمية فى تنمية رأس المال الفكري دراسة ميدانية على

قطاع البترول، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة

، جامعة عين شمس، العدد الرابع أكتوبر.

الصيرفي، محمد، (٢٠٠٧)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية للموارد البشرية،  
القاهرة : مؤسسة حورس الدولية.

الطعامنة، محمد وطارق العلوش (٢٠٠٤)، الحكومة الإلكترونية وتطبيقاتها في  
الوطن العربي، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، بحوث  
ودراسات.

العريشي، محمد بن سعيد محمد (٢٠٠٨) إمكانية تطبيق الإدارة الإلكترونية في  
الإدارة العامة للتربية والتعليم بالعاصمة المقدسة (بنين)،

رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

العمري، غسان عيسى، (٢٠١٠) " دور تكنولوجيا المعلومات وإدارة المعرفة في  
بناء الذاكرة التنظيمية"، المجلة العربية للدراسات الأمنية  
والتدريب، المجلد (٢٧)، العدد (٥) ، عمان.

المسعودي، سميرة مطر (٢٠١٥) معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة  
الموارد البشرية بالقطاع الصحي الخاص بمدينة مكة المكرمة  
من وجهة نظر مديري وموظفي الموارد البشرية. رسالة دكتوراه  
غير منشورة، الجامعة الافتراضية الدولية ،المملكة المتحدة.

المفرجي، عادل حرحوش وأحمد علي صالح، (٢٠٠٣) رأس المال الفكري طرق قياسه وأساليب  
المحافظة عليه (القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية).

الموسى، عبد الله (٢٠٠٣) "التعليم الإلكتروني: مفهومه، خصائصه، فوائده،  
عوائقه، ندوه مدرسة المستقبل، الرياض.

خير الدين، حيدر، (٢٠١٠)، سياسات وإجراءات التوظيف، الجزائر، مقالة منشورة  
على

<http://khayredine25.maktoobblog.com>

٢٠١٠/٣/٢٠

- رضوان، رأفت، (٢٠٠٤) الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية، الإدارة والمتغيرات العالمية ، الملتقى [rradwan.idsc.gov.eg](http://rradwan.idsc.gov.eg) الجديدة مقالة منشورة بالموقع ،  
الإداري الثاني للجمعية السعودية للإدارة، ٢٠١٠/٢/١٠  
ياسين، سعيد غالب، (٢٠٠٥)، الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وأفاق تطبيقها العربية، الرياض، معهد الإدارة العامة، مركز البحوث.  
يمن، أحمد عماد الدين أحمد (٢٠٠٧) " أثر الإفصاح عن رأس المال الفكري على المحتوى المعلوماتي للقوائم المالية "، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس،

### ثانيا: المراجع الأجنبية

- A Sanayei, A. Mirzaei, (2008) Designing A Model For Evaluating The Effectiveness Of E-HRM (Case Study: Iranian Organizations), **International Journal Of Information Science & Technology**, Vol 6, No 2 July.
- Antonio Lerro & Giovanni Schiuma, (2013) "Intellectual capital assessment practices: overview and managerial implications", **Journal of Intellectual Capital**, Emerald Group Publishing Limited Vol. 14 No. 3,.
- Bhatt Ganesh D. ,(2001), "Knowledge Management in Organizations: Examining the Interaction Between Technologies", Technologies, and People, **Journal of knowledge Management**, Vol. 5, No. 1.
- Choochote , Kitimaporn & Kitsiri Chochiang, (2015), Electronic Human Resource Management (e-HRM) of Hotel Business in Phuket, **International Journal of Advanced Computer Science and Applications**, Vol. 6, No. 4.
- Danskin Paula ,(2005) , "Knowledge Management as Competitive Advantage: Lessons From the Textile and Apparel Value Chain", **Journal of Knowledge Management** , Vol. 9 , No. 2 .
- Danskin Paula, Englis Basil G., Solomon Michael R., Goldsmith Marla and Davey Jennifer ,(2005), "Knowledge Management as Competitive

- Advantage: Lessons From the Textile and Apparel Value Chain”, **Journal of Knowledge Management**, Vol. 9, No. 2.
- Deitel Patel, (2002) **E-Commerce For Managers**, New Jersey: Prentice Hall.
- Egbu Charles O., Hari Subashini and Renukappa Suresh H. ,(2005), “Knowledge management for sustainable competitiveness in small and medium survey in practices”, **Structural Survey** ,Vol. 23 No. 1.
- Emerald, (2008) The Introduction Of E-HRM At Philips: Some Lessons For Large Organizations: Don't Leave It All To The Technical Specialists Article, **Case Study Human Resource Management International Digest**; V. 16 Issue: 2
- Endress, A.,(2001) **Improving R & D Performance the Juan Way**,(New York: John Wiley and Sons,).
- Fındıkl , Mine Afacan & Ebru Beyza Bayarçelik, (2015), Exploring the outcomes of Electronic Human Resource Management (E-HRM)?, **Procedia - Social and Behavioral Sciences** 207 . 424 – 431.
- Ghasemi1, Gholamreza Mohammad & Hossein Jenaabadi, (2015), Examining the Relationship of Organizational Agility and Organizational Forgetting with Organizational Effectiveness, **Journal of Service Science and Management**, 8, 443-451.
- Graeme Martin And Martin Reddington, (2009) Absorptive Capacity To Explain The E-Enablement Of The HR Function (E-HR) In Organizations, **Employee Relations**, Vol. 31 No. 5.
- Indra, A.,( 2006) "The Project of Intellectual Capital Disclosure: Researching the Research' **journal of intellectual capital** , Vol. 7, No. 1.



- James Guthrie,( 2001) “The Management, Measurement & the Reporting of intellectual capital”, **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 2, No. 1,.
- Kongkiti Phusavat &et.al.,( 2013)” Productivity Management: integrating the intellectual capital”, Industrial Management & Data Systems, **Journal of Intellectual Capital**, Emerald Group Publishing Limited, Vol. 113 No. 6,.
- Kuo-An Tseng, (2013) "Mediation of strategy on intellectual capital and performance”, **Emerald Group Publishing Limited**,Vol. 144, No. 8,.
- L.A. Joia,( 2000) “Measuring Intangible Corporate Assets, Linking Business Strategy with Intellectual Capital”, **Journal of Intellectual Capital**, Vol. 1, No 1,.
- Li Ma, Maolin Ye, (2015), The Role of Electronic Human Resource Management in Contemporary Human Resource Management, **Journal of Social Sciences**, 3, 71-78.
- Mark S. Ackerman & Christine Halverson, (2015), Organizational Memory as Objects, Processes, and Trajectories: An Examination of Organizational Memory in Use, **International Journal of Education and Information Technology** Vol. 2, No. 4, pp. 124-133.
- Masum, Abdul Kadar Muhammad, (2015), Adoption Factors of Electronic Human Resource Management (e-HRM) in Banking Industry of Bangladesh, **Journal of Social Sciences**, 4, 53-70.
- Meclroy, M.(2003) **The New Knowledge Management Complexity**, Learning And Sustainable Innovation Boston: Butter Worth, Heinemman.
- Michael, Prencip V., (2008) Online Recruiting Simplified" **Sales And Marketing Management Journal**, Vol. 160 No. 4,
- Nivlouei, F. B. (2014). Electronic Human Resource Management System: The Main Element in

- Capacitating Globalization Paradigm ,  
**International Journal of Business and Social Science**, 5 (2), pp: 147-159.
- Roseanne, Harper, (2007) "Pma Launches Online Recruiting Tool" , **Journal Of Supermarket News**, Vol. 55 No. 42.
- Sharma, Megha, (2016), Constituting Organization with Electronic Human Resource Management, **International Journal of Science and Engineering** , ISSN: 2454.
- Shirsavar, Hadi Rezghi, (2015), Relationship Between Knowledge Management and Organizational Memory in Islamic Azad University, **International Journal of Education and Information Technology** Vol. 1, No. 4, pp. 139-147.
- Steve Foster, (2009) **Making Sense Of E-HRM: Transformation, Technology And Power Relations**, (IGI Global, Distributing In Print Or Electronic Forms Without Written Permission Of IGI Global Is Prohibited.
- Sven, et al, (2015), ELECTRONIC HUMAN RESOURCES MANAGEMENT IN AN E-BUSINESS ENVIRONMENT, **Journal of Business and Social Science**, 3 (4), pp: 197-229.
- Taran, Carmen (2006) Enabling Smes To Deliver Synchronous Online Training – Practical Guidelines, **Campus-Wide Information Systems**, Vol. 23 No. 3.
- Turban, Raner, Potter, (2003), **Introduction To Information Technology**, USA: John Willy & Sons.