

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية
(دراسة ميدانية)

الأستاذ الدكتور / حسنين السيد طه
أستاذ إدارة الموارد البشرية
وعميد كلية التجارة - جامعة مدينة السادات سابقاً

إعداد
حمزة أحمد عبد الرحمن محمد

١٤٤٣ هـ - ٢٠٢٢ م

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

ملخص البحث

تناول البحث الحالي دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية، واعتمدت الدراسة الميدانية على قائمة استقصاء تم توزيعها على عينة قوامها ٤٠٠ مفردة من العاملين بالمراكز الرئيسية في شركات الهاتف المحمول في مصر، حيث بلغت القوائم الصالحة للتحليل الإحصائي ٣٨٥ قائمة استقصاء بنسبة ٩٦٪، وتم إجراء التحليل الإحصائي من خلال مجموعة من الأساليب والاختبارات الاحصائية التي تتناسب مع طبيعة البيانات.

وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية، ووجود اختلافات بين آراء العاملين فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية، ووجود اختلافات بين آراء العاملين فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية.

وفى ضوء النتائج التي تم التوصل إليها، تم التوصل الى مجموعة من التوصيات أهمها تعزيز الممارسات القائمة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتوسع في تلك الممارسات، تدعيم ذاكرة المنظمة وتحديثها بشكل دوري وتوعية العاملين بأهمية ودور الذاكرة التنظيمية في المحافظة على المعرفة.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

١- مقدمة:

أدت العولمة إلى تطوير المنظمات التي تعمل في بيئة عالمية تنافسية بشكل مستمر (Blom et al, 2019), وزاد استخدام تكنولوجيا المعلومات في أنشطة الموارد البشرية بمساعدة الأدوات التكنولوجية (Shah et al, 2020), فدعمت التكنولوجيا عمليات الموارد البشرية, وغيرت الطريقة التي تتعامل بها, واصبحت وظائفها تعتمد على تكنولوجيا الويب, وسميت معالجة ونقل معلومات الموارد البشرية الرقمية بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية (Ahmed, 2019).

وأصبحت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ذات أهمية متزايدة للعديد من المنظمات لتحسين عملية الابتكار من خلال استخدام مستودعات المعرفة والتي تعرف بالذاكرة التنظيمية بهدف تطوير وتخزين تلك المعرفة (Khashman, 2019), بالإضافة الى الاحتفاظ بها من أجل الاستفادة منها في صنع القرارات, حيث تعتبر عاملاً رئيسياً خلق وتعزيز الميزة التنافسية (Cegarra-Navarro & Martelo-Landroguez, 2020), ومن هنا تنبع أهمية الذاكرة التنظيمية للمنظمات.

وفى ضوء ما تقدم فإن هذا البحث يسعى من خلال التقصي والتحليل إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية في شركات الهاتف المحمول في مصر.

٢- مصطلحات الدراسة:

يتناول الباحث المصطلحات المستخدمة في البحث الحالي وهي كما يلي:
١/٢- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية **E-HRM**: هو نظام يتضمن تقييم البنية التحتية لتكنولوجيا المعلومات وتحديد مستوى جاهزية كل بنية أساسية لتنفيذ النظام الفرعي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية, ويدعم المنظمات في إدارة جميع المعلومات المتعلقة بالموارد البشرية إلكترونياً (Rahman et al., 2018: 4) وتتكون من الأبعاد الستة الآتية:

- **الاستقطاب الإلكتروني E-Recruiting**: تشير الى الاستقطاب عبر الإنترنت وهو استخدام الإنترنت لجذب الموظفين المرشحين إلى المنظمة وتوظيفهم.
- **الاختيار الإلكتروني E-Selection**: تشير الى الاختيار عبر الإنترنت من خلال الاختبارات المختلفة عبر الويب, ومؤتمرات الفيديو video Conferencing.
- **التدريب الإلكتروني E-Training**: هو التدريب من خلال الويب الذي أصبح في المقام الأول أكثر الطرق فاعلية لإدارة التدريب, والذي يؤدي الى تخفيض التكاليف المباشرة وغير المباشرة المرتبطة بالتدريب.
- **التعلم الإلكتروني E-Learning**: هو التعلم باستخدام أجهزة الكمبيوتر والبرامج الأخرى على الشبكات المغلقة أو الشبكات المشتركة أو الإنترنت (Al Shobaki, 2017). حيث يتم استخدام الأنظمة والتطبيقات المستندة إلى الويب لإنشاء المعرفة ونقلها, كما يعتمد التعلم الإلكتروني على العديد من التطبيقات المختلفة.
- **التعويضات الإلكترونية E-Compensation**: يشير الى مجموعة من التطبيقات الإلكترونية التي تسمح للموظفين بالاطلاع على مكافآتهم ومزاياهم المالية كالأجور والعلاوات والمكافآت والزيادة السنوية وكافة المعلومات المالية الخاصة بهم (الطارق & الصلاحين, ٢٠١٩).
- **تقييم الأداء الإلكتروني E-Performance Appraisal**: هو برنامج يساعد على إتمام عملية تقييم الأداء عبر الإنترنت, وتساعد هذه الأنظمة عادة المديرين على قياس الأداء وتقديم التغذية العكسية للعاملين.
- ٢/٢- **الذاكرة التنظيمية Organizational Memory**: تشير الى مجموع جميع أصول المعرفة المملوكة للمنظمة, فهو مستودع المعرفة التنظيمية (Li et al., 2004), وتتكون من الأبعاد الأربعة الآتية:

- **الذاكرة التنظيمية التقنية Technical Organizational Memory**: هي سلسلة من الذاكرة التي تركز على المعرفة المهنية والتي تشتمل على التكنولوجيا, والخبرات ذات الصلة, مما يؤدي الى تطوير ودعم وتطوير العمل للمنظمة.
- **الذاكرة التنظيمية الإدارية Managerial Organizational Memory**: تشير إلى المعرفة التي تتحكم في تشغيل المنظمة, ويمكن وصفها بأنها طريقة الإدارة وهيكل المنظمة, مثل طريقة إدارة المعرفة, والاستراتيجيات قصيرة وطويلة الأجل, وإدارة الموارد البشرية وإدارة الإنتاج, وإدارة الأزمات وغيرها.
- **الذاكرة التنظيمية الثقافية Cultural Organizational Memory**: هي الثروة الذهنية التي تراكمت مع تطوير المنظمة, والتي تتواجد تقريباً في أي مكان في المنظمة, مثل تاريخ المنظمة, والقيم المشتركة وغيرها.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

- الذاكرة التنظيمية التسويقية **Marketing Organizational Memory**: تشير الى الذاكرة التنظيمية المرتبطة بالموردين والوسطاء والعملاء وما يتعلق بالبيع والشراء وإدارة علاقات العملاء (CRM)، واستراتيجية التسويق وغيرها.

٣- الدراسة الاستطلاعية:

لتحديد مشكلة الدراسة قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية من خلال عدد من المقابلات المتعمقة مع مجموعة من العاملين بالمراكز الرئيسية في شركات الهاتف المحمول في مصر والمتمثلة في (شركة أورنج "Orange"، شركة فودافون "Vodafone"، شركة اتصالات "Etisalat"، الشركة المصرية للاتصالات "WE")، والذي بلغ عددهم (٤٠) عامل، وقام الباحث بإجراء الدراسة الاستطلاعية من خلال الآتي:

- أهداف الدراسة الاستطلاعية:

- الحصول على البيانات المتعلقة بمتغيرات الدراسة في الشركات محل البحث، والتي تساعد في تحديد وبلورة مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، وصياغة الفروض بشكل صحيح، ومعرفة أهمية الدراسة من الناحية العملية لدى العاملين في الشركات محل الدراسة.
- التعرف على الخصائص العامة لمجتمع الدراسة في الشركات محل الدراسة.
- تحديد وجمع البيانات الثانوية المرتبطة بموضوع الدراسة من خلال الدراسة المكتبية.

- أسلوب الدراسة الاستطلاعية:

اعتمد الباحث في إجراء الدراسة الاستطلاعية على عدد من المقابلات المتعمقة مع بعض العاملين في الشركات محل الدراسة حيث شملت المقابلات على عدد من الاسئلة المتعلقة بمتغيرات الدراسة وهي (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الذاكرة التنظيمية)، ومن ثم شملت الدراسة الاستطلاعية على المحاور الآتية:-

- المحور الاول: مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- المحور الثاني: مستوى الذاكرة التنظيمية.

- نتائج الدراسة الاستطلاعية:

فقاً للبيانات التي تم جمعها من خلال الدراسة الاستطلاعية بالشركات محل الدراسة، تم التوصل الى مجموعة من الظواهر (النتائج المبدئية) الآتية:

- اهتمام الشركات محل الدراسة بإدخال التكنولوجيا الحديثة في ممارسات ادارة الموارد البشرية (وفقاً لإجابات ٣٢ عامل من العينة، وبنسبة ٨٠%).
- يتم الاعلان عن الوظائف الشاغرة من خلال المواقع الالكترونية، الأمر الذي خفض من وقت عملية الاستقطاب (وفقاً لإجابات ٢٨ عامل من العينة، وبنسبة ٧٠%).
- عززت التقنيات والادوات التكنولوجية المستخدمة عملية اختيار المرشحين المؤهلين والمفاضلة بينهم (وفقاً لإجابات ٢٤ عامل من العينة، وبنسبة ٦٠%).
- يعتبر التدريب الإلكتروني أحد طرق التدريب التي تمارسها الشركات محل الدراسة لتدريب العاملين (وفقاً لإجابات ٢٦ عامل من العينة، وبنسبة ٦٥%).
- يلجأ العاملين في الشركات محل الدراسة الى الانترنت للبحث عن أي معلومات تخص مجال عملهم (وفقاً لإجابات ٢٣ عامل من العينة، وبنسبة ٥٧,٥%).
- يفضل أفراد العينة استخدام الأنظمة الإلكترونية لمعرفة مستحقاتهم المالية، لما توفره تلك الأنظمة من السرية والامان لتلك المعلومات. (وفقاً لإجابات ٢٥ عامل من العينة، وبنسبة ٦٢,٥%).
- هناك قصور في استخدام التكنولوجيا التي تتيح تقييم العاملين بطريقة الكترونية (وفقاً لإجابات ٢٧ عامل من العينة، وبنسبة ٦٧,٥%).
- إدراك مفردات العينة لأهمية الذاكرة التنظيمية ودورها في حفظ واسترجاع المعلومات والبيانات والخبرات والتجارب والثقافة والمعارف المخزنة بها (وفقاً لإجابات ٣٢ عامل من العينة، وبنسبة ٨٠%).
- اهتمام الشركات محل الدراسة بالمعرفة التقنية والتي تعزز من مخزون المعرفة لديها (وفقاً لإجابات ٣١ عامل من العينة، وبنسبة ٧٧,٥%).

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

- ترى مفردات العينة عدم اهتمام شركاتهم بتوفير المعرفة المتعلقة بالهيكل التنظيمي وبأساليبها الادارية (وفقاً لإجابات ٢٦ عامل من العينة، وبنسبة ٦٥٪).
- ترى مفردات العينة عدم اهتمام شركاتهم بنوثيق خبرات العاملين لديها (وفقاً لإجابات ٢٤ عامل من العينة، وبنسبة ٦٠٪).
- تهتم الشركات محل الدراسة بالحصول على المعرفة المتعلقة بالسوق وبمنافسيها (وفقاً لإجابات ٢٥ عامل من العينة، وبنسبة ٦٢,٥٠٪).
- انخفاض إدراك المستقضي منهم لطبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية (وفقاً لإجابات ٢٤ عامل من العينة، وبنسبة ٦٠٪).

وبناءً على ما سبق، فإن النتائج الأولية التي تم التوصل إليها من خلال الدراسة الاستطلاعية تشير الى وجود قصور في إدراك العاملين لدور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية في الشركات محل الدراسة.

٤ - الدراسات السابقة:

- تمثل الدراسات السابقة أساساً هاماً في إعداد الإطار النظري للدراسة، كما تشكل نتائج الدراسات السابقة عاملاً مساعداً في تبرير مشكلة الدراسة نظرياً وصياغة أهدافها وفروضها (البردان، ٢٠١٧)، وقد قام الباحث بعرض هذه الدراسات العربية والأجنبية وتحديد أهم الأهداف وأهم النتائج التي توصلت إليها كل دراسة، هذا بخلاف التعليق على الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية، ويمكن تصنيف الدراسات السابقة على النحو الآتي:-
- دراسات سابقة تناولت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية.
- دراسات سابقة تناولت الذاكرة التنظيمية.
- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية.

- دراسات سابقة تناولت إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

هدفت دراسة (النسور، ٢٠١٧) للتعرف على تطبيق التكنولوجيا وأثرها على الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في قطاع البنوك الأردنية مع بيان الدور الوسيط لسهولة الاستخدام، وتم توزيع (٢٠٠) استبيان على العاملين في أقسام الموارد البشرية في المراكز الرئيسية في البنوك الأردنية، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها وجود أثر ذو دلالة احصائية لتطبيق التكنولوجيا ولسهولة الاستخدام في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بدلالة بعدها (البعد التقني، البعد الوظيفي)، ووجود أثر ذي دلالة احصائية لتطبيق التكنولوجيا في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بوجود سهولة الاستخدام في قطاع البنوك الأردنية.

كما هدفت دراسة (فرخة، ٢٠١٧) إلى اختبار دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات، وطبقت الدراسة على الشركة الإفريقية للزجاج بجبل (الجزائر)، تم توزيع (٢٣٦) استبياناً على موظفي الشركة، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها أن للإدارة الإلكترونية للموارد البشرية دور إيجابي في تنافسية الشركة، كما لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في كل من الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية وتنافسية الشركة تعزى إلى المتغيرات الديموجرافية.

وهدفت دراسة (مصطفى & حسن، ٢٠١٨) الى التعرف على أثر جاهزية الوحدات الحكومية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين، وتم تطبيق الدراسة على وحدات الجهاز الحكومي لمحافظة قنا، وبلغت عينة الدراسة (٤٨٨) عامل، وتوصلت نتائج الدراسة الى تأثير كل بعد من أبعاد جاهزية تطبيق الإدارة الإلكترونية في إدارة الموارد البشرية والتمثلة في (الجاهزية الادارية، الجاهزية المالية، الجاهزية التقنية، والتكنولوجية، والجاهزية البشرية) على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمنظمات الحكومية.

واستهدفت دراسة (Al-Hawary & Al-Namlan, 2018) إلى قياس وتحليل تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التعلم التنظيمي في المستشفيات الخاصة في قطر، وبلغ حجم عينة الدراسة (٣٧٢) مستجيب، وتوصلت الدراسة الى وجود تأثير لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التعلم التنظيمي في المستشفيات محل الدراسة.

وسعت دراسة (Malkawi, 2018) الى معرفة دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التميز التنظيمي في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالأردن، تم توزيع (٩٧) استبيان في المؤسسة محل الدراسة، وخلصت الدراسة إلى بعض

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

النتائج أهمها أن هناك تأثير إحصائي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على التميز التنظيمي في مؤسسة الضمان الاجتماعي بالأردن.

كما بحثت دراسة (Omran & Anan, 2018) تأثير استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية، وطبقت الدراسة على (١٢٨) ممن يعملون في قسم الموارد البشرية في شركات مزودي خدمة الإنترنت في مصر، وأظهرت نتائج الدراسة أن استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي كبير على فعالية ممارسات إدارة الموارد البشرية.

وفحصت دراسة (Iqbal et al, 2019) تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التشغيلية، العلائقية، والتحويلية) على النتائج التنظيمية من خلال دمج جودة خدمة إدارة الموارد البشرية كعامل وسيط لخلق القيمة، وطبقت الدراسة على البنوك في باكستان من خلال استبيانات وزعت على (٥١٦) فرعاً وكانت الاستجابة في (٣٢٣) فرعاً في البنوك التجارية، وتوصلت الدراسة إلى أن جودة خدمة إدارة الموارد البشرية تتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والنتائج التنظيمية.

وفي هذا السياق بحثت دراسة (Umar et al, 2020) العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي، وشملت تلك الممارسات كل من (الاتصال الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، التدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني)، وتم جمع البيانات من (٢٥٣) عضواً أكاديمياً وغير أكاديمي في مؤسسات التعليم العالي في نيجيريا، وأشارت نتائج الدراسة إلى أن بعض مكونات ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مرتبطة بشكل إيجابي بالأداء الوظيفي.

واستهدفت دراسة (أبو جمعة، ٢٠٢١) إلى بيان أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها (التوظيف الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، وتقييم الأداء الإلكتروني) في تطبيق إدارة المواهب البشرية في شركات التوظيف الأردنية، حيث تكون مجتمع الدراسة من المدراء والموظفين في شركات التوظيف الأردنية والبالغ عددها (٥٢) شركة، تم اختيار (٦) شركات من شركات التوظيف الخاصة الأردنية، وبلغت عينة الدراسة (١١٧) فرداً، وأظهرت النتائج أن هناك أثر للتوظيف الإلكتروني وتقييم الأداء الإلكتروني في إدارة المواهب البشرية، بينما لا يوجد أثر للتدريب الإلكتروني على إدارة المواهب في شركات التوظيف الأردنية محل الدراسة.

واستكشفت دراسة (Ibrahim, 2021) أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التشغيلية، العلائقية، والتحويلية) على أداء العاملين، وطبقت الدراسة على ثلاث صناعات في منطقة خوشاب الباكستانية، وبلغ حجم عينة الدراسة (٣٠٠) فرداً، وكشفت نتائج الدراسة أن أحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (التشغيلية) له علاقة بأداء العاملين.

وهدفت دراسة (الأعمر، ٢٠٢٢) إلى التعرف على أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الإبداع التكنولوجي مع بيان الدور الوسيط لاستدامة الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية بأبعادها والإبداع التكنولوجي بأبعادها، كما توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية واستدامة الموارد البشرية، كما أن هناك دور وسيط لاستدامة الموارد البشرية في العلاقة بين تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية والإبداع التكنولوجي في شركات التأمين الأردنية.

كما هدفت دراسة (AlHamad et al, 2022) إلى فحص تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الصحة التنظيمية، وركزت الدراسة على شركات الاتصالات العاملة في الأردن، وبلغت عينة الدراسة الصالحة لمتطلبات التحليل (٣٠٥) مفردة، وأظهرت نتائج الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لها تأثير إيجابي على الصحة التنظيمية في الشركات محل الدراسة.

- دراسات سابقة تناولت الذاكرة التنظيمية:

هدفت دراسة (موسى، ٢٠١٧) إلى التعرف على أثر صمت العاملين الدائمين بشركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة المنوفية على الذاكرة التنظيمية للشركة، وتكونت عينة الدراسة من (٥٨٥) مفردة، وقد توصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها وجود تأثير سلبي لمستوى صمت العاملين الدائمين على مستوى الذاكرة التنظيمية للشركة محل الدراسة مأخوذة بشكل إجمالي، وعلى كل متغير من متغيراتها على حده، كما توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين الدائمين بالشركة نحو كل من مستوى الذاكرة التنظيمية مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته على حدة وذلك باختلاف خصائصهم الديموغرافية (النوع، والعمر، ومدة الخدمة بالشركة)، كما لا

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين اتجاهات العاملين الدائمين بالشركة نحو كل من مستوى الذاكرة التنظيمية مأخوذاً بشكل إجمالي، وكل متغير من متغيراته على حدة وذلك باختلاف مستواهم الوظيفي.

كما استهدفت دراسة (مصطفى & الجندي، ٢٠١٨) إلى معرفة أثر الاضطرابات البيئية على علاقة الذاكرة التنظيمية بالأداء المؤسسي، وطبقت الدراسة على عينة مكونة من ٣٨٤ مفردة من العاملين بالشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، وتوصلت الدراسة إلى العديد من النتائج أهمها وجود تأثير للذاكرة التنظيمية الإجمالية في مستوى الأداء المؤسسي للشركات الصناعية محل الدراسة، وجود تأثير ذات دلالة إحصائية للاضطراب البيئي كعامل معدل في تأثير الذاكرة التنظيمية على الأداء في الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية.

وحللت دراسة (Nafei, 2019a) تأثير الذاكرة التنظيمية على الأداء التنظيمي، وطبقت الدراسة على العاملين في الشركات الصناعية بمدينة السادات، تم توزيع (٣٧٧) استبياناً، وكان عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل الإحصائي (٣٠٠) استبياناً، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها وجود علاقة بين الذاكرة التنظيمية والأداء التنظيمي في الشركات الصناعية بمدينة السادات، حيث تلعب الأبعاد الثلاثة المكون للذاكرة التنظيمية (التكنولوجية والإدارية والتسويقية) دور مهم في تعزيز وتحسين الأداء التنظيمي.

كما أجريت دراسة (Almomani et al, 2019) لاستكشاف تأثير كل من الذاكرة التنظيمية وإدارة المعرفة على الابتكار التسويقي وتكلفة الجودة، وتكونت عينة الدراسة من (٨٧) شركة تعمل في صناعة البناء والتشييد في الأردن، وتم توزيع (٤٣٥) استبيان على عينة الدراسة، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها أن الذاكرة التنظيمية ترتبط بشكل كبير وإيجابي مع كل من الابتكار التسويقي، كما أنها تؤدي إلى انخفاض تكلفة الجودة.

وركزت دراسة (Kaufmann et al, 2019) على العلاقة بين الذاكرة التنظيمية والابتكار التنظيمي، وطبقت الدراسة على (٣٩١) من إجمالي (٨٠٠) شركة من شركات تطوير البرمجيات في منطقة جنوب البرازيل، وكان عدد الاستبيانات المرسل (٣٩١) استبياناً، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة كبيرة بين الذاكرة التنظيمية والابتكار التنظيمي في الشركات محل الدراسة.

واختبرت دراسة (جوادي، قيقوب، ٢٠١٩) العلاقة بين توجه الذاكرة التنظيمية المتمثلة في (الذاكرة الإدارية، الذاكرة التكنولوجية، الذاكرة الثقافية) وإعداد السيناريوهات المستقبلية للمنظمة، وطبقت الدراسة على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الأغواط، وأظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة طردية بين جميع أبعاد الذاكرة التنظيمية وبين السيناريوهات المستقبلية.

واختبرت دراسة (Cegarra-Navarro & Martelo-Landroguez, 2020) الدور الوسيط لكل من المعرفة المضادة (العكسية) وتطبيق المعرفة على العلاقة بين الذاكرة التنظيمية والرشاقة التنظيمية، ومن خلال عينة مكونة من (١١٢) شركة من الشركات الإسبانية، تم التوصل إلى أن تأثير الذاكرة التنظيمية على الرشاقة التنظيمية يتم تعزيزه في وجود عملية تطبيق المعرفة، كما كشف الدراسة وجود دلالة إحصائية للتأثير غير المباشر للذاكرة التنظيمية على الرشاقة التنظيمية من خلال المعرفة العكسية.

ومن ناحية أخرى هدفت دراسة (عبد الكريم، ٢٠٢٠) إلى التعرف على أثر الذاكرة التنظيمية على الأداء المنظمي في البنك العربي. وشملت الدراسة (٢٣٠) مستجيب، وأظهرت نتائج الدراسة أن هناك أثر ذات دلالة إحصائية للذاكرة التنظيمية المتمثلة في (الذاكرة الثقافية، الذاكرة الإدارية، و الذاكرة التقنية) على الأداء التنظيمي في البنك العربي. كما هدفت دراسة (شبات & المصري، ٢٠٢٠) إلى التعرف على دور الريادة الاستراتيجية في تعزيز الذاكرة التنظيمية في الشركة الوطنية للاتصالات الفلسطينية، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية ذات دلالة إحصائية بين أبعاد الريادة الاستراتيجية والذاكرة التنظيمية في الشركة محل الدراسة.

وسلطت دراسة (Lai, 2021) الضوء على العلاقة بين الثقافة التنظيمية والذاكرة التنظيمية وطبقت الدراسة على (١٥٤) منظمة تابوانية، وأظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية بين ثقافة ريادة الأعمال وأداء الذاكرة التنظيمية. واختبرت دراسة (عابى، ٢٠٢١) العلاقة بين الذاكرة التنظيمية ورأس المال الفكري لمؤسسة الكهرباء والغاز بالوادي - الجزائر، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذاكرة التنظيمية ورأس المال الفكري في المؤسسة محل الدراسة.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

في حين حددت دراسة (Hussein et al, 2021) تأثير استراتيجية الاحتفاظ بالعاملين على الذاكرة التنظيمية، وتكونت عينة الدراسة من (١٥٨) عضو هيئة تدريس في خمس كليات خاصة في بغداد، وخلصت الدراسة إلى أن استراتيجية الاحتفاظ بالموظفين تلعب دوراً حيوياً في الاحتفاظ بالعاملين وبالتالي تحافظ على الذاكرة التنظيمية.

- دراسات سابقة تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية:

حددت دراسة (عيسوي، ٢٠١٦) طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والمحافظة على الذاكرة التنظيمية، وطبقت الدراسة على جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية، وبلغ حجم العينة (١٠٠) مفردة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة وتأثير لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بأبعادها الثلاثة (إدارة أعمال الموارد البشرية إلكترونياً، التدريب الإلكتروني، التوظيف الإلكتروني) والمحافظة على الذاكرة التنظيمية.

وقدمت دراسة (Khashman, 2019) تحليل للعلاقات المباشرة وغير المباشرة بين استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM) والابتكار التنظيمي من خلال الدور الوسيط لمستودع المعرفة، وشملت استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني، والتعويضات الإلكترونية)، وتمثلت عينة الدراسة من العاملين في الإدارة العليا والوسطى في شركة الخطوط الجوية الملكية الأردنية والبالغ عددهم (١١٢) موظفاً، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها وجود أثر إيجابي بين عدة استراتيجيات لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومستودع المعرفة، كما أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة قوية وإيجابية ذات دلالة إحصائية بين عدة استراتيجيات لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية والابتكار التنظيمي باستخدام الدور الوسيط لمستودع المعرفة في الشركة محل الدراسة.

التعليق على الدراسات السابقة ومساهمة الدراسة الحالية:

- اهتمت العديد من الدراسات بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية نظراً لأهميتها للمنظمة بصفة عامة وللعاملين بصفة خاصة، ومن ناحية اهتمت العديد من الدراسات بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعلاقتها بالعديد من المتغيرات الأخرى.
- أما عن الذاكرة التنظيمية فأشارت الدراسات إلى أهميتها في المنظمات المختلفة نظراً لكونها مستودع المعرفة التي يمكن الرجوع إليها في أي وقت، ومن هنا ربطت العديد من الدراسات بين الذاكرة التنظيمية والعديد من المتغيرات الأخرى.
- قلت الدراسات (العربية والأجنبية) التي تناولت العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية.
- تتفق الدراسة الحالية مع دراسة (عيسوي، ٢٠١٦)، و دراسة (Khashman, 2019) التي بينت وجود أثر بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية.

٥- مشكلة وتسؤلات الدراسة:

في السنوات الأخيرة حدثت تغييرات كبيرة في إدارة الموارد البشرية (HR) خاصة فيما يتعلق بممارسات ووظائف الموارد البشرية (Obeidat, 2016)، وغير استخدام التكنولوجيا في مجال الموارد البشرية الطرق التي يتم بها تنفيذ وظائفها، وأصبح استخدام التكنولوجيا في إدارة الموارد البشرية تعرف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM (Atallah, 2016).

ولقد ساهمت الدراسات في علم النفس والفلسفة وعلم الاجتماع بشكل كبير في تطور مفاهيم الذاكرة وفهم الآليات المعقدة التي ينطوي عليها عملها، وبدأت الدراسات حول الذاكرة التنظيمية في الظهور، ومن أجل الفهم الصحيح لعمل الذاكرة التنظيمية قام علماء النظريات التنظيمية باستعارة نفس المفاهيم والمعاني للذاكرة البشرية وطبقوها في دراساتهم داخل المنظمات، وتقييم ما إذا كانت تنطبق في الواقع على المنظمات وكيفية تطبيقها (Perez & Ramos, 2013).

ونظراً للتطور الذي يشهده قطاع الاتصالات، وتنامي شركات الهاتف المحمول في مصر واهتمامها ومواكبتها للتكنولوجيا الحديثة والتي اجتاحت جميع إدارتها والتي من بينها إدارة الموارد البشرية حتى أصبحت تدار بطريقة إلكترونية، إلا أن هناك قصور في فهم تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على مستوى ذاكرة تلك الشركات.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

وفي ضوء استعراض بعض الدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة، والدراسة الاستطلاعية التي قام الباحث، فإن مشكلة الدراسة يمكن تجسيدها بصورة رئيسة في وجود قصور في فهم الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة.

لذا يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الآتي: -

الى أي مدى يمكن أن تسهم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة؟

وبشكل أكثر تحديداً تسعى هذه الدراسة الى تقديم إجابات واضحة على عدد من التساؤلات البحثية والتي يمكن طرحها على النحو الآتي:

- ما مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة؟

- ما مستوى الذاكرة التنظيمية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة؟

- هل توجد علاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة؟ وما نوع وقوة هذه العلاقة؟

- هل توجد اختلافات بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارسة العاملين لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

- هل توجد اختلافات بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)؟

٦- أهداف الدراسة:

تتمثل أهداف الدراسة في كل مما يأتي:

- التعرف على مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة.

- معرفة مستوى الذاكرة التنظيمية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة.

- تحديد وتوصيف نوع وقوة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة.

- التعرف على الاختلافات بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارسة العاملين لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

- التعرف على الاختلافات بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

٧- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة من خلال العديد من الجوانب تتمثل فيما يأتي:

- هذه الدراسة إضافة علمية جديدة، وإثراء للمكتبة العلمية بمزيد من الدراسات حول موضوع الدراسة، حيث تناولت الدراسة مفهومي من المفاهيم الحديثة في مجال إدارة الاعمال، كما تعتبر امتداد للعديد من الدراسات في هذا المجال.

- ومن الناحية العلمية فإن نتائج الدراسة يمكن أن تساعد العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة لمواكبة التطورات والمتغيرات العصرية، والاستفادة القصوى من تطبيقات التقنية الحديثة لتكنولوجيا المعلومات والاتصالات في ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتأثير ذلك على تطوير ذاكرة تلك الشركات.

٨- فرضيات الدراسة:

تقدم هذه الدراسة الفروض الآتية:

- لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة والذاكرة التنظيمية.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).
- لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى الذاكرة التنظيمية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

٩- حدود الدراسة:

- تتمثل حدود الدراسة في العناصر الرئيسية الآتية:
- بالنسبة للحدود الخاصة بمجتمع الدراسة، اقتصرت الدراسة على العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة.
- بالنسبة للحدود الخاصة بموضوع الدراسة، اقتصرت الدراسة على تناول مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، الذاكرة التنظيمية.
- بالنسبة للحدود المكانية، اقتصرت الدراسة الميدانية على شركات الهاتف المحمول محل الدراسة.
- بالنسبة للحدود الزمنية، تم جمع البيانات الأولية الخاصة بالدراسة الميدانية في الفترة الزمنية من بداية شهر يوليو ٢٠٢١م وحتى نهاية شهر نوفمبر ٢٠٢١م.

١٠- نوع الدراسة:

تسعى هذه الدراسة الى معرفة دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة، لذا اعتمدت هذه الدراسة من أجل تحقيق أهدافها على المدخل الوصفي وذلك بغرض الوصف الدقيق لخصائص ومتغيرات مشكلة الدراسة، وبيان الاختلافات حول المتغيرات وفقاً للمتغيرات الديموجرافية، وكذلك التعرف على العلاقات بين هذه المتغيرات والتي تتمثل في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كمتغير مستقل والذاكرة التنظيمية كمتغير تابع، وتحديد تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية.

١١- أنواع ومصادر البيانات.

اعتمدت الدراسة الحالية على مصدرين رئيسيين لجمع البيانات هما البيانات الثانوية والبيانات الأولية وذلك لتحقيق أهداف الدراسة ويمكن بيانها بشيء من التفصيل كالتالي:

أ- البيانات الثانوية:

اعتمد الباحث على البيانات الثانوية والتي تم الحصول عليها من خلال الدراسات السابقة المتعلقة بمتغيرات الدراسة وهي إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية بالإضافة الى الأبحاث والمجلات العلمية والكتب والدوريات والرسائل الجامعية العربية والأجنبية وشبكة المعلومات الدولية (الانترنت) ذات الصلة بموضوع الدراسة والتي ساعدت على التأصيل الدقيق للمفاهيم المختلفة التي تناولتها الدراسة الحالية، كما ساهمت تلك البيانات في تغطية الإطار النظري للدراسة.

ب- البيانات الأولية:

اعتمد الباحث في الحصول على البيانات الأولية من خلال تصميم قائمة استقصاء بحيث تعكس أهداف وتساؤلات الدراسة الحالية وتكون ملائمة للأغراض الدراسة، والتي تم توزيعها على العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة.

١٢- متغيرات الدراسة وأساليب القياس.

- يتناول الباحث في هذا الجزء المتغيرات والمقاييس المستخدمة في الدراسة كالتالي:
- أ- المتغير المستقل: والذي تمثل في إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (E-HRM): والذي تم قياسه بالاعتماد على المقياس الذي قدمه (Rahman et al., 2018) والذي يتكون من الأبعاد الستة الآتية وهما (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني).
- ب- المتغير التابع: الذي تمثل في الذاكرة التنظيمية (Organizational Memory):

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

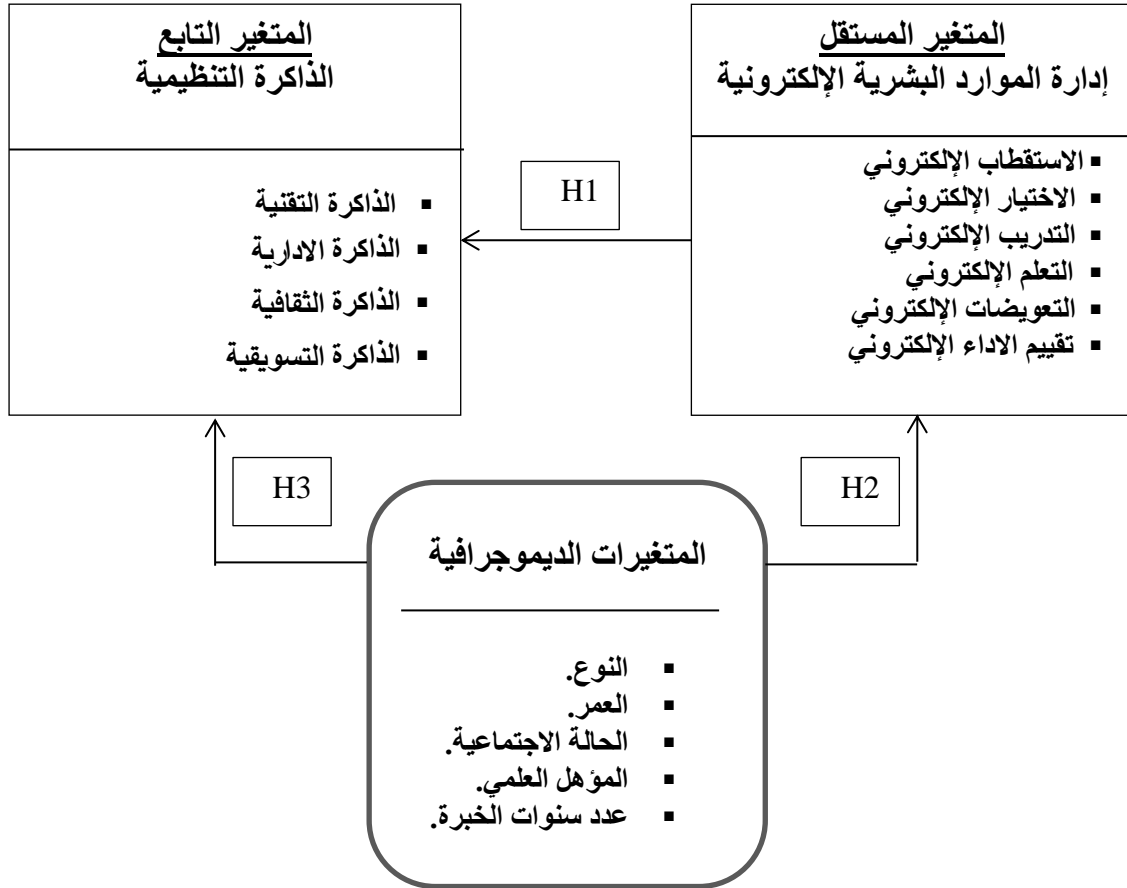
والذي تم قياسه بالاعتماد على المقياس الذي قدمته (Li et al., 2004) والذي يقاس أربعة أبعاد هي الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية، الذاكرة التنظيمية التسويقية.

ج- المتغيرات الديموجرافية: تتمثل الخصائص الديموجرافية للعاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة في (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

ويوضح الشكل رقم (١) النموذج المقترح للدراسة الحالية

الشكل رقم (١)

تصور مبدئي للنموذج الوصفي المقترح للدراسة



المصدر: من إعداد الباحث في ضوء الدراسات السابقة.

١٣ - مجتمع وعينة الدراسة:

- مجتمع الدراسة.

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة والبالغ عددهم (٧٢٨٨) عامل، ونظراً لكبير حجم مجتمع الدراسة تم الاعتماد على أسلوب العينات لعملية جمع البيانات - عينة الدراسة

نظراً لوجود العديد من القيود التي تمنع الوصول الى مجتمع الدراسة بأكمله ومنها كبر حجم مجتمع الدراسة والوقت والتكلفة، لذا اعتمد الباحث في هذه الدراسة على أسلوب العينات لجمع البيانات الأولية واعتمد الباحث على أسلوب العينة العشوائية التطبيقية في اختيار العاملين في الشركات محل الدراسة. ولتحديد حجم العينة تم الاعتماد على المعادلة التالية (عيد، ٢٠١٦):

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

$$n = \frac{P(1 - P)}{\frac{(e)^2}{(Z)^2} + \frac{P(1 - P)}{N}}$$

حيث أن:

- (n) = حجم العينة.
 - (N) = حجم مجتمع الدراسة.
 - (Z) = القيمة المعيارية وهي إحصائياً = (1.96) عند مستوى معنوية (0.05).
 - (p) = نسبة توافر الظاهرة الرئيسية محل الدراسة وهي تساوي (50%).
 - (p) = نسبة عدم توافر الظاهرة الرئيسية محل الدراسة (50%).
 - (e) = خطأ المعاينة وهي تساوي = (0.05).
- ومن خلال المعادلة السابقة يمكن حساب حجم العينة كالتالي:

$$\text{حجم العينة} = \frac{0.5 \times 0.5}{\frac{(0.05)^2}{(1.96)^2} + \frac{0.5 \times 0.5}{7288}} = 365$$

حجم العينة المطلوب هو (٣٦٥) مفردة وتم زيادتها على (٤٠٠) مفردة ويوضح الجدول رقم (١) توزيع حجم العينة على الشركات محل الدراسة

جدول رقم (١)
توزيع حجم العينة على الشركات محل الدراسة

حجم العينة	النسبة المئوية	مجتمع الدراسة	أسماء الشركات
٤٤	%١٢,١	٨٨٠	شركة اورنج مصر (Orange)
٩٧	%٢٦,٤	١٩٢٥	شركة فودافون (Vodafone)
٧٤	%٢٠,٣	١٤٨٣	شركة اتصالات مصر (Etisalat)
١٥٠	%٤١,٢	٣٠٠٠	الشركة المصرية للاتصالات (WE)
٣٦٥	%١٠٠	٧٢٨٨	الإجمالي

المصدر: البيانات المتوفرة في الشركات محل التطبيق، ٢٠٢٠.

وقام الباحث بتوزيع الاستمارات على عينة الدراسة وعددها (٤٠٠) استمارة، وتم فحص هذه الاستمارات الواردة كل استمارة على حده لتحديد مدى صدقها وصلاحياتها للتحليل الإحصائي، وتم استبعاد الاستمارات الغير صالحة وعددها (١٥) استمارة، وبلغت الاستمارات الصالحة للتحليل (٣٨٥) استمارة أي بنسبة (٩٦,٢%)، وهي نسبة ملائمة وجيدة في العلوم الاجتماعية، ويعود ارتفاع استجابة عينة الدراسة على قوائم الاستقصاء للعديد من الأسباب منها اهتمام العاملين بموضوع الاستقصاء نظراً لأهمية في مجال عملهم، بالإضافة الى ووضوح وسهولة الأسئلة التي يتضمنها الاستقصاء، كما إن عينة الدراسة تشتمل على عدد من العاملين الحاصلين على الدراسات العليا وهم يدركون أهمية البحث العلمي بصفه عامة وأهمية تلك الدراسة بصفه خاصة.

- وحدة المعاينة

تمثلت وحدة المعاينة المفردة التي تم توجيه قائمة الاستقصاء إليها من العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة وذلك طبقاً لأسلوب العينة العشوائية الطبقية.

١٤ - تقييم الاعتمادية والصلاحية للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

أ- تقييم الاعتمادية / الثبات Reliability للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

قام الباحث بقياس ثبات متغيرات وأبعاد الدراسة من خلال معامل الفا كرونباخ Cronbach's alpha وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

جدول رقم (٢)
معاملات ألفا كرونباخ لمقاييس الدراسة

أبعاد الدراسة	عدد العبارات	معامل ألفا كرونباخ
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	18	.875
البعد الأول	3	.861
البعد الثاني	3	.854
البعد الثالث	3	.727
البعد الرابع	3	.611
البعد	3	.606
البعد	3	.704
الذاكرة التنظيمية	16	.958
البعد الأول	4	.922
البعد الثاني	4	.928
البعد الثالث	4	.882
البعد الرابع	4	.895

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

ويتضح من الجدول السابق أن:

- بالنسبة لمقياس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية: تبين أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل بلغ (.875)، وهو أكبر من (٦٠%) وكذلك جميع أبعاد المقياس وهو ما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.
- بالنسبة لمقياس الذاكرة التنظيمية: تبين أن معامل ألفا كرونباخ للمقياس ككل بلغ (.958)، وهو أكبر من (٦٠%) وكذلك جميع أبعاد المقياس وهو ما يشير إلى تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.
- ب- تقييم الصلاحية (الصدق) للمقاييس المستخدمة في الدراسة:

يعبر مفهوم الصلاحية عن مدى قدرة المقياس على قياس ما يفترض قياسه بدقة، ويعد التحليل العاملي من أكثر الأساليب الإحصائية التي أثبتت فعاليتها في اختبار صلاحية المقياس المستخدم، تم استخدام حزمة برنامج التحليل الإحصائي (AMOS) في إجراء عملية التحليل العاملي التوكيدي للنموذج، ويستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين متغيرات وأبعاد الدراسة والعناصر الكامنة لها، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة النموذج على التعبير عن مجموعة البيانات.

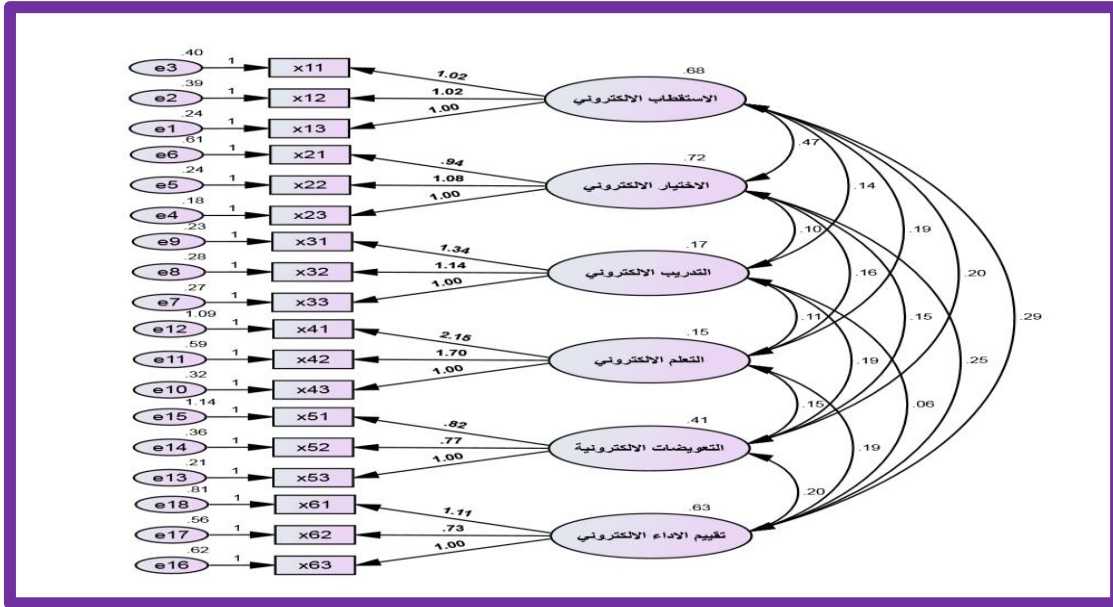
أ- التحليل العاملي التوكيدي لمتغير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهي: (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني)، ويستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين تلك الأبعاد والعناصر والعوامل الكامنة لها، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات، والشكل التالي يوضح التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

شكل رقم (٢)

التحليل العاملي التوكيدي لمتغير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

نستنتج من الشكل السابق أن درجة تأثر أو تشعب كل بعد من أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه، حيث تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من البعد إلى كل عبارة من العبارات عن درجة تشعب البعد بهذه العبارة، ويمكن تلخيص أهم نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لمقياس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الجدول التالي:

جدول (٣)
مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهيكلي لمقياس إدارة الموارد البشرية الإلكترونية

Measure	Estimate
The Goodness of Fit Index (GFI)	.782
The Comparative Fit Index (CFI)	.744
The Root Mean Square Residual (RMR)	.116
Normative Fit Index (NFI)	.720
Incremental Fit Index (IFI)	.746
The Tucker-Lewis Coefficient (TLI)	.673

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

نلاحظ من الجدول السابق ما يلي:

- أن قيمة مؤشر جودة الملائمة The Goodness of Fit Index (GFI) بلغت (٠,٧٨٢) وحيث أن هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.
- أن قيمة مؤشر الجودة النسبية The Comparative Fit Index (CFI) بلغت (٠,٧٤٤) وحيث أن هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.
- أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع البواقي The Root Mean Square Residual (RMR) بلغت (٠,١١٦) وحيث أن هذا المؤشر كلما كان أصغر كان ذلك أفضل، وتشير قيم (RMR) المساوية للصفر إلى ملاءمة مثالية.
- أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري Normative Fit Index (NFI) بلغت (٠,٧٢٠) وحيث أن هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

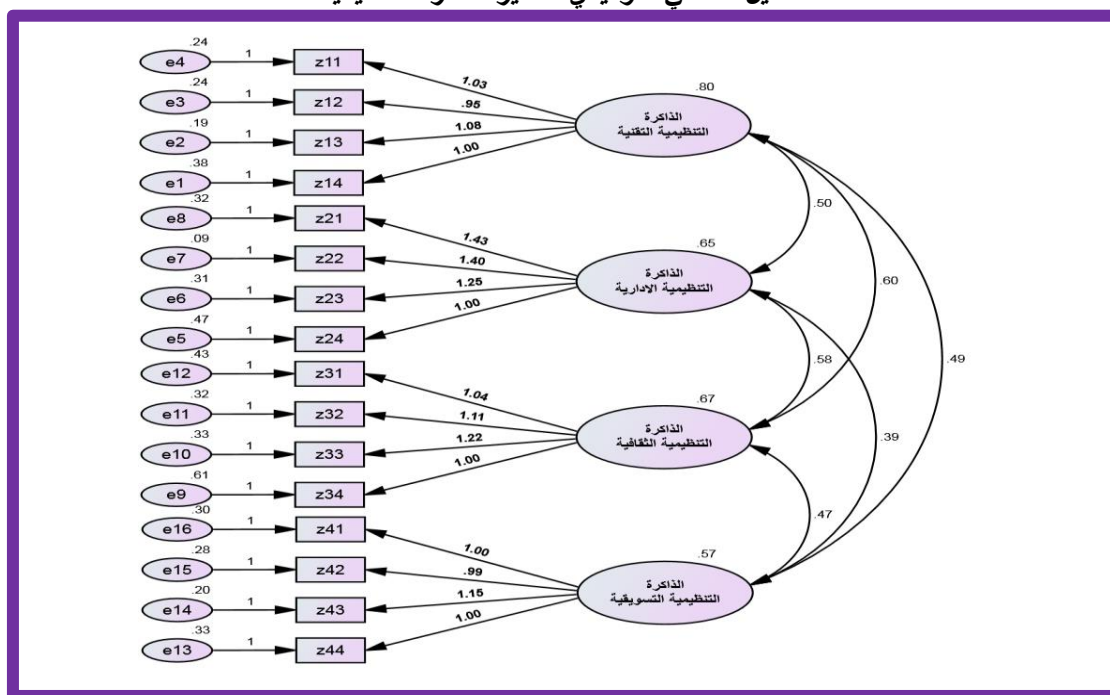
- أن قيمة مؤشر الملاءمة التدريجي (IFI) Incremental Fit Index بلغت (٠,٧٤٦) وحيث أن هذا المؤشر كلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.
- أن قيمة معامل تاكر لويس (TLI) The Tucker-Lewis Coefficient بلغت (٠,٦٧٣) وحيث يقع النطاق النموذجي لهذا المعامل بين الصفر والواحد، وتشير قيم (TLI) القريبة من الواحد إلى أن النموذج ذو ملاءمة جيدة جداً.

وأظهرت النتائج أن بعض مؤشرات جودة النموذج حققت المستوى المطلوب والمقبول به، والبعض الآخر جاء قريب من المستوى المطلوب، كما أظهرت النتائج ان هناك علاقة بين أبعاد المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني) والعناصر والعوامل الكامنة لها، أيضاً درجة تشبع كل بعد من تلك الأبعاد بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه جاءت أكبر من (٠,٤٠).

ب- التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الذاكرة التنظيمية:

تم إجراء التحليل العاملي التوكيدي لأبعاد المتغير الوسيط الذاكرة التنظيمية وهي: (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية، الذاكرة التنظيمية التسويقية)، ويستخدم هذا النوع لأجل اختبار الفرضيات المتعلقة بوجود أو عدم وجود علاقة بين تلك الأبعاد والعناصر والعوامل الكامنة لها، كما يستخدم التحليل العاملي التوكيدي كذلك في تقييم قدرة نموذج العوامل على التعبير عن مجموعة البيانات، والشكل التالي يوضح التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الذاكرة التنظيمية:

شكل رقم (٣)
التحليل العاملي التوكيدي لمتغير الذاكرة التنظيمية



المصدر: نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

نستنتج من الشكل السابق أن درجة تأثر أو تشبع كل بعد من أبعاد الذاكرة التنظيمية بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه، حيث تعبر كل قيمة من القيم الموجودة على كل سهم من الأسهم المتجهة من البعد إلى كل عبارة من العبارات عن

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

درجة تشبع البعد بهذه العبارة، ويمكن تلخيص أهم نتائج مؤشرات جودة المطابقة للنموذج المقترح لمقياس الذاكرة التنظيمية في الجدول التالي:

جدول (٤)

مؤشرات جودة المطابقة للنموذج الهيكلي لمقياس الذاكرة التنظيمية

Measure	Estimate
The Goodness of Fit Index (GFI)	.797
The Comparative Fit Index (CFI)	.872
The Root Mean Square Residual (RMR)	.084
Normative Fit Index (NFI)	.859
Incremental Fit Index (IFI)	.873
The Tucker-Lewis Coefficient (TLI)	.844

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي AMOS.

نلاحظ من الجدول السابق:

- أن قيمة مؤشر جودة الملائمة The Goodness of Fit Index (GFI) بلغت (٠,٧٩٧) وحيث أن هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.
- أن قيمة مؤشر الجودة النسبية The Comparative Fit Index (CFI) بلغت (٠,٨٧٢) وحيث أن هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.
- أن قيمة مؤشر جذر متوسط مربع البواقي The Root Mean Square Residual (RMR) بلغت (٠,٠٨٤) وحيث أن هذا المؤشر كلما كان أصغر كان ذلك أفضل، وتشير قيم (RMR) المساوية للصفر إلى ملاءمة مثالية.
- أن قيمة مؤشر المطابقة المعياري Normative Fit Index (NFI) بلغت (٠,٨٥٩) وحيث أن هذا المؤشر ينحصر بين الصفر والواحد وكلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.
- أن قيمة مؤشر الملاءمة التدريجي Incremental Fit Index (IFI) بلغت (٠,٨٧٣) وحيث أن هذا المؤشر كلما اقتربت قيمته من الواحد دل ذلك أن جودة النموذج جيدة جداً.
- أن قيمة معامل تاكر لوييس The Tucker-Lewis Coefficient (TLI) بلغت (٠,٨٤٤) وحيث يقع النطاق النموذجي لهذا المعامل بين الصفر والواحد، وتشير قيم (TLI) القريبة من الواحد إلى أن النموذج ذو ملاءمة جيدة جداً.

وأظهرت النتائج أن بعض مؤشرات جودة النموذج حققت المستوى المطلوب والمقبول به، والبعض الآخر جاء قريب من المستوى المطلوب، كما أظهرت النتائج أن هناك علاقة بين أبعاد المتغير الوسيط الذاكرة التنظيمية وهي (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية، الذاكرة التنظيمية التسويقية) والعوامل الكامنة لها، أيضاً درجة تشبع كل بعد من تلك الأبعاد بكل عبارة من العبارات المعبرة عنه جاءت أكبر من (٠,٤٠).

١٥ - التحليل الوصفي لأبعاد الدراسة.

قام الباحث بإيجاد الاحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية، وذلك من خلال حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري كما هو موضح في الجدول رقم (٥):

جدول رقم (٥)

التحليل الوصفي لمقاييس الدراسة

أبعاد البحث	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

محور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية		
3.77	.557	البعد الأول
3.83	.902	البعد الثاني
3.44	.911	البعد الثالث
4.358	.566	البعد الرابع
3.82	.744	البعد الخامس
3.881	.699	البعد السادس
3.305	.887	
محور الذاكرة التنظيمية		
3.39	.839	البعد الأول
3.71	.939	البعد الثاني
2.96	1.061	البعد الثالث
3.14	.955	البعد الرابع
3.76	.823	

المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

من خلال الجدول السابق يُمكن استنتاج ما يلي:

- بالنسبة لمتغير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية بلغ المتوسط الحسابي (3.77) وهو أكبر من (3)، وبلغ الانحراف المعياري لهذا المحور (557). وهذا يدل على انخفاض التشتت في استجابات العاملين في الشركات محل الدراسة لهذه المحور مما يؤكد على أهمية هذه المحور.
- بالنسبة لمتغير الذاكرة التنظيمية بلغ المتوسط الحسابي (3.39) وهو أكبر من (3)، وبلغ الانحراف المعياري لهذا المحور (839). وهذا يدل على انخفاض التشتت في استجابات العاملين في الشركات لهذه المحور.

١٦ - تحليل الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها والذاكرة التنظيمية وأبعادها:

قبل البدء في اختبار فروض الدراسة قام الباحث بتحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة، حيث تم حساب معامل الارتباط البسيط (بيرسون Pearson) بين تلك المتغيرات، وذلك للتعرف على قوة واتجاه ومعنوية العلاقة بين متغيرات الدراسة، فكلما اقتربت قيمة معامل الارتباط من الواحد الصحيح كلما دل ذلك على قوة الارتباط بين المتغيرين، في حين تدل الإشارة الموجبة على أن العلاقة طردية وتدل الإشارة السالبة على أن العلاقة عكسية، ويمكن توضيح مصفوفة معاملات الارتباط بين متغيرات الدراسة كالتالي:

جدول رقم (٦)

معاملات الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية

الذاكرة التسويقية	الذاكرة الثقافية	الذاكرة الإدارية	الذاكرة التقنية	الذاكرة التنظيمية	المتغيرات
.609**	.624**	.576**	.639**	.687**	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
.537**	.479**	.460**	.498**	.552**	الاستقطاب الإلكتروني
.429**	.417**	.346**	.369**	.436**	الاختيار الإلكتروني
.343**	.588**	.461**	.335**	.482**	التدريب الإلكتروني
.498**	.539**	.609**	.595**	.634**	التعلم الإلكتروني
.532**	.505**	.493**	.567**	.588**	التعويضات الإلكترونية

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

تقييم الأداء الإلكتروني	.404**	.363**	.344**	.466**	.522**
-------------------------	--------	--------	--------	--------	--------

(**) تشير إلى معنوية معامل الارتباط عند مستوى معنوية 0.01 ن= ٢٨٥ مفردة.
المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على نتائج التحليل الإحصائي SPSS.

يتضح من خلال الجدول السابق رقم (٢٦/٣) لمصفوفة الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعاده والذاكرة التنظيمية وأبعاده كما يلي:

- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية حيث تراوح معامل الارتباط (.687) والعلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (.404) و (.634) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التقنية حيث تراوح معامل الارتباط (.639) والعلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التقنية، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (.335) و (.595) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة الإدارية حيث تراوح معامل الارتباط (.576) والعلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة الإدارية، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (.344) و (.609) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة الثقافية حيث تراوح معامل الارتباط (.624) والعلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة الثقافية، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (.417) و (.588) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التسويقية حيث تراوح معامل الارتباط (.609) والعلاقة دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).
- وجود علاقة ارتباط طردية معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التسويقية، حيث تراوحت معاملات الارتباط ما بين (.343) و (.537) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى معنوية (0.01).

١٧- تحليل ومناقشة نتائج اختبار فروض الدراسة:

- اختبار صحة الفرض الاول

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الثالث لهذه الدراسة والذي يتعلق بتحديد نوع وقوة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة مأخوذة بصورة إجمالية، واختبار صحة الفرض الاول والذي ينص على: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة والذاكرة التنظيمية، ولتحقيق ذلك تم تطبيق أسلوب تحليل الارتباط والانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis) من خلال طريقة ENTER للتحقق من نوع ودرجة هذه العلاقة بين متغيرات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لدى العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة كمتغيرات مستقلة، والذاكرة التنظيمية كمتغير تابع عند مستوى معنوية ٥ %، وكذلك الأهمية النسبية لمتغيرات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الخاضعة للدراسة في علاقتها بالذاكرة التنظيمية كما يتضح من الجدول رقم (٦) كالتالي:

جدول رقم (٧)

(نتائج تحليل الانحدار المتعدد (Multiple Regression Analysis)

لتحديد نوع ودرجة العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية

م	المتغير التابع	الذاكرة التنظيمية
---	----------------	-------------------

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

متغيرات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية	B	R	R ²	مستوى المعنوية
1 الاستقطاب الإلكتروني	.401	.588	0.346	0.000
2 الاختيار الإلكتروني	.023	.436	0.19	.410
3 التدريب الإلكتروني	.186	.482	0.201	.002
4 التعلم الإلكتروني	.428	.634	0.402	0.000
5 التعويضات الإلكترونية	.221	.552	0.305	0.000
6 تقييم الأداء الإلكتروني	.037	.404	0.164	.338
معامل الارتباط R	0.75			
معامل التحديد R ²	0.563			
قيمة F المحسوبة	81.005			
درجات الحرية	378 - 6			
مستوى المعنوية	0.000			

المصدر: مخرجات البرنامج الإحصائي (SPSS).

من خلال الجدول السابق يتبين ما يلي:

- اشتمل نموذج الانحدار المتعدد على أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كمتغيرات مستقلة والذاكرة التنظيمية كمتغير تابع.
- أظهرت نتائج أسلوب تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة، وأن هذه العلاقة تمثل (٧٥ %) وفقاً لمعامل الارتباط المتعدد (R).
- أما فيما يتعلق بالقدرة التفسيرية لهذا النموذج والتي توضح نسبة التغير في المتغير التابع (الذاكرة التنظيمية) التي ترجع إلى تغير المتغيرات المستقل (أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية)، فقد تبين أن معامل التحديد أو (التفسير) (R²) Coefficient Of Determination (R²) بلغ (0.563) وهذا يعني أن المتغيرات المستقلة (أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) تفسر ما مقداره (56.3 %) فقط من التغير الحاصل في المتغير التابع (الذاكرة التنظيمية) بالشركات محل الدراسة، أي أن (56.3 %) من التباين في المتغير التابع يرجع إلى المتغيرات المستقلة المبينة بنموذج الانحدار.
- وفيما يتعلق بتقدير معالم نموذج الانحدار، يتضح أن هناك أربعة متغيرات ذات تأثير على المتغير التابع (الذاكرة التنظيمية)، كما تشير بيانات النموذج إلى معنوية هذه المتغيرات (الاستقطاب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية)، وتمثل هذه المتغيرات بعد ترتيبها وفق الأهمية النسبية على المتغير التابع (الذاكرة التنظيمية) أي ترتيبها وفقاً لأكثر تلك الأبعاد تأثيراً على الذاكرة التنظيمية وذلك طبقاً لبيئنا المعيارية (معامل الانحدار) وذلك كما يلي:
 - التعلم الإلكتروني حيث بلغت قيمة بيئنا المعيارية (0.428).
 - الاستقطاب الإلكتروني حيث بلغت قيمة بيئنا المعيارية (0.401).
 - التعويضات الإلكترونية حيث بلغت قيمة بيئنا المعيارية (0.221).
 - التدريب الإلكتروني حيث بلغت قيمة بيئنا المعيارية (0.186).
- أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية الأكثر تفسيراً للاختلاف في مستوى الذاكرة التنظيمية ومرتبة حسب درجه أهميتها طبقاً لبيئنا المعيارية هي التعلم الإلكتروني، الاستقطاب الإلكترونية، التعويضات الإلكترونية، التدريب الإلكتروني.
- وفيما يتعلق بمعنوية النموذج بشكل إجمالي يتبين وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بالنسبة للمتغيرات الأربع التفسيرية بنموذج الانحدار وفقاً لاختبار (F) وعند مستوى معنوية أقل من (٥%)، كما يتبين أن العلاقة بين الاختيار الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني غير دالة إحصائياً.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

وفي ضوء ما تقدم تقرر رفض فرض العدم القائل " لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة والذاكرة التنظيمية"، وقبول الفرض البديل الذي ينص على " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة والذاكرة التنظيمية"، وذلك بعد أن أظهر نموذج تحليل الانحدار المتعدد أن هناك علاقة جوهرية عند مستوى معنوية أقل من (٥%) وفقاً لاختبار (ف) بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة، كما تقرر رفض فرض العدم وقبول الفرض البديل لأربعة أبعاد فقط من أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهي (الاستقطاب الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية) كمتغيرات مستقلة نظراً لوجود علاقة ذات دلالة إحصائية بينهم وبين الذاكرة التنظيمية كمتغير تابع في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة عند مستوى معنوية أقل من (٥%)، كما تم قبول فرض العدم بالنسبة لبعدي إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهما الاختيار الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني.

وتتفق نتائج الدراسة الحالية مع النتائج التي توصلت إليها كل من دراسة (عيسوي، ٢٠١٦)، ودراسة (Khashman, 2019) على أن هناك علاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية.

- اختبار صحة الفرض الثاني

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة على السؤال الرابع لهذه الدراسة والذي يتعلق بالتحقق من مدى الاختلافات بين إدراكات العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، وتم استخدام اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test لتحليل التباين بالنسبة للمجموعات الثنائية، واختبار كروسكال والاس Kruskal-Wallis لتحليل التباين بالنسبة للمجموعات الأكثر من فئتين، من أجل اختبار صحة الفرض الثاني والذي ينص على "لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة).

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي الأول: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب النوع.
- الفرض الفرعي الثاني: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب العمر.
- الفرض الفرعي الثالث: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب الحالة الاجتماعية.
- الفرض الفرعي الرابع: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب المؤهل العلمي.
- الفرض الفرعي الخامس: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب عدد سنوات الخبرة.

وفيما يلي نتائج تحليل هذه الفروض:

- الفرض الفرعي الأول:

لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب النوع، تم استخدام اختبار مان وتني وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (٨)

نتائج تحليل اختبار مان وتني لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها حسب النوع

البعد	النوع	حجم العينة	متوسط الرتب	قيمة مان وتني	مستوى المعنوية
الاستقطاب الإلكتروني	ذكر	212	196.79	17533.500	.448
	انثى	173	188.35		
الاختيار الإلكتروني	ذكر	212	206.96	15378.000	.006

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

		175.89	173	انثى	
.002	15115.000	208.20	212	ذكر	التدريب الإلكتروني
		174.37	173	انثى	
.004	15241.500	207.61	212	ذكر	التعلم الإلكتروني
		175.10	173	انثى	
.000	13207.500	217.20	212	ذكر	التعويضات الإلكترونية
		163.34	173	انثى	
.000	12932.000	218.50	212	ذكر	تقييم الأداء الإلكتروني
		161.75	173	انثى	
.000	13488.000	215.88	212	ذكر	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
		164.97	173	انثى	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على جميع الأبعاد حسب النوع، ما عدا بعد (الاستقطاب الإلكتروني) مستوى المعنوية جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا البعد حسب النوع.
- مستوى المعنوية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بجميع أبعادها أي توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل وجميع أبعادها حسب النوع، ما عدا بعد (الاستقطاب الإلكتروني) نقبل الفرض أي لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق ببعد (الاستقطاب الإلكتروني) حسب النوع.

- الفرض الفرعي الثاني:

- لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب العمر، تم استخدام اختبار كروسكال ويلز وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (٩)

نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها حسب العمر

مستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	العمر	البعد
.201	4.634	210.05	60	أقل من ٣٠ سنة	الاستقطاب الإلكتروني
		177.52	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		197.76	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		199.48	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.378	3.089	181.59	60	أقل من ٣٠ سنة	الاختيار الإلكتروني
		186.29	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		206.07	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		189.93	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.455	2.613	199.83	60	أقل من ٣٠ سنة	التدريب الإلكتروني
		187.89	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		201.81	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		177.48	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.031	8.844	224.09	60	أقل من ٣٠ سنة	التعلم
		198.38	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		184.72	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

		168.14	59	من ٥٠ سنة فأكثر	الإلكتروني
.019	9.917	216.92	60	أقل من ٣٠ سنة	التعويضات
		183.50	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		179.15	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		221.41	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.046	7.982	222.97	60	أقل من ٣٠ سنة	تقييم الأداء
		180.97	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		199.32	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		175.08	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.235	4.255	217.52	60	أقل من ٣٠ سنة	إدارة الموارد
		182.49	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		194.67	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	الإلكترونية
		187.79	59	من ٥٠ سنة فأكثر	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على جميع الأبعاد حسب العمر، ماعدا بعد (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني) مستوى المعنوية جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذه الأبعاد حسب العمر.
- مستوى المعنوية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أكبر من ٥٪ وهذا يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة محل الدراسة في الإجابة على ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب العمر.

وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لكل من (التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني) حسب العمر، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكذلك بكل من (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني) حسب العمر.

- الفرض الفرعي الثالث:

لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب الحالة الاجتماعية، تم استخدام اختبار كروسكال ويلز وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (١٠)

نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها حسب الحالة الاجتماعية

مستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	الحالة الاجتماعية	البعد
.013	10.784	188.11	311	متزوج	الاستقطاب الإلكتروني
		196.86	60	اعزب	
		286.10	10	ارمل	

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

		282.50	4	مطلق	
.021	9.773	189.06	311	متزوج	الاختيار الإلكتروني
		203.32	60	اعزب	
		188.30	10	ارمل	
		356.00	4	مطلق	
.072	7.006	198.77	311	متزوج	التدريب الإلكتروني
		176.27	60	اعزب	
		154.10	10	ارمل	
		92.50	4	مطلق	
.000	31.071	200.14	311	متزوج	التعلم الإلكتروني
		174.89	60	اعزب	
		27.50	10	ارمل	
		323.50	4	مطلق	
.026	9.228	198.64	311	متزوج	التعويضات الإلكترونية
		177.59	60	اعزب	
		100.80	10	ارمل	
		216.00	4	مطلق	
.485	2.445	196.21	311	متزوج	تقييم الأداء الإلكتروني
		185.66	60	اعزب	
		158.50	10	ارمل	
		139.50	4	مطلق	
.059	7.435	196.20	311	متزوج	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
		183.73	60	اعزب	
		117.05	10	ارمل	
		273.50	4	مطلق	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات في الإجابة على جميع الأبعاد حسب الحالة الاجتماعية، ما عدا بعد (التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) مستوى المعنوية جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا البعد حسب الحالة الاجتماعية.
- مستوى المعنوية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أكبر من ٥٪ وهذا يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا المحور حسب الحالة الاجتماعية.

وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لكل من (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية) حسب الحالة الاجتماعية، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكذلك بكل من (التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) حسب الحالة الاجتماعية.

- **الفرض الفرعي الرابع:**

لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار كروسكال ويلز وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (١١)

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذكاء التنظيمية

نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها حسب المؤهل العلمي

المستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	المؤهل العلمي	البعد
.839	.351	193.37	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	الاستقطاب الإلكتروني
		189.16	144	مؤهل جامعي	
		196.89	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.408	1.795	190.50	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	الاختيار الإلكتروني
		185.70	144	مؤهل جامعي	
		203.03	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.047	6.135	207.77	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	التدريب الإلكتروني
		175.75	144	مؤهل جامعي	
		199.62	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.818	.403	194.98	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	التعلم الإلكتروني
		196.00	144	مؤهل جامعي	
		188.09	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.090	4.824	175.82	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	التعويضات الإلكترونية
		193.15	144	مؤهل جامعي	
		207.03	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.005	10.761	183.34	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	تقييم الأداء الإلكتروني
		216.52	144	مؤهل جامعي	
		175.31	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.577	1.098	184.94	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	إدارة الموارد
		199.69	144	مؤهل جامعي	
		192.35	132	مؤهل أقل من الجامعي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أكبر من ٥٪ وهذا يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات في الإجابة على جميع الأبعاد حسب المؤهل العلمي. ما عدا بعد (التدريب الإلكتروني ، تقييم الأداء الإلكتروني) مستوى المعنوية جاء أقل من ٥٪ مما يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا البعد حسب المؤهل العلمي.

- مستوى المعنوية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أكبر من ٥٪ وهذا يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا المحور حسب المؤهل العلمي.

وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لكل من (التدريب الإلكتروني ، تقييم الأداء الإلكتروني) حسب المؤهل العلمي. كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكذلك بكل من (الاستقطاب الإلكتروني ، الاختيار الإلكتروني ، التعلم الإلكتروني ، التعويضات الإلكترونية) حسب المؤهل العلمي.

- الفرض الفرعي الخامس:

لدراسة هذا الفرض والذي ينص على : لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية حسب عدد سنوات الخبرة ، تم استخدام اختبار كروسكال ويلز وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

جدول (١٢)

نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وأبعادها حسب عدد سنوات الخبرة

مستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	عدد سنوات الخبرة	البُعد
.055	7.591	215.20	33	أقل من ٥ سنوات	الاستقطاب الإلكتروني
		244.55	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		191.89	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
		184.57	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.068	7.127	238.41	33	أقل من ٥ سنوات	الاختيار الإلكتروني
		188.98	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		181.20	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
		193.32	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.203	4.611	222.59	33	أقل من ٥ سنوات	التدريب الإلكتروني
		187.75	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		201.01	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
		183.92	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.000	24.437	226.67	33	أقل من ٥ سنوات	التعلم الإلكتروني
		178.32	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		226.06	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
		169.00	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.005	12.714	233.14	33	أقل من ٥ سنوات	التعويضات الإلكترونية
		175.09	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		211.38	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
		177.25	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.001	16.798	264.89	33	أقل من ٥ سنوات	تقييم الأداء الإلكتروني
		196.98	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		194.32	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
		180.20	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.001	17.164	252.29	33	أقل من ٥ سنوات	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
		190.09	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		207.84	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	
		174.72	205	من ١٥ سنة فأكثر	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات في الإجابة على جميع الأبعاد حسب سنوات الخبرة الوظيفية، ما عدا بعدد (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني) مستوى المعنوية جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا البعد حسب سنوات الخبرة الوظيفية.
- مستوى المعنوية لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا المحور حسب الخبرة الوظيفية.

وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ولكل من (التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) حسب عدد سنوات الخبرة، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لكل من (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني) حسب عدد سنوات الخبرة.

- اختبار صحة الفرض الثالث

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

يناقش هذا الجزء نتائج التحليل الإحصائي الخاصة بالإجابة علي السؤال الخامس لهذه الدراسة والذي يتعلق بالتحقق من مدى الاختلافات بين إدراكات العاملين في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)، وتم استخدام اختبار مان ويتني Mann-Whitney Test لتحليل التباين بالنسبة للمجموعات الثنائية، واختبار كروسكال والاس Kruskal-Wallis لتحليل التباين بالنسبة للمجموعات الأكثر من فئتين، من أجل اختبار صحة الفرض الثالث والذي ينص على " لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية وفقاً لاختلاف خصائصهم الديموجرافية (النوع، العمر، الحالة الاجتماعية، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخبرة)".

ويتفرع من هذا الفرض الرئيسي الفروض الفرعية التالية:

- الفرض الفرعي الأول: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية حسب النوع.
- الفرض الفرعي الثاني: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية حسب العمر.
- الفرض الفرعي الثالث: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية حسب الحالة الاجتماعية.
- الفرض الفرعي الرابع: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية حسب المؤهل العلمي.
- الفرض الفرعي الخامس: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية حسب عدد سنوات الخبرة.

وفيما يلي نتائج تحليل هذه الفروض:

- الفرض الفرعي الأول:

لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية حسب النوع، تم استخدام اختبار مان ويتني وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (١٣)

نتائج تحليل اختبار مان ويتني للذاكرة التنظيمية وأبعادها حسب النوع

البعد	النوع	حجم العينة	متوسط الرتب	قيمة مان ويتني	مستوى المعنوية
الذاكرة التقنية	ذكر	212	214.47	13786.500	.000
	انثى	173	166.69		
الذاكرة الإدارية	ذكر	212	207.30	15305.500	.005
	انثى	173	175.47		
الذاكرة الثقافية	ذكر	212	213.44	14005.000	.000
	انثى	173	167.95		
الذاكرة التسويقية	ذكر	212	209.41	14858.500	.001
	انثى	173	172.89		
الذاكرة التنظيمية	ذكر	212	213.52	13988.000	.000
	انثى	173	167.86		

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق أن مستوى المعنوية لجميع الأبعاد بالإضافة الى محور الذاكرة التنظيمية ككل أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات في الاجابة على جميع الأبعاد وعلى محور الذاكرة التنظيمية حسب النوع.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية وأبعادها حسب النوع.

- الفرض الفرعي الثاني:

لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية حسب العمر، تم استخدام اختبار كروسكال ويلز كما في الجدول التالي:

جدول (١٤)

نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز للذاكرة التنظيمية وأبعادها حسب العمر

المستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	العمر	البعد
.001	17.173	235.28	60	أقل من ٣٠ سنة	الذاكرة التقنية
		180.48	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		175.22	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		218.39	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.093	6.424	208.12	60	أقل من ٣٠ سنة	الذاكرة الادارية
		192.05	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		177.07	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		215.95	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.554	2.090	208.38	60	أقل من ٣٠ سنة	الذاكرة الثقافية
		187.21	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		188.22	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		201.19	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.287	3.772	198.04	60	أقل من ٣٠ سنة	الذاكرة التسويقية
		190.87	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		182.91	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		215.54	59	من ٥٠ سنة فأكثر	
.043	8.142	221.55	60	أقل من ٣٠ سنة	الذاكرة التنظيمية
		186.45	132	من ٣٠ إلى أقل من ٤٠ سنة	
		178.77	134	من ٤٠ إلى أقل من ٥٠ سنة	
		210.93	59	من ٥٠ سنة فأكثر	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أكبر من ٥٪ وهذا يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على جميع الأبعاد حسب العمر، ما عدا بعد (الذاكرة التنظيمية التقنية) مستوى المعنوية جاء أقل من ٥٪ مما يدل على اختلاف العاملين في الشركات في الإجابة على هذا البعد حسب العمر.
- مستوى المعنوية للذاكرة التنظيمية أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا المحور حسب العمر.

وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لمستوى الذاكرة التنظيمية ككل، والذاكرة التنظيمية التقنية حسب العمر، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لكل من (الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية، الذاكرة التنظيمية التسويقية) حسب العمر.

- الفرض الفرعي الثالث:

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى الذاكرة التنظيمية حسب الحالة الاجتماعية، تم استخدام اختبار كروسكال ويلز وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

جدول (١٥)

نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز للذاكرة التنظيمية وأبعادها حسب الحالة الاجتماعية

المستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	الحالة الاجتماعية	البعد
.001	16.134	203.41	311	متزوج	الذاكرة التقنية
		155.68	60	اعزب	
		107.20	10	ارمل	
		158.00	4	مطلق	
.000	34.583	206.27	311	متزوج	الذاكرة الادارية
		156.68	60	اعزب	
		30.00	10	ارمل	
		113.50	4	مطلق	
.039	8.371	200.50	311	متزوج	الذاكرة الثقافية
		156.27	60	اعزب	
		174.50	10	ارمل	
		207.00	4	مطلق	
.110	.6.030	196.90	311	متزوج	الذاكرة التسويقية
		187.63	60	اعزب	
		112.50	10	ارمل	
		171.50	4	مطلق	
.000	18.978	203.73	311	متزوج	الذاكرة التنظيمية
		156.75	60	اعزب	
		84.10	10	ارمل	
		174.50	4	مطلق	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

ويتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الاجابة على جميع الأبعاد حسب الحالة الاجتماعية، ما عدا بعد (الذاكرة التنظيمية التسويقية) مستوى المعنوية جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الاجابة على هذا البعد حسب الحالة الاجتماعية.
 - مستوى المعنوية للذاكرة التنظيمية أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الاجابة على هذا المحور حسب الحالة الاجتماعية.
- وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لمستوى الذاكرة التنظيمية ككل، ولكل من (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية) حسب الحالة الاجتماعية، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة للذاكرة التنظيمية التسويقية حسب الحالة الاجتماعية.**
- **الفرض الفرعي الرابع:**
- لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى الذاكرة التنظيمية حسب المؤهل العلمي، تم استخدام اختبار كروسكال ويلز وكانت النتائج كما في الجدول رقم (٤١/٣) كالتالي:

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

جدول (١٦)

نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز للذاكرة التنظيمية وأبعادها حسب المؤهل العلمي

المستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	المؤهل العلمي	البعد
.098	4.638	174.11	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	الذاكرة التقنية
		203.05	144	مؤهل جامعي	
		197.64	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.124	4.168	175.12	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	الذاكرة الإدارية
		202.99	144	مؤهل جامعي	
		196.86	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.000	29.279	152.06	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	الذاكرة الثقافية
		227.78	144	مؤهل جامعي	
		188.87	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.566	1.138	183.51	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	الذاكرة التسويقية
		196.14	144	مؤهل جامعي	
		197.41	132	مؤهل أقل من الجامعي	
.013	8.656	169.23	109	دراسات عليا (دبلومة-ماجستير-دكتوراه)	الذاكرة التنظيمية
		210.76	144	مؤهل جامعي	
		193.25	132	مؤهل أقل من الجامعي	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أكبر من ٥٪ وهذا يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على جميع الأبعاد حسب المؤهل العلمي، ما عدا بعد (الذاكرة التنظيمية الثقافية) مستوى المعنوية جاء أقل من ٥٪ مما يدل على اختلاف العاملين في الشركات في الإجابة على هذا البعد حسب المؤهل العلمي.
 - مستوى المعنوية للذاكرة التنظيمية أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا المحور حسب المؤهل العلمي.
- وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لمستوى الذاكرة التنظيمية ككل، والذاكرة التنظيمية الثقافية حسب المؤهل العلمي. كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لكل من (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية التسويقية) حسب المؤهل العلمي.

- الفرض الفرعي الخامس:

لدراسة هذا الفرض والذي ينص على: لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوي الذاكرة التنظيمية حسب عدد سنوات الخبرة، تم استخدام اختبار كروسكال ويلز وكانت النتائج كما في الجدول التالي:

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

جدول (١٧)

نتائج تحليل اختبار كروسكال ويلز للذاكرة التنظيمية وأبعادها حسب عدد سنوات الخبرة

المستوى المعنوية	قيمة كروسكال ويلز	متوسط الرتب	حجم العينة	عدد سنوات الخبرة	البعد
.004	13.535	254.67	33	أقل من ٥ سنوات	الذاكرة
		190.27	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		198.54	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	التقنية
		179.99	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.000	23.444	276.92	33	أقل من ٥ سنوات	الذاكرة
		186.41	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		198.00	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	الإدارية
		177.15	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.000	17.999	264.32	33	أقل من ٥ سنوات	الذاكرة
		153.09	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		196.02	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	الثقافية
		183.96	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.166	5.080	227.55	33	أقل من ٥ سنوات	الذاكرة
		211.16	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		194.55	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	التسويقية
		184.54	205	من ١٥ سنة فأكثر	
.000	19.105	268.41	33	أقل من ٥ سنوات	الذاكرة
		177.02	22	من ٥ إلى أقل من ١٠ سنوات	
		198.55	125	من ١٠ إلى أقل من ١٥ سنة	التنظيمية
		179.19	205	من ١٥ سنة فأكثر	

المصدر: نتائج التحليل الإحصائي SPSS .

يتضح من الجدول السابق ما يلي:

- مستوى المعنوية لجميع الأبعاد أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على جميع الأبعاد حسب سنوات الخبرة الوظيفية، ما عدا بعد (الذاكرة التنظيمية التسويقية) مستوى المعنوية جاء أكبر من ٥٪ مما يدل على عدم اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا البعد حسب سنوات الخبرة الوظيفية.
 - مستوى المعنوية للذاكرة التنظيمية أقل من ٥٪ وهذا يدل على اختلاف العاملين في الشركات محل الدراسة في الإجابة على هذا المحور حسب سنوات الخبرة الوظيفية.
- وبناءً على النتائج السابقة يتبين وجود اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة لمستوى الذاكرة التنظيمية ككل، ولكل من (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية) حسب عدد سنوات الخبرة الوظيفية. كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة للذاكرة التنظيمية التسويقية حسب عدد سنوات الخبرة.

١٨ : النتائج والتوصيات ودلالات الدراسة.

١/١٨ : نتائج الدراسة:

توصل الباحث إلى مجموعة من النتائج، وتتلخص أهم هذه النتائج فيما يأتي:

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

- بلغ المتوسط الإجمالي لدرجة ممارسة العاملين لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الشركات محل الدراسة (3.77) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3 درجات).
- بلغ المتوسط الإجمالي لمستوى الذاكرة التنظيمية وفقاً لآراء العاملين في الشركات محل الدراسة (3.39) وهو أعلى من المتوسط العام للمقياس (3 درجات).
- يوجد ارتباط ذو دلالة إحصائية بين جميع أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ممثلة في (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني) مع جميع أبعاد الذاكرة التنظيمية المتمثلة في (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية، الذاكرة التنظيمية التسويقية).
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وهي (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني) في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة والذاكرة التنظيمية وذلك (بصورة إجمالية)، وهذه العلاقة طردية، وهذا يعني أنه كلما ارتفع مستوى ممارسة العاملين لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية كلما أدى ذلك إلى ارتفاع مستوى الذاكرة التنظيمية في الشركات محل البحث والدراسة.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى ممارساتهم لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إجمالي ولجميع أبعادها ما عدا بعد (الاستقطاب الإلكتروني) وذلك حسب النوع.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لكل من (التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني)، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية بشكل إجمالي وكذلك لكل من (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني) في الشركات محل الدراسة وذلك حسب العمر.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لكل من (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية)، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل وكذلك بكل من (التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني) في الشركات محل الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لكل من (التدريب الإلكتروني، تقييم الأداء الإلكتروني)، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين فيما يتعلق بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل وكذلك بكل من (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية) في الشركات محل الدراسة حسب المؤهل العلمي.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية ككل ولكل من (التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكترونية، تقييم الأداء الإلكتروني)، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لكل من (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني) في الشركات محل الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في الشركات محل الدراسة فيما يتعلق بمستوى الذاكرة التنظيمية وأبعادها حسب النوع.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لمستوى الذاكرة التنظيمية ككل، والذاكرة التنظيمية التقنية، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لكل من (الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية، الذاكرة التنظيمية التسويقية) في الشركات محل الدراسة حسب العمر.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لمستوى الذاكرة التنظيمية ككل ولكل من (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية)، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لمستوى الذاكرة التنظيمية التسويقية في الشركات محل الدراسة حسب الحالة الاجتماعية.
- يوجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لمستوى الذاكرة التنظيمية ككل، والذاكرة التنظيمية الثقافية، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين لكل من (الذاكرة التنظيمية التقنية، الذاكرة التنظيمية الإدارية، الذاكرة التنظيمية الثقافية)، كما لا توجد اختلافات ذات دلالة إحصائية بين إدراكات العاملين في مستوى الذاكرة التنظيمية التسويقية في الشركات محل الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

٢/١٨ : توصيات الدراسة:

في ضوء أهداف الدراسة، وفي ضوء الدراسة الميدانية التي قام بها الباحث وما أسفرت عنها من نتائج، يقدم الباحث مجموعة من التوصيات أهمها :

- تعزيز الممارسات القائمة لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية، والتوسع في تلك الممارسات من خلال الاهتمام ومتابعة كل تطور في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بحيث ينعكس ذلك على تطوير وتحديث ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، وتعزيز ثقافة العمل الإلكتروني لدى القيادات العليا والعاملين، القضاء على الأمية الإلكترونية، وتشجيع العاملين على العمل الإلكتروني والتعريف بأهميته لرفع أدائهم وكفاءتهم، وذلك من خلال عقد دورات تدريبية وورش العمل، العمل على توفير المتطلبات اللازمة والبيئة الملائمة للتوسع في الممارسات الحالية.
- استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية الحديثة في استقطاب وجذب العمالة المطلوبة من خلال توفير المنصات والبرامج والمواقع الإلكترونية لعرض الوظائف المتاحة بالشركة، وإتاحة نماذج طلبات التوظيف بشكل إلكتروني بحيث تشمل على كافة البيانات المطلوبة من المتقدمين للتقدم للوظائف المعروضة، وتخزين طلبات التوظيف والسيرة الذاتية للمتقدمين بشكل إلكتروني في قاعدة بيانات يمكن الرجوع إليها في أي وقت والاستفادة منها مستقبلاً.
- الاهتمام بأجراء المقابلات والاختبار للمتقدمين لشغل الوظائف والاختيار من بينهم باستخدام الطرق الإلكترونية من خلال تحديد مواعيد الاختبارات وأنواع الاختبارات للمتقدمين وتحديد الآلية التي ستجرى معه الاختبار بشكل إلكتروني من خلال إخطار المتقدمين عن طريق البريد الإلكتروني أو موقع الشركة أو البرامج المختلفة، وإجراء الاختبارات والمقابلات باستخدام التطبيقات والبرامج الإلكترونية المختلفة.
- الاهتمام بشكل متزايد بالتدريب الإلكتروني كأحد أهم الأدوات التي تطور أداء العاملين وتوعية العاملين بأهمية وفوائد التدريب الإلكترونية من خلال التحول بشكل تدريجي من التدريب التقليدي إلى التدريب الإلكتروني مما يخفض تكاليف العملية التدريبية وتحقيق العديد من المزايا، وتوفير الأدوات التكنولوجية اللازمة للعملية التدريبية، وتحديد محتوى البرامج التدريبية حسب الحاجة وتحديد أوقاتها، وتطبيق التدريب الإلكتروني على كل الوظائف وبكافة المستويات الإدارية.
- تشجيع العاملين على التعلم الإلكتروني لزيادة معارفهم وتطوير قدراتهم من خلال توفير بيئة تعليمية إلكترونية بكل أدواتها للعاملين بالشكل الذي يسمح لهم بالتعلم والبحث عن أي معلومات تتعلق بمجال العمل، وتدعيم وتشجيع العاملين على التعلم الذاتي والاستفادة من التقنيات الحديثة الأمر الذي يؤدي إلى زيادة رأس المال الفكري، وزيادة الثروة المعرفية للعاملين.
- زيادة الاهتمام بأنظمة الأجور والرواتب والمكافآت والاستقطاعات الإلكترونية من خلال التخلي بشكل تدريجي عن أنظمة التعويضات الورقية واستبداله بشكل كامل بنظام إلكتروني يتوفر به عنصر السرعة، بحيث يستطيع العاملين معرفة كافة المعلومات المالية الخاصة بها، وأيضاً من خلال الصفحة الإلكترونية للعامل يستطيع العاملين معرفة كافة المعلومات المالية الخاصة بها كالمستحقات والاستقطاعات المالية المتعلقة بهم.
- ضرورة الاهتمام بأنظمة الإلكترونية تعمل على التقييم الموضوعي والفعال لأداء العاملين من خلال تحديد النماذج الخاصة بتقييم أداء العاملين بشكل إلكتروني من خلال البرامج والتطبيقات الإلكترونية وتحديد المعايير والمؤشرات التي يتم عليها تقييم أداء العاملين ومقارنة الأداء الحالي بالأداء المخطط واتخاذ الإجراءات التصحيحية بشكل إلكتروني.
- تدعيم ذاكرة المنظمة وتحديثها من خلال بناء مستودعات وقواعد المعرفة على كافة المستويات الإدارية وتعزيز المستودعات القائمة حتى يمكن استخدام تلك المعرفة في أي وقت، مراجعته مستودعات المعرفة وتحديثها وتطويرها بشكل مستمر وثبتت المفيد منها والتخلص من الغير مفيد منها.
- الاهتمام بكافة التطورات في البيئة التكنولوجية وزيادة مستوى الذاكرة التقنية من خلال إنشاء مستودع للمعرفة لتخزين التقنيات الحديثة وتوثيق كافة التطورات في البيئة التكنولوجية والاستفادة منها في تطوير النظم القديمة، وتوفير كافة البرامج والتطبيقات والوسائل التي تتيح حفظ المعرفة المتعلقة بالتكنولوجيا وسهولة تبادلها بين العاملين
- ضرورة الاهتمام بمستودعات المعرفة الإدارية من خلال تعديل الهيكل التنظيمي للشركة والاهتمام بالمعرفة المتعلقة به بالشكل الذي يسمح بتبادل المعرفة والخبرات بشكل فعال، السماح بإنشاء قنوات اتصال بين كافة المستويات الإدارية تتيح حرية مشاركة كافة العاملين في الأفكار الحديثة بالشكل الذي يساعد على تطوير

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

خدمات الشركة، الاهتمام والتوثيق المستمر للمعرفة المتعلقة بعمليات ووظائف واستراتيجيات والأساليب الإدارية المستخدمة في الشركة.

- زيادة الاهتمام بثقافة المنظمة ورفع مستوى المخزن الثقافي لديها من خلال ضرورة توعية العاملين بتاريخ الشركة وانجازاتها السابقة خاصة العاملين الجدد منهم، وتوفير خطوط الاتصالات التي تتيح تبادل المعلومات بين العاملين، والعمل على توثيق خبرات العاملين خاصة العاملين القدامى والعمل على الاستفادة من تلك الخبرات.
- الاهتمام بكافة المعلومات التسويقية وتحديثها بصفة مستمرة وتخزينها في مستودعات خاصة لاتخاذ القرارات التسويقية الفعالة من خلال بناء مستودعات للمعرفة لتوثيق كافة المعلومات عن بيئة وسوق العمل وتخزينها والاستفادة منها، وإنشاء إدارة خاصة لجمع وتخزين كافة المعلومات عن المنافسين في السوق وتوثيق كافة التطورات في البيئة التنافسية والاستفادة من المعلومات التسويقية من خلال المقارنة المستمرة بين أداء الشركة وأداء الشركات المنافسة ومعالجة الفجوة في حالة تفوق أداء المنافسين، ووجود قاعدة بيانات لكافة المعلومات والمعرفة المتعلقة بالعملاء وتحديثها والعمل على قياس رضا وولاء العملاء ومتابعة نتائج القياس وتوثيقها بشكل دوري.

٣/١٨ : دلالات الدراسة:

اسفرت مناقشة نتائج الدراسة عن وجود بعض الدلالات على المستوى النظرية والتطبيق ويتضح ذلك فيما يلي:

أ- **على مستوى النظرية:** أكدت الدراسة الحالية على الدور الهام لممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية في شركات الهاتف المحمول محل الدراسة، وأضافت هذه الدراسة الاختلافات حول ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية باختلاف الخصائص الديموجرافية للمستقضي منهم، والاختلافات حول مستوى الذاكرة التنظيمية باختلاف الخصائص الديموجرافية للمستقضي منهم، ومن ثم فإن الدراسة الحالية تضيف الى الأدبيات المتاحة في هذا المجال، وتعمل على توسيع قاعدة البحث في هذ الجانب من دراسات إدارة الموارد البشرية، كما تتفق نتائج هذه الدراسة فيما يتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومستوى الذاكرة التنظيمية مع نتائج العديد من الدراسات.

ب- **على مستوى التطبيق:** تعتبر نتائج هذه الدراسة الحالية وبما أكدته من وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ومستوى الذاكرة التنظيمية، تعطي دلالة على أن تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية تعتمد على ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، حيث بارتفاع مستوى استخدام وتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية (الاستقطاب الإلكتروني، الاختيار الإلكتروني، التدريب الإلكتروني، التعلم الإلكتروني، التعويضات الإلكتروني، تقييم الاداء الإلكتروني) يرتفع مستوى الذاكرة التنظيمية على المستوى الكلي ولكل بعد من أبعادها (الذاكرة التقنية، الذاكرة الإدارية، الذاكرة الثقافية، الذاكرة التسويقية) على حده.

١٩ : الدراسات المستقبلية.

تقترح هذه الدراسة عدد من الدراسات المستقبلية التي قد يستعين بها العديد من الباحثين والتي تعتبر من الموضوعات الخصبة في مجال إدارة الاعمال وتتمثل هذه الدراسات في الآتي:

- دور إدارة المواهب كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء التنظيمي.
- تحديات تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات الخدمية.
- دور التعلم التنظيمي كمتغير وسيط في العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذاكرة التنظيمية.
- مدى توافر ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المنظمات الصحية.
- دور رأس المال الفكري كمتغير وسيط في العلاقة بين الذاكرة التنظيمية والميزة التنافسية.
- دور الإبداع في تدعيم مستوى الذاكرة التنظيمية.
- مشاركة المعرفة ودورها في تعزيز مستوى الذاكرة التنظيمية.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

المراجع أولاً: المراجع العربية:

- (١) أبو جمعة، محمود حسين، (٢٠٢١)، أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطبيق إدارة المواهب البشرية في شركات التوظيف الأردنية، *المجلة العالمية للاقتصاد والأعمال*، مركز رفاد للدراسات والابحاث، المجلد العاشر، العدد الثالث، ص ٥٨٩-٦٠٢.
- (٢) الأعر، علاء عبدالمجيد مصطفى، (٢٠٢٢)، أثر الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في الإبداع التكنولوجي: الدور الوسيط لاستدامة الموارد البشرية في شركات التأمين الأردنية، *مجلة رماح للبحوث والدراسات*، مركز البحث وتطوير الموارد البشرية - رماح، العدد الرابع والستون، ص ١٩٥ - ٢٥٠.
- (٣) البردان، محمد فوزي أمين، (٢٠١٧)، دور رأس المال النفسي كمتغير وسيط في العلاقة بين القيادة الأصلية والارتباط بالعمل دراسة ميدانية، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات.
- (٤) العطار، عبدالإله، الصلاحين، أسامة سليمان علي، (٢٠١٩)، واقع تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية "E-HRM" في وزارة التخطيط والتعاون الدولي في الأردن من وجهة نظر الموظفين: دراسة ميدانية، *مجلة البوغاز للدراسات القانونية والقضائية*، حميد البيسفي، العدد الأول، ص ٤١٥ - ٤٥٣.
- (٥) النسور، نور نواف عبد حمد، (٢٠١٧)، تطبيق التكنولوجيا وأثره في الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية: الدور الوسيط لسهولة الاستخدام في قطاع البنوك الأردنية، *رسالة دكتوراه غير منشورة*، كلية الدراسات العليا، جامعة العلوم الإسلامية العالمية.
- (٦) جوادى، بلقاسم، قيقوب، عيسى، (٢٠١٩)، توجه الذاكرة التنظيمية وعلاقته بإعداد السيناريوهات المستقبلية للمنظمة: دراسة استطلاعية على عينة من عمال مديرية توزيع الكهرباء والغاز بولاية الأغواط، *مجلة علوم الإنسان والمجتمع*، المجلد الثامن، العدد الثاني، ص ٢٨٩ - ٣١٦.
- (٧) حماده، حسام أحمد علي أحمد، (٢٠٢٠)، دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين الأداء المستدام للمنظمة بالتطبيق على شركة ميناء القاهرة الجوي، *مجلة البحوث المالية والتجارية*، كلية التجارة، جامعة بورسعيد، المجلد الحادي والعشرون، العدد الرابع.
- (٨) شبات، جلال إسماعيل، المصري، نضال حمدان، (٢٠٢٠)، دور أبعاد الريادة الاستراتيجية في تعزيز الذاكرة التنظيمية (دراسة ميدانية على شركة أوريدو فلسطين للاتصالات الخلوية)، *مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات الاقتصادية والإدارية*، الجامعة الإسلامية بغزة، المجلد الثامن والعشرون، العدد الثاني، ص ٢٣ - ٥٠.
- (٩) شرفة، أسماء، صوالحية، الزهرة، (٢٠١٨)، المسؤولية البيئية في الذاكرة التنظيمية للمؤسسة دراسة ميدانية على مستوى مؤسسة FERTIAL - عنابة، *مجلة حوليات جامعة قلمة للعلوم الاجتماعية والإنسانية*، العدد الثالث والعشرون، الجزء الأول، ص ٥٦١ - ٥٨٤.
- (١٠) عابي، خليفة، (٢٠٢١)، تفعيل الذاكرة التنظيمية في تعزيز رأس المال الفكري: دراسة حالة المؤسسة الوطنية للكهرباء والغاز بالوادي - الجزائر، *مجلة البحوث الاقتصادية المتقدمة*، جامعة الشهيد حمه لخضر الوادي - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، المجلد السادس، العدد الثاني، ص ٨٨ - ١٠٨.
- (١١) عبدالباري، أشرف السيد، صابر، عماد عبدخالق، (٢٠١٣)، دور الذاكرة التنظيمية في تنمية رأس المال الفكري: دراسة ميدانية على قطاع البترول، *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة*، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد الرابع، ص ١٢١ - ١٦٤.
- (١٢) عبدالكريم، مرام هاني مصلح، (٢٠٢٠)، أثر الذاكرة التنظيمية على الأداء المنظمي في البنك العربي، *رسالة ماجستير غير منشورة*، كلية الأعمال، جامعة الاسراء الخاصة، الأردن.
- (١٣) عيد، أيمن عادل، (٢٠١٦)، البحث العلمي "مدخل تطبيقي"، الطبعة الأولى، طنطا: دار عبيد للنشر والتوزيع والطباعة.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

- ١٤) عيسوي, نيفين سعيد بيومي, (٢٠١٦), دور الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في المحافظة على الذاكرة التنظيمية بالتطبيق على جامعة تبوك في المملكة العربية السعودية, *المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة, كلية التجارة, جامعة عين شمس, العدد الثالث, ص ١٧١-٢٠٦*.
- ١٥) ليندة, فرخة, (٢٠١٧), دور تطبيق الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية في تنافسية المؤسسات دراسة حالة الشركة الإفريقية للزجاج جيجل, رسالة دكتوراه غير منشورة, كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, جامعة محمد خيضر - بسكرة.
- ١٦) مصطفى, أحمد محمد أحمد, الجندي, أحمد فائق محمد, (٢٠١٨), أثر الاضطراب البيئي على علاقة الذاكرة التنظيمية بالأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية, *مجلة البحوث التجارية المعاصرة, جامعة سوهاج - كلية التجارة, المجلد الثاني والثلاثون, العدد الرابع, ص ٥٨-١*.
- ١٧) مصطفى, محمد كمال نصاري, حسن, أحمد عبدالوهاب, (٢٠١٨), أثر جاهزية الوحدات الحكومية لتطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على الأداء الوظيفي للعاملين" دراسة ميدانية بالتطبيق على وحدات الجهاز الحكومي بمحافظة قنا, *أعمال المؤتمر الدولي الثاني: إدارة المنظمات الصناعية والخدمية: الممارسات الحالية والتوجهات المستقبلية, كلية التجارة, جامعة جنوب الوادي, المجلد الأول, ص ٥٠٩ - ٥٣٣*.
- ١٨) موسى, أحمد إبراهيم, (٢٠١٧), أثر مستوى ضمت العاملين على الذاكرة التنظيمية: دراسة تطبيقية على شركة مياه الشرب والصرف الصحي بمحافظة المنوفية, *مجلة جامعة الشارقة للعلوم الانسانية والاجتماعية, المجلد الرابع عشر, العدد الثاني, ص ١٣٧-١٧٢*.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- 1) Ahmed, T.(2019). E-HRM Practices and its Impact on Organizational Performance: A Study on the Manufacturing Industry in Bangladesh. *European Journal of Business and Management*, 11(6), 50-60.
- 2) AlHamad, A., Alshurideh, M., Alomari, K , Al Kurdi, B., Alzoubi, H ., Hamouche, S.,& Al-Hawary, S. (2022). The effect of electronic human resources management on organizational health of telecommunications companies in Jordan. *International Journal of Data and Network Science*, 6, 429-438.
- 3) Al-Hawary, S.I,S & Al-Namlan, A.A. (2018). Impact of Electronic Human Resources Management on the Organizational Learning at the Private Hospitals in the State of Qatar, *Global Journal of Management and Business Research*, 18(7), Version 1.
- 4) Almomani, R.Z.Q., Al-Abbadi, L.H.M., Abu Rumman, A.R.A., Abu-Rumman, A., & Banyhamdan, K. (2019). Organizational Memory Knowledge Management Marketing Innovation and Cost of Quality Empirical Effects from Construction Industry in Jordan, *Academy of Entrepreneurship Journal*, 25(3).
- 5) Al Shobaki, M. J., Abu Naser.S.S., Abu Amuna, Y. M ., & El Talla, S. A. (2017), Impact of Electronic Human Resources Management on the Development of Electronic Educational Services in the Universities. *International Journal of Engineering and Information Systems (IJEAIS)*, 1(1), (March), 1-19.
- 6) Atallah, A. A., (2016). The Impact of Electronic Human Resource Management(E-HRM) on Organizational Development of UNRWA in Gaza Strip. *Unpublished Master Thesis*, Faculty of Commerce, The Islamic University Gaza.
- 7) Beig, L., & Ghavamifar, A. (2008). Organizational Memory Building Blocks of Virtual Organizations. *3rd International Conference on Information and Communication Technologies: From Theory to Applications (ICTTA)*.
- 8) Ben Amara, N.,& Atia, L. (2016). E-training and its Role in Human Resource Development. *Global Journal of Human Resource Management, Published by European Centre for Research Training and Development UK*, 4(1), (February), 1-12.

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

- 9) Bencsik, A.; Lőre, V.; Marosi, I. (2009). From Individual Memory to Organizational Memory: (Intelligence of Organizations), *World Academy of Science, Engineering and Technology. International Journal of Economics and Management Engineering*, 3(8), 1699- 1704.
- 10) Bhandary, A., & Maslach, D. (2016). Organizational Memory, *The Palgrave Encyclopedia of Strategic Management, Palgrave Macmillan*, (January), 1–5.
- 11) Blom, T., Du Plessis, Y., & Kazeroony, H. (2019). The Role of Electronic Human Resource Management in Diverse Workforce Efficiency. *SA Journal of Human Resource Management*, 17, 1-12.
- 12) Cegarra-Navarro, J-G. & Martelo-Landroguez, S. (2020). The Effect of Organizational Memory on Organizational Agility: Testing the Role of Counter-knowledge and Knowledge Application. *Journal of Intellectual Capital*, 21(3), 459-479.
- 13) Hussein, A.M, Taher, M.H., Hameed, L.M. (2021), Employees Retention Strategy and its Impact on Organizational Memory: An Exploratory Research for the opinion of Faculty Members at Private Colleges on Baghdad. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 10(1), (January), 357- 372.
- 14) Ibrahim, H.(2021). Study of The Interactions of Human Resource Performance and Electronic Human Resource Management in Small Companies. *Journal of Humanities Insights*, 5(1), 24-32.
- 15) Iqbal, N., Ahmad, M., Raziq, M. M., & Borini, F. M. (2019). Linking E-HRM Practices and Organizational Outcomes: Empirical Analysis of Line Manager's Perception Review of Business Management, *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(1), (Jan/Mar), 48-69.
- 16) Kaufmann, E., Favretto, J., Filippim, E.S., & Cohen, E.D.(2019). Relationship Between The Organizational Memory and Innovativity: The Case of Software Development Companies in The Southern Region of Brazil. *Journal of Information Systems and Technology Management*, 16, 1-20.
- 17) Khashman, A. M. (2019). The Impact of Electronic -Human Resource Management (E-HRM) Strategies on Organizational Innovation by Knowledge Repository as Mediating Role. *International Journal of Web Portals*, 11(1), 19–29.
- 18) Lai, M.(2021).Organizational Memory: from a Cultural Perspective. *The International Journal of Organizational Innovation*, 13(3), (January), 80-98.
- 19) Li, Z., YeZhuang, T., and ZhongYing, Q. (2004). An Empirical Study on the Impact of Organizational Memory on Organizational Performance in Manufacturing Companies, *Proceedings of the 37th Hawaii International Conference on System Sciences*.
- 20) Malkawi, N.M.M.(2018). Using Electronic Human Resource Management for Organizational Excellence - Case Study at Social Security Corporation - Jordan, *International Journal of Engineering Technologies and Management Research*, 5(5), 146-166.
- 21) Nafei, W.A.(2019a). Organizational Memory and Organizational Performance from the Employee Perspective: A Study in the Egyptian Context. *International Journal of Case Studies*, 8(2), (Feb), 85-100.
- 22) Obeidat, S. M. (2016). The Link between e-HRM Use and HRM Effectiveness: an Empirical Study. *Personnel Review*, 45(6), 1281–1301.
- 23) Omran, K., & Anan, N. (2018). Studying the impact of using E-HRM on the Effectiveness of HRM Practices: An Exploratory Study for the Internet Service

دور إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تحسين مستوى الذاكرة التنظيمية

- Providers (ISP) in Egypt. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 8(4), (April), 454–486.
- 24) Perez, G., & Ramos, I. (2013). Understanding Organizational Memory from the Integrated Management Systems (ERP). *Journal of Information Systems and Technology Management*, 10(3), (Sept/Dec), 541– 560.
- 25) Rahman, M., Mordi, C., & Nwagbara, U. (2018). Factors Influencing E-HRM Implementation in Government Organisations. *Journal of Enterprise Information Management*, 31(2), 247–275.
- 26) Shah, N., Michael, F., & Chalu, H. (2020). The Influence of Electronic Human Resource Management Use and Organizational Success: A Global Conceptualization. *Global Journal of Management and Business Studies*, 10(1), 9–28.
- 27) Umar, T.R., Yammama, B.A Shaibu. R.O.(2020), The Implications of Adopting and Implementing Electronic Human Resource Management Practices on Job Performance, *Journal of Human Resource Management*. 8(2), 96-108.