

أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي: الدور المعدل لتكامل المعرفة "دراسة حالة - المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي - الأردن"

فراس سليمان الشليبي^١، محمد عبدالله المومني^٢، موسى أحمد السعودي^٣، و محمد اقبال العجلوني^٤

١ كلية عمان للعلوم المالية الادارية، جامعة البلقاء التطبيقية، الأردن

٢ المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي، الأردن

٣ كلية عمان للعلوم المالية الادارية، جامعة البلقاء التطبيقية، الاردن

٤ كلية الاعمال، جامعة الزيتونة الاردنية

ملخص البحث. هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن فضلاً عن بيان الدور المعدل الذي يمكن أن يؤديه تكامل المعرفة في تلك العلاقة، وقد تم تطوير استبانة متخصصة لهذا الغرض تم توزيعها على الوظائف الإشرافية والرقابية في المؤسسة المبحوثة من خلال عينة عشوائية بلغت (١١٩) من مجموعة المجتمع الكلي البالغ (١٤٤) وتم تحليل البيانات باستخدام وسائل الإحصاء الوصفي والاستدلالي بالاعتماد على الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS.

وقد توصلت الدراسة إلى أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تؤثر معنوياً من خلال أبعادها في كل من عناصر الأداء الوظيفي وكان لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية الإسهام الأكبر في هذا التأثير، كما أن تكامل المعرفة لا يعدل العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكل من (نوعية الأداء، تبسيط العمل، حجم الأداء) في حين عدل العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكل من (سرعة الإنجاز، كفاءة الأداء). وأوصت الدراسة إلى الاستفادة من التغيرات التنظيمية الخاصة بالموارد البشرية المنفذة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في القرارات الإستراتيجية للموارد البشرية المرتبطة بما في تعزيز الشفافية والوضوح في المهام والواجبات المختلفة للعاملين وبما يرفع من نوعية الأداء.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، تكامل المعرفة، الأداء الوظيفي.

الإطار العام للدراسة

١،١ المقدمة:

أدت التحديات التي أفرزتها التغيرات البيئية إلى ظهور الحاجة لتغيير أسلوب إدارة المنظمات التقليدي والذي يستند على تقسيم العمل على الأفراد، حيث أدركت المنظمات بأن الطرق والأساليب التي تم استخدامها في بداية الثورة الصناعية في أداء الأعمال لم تعد تتماشى مع ضرورة الاستجابة والتكيف مع التغيرات والتحديات من خلال التطوير المستمر في المنظمات لضمان بقائها، لذلك كان لابد لها من انتهاز التغيير كوسيلة ناجحة لتحقيق الأهداف بأقل التكاليف. وهو ما استلزم وجود إدارة فاعلة للتغيير في تلك المنظمات.

لقد تزايد اهتمام منظمات الأعمال خلال العقد الحالي بطريقة غير مسبوقة بتطوير الموارد البشرية باعتباره أبرز عوامل النمو والذي يمكن للمنظمات استخدامه لمواجهة التحديات التي تحيط بها ، فقد استجابت المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن بدرجة عالية من التخصص لهذا الاهتمام العالمي من خلال تنمية وتوحيد جهود العاملين فيها، ودعم البحث والتطوير، والسعي لتبني الطرق الإبداعية الحديثة، ونبذ الطرق القديمة والتقليدية، من أجل تلبية حاجات المواطنين وتحقيق أعلى درجات الأمان الاجتماعي في المجتمع.

٢،١ مشكلة الدراسة

اهتم علماء الإدارة عامة وإدارة الموارد البشرية خاصة في العقود الأخيرة في معالجتهم المفاهيمية بمضامين المزوجة ما بين إدارة الموارد البشرية واستخدام تكنولوجيا المعلومات في تطبيق ممارسات واستراتيجيات الموارد البشرية المختلفة ومدى تأثير ذلك في توفير المورد البشري الكفاء والمؤهل والمتميز بأداء وظيفي عالٍ (laumer ,et al,2011). وقد أدت هذه الجهود إلى ما يعرف بإدارة الموارد البشرية الإلكترونية (Electronic Human Resource Management EHRM). وقد تم طرح آرائهم المختلفة وفقاً لمنظورات وجوانب متعددة. وهو ما تنبه له العديد

من المؤسسات العامة والخاصة لا سيما التي تعيش في بيئات تنافسية عالية أو تلك المناطق بها أدواراً مهمة في حياة الدول والمجتمعات. ولعل المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن تعد واحدة من أهم المؤسسات التي برزت أهميتها في العقود الأخيرة نظراً لما تسعى له من تحقيق حالة من الأمن الاجتماعي والاقتصادي، من خلال البحث في أهم الطروحات النظرية والفلسفية للوصول إلى أهم الأدوات والأساليب والاستراتيجيات التي تمكنها من القيام بما هو مطلوب منها. مدركة في الوقت نفسه أهمية تلك الطروحات النظرية في تحقيق أداء عالٍ ومتميز من خلال ما تبعته من كوامن التحفيز والتشجيع لتطبيق هذه النظريات.

إن ملامح مشكلة الدراسة الحالية يمكن تلخيصها بالآتي:

- على الرغم من إدراك إدارة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي لأهمية إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتحقيق أداء وظيفي عالٍ، وتوافر إدارة فاعلة للمعرفة وأهمية هذا الإدراك، إلا أنّ الوقائع والدلالات تشير إلى ضعف التركيز على منهجية واضحة في التعامل مع هذه المتغيرات وبناء العلاقة بينها، فضلاً عن عدم التعمق في دراسة تأثيراتها.

- أفصح العديد من أفراد العينة الاستطلاعية، كلٌّ حسب اختصاصه، عن غياب المنطق العلائقي ما بين متغيرات الدراسة ضمن عملية التخطيط الاستراتيجي للمؤسسة على أرض الواقع وأن الملامح سألقة الذكر تم تحديدها بالاستناد إلى:

- الدراسة الاستطلاعية الأولية (Pilot study) التي قام بها الباحثون من خلال المعاشية الميدانية والتي شملت الحوارات النقاشية والمقابلات والتي تحسس من خلالها ضعف التركيز على أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي والدور المعدل لتكامل المعرفة في هذه العلاقة. وقد حفز الفضول العلمي لدى الباحثين والذي عبر عنه الباحثون من خلال بلورة مشكلة الدراسة بالتساؤل الآتي:

- "هل تؤثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تطوير الأداء الوظيفي، وما الدور المعدل الذي يمكن أن يؤديه تكامل المعرفة في هذه

- العلاقة"؟. ويمكن توضيح مشكلة الدراسة بصورة أكبر من خلال طرح التساؤلات الآتية ومحاولة الإجابة عليها:
- ١- ما مستوى ممارسة أبعاد إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن؟
 - ٢- ما مستوى تحقيق تكامل المعرفة في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن؟
 - ٣- ما مستوى الأداء الوظيفي للأفراد في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن؟
 - ٤- هل يعدل تكامل المعرفة العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن؟
- ٣,١ أهمية الدراسة:

إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتكامل المعرفة والأداء لها أثر إيجابي وفعال في تحقيق الأداء المتميز للمنظمات على اختلاف أنواعها. وتسعى هذه الدراسة إلى تقديم إطار نظري يُثري المكتبة المحلية والعربية بالمفاهيم المعاصرة التي تجد إهتماماً من قبل المنظمات المتقدمة. كما تتبع هذه الأهمية من خلال مقارنة نتائج الواقع الفعلي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتكامل المعرفة وتحديد نقاط القوة والضعف في هذا المجال، بالإضافة إلى أنها تلقي الضوء على أفضل الوسائل الحديثة لتحقيق الأداء الوظيفي. وأخيراً تتبع أهمية الدراسة من أهمية المؤسسة المبحوثة، إذ تعد المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي ذات أهمية للنشاط الاقتصادي والتكافل الاجتماعي في المملكة، والذي يسهم بما نسبته (15.6%) من الناتج المحلي الإجمالي، بالإضافة إلى تعرضه باستمرار للتغيرات التقنية والاقتصادية والتنافسية المتعددة التي تتطلب ضرورة التجديد والإبداع في الاستجابة لهذه التغيرات، والتي تسهم بشكل كبير في الأمن الاجتماعي والاقتصادي للأردن الدولة والمجتمع.

٤,١ أهداف الدراسة وأ نموذجها المقترح:

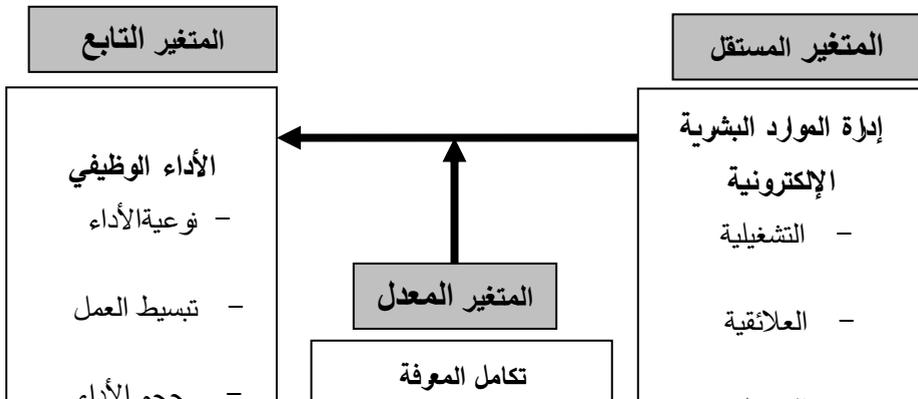
١,٤,١ أهداف الدراسة: تسعى الدراسة لبحث العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي, وبيان الدور الذي يمكن أن يؤديه تكامل المعرفة في تعديل تلك العلاقة ، من خلال تحقيق مجموعة من الأهداف الآتية:

١- بيان أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المؤسسة المبحوثة.

٢- تحري أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي من خلال الدور الذي يؤديه تكامل المعرفة في المؤسسة المبحوثة.

٢,٤,١ أنموذج الدراسة: من خلال أهداف الدراسة يقدم الباحثون انموذج الدراسة المقترح في الشكل (١-١), إذ يسعى البحث إلى اختبار معنوية العلاقات الواردة بهذا الأنموذج ويبين أنموذج الدراسة المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) ويقاس بثلاثة أبعاد اعتمادا على كل من (Nivlouei, 2014) و (Zafar et al, 2010) و (Zafar,2009) والمتغير التابع (الأداء الوظيفي) ويقاس بخمسة أبعاد وقد تم قياسه اعتمادا على (السكر, ٢٠١٣) و (المعاني, ٢٠٠٩) و (عبدالجواد, ٢٠٠٥). والمتغير المعدل (تكامل المعرفة) ويمثل عنصر تأثير غير مباشر وقد تم قياسه اعتمادا على (Huang, Newell, 2003).

وتبين حركية الأنموذج وجود أثر مباشر للمتغير المستقل كاملاً في المتغير التابع كاملاً وفي كل بعد من أبعاده. وتبين أيضاً أن المتغير المعدل سيساهم في تغيير مستوى أثر المتغير المستقل في التابع كاملاً ولكل بعد من أبعاده الفرعية.



الشكل (١-١) أُمُودج الدراسة

٥,١: فرضيات الدراسة

توافقاً مع أهداف الدراسة واختباراً لأنموذجها فقد اعتمدت الدراسة فرضية رئيسة واحدة ومجموعة من الفرضيات الفرعية وذلك على النحو الآتي:

الفرضية الرئيسة: " يعدّل تكامل المعرفة درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في الأداء الوظيفي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن" وينبثق عنها الفرضيات الفرعية الآتية:

١- يعدّل تكامل المعرفة درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في نوعية الأداء في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

٢- يعدّل تكامل المعرفة درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تبسيط العمل في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

٣- يعدّل تكامل المعرفة درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في حجم الأداء في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

٤- يعدّل تكامل المعرفة درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في سرعة الإنجاز في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

٥- يعدّل تكامل المعرفة درجة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في كفاءة الأداء في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي في الأردن.

٢. الدراسات السابقة

١,٢ الدراسات السابقة باللغة الأجنبية

١- دراسة (Lin,2011) بعنوان "Electronic Human Resource Management and Organizational Innovation: The Roles of Information Technology and Virtual Organizational Structure" هدفت الدراسة إلى توضيح مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية , و إلى دراسة دور كل من تكنولوجيا المعلومات والمنظمة الافتراضية في الابتكار المنظمي، وقد تم تطبيق هذه الدراسة على ٨٦ مؤسسة إلكترونية في تايوان، وقد توصلت الدراسة أن هناك تأثير إيجابي واضح لكل من تكنولوجيا المعلومات وتبني فكرة المنظمة الافتراضية على الابتكار داخل المنظمة، كما تبين أثرهما الواضح على تحسين العلاقة بين إبداع الموظفين والابتكار المنظمي.

٢- دراسة (laumer & Eckhardt,2011) بعنوان "The Need for a Recruiterfor Hiring IT Talent the Case of a German SoftwareManufacturer. Managing IT Human Resources: Considerations for Organizations and Personnel" هدفت الدراسة إلى بيان أثر تطبيق إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في بيئة الأعمال في عملية التعيين وتطوير القوى العاملة للمنظمة في البيئة ذات الطابع الرقمي المتمثلة بندرة المواهب، وتغيير قيم وسلوكيات المتقدمين للوظيفة وللموظفين ، وتمثلت مجموعة من مدراء الموارد البشرية في ٢٥ منظمة عالمية من الحجم الكبير، وتم توزيع استبانة ل ١٤٤ مدير موارد بشرية ، وتوصلت الدراسة إلى أن التحديات والمنافسة القائمة بين المنظمات في عملية اختيار المواهب تعد من أهم

الأمر التي تأخذ منحى جاد في جميع المنظمات المدروسة وبغض النظر عن حجم المنظمة وفي كافة القطاعات.

٣- دراسة (Yusliza & Ramayah, 2011) بعنوان "Explaining the Intention to Use Electronic HRM among HR Professionals: Results from a Pilot Study" هدفت الدراسة إلى اختبار ميول واهتمام المتخصصين في الموارد البشرية نحو استخدام تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من خلال استخدام نظرية السلوك المخطط كمنهج للدراسة. وقد قام الباحثون بدراسة استطلاعية للموضوع من خلال جمع البيانات من ٥١ أخصائي في مجال الموارد البشرية في ماليزيا، وقد توصلت الدراسة إلى أن التوجه نحو الاستخدام يعتبر مؤشرا واضحا في مفهوم استخدام تكنولوجيا إدارة الموارد البشرية الإلكترونية، بينما لا يعتبر كل من المعايير الشخصية للأفراد والسيطرة السلوكية للأفراد مؤشرا لذلك.

٤- دراسة (Berghe, 2011) بعنوان "Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place" هدفت الدراسة إلى توضيح المحددات الخاصة بالرضا الوظيفي وبيان العلاقة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي، وبيان أثر الرضا الوظيفي على الأداء الوظيفي، واعتمد الباحثون في البداية على دراسة ردود الأفعال والسلوكيات المخطط لها لحصر العلاقة بين التوجهات والسلوك، تم عمل استبانة داخلية وزعت في شركة عالمية في ثلاثة فروع مقامة في كل من فنلندا، الدنمارك والسويد، و توصلت الدراسة إلى وجود علاقة متواضعة أو تكاد تكون ضعيفة بين الرضا الوظيفي والأداء الوظيفي في المنظمة عينة الدراسة.

٥- دراسة (Liu et al, 2012) بعنوان "A Framework for Knowledge Integration and Diffusion" هدفت الدراسة إلى تقديم إطار عام لعملية تحليل تكامل المعرفية وتوزيعها من خلال استخدام بيانات bibliometric. وقد افترضت الدراسة أن لتوصيف تكامل المعرفة وانتشارها وفقاً لمصدرها، و قدمت هذه الدراسة منهجيات لتطوير تحديد وتقدير تكامل المعرفة وتوزيعها ومثل هذه المنهجيات يمكن ان تفيد الجوانب الخاصة في عمل المنظمات وشبكات المعلومات الخاصة بها.

٦- دراسة (Koch,2011) بعنوان "Firm-Internal Knowledge Integration and the Effects on Innovation"

هدفت هذه الدراسة إلى إثبات أن الابتكار في المنظمات يعتمد بشكل كبير على التكامل الداخلي الفاعل للمعرفة على خلاف الدراسات السابقة التي كانت تشير إلى أن الابتكار يعتمد على عوامل خارجية وداخلية ، وقد قدمت الدراسة إطار مفاهيمي يأخذ بالاعتبار تكامل المعرفة الداخلي لكل من الموجودات البشرية والتكنولوجية للمنظمة، وقد توصلت الدراسة إلى أن تكامل المعرفة الداخلي الفاعل قد يؤدي إلى ابتكار عال المستوى.

٧- دراسة (Eidt et al,2012) بعنوان "Knowledge Integration and the Adoption of New Agricultural Technologies"

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد المعوقات المختلفة التي تواجه عملية تكامل المعرفة اللازمة لتطوير التقنيات الزراعية وتبنيها في قطاع الزراعة في كينيا، فضلا عن تحقيق فهم كامل لتلك المعوقات. وقد توصلت الدراسة إلى افتراض وجود رابط محتمل ما بين مستوى المزارعين ومستويات الثقة بمستويات تكامل المعرفة الخاصة بالتقنيات الزراعية وتبنيها من قبل المزارعين.

٨- دراسة (Rundquist et al,2014) بعنوان "Knowledge Integration in Distributed Product Development"

هدفت هذه الدراسة إلى تقديم تصوراً عن الكيفية التي تستطيع فيها هذه المنظمات الدخول إلى السوق العالمي والتنافس مع المنظمات العالمية من خلال تشكيل التحالفات مع المنظمات المماثلة. و قام الباحثون من خلال هذه الدراسة بتوضيح كيف تعمل المعارف والمعلومات المختلفة المرتبطة بتطوير المنتجات، وبيان كيفية تكاملها داخل المنظمة. وتوصلت الدراسة أن هناك تبادل ومشاركة عالية المستوى للمعلومات والوثائق بالرغم من الاتفاق الحاصل بين المستجيبين للدراسة بأن تناقل ومشاركة هذه المعلومات والمعارف ستكون أفضل وميسرة أكثر لو تم استخدام نظام آلي لهذه الغاية.

٢,٢ الدراسات السابقة باللغة العربية:

١- دراسة (خليفات والمطارنة، ٢٠١٠) بعنوان "أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن"، هدفت هذه الدراسة إلى تحديد التعرف على أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديرو المدارس الحكومية في إقليم جنوب الأردن. وقد تم تطوير استبانتين تم توزيعها على عينة الدراسة البالغة (٣٣١) مديراً، ومديرة و(٩٨٥) معلماً ومعلمة. وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى الضغوط في الأداء لدى المديرين كان متوسطاً، وهناك فروق ذات دلالة إحصائية لمستوى ضغوط العمل تعزى لمتغير الجنس والمستوى التعليمي والخبرة والعمر والحالة الاجتماعية.

٢- دراسة (ابوعيله، ٢٠١٠) بعنوان "أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في جهاز الأمن العام الأردني: دراسة تطبيقية"، هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في جهاز الأمن العام الأردني ولتحقيق غرض الدراسة تم تطوير استبانة وتكون مجتمع الدراسة من (٩٠٠) عاملاً في جهاز الأمن العام الأردني، وقد تم توزيع (٤٥٠) استبانته وتم استرداد (٣٩٧) استبانته، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها أن تصورات المبحوثين اتجاه تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية كانت مرتفعة، وكذلك تصوراتهم نحو فاعلية أداء الموارد البشرية.

٣- دراسة (الطبي، ٢٠١١) بعنوان "أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية بالأردن"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية في الأردن. ولتحقيق هدف الدراسة قام الباحثون بتصميم استبانة ووزعت على عينة الدراسة المكونة من (١١٠) مفردة، توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أبرزها وجود أثر ذي دلالة إحصائية لضغوط العمل (عبء العمل؛ صراع وغموض الأدوار؛ ظروف العمل المادية) على الأداء الوظيفي في المصارف الإسلامية الأردنية من حيث

الدافعية؛ القدرة على الإنجاز ؛ فرص النمو والتقدم الوظيفي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

٤- دراسة (الصررايرة، ٢٠١١) بعنوان "الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها"، هدفت الدراسة إلى تحديد مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها ، وقام الباحثون بتطوير استبانة الدراسة، و طبقت على عينة مكونة من (٧٧) رئيس قسم أكاديمي، وقد نتج عن الدراسة أن مستوى الأداء الوظيفي لأعضاء الهيئات التدريسية كانت مرتفعة، كما دلت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة تعود للمتغيرات.

٥- دراسة (اللوزي، ٢٠١٢) بعنوان "العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)"، هدفت الدراسة إلى التعرف على العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين في منطقة الباحة بالمملكة العربية السعودية وتحديد أكثرها تأثيراً في الأداء الوظيفي وقد استخدم الباحثون الاستبانة لجمع البيانات من جميع أفراد مجتمع الدراسة والبالغ عددهم (١٠٢٥) فرداً ، وقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان أهمها: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين المتغيرات المستقلة مجتمعة (بيئة العمل، الاتصال الوظيفي، الحوافز، التدريب، القيادة الإدارية) والأداء الوظيفي.

٦- دراسة (قرواني، ٢٠١٢) بعنوان "مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم"، هدفت الدراسة بشكل رئيس إلى معرفة مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية في جامعة القدس المفتوحة على مستوى الأداء الوظيفي من وجهة نظر العاملين فيها. وقد طبقت دراسة مسحية على جميع أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم (٤٨) موظفاً، وقد توصلت الدراسة إلى نتائج من أهمها وجود تأثير متوسط للمناخ التنظيمي

ولمتغيراته (العمر، الحالة الاجتماعية) على الأداء الوظيفي للعاملين في منطقة سلفيت التعليمية من وجهة نظرهم.

٧- دراسة (الرواحنة، ٢٠١٣) بعنوان "أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين (دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية/ أورانج)"، هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة أداء العاملين في شركة الاتصالات الأردنية (Orange)، وقد طبقت الدراسة على عينة مكونة من ٧٧ موظفاً من فئة رؤساء الأقسام ومديرو الفروع، وقد أظهرت نتائج الدراسة أن جودة أنظمة الموارد البشرية E-HRM ليس لها تأثير واضح على كفاءة الأداء، كما أظهرت أن جودة البنية التحتية لأنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي التي لها تأثير ايجابي واضح على كفاءة أداء العاملين في الشركة.

٨- دراسة (السكر، ٢٠١٣) بعنوان "أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي، دراسة تحليلية لآراء المديرين في الوزارات الأردنية"، هدفت الدراسة إلى تحليل أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي وفقاً لآراء المديرين العاملين في الوزارات الأردنية بلغت عينة الدراسة (١٧٢) مفردة تمثل مجتمع الدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها إن تصورات المستجيبين نحو العدالة الإجرائية كانت متوسطة وأن تصورات المستجيبين نحو الأداء الوظيفي كانت متوسطة.

٣. الإطار النظري

١,٣ مفهوم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

أن المورد البشري هو الأساس الذي لا تقوم أي منظمة بدون وجوده، لذلك لا بد من وجود إدارة متخصصة لهذا المورد حتى يتم استغلاله بالطريقة المثلى. ومع تطور التكنولوجيا كان من الضروري استغلال هذا التطور في عملية إدارة الموارد البشرية. (الرواحنة، ٢٠١٣). ومن التعريفات التي تحدثت عن هذا المفهوم هو تعريف (Bondarouk&Rue¹,2009) فعرفها بأنها المظلة التي تغطي كل تقنيات

التكامل والمستويات بين إدارة الموارد البشرية وتكنولوجيا المعلومات والتي تهدف إلى خلق القيمة داخل للمنظمات. وأشار إليها (الرواحنة , 2013) بأنها عملية التفاعل الحاصل بين الموارد البشرية والأنظمة الإلكترونية والذي بدوره يؤدي إلى تحديث عمليات اتخاذ القرار وتقليل الكلف والوقت. كما أشار (Zafar, 2009) إلى أنها طريقة من الطرق المستخدمة في تطبيق استراتيجيات, وممارسات الموارد البشرية من خلال الدعم المدرك والموجه ومن خلال الاستخدام التام للقنوات المستندة إلى تكنولوجيا الإنترنت.

أما الباحثون فيرون أن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية هي عبارة عن عملية استغلال التكنولوجيا المطبقة داخل المنظمة بالطرق التي تدعم وتخدم عملية تعيين الموارد البشرية, والتعامل مع بيانات الموظفين المعينين سابقاً.

٢,٣ الانتقال من إدارة الموارد البشرية التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

إن التسارع في التطور الإلكتروني الحاصل كان من أبرز العوامل التي دعت المنظمات للبحث عن الأساليب الحديثة لإدارة هذه الموارد. كما وأن ندرة توفر الموارد البشرية ذات الكفاءة العالية والتي تتوفر لديها العديد من المهارات والمواهب وتوجه العاملين لإيجاد أساليب وطرق جديدة لمواجهة التحديات تعد من أبرز العوامل التي دفعت المنظمات إلى إيجاد طرق إدارية حديثة لإدارة هذه الموارد. (Trevor & Nyberg, 2008 ;) (Laumer& Eckhardt, 2010).

فكانت عملية جذب المواهب تتم من خلال إتاحة الفرص لأصحاب المواهب الباحثين عن العمل من خارج المنظمة, وأن تبقى الخيار الأول للعاملين فيها , وبعد ذلك يتم استقطاب هذه المواهب من خلال استقبال الطلبات الخاصة بالوظائف من خارج المنظمة وداخلها ثم يتم اختيار المواهب بناءً على ما تتطلبه الوظيفة وعلى أساس من الكفاءة والعدالة , ثم تقوم المنظمة بتدريب هذه المواهب داخلياً من خلال البرامج التدريبية والتعليمية التي من شأنها تطوير هذه المهارات , واخيراً, يتم تطوير الخطط والبرامج التي من شأنها الحفاظ على ديمومة هذه المواهب داخل المنظمة

لدرجة من شأنها أن يصل الموظف إلى درجة من الولاء تجعله يمتنع عن تقديم سيرته الذاتية إلى أي منظمة أخرى. وبتطبيق المنظمة للتطور التكنولوجي، فإن المنظمات أصبحت تتوسع من منظور إدارة الموارد البشرية التقليدية بمراحلها المتتابعة إلى استخدام الإنترنت والتكنولوجيا الحديثة وتوظيفها في عملية إدارة الموارد كاستخدام عملية جذب الباحثين عن العمل عن طريق الإنترنت واستقطابهم الكترونياً (E-recruiting) وانتقالاً بين المراحل وصولاً إلى عملية التدريب والتطوير الإلكتروني، كما يقترح (Eckhardt&Laumer,2008) استخدام نظام تكنولوجي متكامل عن كيفية استقطاب وتطوير واستدامة الموارد البشرية.

٣,٣ فئات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية:

يمكن تقسيم إدارة الموارد البشرية الإلكترونية إلى عدة أقسام كما يشير كل من (Lepak & Snell, 1998; Zafar, 2009):

أولاً: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية (Operational E-HRM): والتي تهتم بالعمليات التقليدية الخاصة بإدارة الموارد البشرية في المنظمة من الناحية الإدارية.

ثانياً: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية (Relational E-HRM): يكون الاهتمام الأكبر في هذه الفئة على أدوات الموارد البشرية التي من شأنها دعم العمليات والوظائف الأساسية مثل عمليات الاستقطاب، القيام باختيار الموظفين الجدد.

ثالثاً: إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية (Transformational E-HRM) تهتم بالنشاطات المتعلقة بعمليات التغيير داخل المنظمة، إعادة التوجيه الاستراتيجي، وإدارة المعرفة الإستراتيجية داخل المنظمة.

٤,٣ مفهوم تكامل المعرفة:

يعد هذا المفهوم من المفاهيم الحديثة، حيث عرفها (Garrido,2010) بأنها عملية تجميع المعارف على هيئة الجسد المترابط وتحويلها بالطريقة التي تجعلها متكاملة مع بعضها البعض.

في حين يشير (Edit,etal,2012) بأنها عملية تفسير المواقف التي تكون فيه المعرفة مجتمعة مع نوع آخر من المعرفة أو معدلة من قبله, أما بالنسبة لـ (Chirico &Salvato, 2008) فيعرفانها بأنها اجتماع المعارف المتخصصة الموجودة لدى أفراد عائلة المنظمة والتي بدورها تقود إلى تطوير القدرات داخل المنظمة.

ومما سبق يمكن تلخيص مفهوم تكامل المعرفة كما يلي:
بأنها عملية تجميع وترتيب وتنظيم المعارف المكتسبة من مصدر معرفي معين تحت إطار واحد وتحليلها ودمجها مع المعارف المتنوعة المكتسبة من المصادر الأخرى, مما يؤدي إلى إنتاج معارف جديدة تقود المنظمة إلى التقدم والنجاح.

١- عناصر تكامل المعرفة:

تشعبت الآراء عن عناصر تكامل المعرفة, فقد تم اختيار العناصر التالية التي فسرها (Huang &Newell,2003) كما يلي:
أولاً: كفاءة تكامل المعرفة: أنها مدى كفاءة المعارف المتبادلة بحيث تكون ذات كفاءة أكبر عندما تكون مجتمعة ،وتقاس بمدى سهولة تبادل المعارف والمعلومات بين الأفراد وفرق العمل في المنظمة .
ثانياً: نطاق تكامل المعرفة: تكون من خلال حجم المعلومات والمعارف التي يكتسبها الموظفين العاملين داخل المنظمة.
ثالثاً: مرونة تكامل المعرفة: ان وجود المرونة في التعاملات يجعل من تبادل المعارف أمراً سهلاً وفي متناول جميع أفراد المنظمة. و استفادة المنظمة من الخبرات والإبداعات السابقة.
٤,٣ مفهوم الأداء الوظيفي:

يعرف بأنه مجموعة النشاطات التي يقوم بها الموظف خلال وقت محدد لتحقيق النتائج المرجوة (السكر, 2013). ويفسره كل من (اللوزي و الزهراني ٢٠١٢) بأنه الأثر الصافي لجهود الفرد وإدراك الدور والمهام والذي يسير إلى درجة تحقيق وإتمام المهام لوظيفة الفرد. ويراه (الخرامي, ٢٠٠٣) بأنه سلوك الفرد الذي يؤدي إلى نتيجة معينة أو ما يفعله كاستجابة

لنتيجة معينة. ويرى الباحثون بأن الأداء الوظيفي هو ما يقوم به الفرد من أعمال متخصصة وبشكل فعال وذلك بهدف الوصول إلى تحقيق أهداف المنظمة.

٤. منهجية الدراسة

وتشمل: البيانات المطلوبة للدراسة ومصادرها، مجتمع الدراسة، أداة الدراسة وطريقة جمع البيانات، قياس متغيرات الدراسة، ثم اساليب التحليل الأحصائي المستخدمة، ويعرض الباحثون هذه العناصر على النحو الآتي :

١,٤ منهج الدراسة:

اعتمد الباحثون على المنهج الوصفي التحليلي في إجراء هذه الدراسة حيث لا يقتصر هذا المنهج على عملية وصف الظاهرة وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى توصيف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها، وتقديم الحلول والمقترحات لمعالجتها.

٢,٤ مجتمع الدراسة وعينتها:

تم تحديد إطار مجتمع الدراسة بالأفراد العاملين في المواقع الإشرافية والرقابية في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي والبالغ عددهم (١٤٤) فرداً والتي تشمل (١٨) فرعاً و(٣٧) إدارة منها تابع للفروع ومنها غير تابع للفروع و(٩٩) مديرية تابعة للإدارات السابقة، وقد تم استخدام أسلوب المسح الشامل، بحيث تم توزيع (١٤٤) استبانة على هؤلاء الأعضاء وقد استردت (١٢٧) استبانة كاننها(١١٩) استبانة صالحة للتحليل وهذه تشكل ما نسبته (٨٢,٠٪) من مجموع الاستبانات الموزعة.

٣،٤ أدوات الدراسة:

أ- المصادر الثانوية: تمثلت بالكتب والمراجع والأبحاث العلمية العربية والأجنبية المنشورة والرسائل والأطروحات الجامعية العربية والأجنبية المطبوعة والإلكترونية والاستعانة أيضاً بالشبكة العالمية للمعلومات (الإنترنت).

ب- المصادر الأولية: تمثلت بإستبانة الدراسة المصدر الرئيسي للحصول على البيانات، ومن هذا المنطلق تم بناء استبانة وفقاً للخطوات الآتية:

١- البحث النوعي: تمثل بالإستفادة من خلاصات مسح الإطار النظري والدراسات السابقة وإجراء الزيارات الميدانية إلى عينة الدراسة وإجراء المقابلات الحوارية مع عينة من المديرين والعاملين في هذه الإدارات لغرض التباحث والركون إلى مجموعات التركيز (Focus Group) لتحديد مدى الاتفاق على محاور القياس لمتغيرات الدراسة وباستخدام إستراتيجية (التحليل المقارن) (Shuhaiber&Lehman,2014:3) والذي يعتمد على ثلاث خطوات، هي (الترميز المفتوح، الترميز المحوري، الترميز الانتقائي) (ستراوس وكوربين، ١٩٩٩: ١٣١، ١٠٩، ٦٧). إذ تم طرح الموضوعات المطلوب قياسها وإجراء المناقشة المفتوحة ثم تصنيف الموضوعات في محاور محددة لترميز المفتوح (Open Coding). ومن ثم مناقشة المجموعات بالمحاور المحددة في الترميز المفتوح وإعادة صياغتها لتقليص عددها الترميز المحوري (Axial Coding). واخيراً القيام بربط كل محور من المحاور الأخرى لتشخيص العلاقة والتأثير الترميز الانتقائي (Selective Coding). ويعرض الجدول (١) خلاصة البحث النوعي.

جدول رقم (١). خلاصة البحث النوعي.

الموضوع	المحور المرشح للقياس	التركيز المطلوب بالقياس
إدارة الموارد البشرية	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية	مدى تنفيذ وتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية التقليدية (تخطيط الموارد البشرية، التعويضات، وصف وتحليل الوظائف) اعتماداً على شبكات المعلومات.

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية	مدى تنفيذ وتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتنمية، تقييم الأداء) اعتماداً على شبكات المعلومات.	الإلكترونية
إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية	مدى تنفيذ وتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الإستراتيجية (التغيير، التوجه الاستراتيجي، إدارة المواهب) اعتماداً على شبكات المعلومات.	
نوعية الأداء	قدرة الفرد على أداء عمله بدقة وخلو من الأخطاء.	الأداء الوظيفي
تبسيط العمل	مدى تميز المهام والواجبات المنفذة بالبساطة والوضوح.	
حجم الأداء	حجم العمل المنجز من قبل الموظف.	
سرعة الإنجاز	قدرة الفرد على أداء مهامه بأقل وقت ممكن.	
كفاءة الأداء	قدرة الفرد على أداء مهامه بأقل كلفة ممكنة.	تكامل المعرفة
كفاءة تكامل المعرفة	مدى كفاءة المعارف المتبادلة داخل المنظمة وخارجها.	
نطاق تكامل المعرفة	مدى تطبيق تكامل المعرفة على مستوى الإدارات والأقسام داخل المنظمة ككل.	
مرونة تكامل المعرفة	مدى الاستفادة من الخبرات والإبداعات السابقة في تطوير إبداعات جديدة.	

٤,٤ البحث الكمي:

أ- صياغة فقرات المحاور: قام الباحثون بإعتماد المحاور المرشحة للقياس ومن ثم اشتقاق الفقرات المناسبة، وعلى هذا الأساس تم تطوير استبانة الدراسة والمكونة من (٥٢) فقرة .

ب- صدق أداة الدراسة: تم اعتماد أكثر من طريقة للصدق للتأكد من أنها تقيس فعلاً ما وضعت من أجله، وهذه الطرائق هي:

١- الصدق الظاهري: تم توزيع الاستبانة على مجموعة من الخبراء في الجامعات الأردنية وقد بلغ عددهم (٩) لمعرفة آرائهم وملاحظاتهم حول اتساق العبارات التي تحويها الاستبانة ومدى انسجامها مع أهداف الدراسة وقد كان لآرائهم وملاحظاتهم القيمة بالغ الأثر في تنقيح وإعادة صياغة وحذف بعض فقرات الاستبانة.

٢- الصدق البنائي لأداة الدراسة: استخدم الباحثون تحليل العوامل (Principal Components Factor Analysis) للتحقق ما إذا كانت الأداة قادرة على

قياس مضمونها النظري الذي صممت من أجله، وضمن تحليل العوامل استخدمت عدة مقاييس أهمها:

١- KMO (Kaiser-Mayers-Olkin): حيث يحدد درجة الترابط الداخلي بين أبعاد متغيرات الدراسة، وفيما إذا كان مناسباً إخضاعها لتحليل العوامل، بمعنى آخر قيمة KMO تحدد ما إذا كان بعد من أبعاد متغير ما مفسراً من قبل الأبعاد الأخرى لنفس ذلك المتغير أم لا عند مستوى دلالة معين. وتتراوح قيمة KMO بين (٠-١)، ويتم بموجبها استثناء الأبعاد التي حصلت على قيمة KMO أقل من (٠,٥) (جودة، ٢٠٠٨: ٢٠٤: ١٧٤).

٢- الشبوع (Community): ويحدد مقدار التباين الذي تتشارك به كل فقرة مع باقي الفقرات الأخرى الداخلة في التحليل.

٣- نسبة التباين وتحميل العوامل: حيث تظهر نسبة التباين المقدار الذي تفسر به الفقرة بالعامل أو البعد الذي تعود إليه، أما تحميل العوامل فهو المقصود من اختبار تحليل العوامل، حيث أن الفقرة الحاصلة على قيمة معامل تحميل يزيد عن (٠,٤٠) تعتبر صادقة بنايياً (Hair et al, 2009: 119). ويبين الجدول رقم (2) نتائج الصدق البنائي لمتغيرات الدراسة.

جدول رقم (٢). نتائج الصدق البنائي لمتغيرات الدراسة وابعادها.

KMO	التباين المفسر %	القيمة الكامنة	معامل الشبوع	معامل التحميل	البعد	المتغير
٠,٨٠٧	٤٥,٩٤٩	٢,٧٥٧	٠,٦٦٥	٠,٨١٦	التشغيلية	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
			٠,٥٥٥	٠,٧٤٥	العلائقية	
			٠,٦١٦	٠,٧٨٥	التحويلية	
٠,٨٤٢	٤٢,٦٧٥	٤,٢٣٨	٠,٧٤٨	٠,٥٥٩	كفاءة المعرفة	تكامل المعرفة
			٠,٧٨٥	٠,٦٤٨	مرونة التكامل	
			٠,٧٦٥	٠,٦٦٥	نطاق التكامل	
٠,٨٥٠	٥١,٢٠	٣,٧٧	٠,٥٤٦	٠,٧٣٩	نوعية الأداء	الأداء الوظيفي
			٠,٦٦٠	٠,٨١٣	تبسيط الإجراءات	

			٠,٥٨٣	٠,٧٦٤	حجم العمل
			٠,٦٣٥	٠,٧٩٧	سرعة الإنجاز
			٠,٦٦٨	٠,٨٢١	كفاءة الأداء

٥,٤ ثبات أداة الدراسة:

لاختبار مقياس الدراسة الحالية تم الاعتماد على تحديد معامل الاتساق ، ويشير معامل الاتساق إلى مدى توافر الاتساق في أداء الأفراد من ممارسة إلى ممارسة أخرى لجميع مواقف الاختبار أو المقياس ويستخرج هذا المعامل بواسطة (كرونباخ - ألفا Cronback-Alpha)، حيث بلغت قيمة (α) للإستبانة ككل (٩٢,٧٨) وهي نسبة ممتازة كونها أعلى من النسبة المقبولة التي قيمتها أعلى من (٠,٦٠) (Sekaran,2010:326) وكلما اقتربت القيمة من ١ أي ١٠٠٪ دل هذا على درجات ثبات أعلى لأداة الدراسة ويبين الجدول (٣) نتائج ثبات أداة الدراسة.

جدول رقم (٣). قيم كرونباخ ألفا.

معامل الثبات (كرونباخ ألفا)	متغيرات الدراسة
٩٠,١٪	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
٧٧,٧٦٪	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية
٠,٨١٪	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية
٧٨,١٢٪	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية
٩٤,٥٣٪	الأداء الوظيفي
٨١,١٥٪	نوعية الأداء
٨١,٤٢٪	تبسيط العمل
٨٣,٤٧٪	حجم الأداء
٨١,٥٠٪	سرعة الإنجاز
٥٧,٨٢٪	كفاءة الأداء
٨٨,٤٪	تكامل المعرفة

كفاءة تكامل المعرفة	٪٨٩,٧
نطاق تكامل المعرفة	٪٨٦,٣
مرونة تكامل المعرفة	٪٨٧,٨
الثبات الكلي لأداة الدراسة	٪٩٢,٧٨

ويتضح من الجدول أعلاه أن معامل ثبات كافة أبعاد الاستبانة ٩٢,٧٨٪ وهي نسبة عالية مما يؤكد إن فقرات الاستبانة مرتبطة ارتباطاً قوياً ومتماسكة.

٦,٤ الأساليب الإحصائية

لغرض معالجة البيانات واستخراج النتائج اعتمد الباحثون الوسائل الإحصائية التالية:

- النسب المئوية
- المتوسط الحسابي
- الانحراف المعياري
- معامل ارتباط بيرسون (Pearson Correlation)
- معامل ثبات أداة الدراسة كرونباخ ألفا (Cronbach -Alpha)
- التحليل العاملي (Principal Components Factor Analysis)
- الانحدار المتعدد (Multi - Regression)
- تحليل الانحدار الهرمي (التفاعلي) (Hierarchical Regression) وذلك لاختبار أثر تفاعل متغيران مستقلان في متغير تابع ونفذت المعالجات الإحصائية باستخدام الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS 22).

٧,٤ وصف متغيرات الدراسة الأساسية

تم وصف أبعاد الدراسة الأساسية على وفق تقديرات عينة الدراسة وذلك من خلال إجاباتهم عن عناصر الاستبانة بمتغيراتها الفرعية.

والجدول (٤) يبين نتائج وصف متغيرات الدراسة الأساسية وابعادها المختلفة.

جدول رقم (٤). وصف متغيرات الدراسة وابعادها.

الرقم	البعاد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المستوى
١	وصف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التشغيلية	٤,١٣٠٣	٨,٠١١٢	مرتفع
٢	وصف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية	٤,٢٨١٥	٥,٩٨٨٦	مرتفع
٣	وصف إدارة الموارد البشرية الإلكترونية العلائقية	٣,٩٧٩٠	٧,٥٤٦٣	مرتفع
٤	وصف كفاءة تكامل المعرفة	٤,٠٦٣٠	٥٨٤٢٤.	مرتفع
٥	وصف نطاق تكامل المعرفة	٣,٩٤٩٦	٦٩٠١١.	مرتفع
٦	وصف مرونة تكامل المعرفة	٤,٠٢٥٢	٧٣٠٢٤.	مرتفع
٧	وصف تنوع الأداء	٤,٠٠٤٢	٦,٥٩٠٢	مرتفع
٨	وصف تبسيط العمل	٤,٠٣٧٨	٦,٩٥٥١	مرتفع
٩	وصف حجم الأداء	٤,١٩٣٣	٦,٢٤٧٣	مرتفع
١٠	وصف سرعة الإنجاز	٣,٩٩٥٨	٦,٤٩٣٠	مرتفع
١١	وصف كفاءة الأداء	٣,٩٧٠٦	٧,١٦٩١	مرتفع

يشير الجدول (٤) الى واقع متغيرات الدراسة الحالية في مؤسسة الضمان الاجتماعي اذ سجلت جميعها مستويات تطبيق وممارسة وتوافر مرتفعة .

٥. تحليل الدراسة

١,٥ اختبار فرضيات الدراسة:

يتعلق هذا الجزء من الدراسة باختبار فرضية الدراسة الرئيسية و فرضياتها الفرعية ، وذلك من أجل تحديد علاقات الأثر وصولاً إلى تقديم النتائج وتوضيح سلوك العلاقات ما بين متغيرات الدراسة، وقد تم اعتماد مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) كقاعدة لرفض أو قبول الفرضيات. ومن أجل اختبار فرضيات الدراسة الحالية التي تهتم بتحديد أثر المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الإلكترونية) في المتغير التابع

(الأداء الوظيفي) فإن الوسائل الأقرب ملائمة لتحديد ذلك الأثر ووسائل الإحصاء المعلمي (Parametric) كونها الأكثر ملائمة لطبيعة البيانات، وأن استخدامها يستلزم الإيفاء بشرطين أساسيين هما:
أ- عدم وجود ارتباط عالٍ وتداخل خطي Multi co linearity بين المتغيرات المستقلة.

ب- التوزيع الطبيعي للبيانات: وللتأكد من توافر الشرطين المذكورين، فإن الشرط الأول يستوفى باختباري (معامل تضخم التباين VIF) و(التباين المسموح به Tolerance) والشرط الثاني يستوفى بإحتساب (معامل الالتواء Skewness)، وبعد إجراء المعالجات الإحصائية، تم الحصول على النتائج المبينة بالجدول رقم (٥) أدناه:

جدول رقم (٥). نتائج اختبارات (معامل تضخم التباين) (التباين المسموح به)، (معامل الالتواء).

إدارة الموارد البشرية الالكترونية	معامل تضخم التباين VIF	معامل التباين المسموح به Tolerance	معامل الالتواء Skewness
التشغيلية	١,٦٤٥	٦٠,٨٠٠	٠,٠٥٦
التحويلية	١,٨٣٩	٠,٥٤٤	٠,١٠٢
العلائقية	٢,١٢١	٠,٤٧٢	٠,٠٩٥

بالنظر للنتائج المتحصل عليها في الجدول رقم (٥) أعلاه يظهر أن جميع قيم معامل التضخم كانت أقل من (١٠) وقيم التباين المسموح به أكبر من (٠,٠٥) وقيم الالتواء أقل من (١)، وعلى هذا الأساس يمكن القول أن الشروط المطلوبة قد استوفيت وقد كانت نتائج اختبار فرضيه الدراسة الرئيسية وفرضياتها الفرعية كالآتي:

١- اختبار الفرضية الفرعية الاولى : يشير الجدول (٦) إلى نتائج اختبار الدور

المعدل الذي تقوم به تكامل المعرفة في علاقة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية في نوعية الأداء.

جدول رقم (٦). الانحدار الهرمي للدور المعدل لتكامل المعرفة في علاقة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في نوعية الأداء.

نموذج ٢			نموذج ١			البعد
مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	
						التأثيرات المباشرة
.108	1.618	.736	0.000	9.970	.678	- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
						التأثيرات غير المباشرة
.758	-309	-208	-	-	-	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية* تكامل المعرفة
.468			.455			(R ²) قيمة
0.001			-			Δ (R ²)
35.579			99.409			F
0.000			0.000			مستوى الدلالة

ويظهر من الجدول إنه في النموذج الأول تم دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على نوعية الأداء كأحد أبعاد الأداء الوظيفي، إذ يظهر وجود أثر معنوي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على نوعية الأداء ودل من خلال قيمة F والبالغة (99.409) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة $0.05 >$ ويدعم هذه النتيجة قيم كل من B, T والبالغة (t=9.970) (Beta=.678) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى

الدلالة, ويظهر من النموذج ان إدارة الموارد البشرية الالكترونية تفسر مانسبته (٤٥,٥%) من الاختلافات الحاصلة في نوعية الأداء وذلك وفقا لقيمة معامل التفسير R^2 . أما في النموذج الثاني فقد تم إضافة صيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتكامل المعرفة, وقد تبين عدم وجود أثر معنوي لصيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتكامل المعرفة ونوعية الأداء إذ بلغت قيمة T, B لصيغة التفاعل $(t=-0.079)$ ($Beta=-.309$) وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة >0.05 وقد تبين من النتائج انخفاض تأثير إدارة الموارد البشرية الالكترونية في نوعية الأداء إذ انخفضت قيمة T, B إلى قيم أكثر انخفاضا مقارنة بالنموذج الثاني وبلغ $(t=1.613)$ ($Beta=0.736$) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة >0.05 , كما سجل معامل التفسير R^2 انخفاضا بسيطا بلغ 0.001.

وعليه يمكن القول إن متغير تكامل المعرفة لم يسهم في تعديل العلاقة معنويا مابين إدارة الموارد البشرية الالكترونية ونوعية الأداء ومن ثم يفيد ذلك برفض الفرضية الفرعية الأولى من الفرضية الرئيسية الأولى التي تنص: "يعدل تكامل المعرفة العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ونوعية الأداء في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي- الأردن".

٢- اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يشير الجدول (٧) إلى نتائج اختبار الدور المعدل الذي تقوم به تكامل المعرفة في علاقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تبسيط إجراءات العمل.

يظهر من الجدول أدناه أن في النموذج الأول تم دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تبسيط إجراءات العمل كأحد أبعاد الأداء الوظيفي , إذ يظهر وجود أثر معنوي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على تبسيط إجراءات العمل ودل من خلال قيمة F والبالغة (٧٣,٨٦٠) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة >0.05 ويدعم هذه النتيجة قيم كل من B, T والبالغة ($t=8.594$) ($Beta=0.622$) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة, ويظهر من النموذج إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تفسر مانسبته (٣٨,٧٪) من الاختلافات الحاصلة في تبسيط إجراءات العمل وذلك وفقا لقيمة معامل التفسير R^2 . أما في النموذج الثاني فقد تم إضافة صيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتكامل المعرفة في تبسيط إجراءات العمل, وقد تبين عدم وجود تأثير معنوي لصيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتكامل المعرفة إذ بلغت قيمة B, T لصيغة التفاعل ($t=-.111$) (-). وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة >0.05 وقد تبين من النتائج انخفاض تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل إذ انخفضت قيمة T, B إلى قيم أكثر انخفاضا مقارنة بالنموذج الثاني ($t=1.403$) ($Beta=0.693$) وهي قيم غير معنوية, ولم يسجل معامل التفسير R أي تغيير.

وعليه يمكن القول ان متغير تكامل المعرفة لم يسهم في تعديل العلاقة معنويا مابين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتبسيط إجراءات العمل ومن ثم يفيد ذلك برفض الفرضية الفرعية الثانية من الفرضية الرئيسية الاولى والتي تنص: "يعدل تكامل المعرفة العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتبسيط العمل في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي- الأردن".

جدول رقم (٧). الانحدار الهرمي للدور المعدل لتكامل المعرفة في علاقة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية في تبسيط اجراءات العمل.

نموذج ٣			نموذج ١			البعد
مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	
						التأثيرات المباشرة
.163	.693	1.403	0.000	8.594	.622	- إدارة الموارد البشرية الالكترونية
						التأثيرات غير المباشرة
.912	-.081	-.111	-	-	-	إدارة الموارد البشرية الالكترونية* تكامل المعرفة
.388			.387			(R ²) قيمة
.000			-			Δ(R ²)
24.307			73.860			F
0.000			0.000			مستوى الدلالة

٣- اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يشير الجدول (٨) إلى نتائج اختبار الدور المعدل الذي تقوم به تكامل المعرفة في علاقة إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتبسيط اجراءات العمل.

جدول رقم (٨). الانحدار الهرمي للدور المعدل لتكامل المعرفة في علاقة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية في حجم الأداء.

نموذج ٣	نموذج ١	البعد
---------	---------	-------

مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	
						التأثيرات المباشرة
.315	.572	1.009	0.000	.432	5.176	- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
						التأثيرات غير المباشرة
.872	-.135	-.161	-	-	-	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية * تكامل المعرفة
.195			.186			(R ²) قيمة
.000			-			(R ²) Δ
9.280			26.789			F
0.000			0.000			مستوى الدلالة

ويظهر من الجدول أعلاه أن في النموذج الأول تم دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على حجم الأداء كأحد أنواع الأداء الوظيفي , إذ يظهر وجود أثر معنوي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على حجم الأداء ودال من خلال قيمة F والبالغة (٢٦,٧٨٩) وهي قيمة معنوية عند مستوى دلالة $0.05 >$ ويدعم هذه النتيجة قيم كل من B,T والبالغة (Beta=0.432) (t=5.176) على التوالي وهي قيم معنوية عند مستوى الدلالة , ويظهر من النموذجين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تفسر مانسبته (18.6%) من الاختلافات الحاصلة في حجم الأداء وذلك وفقا لقيمة معامل التفسير R².

أما في النموذج الثاني فقد تم إضافة صيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتكامل المعرفة , وقد تبين عدم وجود أثر معنوي لصيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وحجم

الأداء وتكامل المعرفة إذ بلغت قيمة B,T لصيغة التفاعل $(t=-.161)$ (-0.135) وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة >0.05 وقد تبين من خلال ذلك عدم وجود أي أثر معنوي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على حجم الأداء إذ انخفضت قيمة T,B إلى قيم أكثر انخفاضا مقارنة بالنموذج الثاني $(t=0.434)$ ($0.064=Beta$) وهي قيم غير معنوية, كما لم يسجل معامل التفسير R^2 أي تغيير.

وعليه يمكن القول ان متغير تكامل المعرفة لم يسهم في تعديل علاقة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على حجم الأداء ومن ثم يفيد ذلك برفض الفرضية الفرعية الثالثة من الفرضية الرئيسية الثانية والتي تنص: "يعدل تكامل المعرفة العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وحجم الأداء في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي-الأردن".

٤- اختبار الفرضية الفرعية الرابعه

يشير الجدول (٩) إلى نتائج اختبار الدور المعدل الذي تقوم به تكامل المعرفة في علاقة إدارة الموارد البشرية الالكترونية وسرعة الانجاز.

جدول رقم (٩). الانحدار الهرمي للدور المعدل لتكامل المعرفة لعلاقة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على

سرعة الانجاز

نموذج ٣			نموذج ١			البعد
مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	
						التأثيرات المباشرة
.008	1.632	2.681	.850	.017	.189	- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
						التأثيرات غير المباشرة
.006	-2.502	-2.773	-	-	-	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية * تكامل المعرفة
.071			.000			(R ²) قيمة
.062						Δ (R ²)
2.914			.036			F
.037			.850			مستوى الدلالة

ويظهر من الجدول أعلاه أن في النموذج الأول تم دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سرعة الانجاز كأحد أنواع الأداء الوظيفي إذ لم يظهر وجود أثر معنوي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سرعة الانجاز وذلك من خلال قيمة F والبالغة (٠,٣٦) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى دلالة $0.05 >$ ويدعم هذه النتيجة قيم كل من $T \leq B$ والبالغة ($t=0.189$) ($Beta=0.017$) على التوالي وهي قيم غير معنوية عند مستوى الدلالة , ويظهر من النموذج إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا تفسر أي من الاختلافات الحاصلة في سرعة الانجاز وذلك وفقاً لقيمة معامل التفسير R^2 والبالغة (٠,٠) . أما

في النموذج الثاني فقد تم إضافة صيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتكامل المعرفة في سرعة الانجاز, وقد تبين وجود تأثير معنوي لصيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الالكترونية وتكامل المعرفة في سرعة الانجاز ولكن بصورة عكسية وليست ايجابية إذ بلغت قيمة B, T لصيغة التفاعل ($Beta=0.895$) ($t=-2.773$) وهي قيم غير معنوية عند مستوى دلالة $0.05 >$ وقد تبين من النتائج عدم وجود أي أثر معنوي لإدارة الموارد البشرية الالكترونية على سرعة الانجاز إذ انخفضت قيمة T, B إلى قيم أكثر إنخفاضاً مقارنة بالنموذج الثاني ($Beta=-2.502$) ($t=0.25$) وهي قيم معنوية , كما سجل معامل التفسير R^2 ارتفاعاً ملحوظاً مما يشير إلى ارتفاع نسبة تفسير إدارة الموارد البشرية الالكترونية للاختلافات الحاصلة في سرعة الانجاز بلغ 0.71 . وعليه يمكن القول ان متغير تكامل المعرفة أسهم في تعديل علاقة أثر إدارة الموارد البشرية الالكترونية على سرعة الانجاز ومن ثم يفيد ذلك بقبول الفرضية الفرعية الرابعة من الفرضية الرئيسية الثانية التي تنص: "يعدل تكامل المعرفة العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وسرعة الإنجاز في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي-الأردن".

٥- اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

يشير الجدول (١٠) إلى نتائج اختبار الدور المعدل الذي تقوم به تكامل المعرفة في علاقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة الأداء.

جدول رقم (١٠). الانحدار الهرمي للدور المعد للتكامل المعرفة لعلاقة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة الأداء.

نموذج ٣			نموذج ١			البعد
مستوى الدلالة	T	Beta	مستوى الدلالة	T	Beta	
						التأثيرات المباشرة
006	1.708	2.799	.425	.074	.801	- إدارة الموارد البشرية الإلكترونية
.013	1.137	2.515				
						التأثيرات غير المباشرة
.008	2.426	-2.682	-	-	-	إدارة الموارد البشرية الإلكترونية* تكامل المعرفة
.065			.005			R^2 قيمة
.062			-			$\Delta(R^2)$
2.681			.642			F
.050			.425			مستوى الدلالة

ويظهر من الجدول أعلاه أنّ في النموذج الأول تم دراسة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة الأداء كأحد أنواع الأداء الوظيفي إذ يظهر عدم وجود أثر معنوي لإدارة الموارد البشرية الإلكترونية على سرعة الانجاز وذلك من خلال قيمة F والبالغة (٦٤٢,) وهي قيمة غير معنوية عند مستوى دلالة $0.05 >$ ويدعم هذه النتيجة قيم كل من B , T والبالغة (t=.801) (Beta=.074) على التوالي وهي قيم غير معنوية عند مستوى الدلالة , ويظهر من النموذج إن إدارة الموارد البشرية الإلكترونية تفسر مانسبته (٥%) فقط من الاختلافات الحاصلة في كفاءة الأداء وذلك وفقاً لقيمة معامل التفسير R^2 . أما في النموذج الثاني فقد تم إضافة صيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتكامل المعرفة على كفاءة الأداء, وقد تبين وجود تأثير معنوي لصيغة التفاعل مابين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتكامل المعرفة على كفاءة

الأداء إلا أن التأثير عكسي وهو ما يظهر من خلال الاتجاه السالب للقيم إذ بلغت قيمة T, B لصيغة التفاعل ($Beta=-2.426$) ($t=-2.682$) وهي قيم معنوية عند مستوى دلالة $0.05 >$ وهو ما يفيد بتعديل تكامل المعرفة للعلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكفاءة الأداء وقد تبين من النتائج أيضا تحول تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة الأداء إلى تأثير معنوي إذ ارتفع قيمة T, B إلى قيم أعلى مقارنة بالنموذج الثاني ($Beta=1.703$) ($t=2.799$) وهي قيم معنوية, كما ارتفعت نسبة تفسير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية للتغيرات الحاصلة في كفاءة الأداء إذ سجل معامل التفسير R^2 ارتفاعا كبيرا في النموذج الثالث مقارنة بالنموذج الثاني وبلغ 0.62 .

وعليه يمكن القول إن متغير تكامل المعرفة لم يسهم في تعديل علاقة أثر إدارة الموارد البشرية الإلكترونية على كفاءة الأداء ومن ثم يفيد ذلك برفض الفرضية الفرعية الخامسة الفرضية الرئيسة الثانية التي تنص: "يعدل تكامل المعرفة العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكفاءة الأداء في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي-الأردن".

ان نتائج الفرضيات الفرعية أعلاه يفيد إن متغير تكامل المعرفة لا يعدل العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وكل من نوعية الأداء وحجم الأداء وتبسيط اجراءات العمل، وبالتالي نصل إلى رفض الفرضية العدمية الرئيسة الثانية التي تنص: "تعديل تكامل المعرفة العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الوظيفي في المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي-الأردن".

٦. الاستنتاجات والتوصيات

١,٦ النتائج

١- أشارت نتائج الدراسة إلى أن تكامل المعرفة لم يعدل العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية ونوعية الأداء, وهو ما يدل على أن إدارات مؤسسة الضمان الاجتماعي تفتقد إلى تضمن استراتيجياتها الربط ما بين تطبيقها إدارة الموارد البشرية الإلكترونية مع ما تتميز به من تكامل معرفي كفوء ومرن ومطبق على نطاق واسع, والاستفادة من هذه العلاقة في تحسين وتطوير نوعية أداء العاملين وبما ينعكس على أدائها ككل.

٢- أشارت نتائج الدراسة إلى أن تكامل المعرفة لم يعدل العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتبسيط إجراءات العمل, إذ أن تكامل المعرفة المتوافر لدى المؤسسة انحصر في جوانب بعيدة عن توظيفه في مضامين تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وعليه لم يظهر له أي دور في تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في تبسيط إجراءات العمل من قبل العاملين في المؤسسة.

٣- أشارت نتائج الدراسة إلى أن تكامل المعرفة لم يمارس أي دور معدل في علاقة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وحجم العمل المنجز من قبل العاملين, فتميز المؤسسة بالاعتماد على ممارسات محددة في تطوير راس المال البشري وتبادل وتكامل المعارف ما بين الإدارات المختلفة في المؤسسة بصورة واسعة, وسعي المؤسسة لتوليد معارف جديدة وتحفيز التشارك بالمعرفة ما بين العاملين لم يكن لها دوراً كبيراً في تحقيق وزيادة تأثير إدارة الموارد البشرية الإلكترونية لا سيما التحويلية والعلائقية في رفع مستوى وحجم العمل المنجز من قبل العاملين.

٤- أشارت نتائج الدراسة إلى أن تكامل المعرفة أسهم في تعديل العلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وسرعة إنجاز الأعمال من قبل العاملين, ويرى الباحثون أن ذلك قد يعود إلى توظيف مؤسسة الضمان الاجتماعي ما تتميز به من نطاق واسع ومرونة وكفاءة في تكامل المعرفة داخل الإدارة الواحدة وما بين الإدارات المختلفة فيها في

زيادة مستوى إسهام كل من نشاطات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية التحويلية والعلائقية- في سرعة إنجاز الأعمال من قبل الدور المعدل لتكامل المعرفة أي تأثير في الأداء- في سرعة إنجاز الأعمال من قبل العاملين من خلال سرعة اتخاذ القرارات وتقليل وقت إنجاز تلك الأعمال.

٥- أشارت نتائج الدراسة إلى أن تكامل المعرفة امتلك دوراً معدلاً للعلاقة ما بين إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والأداء الكفاء للأفراد العاملين ويرى الباحثون أن ذلك يعود إلى أن المؤسسة تمكن من توظيف تميزها في تكامل المعرفة بمستوياته الثلاث (النطاق، المرونة، الكفاءة) في توصيل المعلومات والمعرفة المتعلقة بتحديد الموارد البشرية المتميزة وتطوير المواهب والتغيرات التنظيمية المختلفة والمرتبطة في الموارد البشرية فضلاً عن المعلومات المتعلقة بالأداء الأمثل والحوافز ونماذجها المختلفة الناجمة عن استخدام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية وتوصيلها إلى العاملين بمستوياتهم المختلفة الأمر الذي أدى إلى رفع مستوى كفاءة أداء الأفراد العاملين من حيث تقليل كلف العمل وزيادة الخبرة والكفاءة الفنية لهم للوصول إلى تحقيق الأهداف الوظيفية بشكل جيد.

٢,٦ التوصيات

استكمالاً للمتطلبات المنهجية واعتماداً على ما توصلت إليه الدراسة من استنتاجات ولغرض الاستفادة منها مستقبلاً، فقد خصص هذا الجزء للتوصيات والمقترحات التي يراها الباحثون ضرورية.

١- ضرورة الاستفادة من التغيرات التنظيمية الخاصة بالموارد البشرية المنفذة بالاعتماد على تكنولوجيا المعلومات في تعزيز الشفافية والوضوح في المهام والواجبات المختلفة للعاملين وبما يرفع من نوعية الأداء.

٢- الاستفادة من توافر نظم تقييم الأداء الشمولية الإلكترونية في المؤسسة والتي تعكس جوانب الأداء المختلفة من حيث المعايير واليات

التقييم والقرارات الإستراتيجية المرتبطة في تعزيز قدرات العاملين المختلفة والخاصة بأداء الأعمال بعيداً عن التعقيد والتداخل والقيام بالأعمال غير الضرورية.

٣- الإفادة من توافر المعلومات الخاصة ببرامج التدريب المختلفة وجوانب الإفادة منها في تعزيز القدرات الفردية على العمل التعاوني والتشارك في أداء المهام بصورة بسيطة دون تعقيد.

٤- توصي الدراسة بتعزيز حجم الأداء المنجز، من خلال استثمار ما توفره إدارة الموارد البشرية الإلكترونية من تحديد الموارد البشرية الأكثر تميزاً في المؤسسة وتطوير المواهب فيها في تعزيز وتحسين العلاقات بين الموظفين العاملين وذلك لزيادة قدرتهم على إدراك أبعاد أعمالهم وفهمها على نحو أفضل وبما يفيد المؤسسة وبشكل يمكنهم من إبداع أساليب جديدة في حل مشكلات العمل حتى لا تتعقد وتخرج عن السيطرة.

٥- توصي الدراسة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي استثمار نجاحها في التعليم الإلكتروني الذي يتناسب واحتياجات التعلم المحددة وتوفير المعلومات المكثفة والشاملة عن الموارد البشرية الحالية والمرشحة للاستقطاب في زيادة حجم العمل المنجز من قبل العاملين.

٦- استثمار المعلومات الشمولية الخاصة بالرواتب والمكافآت والأداء الأمثل وبرامج التدريب والتطوير التي تقدمها وتتضمنها إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في رفع مستويات سرعة صنع القرارات واتخاذها من خلال تخفيض وقت وجهد تلك العملية أو تقليل وقت إنجاز العمل من قبل العاملين.

٧- على المؤسسة المبحوثة استثمار تميزها وربطه في تحقيق أداء وظيفي كفوء، ومن خلال توظيف معلومات الموارد البشرية في تحسين علاقات الموظفين بشكل أعلى وبالتالي خفض أعلى لكلف العمل أو في زيادة تطبيق الإجراءات الواضحة وبما يؤدي إلى زيادة الخبرة والكفاءة الفنية للعاملين.

٨- توصي الدراسة إدارات مؤسسة الضمان الاجتماعي إلى تضمين استراتيجياتها الربط ما بين تطبيقها إدارة الموارد البشرية

الإلكترونية مع ما تتميز به من تكامل معرفي كفوء ومرن ومطبق على نطاق واسع, والاستفادة من هذه العلاقة في تحسين وتطوير نوعية أداء العاملين وبما ينعكس على أدائها ككل.

٩- على المؤسسة المبحوثة العمل على توظيف تكامل المعرفة المتوافر لديها في مضامين تنفيذ إدارة الموارد البشرية الإلكترونية والذي بدوره يؤثر في تبسيط إجراءات العمل من قبل العاملين في المؤسسة.

١٠- توصي الدراسة المؤسسة العامة للضمان الاجتماعي إلى زيادة الاعتماد على نشاطات وادوات متطورة في تطوير رأس المال البشري وتبادل وتكامل المعارف ما بين الإدارات المختلفة في المؤسسة بصورة واسعة, وسعي المؤسسة لتوليد معارف جديدة وتحفيز التشارك بالمعرفة ما بين العاملين.

مقترحات لبحوث مستقبلية

في إطار استنتاجات الدراسة وتوصياتها يقترح الباحثون إجراء الدراسات المستقبلية الآتية:

- ١- دراسات حول موضوع الدراسة في قطاعات أخرى كالمصارف والإتصالات وذلك وجود عامل المنافسة فيما بينها.
- ٢- دراسة مواضيع الدراسة من خلال أبعاد أخرى لم تتطرق لها الدراسة الحالية نظرا لحدائثة موضوعات الدراسة وأهميتها بالنسبة لمنظمات الأعمال مثل ادارة المواهب والتعلم المنظمي والادارة بالتجوال والجودة الشخصية .
- ٣- إجراء دراسة مقارنة ضمن عنوان الدراسة الحالية ما بين قطاعين أو أكثر وذلك لبيان فلسفة وإدارة القطاعات المختلفة في التعامل مع العلاقات التي قدمتها الدراسة الحالية لمتغيراتها.
- ٤- إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية مع توسيع نطاق المجتمع والعينة.

٧. المراجع

١,٧ المراجع باللغة العربية

- ابوعبيله, فيصل عبدالله. (٢٠١٠). أثر تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية في جهاز الأمن العام الأردني: دراسة تطبيقية, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الإدارة العامة, جامعة مؤتة, الأردن.
- الحلبي, احمد. (٢٠١١). أثر ضغوط العمل على الأداء الوظيفي في البنوك الإسلامية بالأردن, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الأعمال, جامعة الشرق الأوسط, الأردن.
- الخزامي, عبد الحكم احمد. (٢٠٠٣). تكنولوجيا الأداء من التقييم إلى التحسين, الجزء ١, القاهرة: مكتبة ابن سينا للنشر والتوزيع والتصدير.

الرواحنة, عبدالله. (٢٠١٣) *أثر جودة أنظمة إدارة الموارد البشرية الإلكترونية E-HRM على كفاءة أداء العاملين (دراسة حالة في مجموعة الاتصالات الأردنية/ أورانج)*, رسالة ماجستير غير منشورة, كلية الأعمال, جامعة الشرق الأوسط الأردن.

السكر, عبد الكريم. (٢٠١٣). *أثر العدالة الإجرائية في الأداء الوظيفي, دراسة تحليلية لأراء المديرين في الوزارات الأردنية*, دراسات, العلوم الإدارية, المجلد ٤٠, العدد ١.

الصرايرة, خالد. (٢٠١١). *"الأداء الوظيفي لدى أعضاء الهيئات التدريسية في الجامعات الأردنية الرسمية من وجهة نظر رؤساء الأقسام فيها"* مجلة جامعة دمشق, المجلد ٢٧, العدد الأول + الثاني.

المعاني, ايمن عودة. (٢٠٠٩). *"اتجاهات المديرين في مراكز الوزارات الأردنية لدور إدارة المعرفة في الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية"*, المجلة الأردنية لإدارة الأعمال, مجلد ٥, العدد ٣, ص ٣٧١-٤٠٢.

اللوزي, موسى سلامة, الزهراني, عمر عطية. (٢٠١٢). *"العوامل المؤثرة في الأداء الوظيفي للعاملين بإمارة منطقة الباحة والمحافظات التابعة لها بالمملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية)"*, دراسات, العلوم الإدارية, المجلد ٣٩, العدد ١.

خليفات, عبد الفتاح صالح؛ والمطارنة, شرين محمد. (٢٠١٠). *"أثر ضغوط العمل في الأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الأساسية الحكومية في إقليم جنوب الأردن"*, مجلة جامعة دمشق, المجلد ٢٦: العدد ١+٢, ٥٩٩-٦٤٢.

ستراوس, آلنسيم وكوربين, جوليت. (١٩٩٩). *أساسيات البحث الكيفي - أساليب وإجراءات النظرية المجردة*, ترجمة عبدالله بن حسين الخليفة, معهد الإدارة العامة, الرياض.

قرواني, خالد. (٢٠١٢). "مدى تأثير المناخ التنظيمي في منطقة سلفيت التعليمية على الأداء الوظيفي للعاملين فيها من وجهة نظرهم", مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات, العدد ٢٦, ط ٢. محفوظ, جودة. (٢٠٠٨). أساليب البحث العلمي, دار زهران للنشر والتوزيع- عمان.
٢,٧ المراجع باللغة الأجنبية:

- Berghe, Jae Vanden. (2011). Job Satisfaction and Job Performance at the Work Place, Degree Thesis, International Business.
- Bondarouk.T.V, Rue`l H.J.M. (2009)".Electronic Human Resource Management: Challenges in the Digital Era" The International Journal of Human Resource Management", Vol. 20, No. 3, 505-514.
- Chirico,F, Salvato, C. (2008)".Knowledge Integration and Dynamic Organizational Adaptation in Family Firms", FAMILY BUSINESS REVIEW, vol. XXI, no. 2.
- Crocker,L.,and Algian,J. (1986)".Introduction to Classical and Modern Test Theory".C.B.S. College publishing ,New York. Davis, J.H., Schooman, F.D., & Donaldson, L., 1997. Toward a stewardship theory of management. Academy of Management Review, 22, 20-47.
- Eckhardt, A. and S. Laumer. (2008)".An IT-Architecture to Align E-Recruiting and Retention Prozesse.",International Journal of E-Services and Mobile Applications 1(2): 38-61.
- Eckhardt, A., W. Brickwedde, S. Laumer and T. Weitzel .(2011 (forthcoming)".The Need for a Recruiter 2.0 for Hiring IT Talent the Case of a German Software Manufacturer". Managing IT Human Resources: Considerations for Organizations and Personnel." J. Luftman, IGI Global.
- Eidt.M.C. & Hickey, M.G. & A. Curtis, A.M. (2012)".Knowledge Integration and the Adoption of New Agricultural Technologies", Springer Science+Business Media B.V. & International Society for Plant Pathology, 4:355-367.
- Garrido.P .(2010) . "Open Design and Knowledge Integration in Semiotic Manufacturing Integration ", International Journal of Computer Integrated Manufacturing, Vol. 23, Nos. 8-9, , 819-831.
- Hair et. Al . (2009). Multivariate Data Analysis, 7Th Edition,ISBN-
- Huang, Jimmy C, Newell, Sue .(2003)".Knowledge Integration Processes and Dynamics Within the Context of Cross-Functional Projects ", International Journal of Project Management 21, 167-176.

- Koch, Anne. (2011). "Firm-Internal Knowledge Integration and the Effects on Innovation" , Journal of Knowledge Management VOL.15 NO. 6 2011, pp. 984-996.
- Laumer, S. and A. Eckhardt. (2010). "Analyzing IT Personnel's Perception of Job-Related Factors in Good and Bad Times." Proceedings of the 2010 Special Interest Group on Management Information System's 48th annual conference on computer personnel research. Vancouver, BC, Canada, ACM: 95-99.
- Lepak, D.P., & Snell, S.A. (1998). "Virtual HR: Strategic Human Resource Management in the 21st Century". Human Resource Management Review, 8, 215-234.
- Lin, Liang-Hung. "Electronic Human Resource Management and Organizational Innovation: the Roles of Information Technology and Virtual Organizational Structure", The International Journal of Human Resource Management, Vol. 22, No. 2, January 2011, 235-257. (15) Liu, Yuxian, Rafols Ismael, Rousseau Ronald, "A Framework for Knowledge Integration and Diffusion" Journal of Documentation Vol. 68 No. 1, 2012 pp. 31-44.
- Nivlouei, Fahimeh. (2014). "Electronic Human Resource Management System: The Main Element in Capacitating Globalization Paradigm", International Journal of Business and social science, Vol, 5 No. 2. PP147-159.
- Rundquist, Jonas. (2014). "Knowledge Integration in Distributed Product Development", International Journal of Innovation Science, Volume 6 Number 1.
- Sakaran, U., Roger, B. (2010). Research Methods for Business "A Skill-Building Approach", 5th Edition, United Kingdom.
- Trevor, C. O. and A. J. Nyberg .(2008). "Keeping Your Headcount When All About You Are Losing Theirs: Downsizing, Voluntary Turnover Rates, and the Moderating Role of HR Practices", Academy of Management Journal 51(2): 259-276.
- Yusliza M.Y, Ramayah.T .(2011). "Explaining the Intention to Use Electronic HRM among HR Professionals: Results from a Pilot Study", Australian Journal of Basic and Applied Sciences, 5(8): 489-497, ISSN 1991-8178 .
- Zafar.J. (2009). E-Human Resource Management: A Case Study of the State Bank in Pakistan, Master Degree Thesis, University Utara Malaysia.

The Impact of E-Human Resource Management on Job Performance: The Moderating Role of Knowledge Integration. Social Security Corporation: Case Study

**Feras Suliman Alshalabi¹, Mohammad Abdullah ALMomani²,
Musa Ahmad ALSoudi³ and Mohammad Iqbal ALajlouni⁴**

*1. Amman University College For Financial and Administrative Scinces,
Albalqa Applied University, Jordan.*

2. Social Security Corporation, Jordan

*3. Amman University College For Financial and Administrative Scinces,
Albalqa Applied University, Jordan.*

4. Faculty of Business, Alzaytoonah University, Jordan.

Abstract. The purpose of this study is to identify the effect of electronic human resource management on job performance in Social Security Corporation (SSC) in Jordan, and to clarify the role of knowledge integration on this relationship. In order to achieve this goal, a hypothetical model consisting of major and minor hypothesis is made to reflect the relationship between the variables of this study. A questionnaire is designed and distributed in SSC focusing on supervisory and regulatory employees. The responses from a sample size of (119) out of (144) employees in SSC was verified, validated and analyzed using SPSS software package. The results of this study indicate that electronic human resources management and its dimensions (operational, relational, and transformational) has a significant effect on some job performance elements (performance quality, job simplification, and performance size) especially the operational dimension. On the other hand, electronic human resources management has no effect on achievement speed and performance efficiency. Additionally, the results reveal a significant role of knowledge integration on the relationship between electronic human resources management and performance quality, job simplification, and performance size. By contrast, knowledge integration affects the relationship between electronic human resources management and achievement speed and performance efficiency. According to the previous results this study recommends the following:

1. Make use of the information technology and organizational changes related to strategic human resources decisions in order to achieve transparency and clarity that affect performance quality.
2. Simplify work procedures to make use of electronic performance appraisal systems in SSC which affect evaluation schemes and strategic decisions and eliminate waste time.
3. Simplify work procedures that reflect employees' performance which has no relationship with training programs that affect teamwork and remove work complexities

Keywords: Human resource, electronic, management, job performance, social security.

