

The Role of Human Resources Information Systems in Enforcing Knowledge Management: A field study - the Ministry of Transport in Gaza Strip

Esmail A. M. Kassim*

The Islamic University of Gaza,
Gaza Strip, Palestine.
Email: eqasem@iugaza.edu.ps

Allaa Khalil El Ukosh

Ministry of Transport,
Gaza, Palestine.
Email: allaa.ukosh@hotmail.com

Received July, 2020; Accepted September, 2020

Abstract: The study examined the Human Resource Information System's features (training information systems, performance appraisal information systems, employment information systems, incentive information systems, HRIS information systems) in the Ministry of Transport in the Gaza Strip. It measured their effects on knowledge management dimensions (knowledge generation, knowledge storage, knowledge dissemination, knowledge application). The researchers used the descriptive-analytical method. The study population consisted of all employees in supervisory positions in the Ministry of Transport. The questionnaire was used to collect the required data. The number of respondents was 62 respondents with a recovery rate (82.3%). Data was analyzed using SPSS statistical program. The study showed that there is a statistically significant relationship between the application level of human resources information systems and knowledge management application in the Ministry of Transport. In addition, the application level of human resources information systems impacts the application level of knowledge management at a rate of (%83.40).

Keywords: Human Resources; Information Systems; Knowledge Management; Palestine.

Type: Research paper



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

DOI: [10.51325/ijbeg.v3i3.48](https://doi.org/10.51325/ijbeg.v3i3.48)

عنوان الدراسة: دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز ادارة المعرفة
(دراسة ميدانية - وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة)
الملخص:

هدفت الدراسة إلى معرفة دور نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات الحوافز، نظم تخطيط معلومات الموارد البشرية) في تعزيز ادارة المعرفة بأبعادها (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر المعرفة، تطبيق المعرفة) بوزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الإدارية في الوزارة، وكانت الاستبانة أداة جمع البيانات، وتم تطبيق أسلوب المسح الشامل، وبلغت عدد المبحوثين (62)، وكانت نسبة الاسترداد (82.3%)، وحللت البيانات باستخدام برنامج SPSS الاحصائي، وكان من أهم النتائج وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة

المعرفة في الوزارة، واتضح وجود أثر ذو دلالة إحصائية بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة بنسبة (83.40%) في الوزارة.

الكلمات المفتاحية: نظم معلومات، الموارد البشرية، ادارة المعرفة، فلسطين.

مقدمة الدراسة

يعد الاهتمام بتطوير المعرفة نحو التغيير الممنهج من أهم أدوات تطوير الخدمات والمنتجات بما يناسب توقعات الجمهور في ظل بيئة عالمية معاصرة متسارعة في التحديات وحدة المنافسة بين المؤسسات، وذلك نتيجة التغيير بوسائل ومفاهيم الإنتاج، وكذلك أساليب التكنولوجيا المستخدمة في تقديم الخدمات، والانتقال من مستوى المنافسة بالسوق المحلي والإقليمي للسوق العالمي، وأيضاً النمو الكبير في استخدام الوسائل والأدوات التكنولوجية والتسويق الإلكتروني والاقتصاد الرقمي، الذي أوجب ضرورة لتمكين الموظفين والعاملين لمواجهة تلك التحديات (الحداد، 2003، ص328)، وتلك التغييرات زادت من أهمية العناية بإدارة المعرفة كتوجه استراتيجي وداعم للمتطلبات الأساسية في التطوير، والتي تعمل على تنمية قدرات العاملين وتشجعهم على استخدام أفضل التقنيات التكنولوجية، لتأسيس بنية تنظيمية قادرة على مواكبة التغييرات، بما يلائم متلقي الخدمات، كل ذلك يلزم إعادة تغيير النمط في وسائل وتطبيقات الإدارة، (جاد الرب، 2008، ص13)، وضرورة أن تمتلك منظمات الأعمال نظم موارد بشرية فاعلة، ومن موظفي ذوي نكاء ومهارات عالية، باعتبارها عقول وأصول أساسية لدعم جهود عمليات ادارة المعرفة في المنظمات، حيث ان ادارة المعرفة تعمل على تنمية العقول وصقل مهارات جديدة لدى الموظفين في كافة المستويات الادارية، لذلك تهتم الوزارة محل الدراسة بإعداد خطط لنشر المعرفة لتكون أكثر قدرة على خدمة أهدافها، ولكن هل يمكن أن يكون للاهتمام بتطوير نظم معلومات الموارد البشرية أثراً ايجابياً في تعزيز استراتيجية ادارة المعرفة؟.

مشكلة الدراسة:

تواجه وزارة النقل والمواصلات بغزة تحديات كبيرة وذلك لحساسية خدماتها، حيث أظهرت الاحصاءات والتقارير الصادرة عن نتائج عملها للسنوات (2017، 2018، 2019) مؤشرات حرجة عن تدني حجم خدماتها بمتوسط تقديري بنحو (40%)، (تقارير الوزارة الصادرة 2017، 2018، 2019)، كذلك انخفاض كبير في العاملين في القطاع التجاري للنقل وأهمهم تجارة المركبات وقطع الغيار وآلاف العاملين في قطاع النقل العمومي وقطاع الصيد البحري، نتيجة استمرار واشتداد الحصار الخانق من الاحتلال الاسرائيلي لقطاع غزة، وبما ان أحد الباحثين يعمل لدى الوزارة فقد لوحظ انخفاض حاد في برامج تمكين القدرات بما يخص التدريب والتوظيف والحوافز وتدني بالتممية الادارية من خلال توقف برامج الابتعاث وتبادل الخبرات مع دول الجوار، مما أدى لانخفاض في مجهودات نشر وتعزيز مهارات ومعارف جديدة في مجال تطوير المعرفة، وأن هناك ضعف في إمكانات الوزارة لنشر المعرفة، حيث تقدم الوزارة خدماتها لما يزيد عن (2 مليون) فلسطينيي كذلك يعمل نحو (17000) سائق في النقل العمومي، اضافة لنحو (4000) عامل في الصيد البحري، كذلك يعمل (3500) تاجر في تجارة قطع الغيار وبيع المركبات، وأيضاً التأثير السلبي لقطاع شركات التأمين التجاري، وتعطل عمل المعابر مما كبد اقتصاد النقل خسائر تجارية فادحة بقطاع غزة، وبناء عليه يرى الباحثون أنه من الممكن أن يكون دور حيوي لإدارة ونشر المعرفة في وزارة النقل في تطوير إمكانات الوزارة والعاملين فيها، من خلال توليد ونشر وتطبيق المعرفة لإيجاد تطوير نوعي بأدائها، وكذلك التعرف على كيفية التغلب على المعوقات والتحديات التي قد تعيق احداث التطوير ونشر المعارف والمهارات لموظفي الوزارة، ولكن التحدي يكمن في كيف يمكن تفعيل ادارة المعرفة بالاعتماد على نظم معلومات موارد بشرية

متكاملة ومتطورة وذات كفاءة، وبناء عليه يمكن طرح التساؤل التالي ما هو واقع نظم معلومات الموارد البشرية بالوزارة محل الدراسة في تحقيق توجهات تطبيق ادارة المعرفة؟.

تساؤلات الدراسة:

بناءً على عرض مشكلة الدراسة فإنه يمكن صياغة تساؤل الدراسة الرئيس كما يلي:

السؤال الرئيس:

ما دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟
ويتفرغ منه الأسئلة الفرعية التالية:

28

1. ما واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟
2. ما مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟
3. هل يوجد علاقة بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟
4. هل يوجد أثر بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟
5. هل يوجد فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغيرات: (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الجنس)؟

فروض الدراسة

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين نظم معلومات الموارد البشرية بأبعادها (نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات الحوافز، نظم معلومات تخطيط المعلومات الموارد البشرية)، وتعزيز تطبيق ادارة المعرفة بأبعادها (توليد المعرفة، تخزين المعرفة، نشر وتوزيع المعرفة، تطبيق المعرفة) بوزارة النقل والمواصلات بغزة.

ويمكن أن يتفرغ منها الفروض التالية:

1. لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة.
3. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغيرات: (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الجنس).

الفرض الرئيس الثاني:

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة $\alpha \leq 0.05$ بين استجابة الباحثين حول مجالات نظم معلومات الموارد البشرية مجتمعة معاً وتعزيز ادارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بغزة.

الفرض الرئيس الثالث:

توجد فروق معنوية بين آراء الباحثين حول بين نظم معلومات الموارد البشرية، وتعزيز ادارة المعرفة وفقاً للعوامل الديمغرافية (الجنس، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المستوى الوظيفي).

أهداف الدراسة:

- 1- التعرف على مدى توافر نظم معلومات الموارد البشرية متكاملة ومتطورة في وزارة النقل والمواصلات بغزة تعزز تطبيق ادارة المعرفة.
- 2- التعرف على مستوي توافر أبعاد ادارة المعرفة بين موظفين وزارة النقل والمواصلات بغزة.
- 3- الكشف عن أهم وسائل وأدوات تطوير المعرفة بوزارة النقل والمواصلات بغزة.

أهمية الدراسة:

تسعى الدراسة للاطلاع على دور نظم معلومات الموارد البشرية وتقييم دورها في تعزيز ادارة المعرفة، ويمكن إبراز أهمية هذه الدراسة على النحو التالي:

أ- الأهمية الأكاديمية:

أظهرت الدراسات السابقة عدم كفاية الدراسات السابقة التي تناولت نظم معلومات الموارد البشرية وربطها في ادارة المعرفة، مما حفز الباحثين على بذل مزيد من الجهود العلمية في هذا المجال، وأيضاً ممكن أن تعمل الدراسة على تأصيل الاهتمام بتوظيف نظم معلومات الموارد البشرية كمدخل رئيسي لتحقيق متطلبات تطبيق ادارة المعرفة في منظمات الأعمال العامة والخاصة، كما أن هناك أهمية للأبحاث في مجال نظم معلومات الموارد البشرية ودورها في ادارة المعرفة وذلك لأهميته الحيوية في تطوير قدرات المنظمات مما يتطلب توفير المزيد من الدراسات.

ب- الأهمية التطبيقية:

نفذت الدراسة على وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة والتي توصف بأنها من الوزارات الحيوية في الحكومة الفلسطينية، حيث تقدم خدماتها لنحو (2 مليون من مختلف شرائح الفلسطينيين) وأيضاً تخدم آلاف العاملين في قطاع النقل البري والصيد البحري والتنقل، اضافة لمحاولة وضع حلول مبدعة لتعويض الخسارات الكبيرة في خدمات اقتصاد النقل، ويمكن الاستفادة من نتائج تحليل ادارة وبيئة عمل نظم معلومات الموارد البشرية في الوزارة لتعزيز ادارة المعرفة، كوسيلة رئيسية في التطوير والتنمية الادارية في الوزارة.

ويمكن توضيح نقاط اضافة للأهمية التطبيقية للدراسة من خلال:

- تحديد دور نظم معلومات الموارد البشرية في تعزيز دور نظم معلومات الموارد البشرية في ادارة المعرفة بوزارة النقل والمواصلات بغزة.
- قد تعد نتائج مثل هذه الدراسات أداة ومرجع للأجهزة المعنية في الدولة في متابعة وتطوير أداء المؤسسات.
- قد تساهم نتائج الدراسة في عرض الدور المفترض في تعزيز دور نظم معلومات الموارد البشرية في ادارة المعرفة.

حدود الدراسة:

- 1- الحد المكاني: تم تطبيق الدراسة على وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة.
- 2- الحد البشري: تم تطبيق الدراسة على عينة من العاملين في مستويات وظائف الإدارة العليا والإدارة الإشرافية التنفيذية، من درجة وكيل وزارة ومدير عام حتى نائب رئيس شعبة.
- 3- الحد الزمني: تم جمع بيانات الدراسة وفق شروط البحث العلمي من الفترة 2020 /1/1 /2020/2/15.
- 4- الحد الموضوعي: ركزت الدراسة على تقييم دور واقع نظم معلومات الموارد البشرية في تطبيق ادارة المعرفة وبأبعادها المتعددة.

أولاً: مفهوم نظم معلومات الموارد البشرية:

أدى التطور في التكنولوجيا المعاصرة إلى ثورة عالمية في التغيير بكافة قطاعات الصناعة، والتي كان لها تأثير مباشر على تحول جذري في عمل ومهام منظمات الأعمال، كل ما سبق استوجب إحداث تغييرات تنظيمية تطويرية في تعزيز دور نظم معلومات الموارد البشرية لمواكبة التغييرات الراهنة في ظل انتشار ظاهرة المعرفة، والتغيير في طريقة للتفكير في استخدام المعلومات والمهارات والخبرات والعناصر البشرية المتاحة في مجال معين وتطبيقها في اكتشاف وسائل تكنولوجية لحل مشكلات الإنسان وإشباع حاجاته وزيادة قدراته (زمام، وسليمان، 2013، ص 165) واعتبار أن التغييرات التكنولوجية مدخلاً للتغييرات التنظيمية في إعادة تصميم أنشطة ومهام المنظمة. (اللامي، 2007، ص ص 100-101) كما يؤكد الطيبي (2011، ص ص 60-61) أن التغييرات في التقنيات التكنولوجية وأنظمة المعلومات الإدارية أدت إلى ضرورة توفير متطلبات عمالية عالية المهارة والمعرفة في المنظمات، وأضاف العاني (2012، ص 20) أن عوامل نظم المعلومات والتكنولوجيا التي تتضمن المعرفة والاكتشاف الجديد وطرق الإبداع لمنتجات متميزة، كل ذلك يتوقف على حجم المعلومات لدى المنظمة لنجاح خطط التطوير لديها، كما أشارت (Mesud, 2016, pp.17-22; Alareeni, 2018)، إلى أثر التطوير في النظم في بيئة التكنولوجيا بعصر المعلومات، ودورها في الالتزام والتواصل الفعال كمتطلبات للتطوير، بينما ذكر (2015، pp. 1-17 Kung'u)، أهمية التطوير المرتبط ببيئة الأعمال، والمتلازمة مع تسارع المعرفة والابتكارات، بعصر العولمة، ودور الأفكار في إعادة تشكيل المنظمة جعلها ثرية بالتكنولوجيات لمواجهة التحديات الراهنة، وأظهرت دراسة (Janjua, et al, 2013, pp. 83-93) أن التغييرات والابتكارات التكنولوجية بمحيط البيئة الخارجية، تؤثر على البيئة الداخلية لمنظمات الأعمال، وتتطلب تغييرات في نظم إدارة الموارد البشرية التي تؤثر على احتياجات تنمية الكفاءات لفئة المديرين، في إعادة تصميم استراتيجيات التنمية.

يستنبط الباحثون أن أنظمة معلومات الموارد البشرية الحديثة والمتكاملة ممكن أن تساهم بشكل أساسي في إنجاح التطوير المستهدف من خلال أدوات ووسائل إدارة المعرفة، وبشكل يؤدي لتحسين ملموس على شكل ومضمون الخدمات، ولذلك يرى الباحثون أنه يتوجب على إدارة المنظمات الاهتمام في نظم إدارة الموارد البشرية كمدخل تطويري لإدارة المعرفة.

أهمية نظم معلومات الموارد البشرية

تعتبر نظم معلومات الموارد البشرية من أهم محاور نظم المعلومات الادارية في منظمات الأعمال بوصفها الرافد الرئيسي بمعلومات ادارة وتطوير شؤون العمل، وقد عرفها عتيقة (2013) بأنها مجموعة من الأفراد، والنشاطات والأشكال، والبيانات تستعمل للحصول، تخزين، استرجاع وتوزيع، واستعمال المعلومات حول الموارد البشرية للمنظمة، كما يؤكد جاد الرب (2008، ص 346) أن خطط التطوير للمؤسسات تتطلب توظيف الطاقات وبناء القدرات والإمكانات للموارد البشرية، والنهوض في نظم معلومات الموارد البشرية، وذلك لدورها الأساسي في تغذية وإمداد خدماتها اللوجستية لكافة أقسام المنظمة، بعرض المعلومات والبيانات والتقارير وانسيابها بشكل أكثر دقة وسرعة في كافة المستويات الإدارية، والأهمية أيضاً في التخطيط وتخفيض التكاليف وتحسين الاتجاهات والمواقف الوظيفية والتوجيه وبناء السياسات واتخاذ القرارات بمرونة وكفاءة، كما يرى أيوب (2001) أنه يتوجب على مسؤولي نظم معلومات الموارد البشرية أن يدركوا الآثار المترتبة على استخدام التطورات التكنولوجية على الموارد البشرية واتجاهاتها الحديثة، بينما يذكر الزيادات والنسور (2007) أن تطبيق المهام والأنشطة الخاصة بتخطيط الموارد البشرية بشكل فاعل يعزز المقدره التنافسية للمنظمات، كما أكد عودة (2013) أن هناك حاجة ضرورية

زيادة دقة وسرعة وملائمة معلومات الموارد البشرية في مجالات أنظمة الحوافز والبرامج التدريبية، وأنظمة ولوائح الموارد البشرية وتحسين البنية التحتية التكنولوجية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية الالكترونية، ويرى سليمان (2008) أن التدرج في إدخال التغيير وتكثيف التدريب وتبني أساليب الإبداع والتمكين، وإدارة المعرفة واستخدام التقنيات الحديثة من أهم استراتيجيات التطوير، ويشير بن سماحة (2013) على أنه يجب الاهتمام والعناية بمتطلبات المورد البشري والاهتمام بنظم الحوافز المادية والمعنوية وسياسات اختيار والتعيين والاهتمام بدورات تدريبية بما يحفز بيئة الإبداع والابتكار.

ويرى الباحثون بعد استعراض المفاهيم السابقة لنظم معلومات الموارد البشرية، أن نجاح المهام نظم الموارد البشرية المتعددة، وأهمها التخطيط والتدريب والتعيين والحوافز واعتبارها ركيزة أساسية في نمو وتقديم منظمات الأعمال، ويساهم في سرعة التحول في مواكبة التطوير ونشر ادارة المعرفة في منظمات الأعمال.

ثانياً: ادارة المعرفة

مفهوم ادارة المعرفة:

ازداد الاهتمام في ادارة المعرفة كمدخل استراتيجي في تطوير منظمات الأعمال العامة والخاصة والأهلية، وكان الاهتمام ناتج عن التوجهات العالمية في مجال التطوير المستمر في كافة مجالات الصناعة وقطاعات الاقتصاد، مما أدى لارتفاع حدة المنافسة على كافة المستويات المحلية والدولية وقد عرف جاد الرب (2015) إن إدارة المعرفة عبارة عن تجميع للعمليات التي تؤدي إلى خلق ونشر وتوزيع المعرفة، كما أنها العملية التي يتم من خلالها قيام المهتمين بإدارة المعرفة بتجميع المعرفة من مصادرها المختلفة ونقلها وتوزيعها للاستفادة منها، بينما عرفها الشنطي (2015) بأنها العمليات التي تعد حصيلة التجارب والخبرات والمعلومات النظرية والعملية التي ترتبط بشخصية الإنسان وارضيته الثقافية والعملية التي تؤدي إلى خلق ونشر وتوزيع المعرفة التي يتم من خلالها قيام المهتمين بالمعرفة بتجميع المعرفة من مصادرها المختلفة ونقلها وتوزيعها للاستفادة منها في تسهيل عملية اتخاذ القرار، ويمكن أن يعكس مفهوم ادارة المعرفة كما ذكرها جاد الرب (2009) أنها تشمل كافة الأنشطة المهمة بحصول المنظمة على المعرفة من الخبرات التي تمتلكها ومن الخبرات التي تعزز موقف المنظمة التنافسي.

أهمية ادارة المعرفة

يمكن ملاحظة الأهمية الحيوية لإدارة المعرفة من التغيير الجوهرى في نمط انتاج الخدمات والمنتجات، وكذلك التحول الاستراتيجي في الميول الاستهلاكية على المستوى العالمي، خاصة بعد انتشار وسائل الاقتصاد الرقمي وانتشار أشكال واسعة من التجارة الالكترونية وزيادة حدة المنافسة وكذلك ارتفاع وعي المستهلكين للحصول على أفضل خياراتهم في طلب الخدمات والمنتجات، حيث يؤكد (Junyeong Lee et al., 2017) أن هناك ضرورة لتنظيم المعرفة و تعزيز مستوى الاتصال لزيادة فهم وتدقيق المعرفة واكتسابها بين أعضاء الفريق في المنظمة ككل، بينما يرى (Rony et al., 2017) أن تقييم استراتيجية المنظمة وعلاقتها التبادلية من خلال دمج نهج إدارة المعرفة والأساليب العمل يعتبر مورد استراتيجي لنجاح الشركات، وقد ركز (Giampaoli et al., 2017) أن كلاً من المعرفة والإبداع عوامل هامة لحل المشاكل في من خلال وتبادل المعرفة وتعزيز قدرة المديرين الذين يواجهون اضطراباً وبيئة ديناميكية، ويشير (Sumbal et al., 2017) أنه يمكن توليد المعرفة المفيدة من خلال البيانات الكبيرة والضخمة التي تمكن الشركات من تحسين قدراتها على إدارة المعرفة واتخاذ قرارات فعالة، ويذكر Helen et al (2017) أن إدارة المعرفة هامة وذات قيمة عالية في توجيه منظمات لديها نظام البيانات الضخمة والتي تركز أساساً على نقل البيانات والمعلومات بالنسبة لنظم البيانات الكبيرة وتمكين العاملين على تقييم واتخاذ أفضل القرارات ونشر وتنسيق المعرفة وتطبيقها.

ويستنتج الباحثون أن ادارة المعرفة تشمل مجموع من الخبرات والمعارف والتجارب المتراكمة في المنظمة والتي يجب أن تكون ادارة المنظمة قادرة على استغلالها في عمليات ادارة توليد وتطبيق وتخزين ونشر المعرفة بما يضيف ميزة تنافسية فريدة للمنظمة مقارنة بمجال عملها.

ثالثاً: الدراسات السابقة

دراسة (بن قيراط، 2019)

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير إدارة المعرفة على أداء الموارد البشرية ودورها في تحسين مستواهم، حيث يعد أسلوب إدارة المعرفة في المؤسسات من أهم وأنجح الأساليب الإدارية الحديثة، ولذا حاولت هذه الدراسة التعرف على وجهة نظر عمال مؤسسة اتصالات الجزائر لإدارة المعرفة ومساهمتها في تحسين أدائهم، وتم استخدام الاستبانة في جمع بيانات الدراسة حيث كانت نتائج الدراسة تدل على وجود أثر مباشر موجب بقيمة 54% وكذا وجود أثر إيجابي غير مباشر من خلال تأثير المتغيرات الوسيطة وقبول التغيير التنظيمي، الرضا الوظيفي، وعلى هذا الأساس تم تقديم مجموعة من الاقتراحات التي تدعم تطبيق إدارة المعرفة بمؤسسة اتصالات الجزائر وتساهم برفع مستوى أداء مواردها البشرية.

دراسة (Lendzion, 2015)

تهدف الدراسة للتعرف على دور إدارة المعرفة في تطوير إدارة الموارد البشرية، وبناء القدرة التنافسية للشركة من خلال المعرفة والمهارات الأساسية للموظفين، وكذلك كيف يمكن تحويل نتائج الموارد البشرية الى رأس المال الفكري، ضمن ظروف ثقافية إدارة المعرفة، وكيفية تنفيذ وظيفة الموارد البشرية في المؤسسات القائمة على ادارة المعرفة، وتكون مجتمع البحث من 37 شركة بولندية وكان من أهم نتائجها أن إدارة المعرفة تعتبر فرصة لزيادة فعالية إدارة الموارد البشرية في الشركة وأنها تلبي احتياجات الموظفين لتحقيق الذات، وتجعلهم أكثر تحمسًا للعمل ضمن، وأن أنظمة كفاءة التوظيف للعاملين ومعايير اختيارهم وتدريبهم وتحسين أدائهم أفضل الطرق للأداء المطلوب.

دراسة (Findıklı, & Rofcanin, 2015)

هدفت الدراسة الى محاولة معرفة آثار ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية على الابتكار التنظيمي (الاستكشاف والاستغلال) وقدرة الشركات على إدارة المعرفة (تبادل المعرفة وتطبيق المعرفة) حيث تم جمع البيانات عبر قطاع الصناعات العاملة في تركيا وبلغ عدد الشركات الخاضعة للدراسة 109 وكان من أهم نتائج الدراسة أن نتائج ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية لديها القدرة التنبؤية للابتكار التنظيمي وكذلك تبين أن هناك علاقة نمطية ايجابية بين ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية وقدرة إدارة المعرفة للشركات، كما توصلت النتائج إلى أهمية أنظمة التدريب وتقييم الأداء في تعزيز إدارة المعرفة والابتكار.

دراسة (Alageeli, Aalyateem, 2015)

هدفت الدراسة الى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية لدعم التعلم وإدارة المعرفة في المنظمات، كما أن للمعرفة دور في رفع مستوى الموارد البشرية إلى مستوى يساعد منظمات الأعمال على الاستمرار بنجاح في غرفة تجارة وصناعة جدة بالسعودية، وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي التحليلي وخلصت الدراسة إلى أن المعرفة يجب أن تركز على النواحي التطبيقية، وأن إدارة المعرفة تركز أولاً على الأفراد، والإجراءات (العمليات) والتقنيات الحديثة، وأنه يتعين على المديرين فهم كيفية التعامل مع الموظفين ومعرفة أساليب التعلم المفضلة لديهم،

وضرورة التعرف على الدوافع التي تحثهم على العمل، وأنه يتعين على المسؤول التركيز على المعرفة ومشاركتها مع العاملين عند حل مشكلة معينة، أو حتى اتخاذ القرار مما يجعل المنظمة أكثر منافسة في أداؤها.

دراسة (Chlivickas , 2014)

تهدف الدراسة الى محاولة السعي إلى حل المشكلات المعقدة للقطاع العام وذلك بالتركيز على زيادة فعالية هيكل الدولة، والاستفادة من التعاون الدولي وكذلك تحسين الكفاءة المهنية وموظفي الخدمة المدنية، لمعالجة بعض التباين بين الأولويات طويلة الأجل لتنمية الدولة وطرق تنفيذها، ووسائل تنمية نظم الموارد البشرية، من أجل إنشاء خدمة عامة فعالة ومتابعة إصلاح الإدارة العامة بنجاح، وكان من أهم نتائج الدراسة أنه من الضروري تحسين نظم الموارد البشرية بشكل منهجي، من خلال الابتكارات لأن ذلك من شأنه أن يضمن النجاح في متابعة الأهداف والأولويات في إدارة الدولة وتحسين نظام الإدارة العامة في ليتوانيا.

واستفاد الباحثون من تحليل الدراسات السابقة على النحو التالي:

تحديد مشكلة الدراسة وصياغة الفروض والأهداف وأهم الأساليب الاحصائية المناسبة، وتبيان أن هناك اختلاف في منهجية الدراسة ما بين البيئات العربية والأجنبية، وكذلك هناك تباين في بعض الدراسات السابقة التي تناولت أبعاد دور نظم معلومات الموارد البشرية خاصة في ربطها بإدارة المعرفة، وقليل من الدراسات السابقة التي ربطت ما بين بعض أبعاد نظم معلومات الموارد البشرية وبعض أبعاد ادارة المعرفة لمنظمات الأعمال.

منهجية الدراسة

أولاً: منهج الدراسة

اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، الذي يفيد في فهم أفضل وأدق لجوانب وأبعاد الظاهرة موضوع الدراسة، حيث يصفها وصفاً دقيقاً، ويعبر عنها كميّاً وكيفياً ومصادر البيانات: سيتم استخدام مصدرين للبيانات كما يلي:

مصادر أولية: تم استخدام الاستبانة لجمع البيانات ذات الصلة لتحقيق أهداف الدراسة من خلال إعداد قائمة الاستبانة المناسبة ثم التحليل الإحصائي للبيانات لاختبار الفروض والوصول للنتائج.

مصادر ثانوية: وذلك من خلال الاطلاع على الكتب والمراجع العربية والأجنبية ذات العلاقة، والدوريات والمقالات والتقارير، والأبحاث والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

ثانياً: مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الإشرافية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة، وعددهم (62) موظفاً.

العينة الاستطلاعية: تكونت عينة الدراسة الاستطلاعية من 30 مفردة، تم اختيارهم بطريقة عشوائية بغرض تقييم أداة الدراسة، والتحقق من صلاحيتها للتطبيق على العينة الأصلية، وقد تم إدخالها في التحليل النهائي، نظراً لعدم وجود خلل في الصدق والثبات.

ثالثاً: عينة الدراسة:

تم استخدام أسلوب الحصر الشامل، نظراً لصغر حجم مجتمع الدراسة، حيث تم توزيع الاستبانات على جميع أفراد مجتمع الدراسة، وتم استرداد (51) استبانة، مثلت عينة الدراسة الحقيقية، بما نسبته (82.3%) من مجتمع الدراسة. ويتوزع أفراد عينة الدراسة حسب الجدول التالي:

جدول رقم (1)
توزيع أفراد عينة الدراسة

النسبة المئوية %	العدد	الفئة	البيانات الشخصية	
11.8	6	رئيس شعبة	المسمى الوظيفي	1
25.5	13	رئيس قسم		
47.1	24	مدير دائرة		
15.7	8	مدير عام		
21.6	11	دبلوم متوسط	المؤهل العلمي	2
58.8	30	بكالوريوس		
19.6	10	دراسات عليا		
9.8	5	من 5-أقل من 10 سنوات	عدد سنوات الخدمة	3
62.7	32	من 10-أقل من 15 سنة		
27.5	14	15 سنة فأكثر		
88.2	45	ذكر	الجنس	4
11.8	6	أنثى		
%100	51	المجموع		

رابعاً: أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتتكون الاستبانة من مجموعة من المحاور والفقرات، تبين درجة الموافقة (كبيرة جداً، كبيرة، متوسطة، قليلة، قليلة جداً)، وتم تحديد القيم (5، 4، 3، 2، 1) لتقابل التقديرات السابقة لكل فقرة من فقرات الاستبانة.

وتم حساب درجات الموافقة بحسب مقياس خماسي التدرج، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (2)

مقياس خماسي التدرج

الوزن النسبي		المتوسط الحسابي		درجة الموافقة
إلى	من	إلى	من	
36.00	أقل من 20.00	1.80	أقل من 1.00	قليلة جداً
52.00	أقل من 36.00	3.60	أقل من 1.80	قليلة
68.00	أقل من 52.00	3.40	أقل من 2.60	متوسطة
84.00	أقل من 68.00	4.20	أقل من 3.40	كبيرة
100.00	84.00	5.00	4.20	كبيرة جداً

خامساً: صدق أداة الدراسة:

يعني صدق أداة الدراسة أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، وتم التحقق من صدق الاستبانة من خلال الطرق التالية:

1. الصدق من وجهة المحكمين:

تم عرض الاستبانة على عدد (5) من المحكمين من ذوي الاختصاص، من أجل التأكد من سلامة الصياغة اللغوية للاستبانة، ووضوح تعليمات الاستبانة، وانتماء المحاور للاستبانة ككل، وانتماء الفقرات لمحاور الاستبانة، ومدى صلاحية هذه الأداة لقياس الأهداف المرتبطة بهذه الدراسة، وبذلك تم التحقق من صدق الاستبانة من وجهة نظر المحكمين.

2. صدق الاتساق الداخلي:

تم حساب صدق الاتساق الداخلي من خلال إيجاد معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة، وتراوحت ما بين (0.702) و(0.815)، أي أن محاور الاستبانة تتمتع بمعاملات ارتباط دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

سادساً: ثبات أداة الدراسة:

يعني ثبات أداة الدراسة أن الأداة تعطي نفس النتائج تقريباً لو طبقت مرة أخرى على نفس المجموعة من الأفراد، أي أن النتائج لا تتغير، وتم التحقق من ثبات الاستبانة من خلال الطرق التالية:

1. الثبات باستخدام معادلة ألفا كرونباخ:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ، وتراوحت ما بين (0.738) و(0.940)، أي أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة باستخدام معادلة ألفا كرونباخ هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

2. الثبات بطريقة التجزئة النصفية:

تم التحقق من ثبات أداة الدراسة من خلال حساب معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية، وتراوحت ما بين (0.792) و(0.884)، أي أن معاملات الارتباط لمحاور الاستبانة بطريقة التجزئة النصفية هي معاملات ثبات دالة إحصائياً، وتفي بأغراض الدراسة.

سابعاً: الأساليب الإحصائية المستخدمة:

للإجابة على أسئلة الدراسة تم استخدام الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS): (معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفا كرونباخ، طريقة التجزئة النصفية، اختبار "T" للعينة الواحدة، اختبار T-Test، اختبار One-Way ANOVA، تحليل الانحدار الخطي، اختبار كولمجوروف - سمرنوف) في إجراء التحليلات الإحصائية اللازمة للدراسة.

وتم استخدام درجة ثقة (95%) في اختبار كل الفروض الإحصائية للدراسة، بما يعني أن احتمال الخطأ يساوي (5%)، وهي النسبة المناسبة لطبيعة الدراسة.

ثامناً: اختبار توزيع البيانات:

تم استخدام اختبار كولمجوروف - سمرنوف Kolmogorov-Smirnov Test (K-S) لاختبار إذا كانت البيانات تتبع التوزيع الطبيعي من عدمه، وتبين من النتائج أن قيمة "Sig." لجميع محاور الاستبانة أكبر من مستوى الدلالة (0.05)، وهذا يدل على أن جميع محاور الاستبانة تتبع التوزيع الطبيعي، أي أنه يمكن استخدام الاختبارات المعلمية.

تاسعاً: نتائج الدراسة:

نتائج السؤال الأول:

ينص السؤال على ما يلي: ما واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟
تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار "T" للعينات الواحدة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (3)

تحليل بيانات محاور وفقرات نظم معلومات الموارد البشرية

36

م	الفقرة / المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تتصف معلومات النظم الالكترونية للبرامج التدريبية بالوزارة بالدقة والشمول	6.353	2.124	1.186	0.241	63.529	2	متوسطة
2	يوجد قاعدة بيانات الكترونية فاعلة للبرامج التدريبية بالوزارة	5.980	2.371	-0.059	0.953	59.804	4	متوسطة
3	تصدر الإحصاءات والتقارير الالكترونية للبرامج التدريبية بالسرعة والوقت المناسب	5.961	2.227	-0.126	0.900	59.608	5	متوسطة
4	توفر النظم الالكترونية بالوزارة بيانات ملائمة وكافية عن البرامج التدريبية	6.314	2.214	1.012	0.316	63.137	3	متوسطة
5	يتم تحديث وصيانة الشبكات والبرمجيات للنظم الالكترونية باستمرار بما يتناسب مع متطلبات العمل	7.235	1.557	5.667	0.000	72.353	1	كبيرة
	نظم معلومات التدريب	6.369	1.809	1.455	0.152	63.68		متوسطة
6	تحرص الوزارة دائماً على تطوير نماذج وتقارير تقييم الأداء الالكتروني	6.824	1.729	3.402	0.001	68.235	1	كبيرة
7	يمكن الحصول على الإحصاءات والتقارير الالكترونية لنتائج تقييم الأداء بالسرعة والوقت المناسب	6.608	1.930	2.250	0.029	66.078	2	متوسطة
8	توفر النظم الالكترونية بالوزارة معلومات ملائمة وكافية تقدم	6.333	1.728	1.377	0.175	63.333	4	متوسطة

م	الفقرة / المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	نتائج تقييم أداء منصفة							
9	تقدم قاعدة بيانات تقييم الأداء الالكتروني معلومات تتصف بالدقة والشمول لكافة المستخدمين	6.588	1.931	2.176	0.034	65.882	3	متوسطة
	نظم معلومات تقييم الأداء	6.588	1.710	2.456	0.018	65.88		متوسطة
10	توفر النظم الالكترونية بالوزارة معلومات تتصف بالدقة والشمول لإجراء عمليات الاستقطاب والتوظيف بدون عنوان	6.137	1.898	0.517	0.608	61.373	4	متوسطة
11	تقدم النظم الالكترونية بالوزارة معلومات ملائمة وكافية لتحليل الوظائف وتحديد متطلبات التوظيف	5.902	2.062	-0.340	0.736	59.020	5	متوسطة
12	يجري تطوير وصيانة برمجيات النظم الالكترونية لتتاسب حاجات التوظيف	6.373	1.928	1.380	0.174	63.725	1	متوسطة
13	تسهم معلومات النظم الالكترونية المتوفرة بالوزارة في إضفاء الشفافية في عملية الاختيار والتوظيف	6.176	2.007	0.628	0.533	61.765	2	متوسطة
14	يوجد قاعدة بيانات مناسبة بالوزارة لإجراء عمليات الاستقطاب والاختيار والتوظيف	6.141	1.799	0.560	0.578	61.412	3	متوسطة
	نظم معلومات التوظيف	6.118	2.094	0.401	0.690	61.17		متوسطة
15	تقدم النظم الالكترونية بالوزارة تقارير أداء تتصف بالدقة لمنح الحوافز والمكافآت	5.627	2.135	-1.246	0.219	56.275	1	متوسطة
16	تتضمن تقارير النظم الالكترونية بالوزارة مؤشرات	5.176	1.905	-3.088	0.003	51.765	3	قليلة

م	الفقرة / المحور	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	ومعايير عادلة لمنح الحوافز والمكافآت							
17	توفر النظم الالكترونية معلومات كافية وملائمة يمكن الاستناد عليها لمنح الحوافز والمكافآت	5.137	1.876	-3.284	0.002	51.373	4	قليلة
18	يمكن الحصول على التقارير والإحصاءات المتعلقة بمنح الحوافز بالسرعة والوقت المناسب	5.431	2.211	-1.836	0.072	54.314	2	متوسطة
	نظم معلومات الحوافز	5.343	1.859	-2.524	0.015	53.43		متوسطة
19	توفر النظم الالكترونية بالوزارة إحصاءات وتقارير تتصف بالدقة لتخطيط الموارد البشرية	5.941	1.827	-0.230	0.819	59.412	2	متوسطة
20	يمكن استدعاء البيانات الالكترونية بالسرعة والوقت المناسب لتخطيط الموارد البشرية	6.333	2.142	1.112	0.272	63.333	1	متوسطة
21	يتم إجراء تحديث وتطوير لكافة البيانات المتعلقة ببرامج تخطيط الموارد البشرية	5.784	1.724	-0.893	0.376	57.843	4	متوسطة
22	يوجد قاعدة بيانات مناسبة لدعم تخطيط الموارد البشرية	5.804	1.800	-0.778	0.440	58.039	3	متوسطة
	نظم معلومات تخطيط الموارد البشرية	5.966	1.720	-0.142	0.887	59.65		متوسطة
	نظم معلومات الموارد البشرية	6.097	1.521	0.456	0.650	60.97		متوسطة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- واقع تطبيق نظم معلومات التدريب في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (63.686)، وهو بدرجة موافقة متوسطة، ويمكن أن يعزو الباحثون تلك نتيجة في مجال التدريب بعدم كفاية البرامج التدريبية من حيث النوعية والكيفية وأيضاً الضعف الاستفادة من معلومات ومؤشرات التدريب في تحديد الاحتياجات التدريبية بالوزارة.
- واقع تطبيق نظم معلومات تقييم الأداء في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (65.882)، وهو بدرجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يرجع الباحثون نتيجة مجال نظم معلومات تقييم الأداء، بوجود نظام معلوماتي

للتقييم فاعل، ولكنه يحتاج لتطوير وترقية بحيث يتم الاستفادة القصوى وتعظيمها من المعلومات الخاصة بالتقييم في تطوير الأداء الوظيفي في الوزارة.

- واقع تطبيق نظم معلومات التوظيف في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (61.176)، وهو بدرجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يعزو الباحثون تلك نتيجة في مجال نظم معلومات التوظيف بأنه يوجد معايير جيدة في إجراءات التوظيف، ولكن يتوجب على الوزارة استغلال المعلومات التي توفرها نظم الموارد الخاصة في التوظيف وذلك بتعيين واستقطاب أفضل الكفاءات.

- واقع تطبيق نظم معلومات الحوافز في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (53.431)، وهو بدرجة موافقة متوسطة، ويمكن أن يرجع الباحثون نتيجة مجال نظم معلومات الحوافز، بوجود نظام للحوافز، ولكنه متوسط الأثر ويتطلب مزيد من التطوير وضرورة الاستفادة من نظم معلومات الحوافز في توجيه ومنح المكافآت للموظفين.

- واقع تطبيق نظم معلومات تخطيط الموارد البشرية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (59.657)، وهو بدرجة موافقة كبيرة، وتشير نتائج مجال نظم معلومات تخطيط الموارد البشرية الى توفر خطط الموارد البشرية، وتستند على معلومات ومؤشرات بدرجة مرضية ولكنها تتطلب إعادة تطوير لتكون أكثر كفاءة في اعداد خطط الموارد البشرية.

- واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (60.971)، وهو بدرجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يعزو الباحثون نتيجة كافة مجالات تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية بوجود نظام معلوماتي للموارد البشرية متعدد الأبعاد وبدرجة جيدة، ولكنه يتطلب مزيد من التطوير والتنمية ليكون أكثر مناسبة في خطط الموارد، التي يمكن أن تساهم في توليد ونشر المعرفة في الوزارة.

نتائج السؤال الثاني:

ينص السؤال على ما يلي: ما مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟ تم الإجابة على هذا السؤال باستخدام اختبار "T" للعينات الواحدة، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (4)

تحليل بيانات محاور وفقرات إدارة المعرفة

م	الفقرة / المحور الثاني توليد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
1	تشكل الوزارة فرق عمل من عدة اختصاصات للبحث والتطوير في الاستفادة من التجارب	5.941	1.827	-0.230	0.819	59.412	3	متوسطة
2	تحرص الوزارة على استغلال للمعارف الجديدة المتاحة من مصادرها المختلفة .	6.333	2.142	1.112	0.272	63.333	1	متوسطة
3	تعمل إدارة الوزارة على دعم الافكار الإبداعية للعاملين.	5.784	1.724	-0.893	0.376	57.843	5	متوسطة
4	تحرص الوزارة على إقامة الندوات	5.804	1.800	-0.778	0.440	58.039	4	متوسطة

م	الفقرة / المحور الثاني توليد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
	ورش العمل لتبادل واكتساب المعارف والخبرات							
540	ترصد الوزارة مبالغ مالية لتوليد واكتساب المعرفة من مصادرها المختلفة.	5.966	1.720	-0.142	0.887	59.657	2	متوسطة
	توليد تخزين	6.097	1.521	0.456	0.650	60.97		متوسطة
6	تدعم الوزارة تخزين المعرفة والخبرات من خلال تكنولوجيا معلومات حديثة.	5.725	1.981	-0.990	0.327	57.255	1	متوسطة
7	يتم توثيق تجارب وخبرات العاملين في الوزارة .	5.451	1.890	-2.074	0.043	54.510	2	متوسطة
8	يستطيع العاملون في الوزارة الحصول على المعرفة المخزنة بسهولة.	5.431	2.175	-1.867	0.068	54.314	3	متوسطة
9	يتم تخزين الخبرات والمعارف في الوزارة بشكل دوري ومنتظم.	5.275	2.255	-2.298	0.026	52.745	4	متوسطة
	تخزين المعرفة	4.824	1.977	-4.250	0.000	48.23		متوسطة
10	تعمل الوزارة على ضمان حصول الموظف لأي خبرة أو معرفة بالوقت المناسب	5.341	1.907	-2.467	0.017	53.412	4	متوسطة
11	تسعى الوزارة لاستخدام أفضل الوسائل التكنولوجية القائمة على أصحاب الخبرة في توزيع المعرفة.	5.529	2.176	-1.545	0.129	55.294	1	متوسطة
12	يوجد نشرات أو مجلة دورية للوزارة يدوية أو إلكترونية.	4.961	2.068	-3.588	0.001	49.608	5	قليلة
13	تعمل الوزارة على توزيع المعرفة من خلال شبكات الاتصال (إنترنت، أو الشبكة الداخلية، ...)	5.392	2.070	-2.097	0.041	53.922	3	متوسطة
14	يتم تحفيز العاملين على مشاركة معارفهم داخل الوزارة	5.412	2.137	-1.966	0.055	54.118	2	متوسطة
	نشر وتوزيع المعرفة	5.324	1.941	-2.489	0.016	53.23		متوسطة
15	تهتم الوزارة بأفكار ومقترحات الموظفين المبدعة لمعالجة مشاكل العمل	5.176	2.313	-2.543	0.014	51.765	5	قليلة

م	الفقرة / المحور الثاني توليد المعرفة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الموافقة
16	تحرص الوزارة لتسخير كافة الوسائل لتطبيق الافكار والابداعية لتطوير العمل	5.353	2.365	-1.954	0.056	53.529	3	متوسطة
17	تضمن الوزارة الحرية للعاملين بتطبيق معارفهم.	5.412	2.156	-1.949	0.057	54.118	2	متوسطة
18	تطبق الوزارة ما لديها من خبرات ومعارف سابقة لتطوير أعمالها	5.510	1.880	-1.862	0.068	55.098	1	متوسطة
19	تحرص الوزارة على تطوير نظمها بما يتلاءم مع متطلبات تطبيق المعرفة	5.137	2.191	-2.812	0.007	51.373	4	قليلة
	تطبيق المعرفة	5.318	1.942	-2.510	0.015	53.17		متوسطة
	إدارة المعرفة	5.059	2.139	-3.142	0.003	50.58		متوسطة

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- مستوى تطبيق توليد المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (60.971)، وهو بدرجة موافقة كبيرة، ويمكن أن يعزو الباحثون نتيجة مجال توليد المعرفة بوجود اهتمام مناسب في تشجيع أفكار واقتراحات العاملين في الوزارة، ولكنه يوجد فاقد في استغلال أكثر كفاءة لقدرات العاملين الكامنة وتوجيهها بأفكار ابداعية تعزز وتنمي الأداء الوظيفي.

- مستوى تطبيق تخزين المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (48.235)، وهو بدرجة موافقة ضعيفة، ويمكن أن يرجع الباحثون نتيجة الضعف في مجال تخزين المعرفة الى عدم فاعلية اجراءات حفظ وتوثيق المعارف والمهارات وخبرات العاملين بالوسائل التقنية الملائمة، مما يؤدي لفقدان وهدر الكثير من الفرص في استغلال قدرات ومعارف المهوبين من العاملين في الوزارة، واستغلالها في حل المشاكل وتطوير الأداء.

- مستوى تطبيق نشر وتوزيع المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (53.235)، وهو بدرجة موافقة متوسطة، ويشير مجال نشر وتوزيع المعرفة الى وجود وسائل اتصال مناسبة في تبادل المعارف والخبرات بين العاملين، ولكنها أيضاً غير كافية للوصول الى الكفاءة المطلوبة من حيث افادة جميع العاملين من المعارف المتاحة بطرق عالية التقنية.

- مستوى تطبيق المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (53.176)، وهو بدرجة موافقة متوسطة ويمكن وتشير نتيجة مجال تطبيق المعرفة الى وجود تعاون وانسجام في تطبيق معارف ومهارات الموظفين، وكذلك توفر حرية مناسبة في تطبيق أفكار ومقترحات الموظفين الابداعية ولكنها أيضاً متوسطة المستوى، وتتطلب مزيد من التطوير في الوزارة.

- مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (50.588)، وهو بدرجة موافقة متوسطة، ويمكن أن يرجع الباحثون النتيجة المتوسطة في مجال إدارة المعرفة أنه توجد ممارسات في توليد

وتطبيق ونشر وتخزين المعرفة وبأشكال متعددة، ولكنها متوسطة الأثر، وتتطلب مزيد من المجهودات في نواحي تشجيع الأفكار الابداعية للموظفين وتبادل المعارف والخبرات وتوفير بيئة مناسبة في تطبيقات المعارف الجديدة بالوزارة.

نتائج السؤال الثالث:

ينص السؤال على ما يلي: هل يوجد علاقة بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟ وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق إيجاد معاملات ارتباط بيرسون، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (5)

معاملات ارتباط بيرسون بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين إدارة المعرفة

المحور	نظم معلومات التدريب	نظم معلومات تقييم الأداء	نظم معلومات التوظيف	نظم معلومات الحوافز	نظم معلومات تخطيط الموارد البشرية	نظم معلومات الموارد البشرية
توليد المعرفة	0.684	0.592	0.809	0.852	0.748	0.866
تخزين المعرفة	0.626	0.561	0.848	0.869	0.787	0.867
نشر وتوزيع المعرفة	0.665	0.600	0.815	0.839	0.739	0.860
تطبيق المعرفة	0.493	0.558	0.743	0.820	0.722	0.778
إدارة المعرفة	0.644	0.603	0.836	0.880	0.779	0.878

* قيمة "ر": معامل ارتباط بيرسون عند درجة حرية (50) ومستوى دلالة (0.05) = (0.273).

وقد تبين من الجدول السابق أن:

معاملات ارتباط بيرسون بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين إدارة المعرفة دالة إحصائياً، وهذا يدل على وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة، وتوضح هذه النتيجة دور معلومات نظم التدريب والتوظيف والحوافز وتخطيط الموارد في تعزيز تطبيق إدارة المعرفة في الوزارة، وأنه كلما زادت كفاءة مخرجات نظم معلومات الموارد البشرية واستغلالها كمؤشرات تطويرية فإنها تحسن وتسهل تطبيق إدارة المعرفة، وأن الوزارة تعنتي في نظم معلومات الموارد البشرية لديها حرصاً منها على تطبيق كفاء لإدارة المعرفة.

نتائج السؤال الرابع:

ينص السؤال على ما يلي: هل يوجد أثر بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة؟

وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية باستخدام تحليل الانحدار الخطي (Linear Regression Analysis)، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (6)

تحليل الانحدار الخطي بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع

المتغيرات المستقلة	معامل الانحدار	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
المتغير الثابت	0.237	0.518	0.607	غير دالة
نظم معلومات التدريب	0.017	0.190	0.850	غير دالة
نظم معلومات تقييم الأداء	0.029	0.335	0.739	غير دالة
نظم معلومات التوظيف	0.410	3.808	0.000	دالة
نظم معلومات الحوافز	0.579	6.389	0.000	دالة
نظم معلومات تخطيط الموارد البشرية	0.237	0.518	0.607	غير دالة
قيمة "F" = (63.637) - قيمة "Sig." = (0.000)				
معامل التحديد = (0.847) - معامل التحديد المعدل = (0.834)				

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (50) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.000).

وقد تبين من الجدول السابق أن:

• قيمة "F" = (63.637)، وقيمة "Sig." = (0.000)، وهذا يدل على وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة.

• معامل التحديد = (0.847)، ومعامل التحديد المعدل = (0.834)، أي أن ما نسبته (83.40%) من التغير في (مستوى تطبيق إدارة المعرفة) يعود للتغير في المتغيرات المستقلة سابقة الذكر في الجدول، والنسبة المتبقية تعود للتغير في عوامل أخرى.

• المتغيرات ذات دلالة إحصائية هي: (نظم معلومات التوظيف، نظم معلومات الحوافز)، أي أنها تؤثر في (مستوى تطبيق إدارة المعرفة).

• المتغيرات ليست ذات دلالة إحصائية هي: (المتغير الثابت، نظم معلومات التدريب، نظم معلومات تقييم الأداء، نظم معلومات تخطيط الموارد البشرية)، أي أنها لا تؤثر في (مستوى تطبيق إدارة المعرفة).

• معادلة الانحدار هي: (مستوى تطبيق إدارة المعرفة) = $0.237 + 0.017 * (\text{نظم معلومات التدريب}) + 0.029 * (\text{نظم معلومات تقييم الأداء}) + 0.410 * (\text{نظم معلومات التوظيف}) + 0.579 * (\text{نظم معلومات الحوافز}) + 0.237 * (\text{نظم معلومات تخطيط الموارد البشرية})$.

نتائج السؤال الخامس:

ينص السؤال على ما يلي: هل يوجد فروق في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغيرات: (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الجنس)؟ وللإجابة على هذا السؤال تم صياغة الفرضية التالية:

لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغيرات: (المسمى الوظيفي، المؤهل العلمي، عدد سنوات الخدمة، الجنس).

ويتفرع من الفرضية الرئيسية السابقة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (7)

الفروقات بالنسبة لمتغير المسمى الوظيفي

المحور	المسمى الوظيفي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدلالة
نظم معلومات الموارد البشرية	رئيس شعبة	6	6.295	1.522	0.093	0.963	غير دالة
	رئيس قسم	13	5.920	1.848			
	مدير دائرة	24	6.131	1.527			
	مدير عام	8	6.136	1.122			
إدارة المعرفة	رئيس شعبة	6	5.649	1.809	0.324	0.808	غير دالة
	رئيس قسم	13	4.927	2.241			
	مدير دائرة	24	5.303	1.741			
	مدير عام	8	5.632	1.639			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (3، 47) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.810).

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "Sig" المحسوبة أكبر من قيمة "0.050" في محور نظم معلومات الموارد البشرية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.
- قيمة "Sig" المحسوبة أكبر من قيمة "0.050" في محور إدارة المعرفة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير المسمى الوظيفي.

1. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (8)

الفروقات بالنسبة لمتغير المؤهل العلمي

المحور	المؤهل العلمي	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدلالة
غير دالة	دبلوم متوسط	11	5.979	1.270	1.787	0.178	
	بكالوريوس	30	6.385	1.424			
	دراسات عليا	10	5.364	1.906			
إدارة المعرفة	دبلوم متوسط	11	4.809	1.667	1.056	0.356	غير دالة
	بكالوريوس	30	5.611	1.798			
	دراسات عليا	10	4.905	2.106			

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2، 48) وعند مستوى دلالة (0.05) = (3.180).

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "Sig" المحسوبة أكبر من قيمة "0.050" في محور نظم معلومات الموارد البشرية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

- قيمة "Sig" المحسوبة أكبر من قيمة "0.050" في محور إدارة المعرفة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير المؤهل العلمي.

2. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار One-Way ANOVA، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (9)

الفروقات بالنسبة لمتغير عدد سنوات الخدمة

المحور	عدد سنوات الخدمة	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "F"	قيمة "Sig."	الدلالة
نظم معلومات الموارد البشرية	من 5-أقل من 10 سنوات	5	6.500	1.562	0.621	0.542	غير دالة
	من 10-أقل من 15 سنة	32	5.915	1.609			
	15 سنة فأكثر	14	6.370	1.323			
إدارة المعرفة	من 5-أقل من 10 سنوات	5	6.116	1.268	2.396	0.102	غير دالة

			2.018	4.878	32	من 10-أقل من 15 سنة
			1.258	5.970	14	15 سنة فأكثر

* قيمة "F" الجدولية عند درجة حرية (2، 48) وعند مستوى دلالة (0.05) = (3.180).

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "Sig" المحسوبة أكبر من قيمة "0.050" في محور نظم معلومات الموارد البشرية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.
 - قيمة "Sig" المحسوبة أكبر من قيمة "0.050" في محور إدارة المعرفة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير عدد سنوات الخدمة.
3. لا يوجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.

تم التحقق من صحة هذه الفرضية عن طريق اختبار T-Test، كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول رقم (10)

الفروقات بالنسبة لمتغير الجنس

المحور	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة "T"	قيمة "Sig."	الدلالة
نظم معلومات الموارد البشرية	ذكر	45	6.043	1.612	-0.687	0.495	غير دالة
	أنثى	6	6.500	0.244			
إدارة المعرفة	ذكر	45	5.234	1.873	-0.693	0.492	غير دالة
	أنثى	6	5.789	1.584			

* قيمة "T" الجدولية عند درجة حرية (49) وعند مستوى دلالة (0.05) = (2.000).

وقد تبين من الجدول السابق أن:

- قيمة "Sig" المحسوبة أكبر من قيمة "0.050" في محور نظم معلومات الموارد البشرية، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.
- قيمة "Sig" المحسوبة أكبر من قيمة "0.050" في محور إدارة المعرفة، وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) في استجابات أفراد عينة الدراسة حول واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وحول مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة تعزى لمتغير الجنس.

النتائج والتوصيات:

توصلت الدراسة إلى النتائج والتوصيات التالية:

أولاً: النتائج:

أ. النتائج الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية

- اتضح وجود علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى ($\alpha \leq 0.05$) ايجابية بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة في وزارة النقل بقطاع غزة.
- تبين وجود أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين واقع تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية وبين مستوى تطبيق إدارة المعرفة بنسبة (83.40%) في الوزارة.
- اتضح أن توافر تطبيقات نظم معلومات الموارد البشرية في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة جاء بوزن نسبي (60.971)، وهو بدرجة موافقة متوسطة في كافة دوائر وأقسام الوزارة
- تبين أنه يتوافر تطبيق نظم معلومات التدريب في وزارة النقل والمواصلات بقطاع غزة وبوزن نسبي (63.686)، وهو بدرجة موافقة متوسطة
- اتضح أن هناك توافر في تطبيق نظم معلومات تقييم الأداء في وزارة النقل بغزة وبوزن نسبي (65.882)، وهو بدرجة موافقة متوسطة
- ظهر أنه يتوافر تطبيق نظم معلومات التوظيف في وزارة النقل بغزة وبوزن نسبي (61.176)، وهو بدرجة موافقة متوسطة.
- اتضح أنه يتوافر تطبيق نظم معلومات الحوافز في وزارة النقل بغزة وبوزن نسبي (53.431)، وهو بدرجة موافقة متوسطة.
- تبين أنه يتوافر تطبيق نظم معلومات تخطيط الموارد البشرية في وزارة النقل بغزة وبوزن نسبي (59.657)، وهو بدرجة موافقة (متوسط).

ب. النتائج الخاصة بإدارة المعرفة

- اتضح أن مستوى تطبيقات إدارة المعرفة جاء بدرجة موافقة ضعيفة بالوزارة وبوزن نسبي (50.588).
- تبين أن مستوى تطبيق توليد المعرفة جاء بدرجة موافقة متوسطة بالوزارة وبوزن نسبي (60.971).
- اتضح أن تطبيق تخزين المعرفة جاء بدرجة موافقة ضعيفة في الوزارة وبوزن نسبي (48.235).
- تبين أن مستوى تطبيق نشر وتوزيع المعرفة جاء بدرجة موافقة متوسطة بالوزارة وبوزن نسبي (53.235).
- ظهر أن مستوى تطبيق المعرفة جاء بدرجة موافقة متوسطة في الوزارة وبوزن نسبي (53.176).

ثانياً: التوصيات:

أ. التوصيات الخاصة بنظم معلومات الموارد البشرية

- ضرورة الاهتمام في مكونات نظم معلومات الموارد البشرية كمحور استراتيجي في توليد ونشر المعرفة بالوزارة.
- العمل على تطوير وإعادة تصميم برامج التدريب وفقاً لمخرجات نظم معلومات التدريب وبما يخدم تعزيز إدارة المعرفة في الوزارة
- الاستمرار في ترقية وتحسين نظم معلومات تقييم الأداء، والاستفادة من مؤشراتنا في معالجة نقاط الضعف وتعزيز إمكانات العاملين لدى الوزارة.

- ضرورة اجراء التعيين والاستقطاب بناء على مؤشرات نظم معلومات التوظيف في الوزارة لتحسين النوعية في الاختيار والتعيين.
- ضرورة اعادة تصميم نظام متكامل للحوافز والمكافآت أكثر كفاءة استناداً على مؤشرات نظم معلومات الحوافز، بما يضمن تحقيق العدالة التنظيمية ويساهم بنشر المعرفة بين موظفي الوزارة.
- العمل على اشراك وتعزيز مبدأ المشاركة للعاملين في تخطيط الموارد بناء على مؤشرات نظم معلومات تخطيط الموارد، وبما يضمن فاعلية بالإنتاجية الفردية ويسهل نشر المعرفة والتعلم بالوزارة.
- ت. التوصيات الخاصة بإدارة المعرفة
- ضرورة تعزيز دعم توليد ونشر المعرفة بما يحفز الابداع وتبادل الخبرات بين العاملين، كذلك الاستفادة من المهارات والمعارف المتراكمة لدى العاملين بالوزارة.
- العمل زيادة تشجيع العاملين على تقديم اقتراحاتهم وأفكارهم الابتكارية وتوظيفها في تطوير العمل
- ضرورة وضع خطة للاحتفاظ في المعارف والمهارات والمعلومات ذات القيمة وتنميتها، بما يضمن استرجاعها في الوقت والكيفية الفاعلة.
- اعداد نظم اتصال وتواصل مناسب يسهل من تبادل وتوزيع المعارف والمهارات بين العاملين في أقسام الوزارة.

المراجع

- الحداد، عوني بدير. (2003). مبادئ السلوك التنظيمي في المؤسسات، الاسماعيلية: جامعة قناة السويس.
- الزيادات، محمود عواد، تخطيط الموارد البشرية ودوره في تعزيز المقدرة التنافسية لعينة من منظمات القطاع الخاص في الأردن، المجلة العلمية العدد الثاني والاربعون يونيو 2007
- الشنطي، محمود عبدالرحمن إبراهيم، (2017)، "دور القيادة التحويلية في عمليات إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على العاملين في وزارة الداخلية الفلسطينية بقطاع غزة" بحث منشور ، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد(13)، العدد(3)، ص (440) .
- الطيبي، خضر مصباح. (2011). إدارة التغيير التحديات والاستراتيجيات للمدراء المعاصرين، ط1، عمان: دار الحامد للنشر والتوزيع.
- العاني، مزهر. (2012). ذكاء الأعمال وتكنولوجيا المعلومات، ط1، عمان: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- الفانز، صالح بن سليمان، الاستراتيجيات القيادية في ادارة التغيير التنظيمي والتعامل مع مقاومته دراسة ميدانية على قيادات على قيادة وزارة الداخلية في المملكة العربية السعودية، رسالة دكتوراه، 2008
- اللامي، غسان. (2007). إدارة التكنولوجيا مفاهيم ومداخل تقنيات تطبيقات عملية، عمان: دار المناهج للنشر والتوزيع.
- بن سماحة، عفاف، أثر إدارة التغيير التنظيمي على الابتكار في المؤسسات الصغيرة و المتوسطة دراسة حالة بعض المؤسسات الصناعية- غرداية، رسالة ماجستير، جامعة قاصدي مرباح، الجزائر. 2013.
- بن قيراط، سارة (2019) دور إدارة المعرفة في تحسين أداء الموارد البشرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية، الجزائر رسالة ماجستير
- تقرير الاحصاء الفلسطيني للتعداد السكاني 2017
- تقرير وزارة النقل والمواصلات ادارة التخطيط غزة للعام 2016 صادر 2017

تقرير وزارة النقل والمواصلات ادارة التخطيط غزة للعام 2017 صادر 2018
تقرير وزارة النقل والمواصلات ادارة التخطيط غزة للعام 2018 صادر 2019
جاد الرب، سيد محمد. (2008). مراجع إدارة الأعمال الاتجاهات الحديثة في إدارة المنظمات الصحية، القاهرة:
مطبعة العشري.

جاد الرب، سيد محمد، نظم المعلومات الإدارية الأساسيات والتطبيقات الإدارية، الإسماعيلية، دار الصفاء للطباعة
بالمنصورة، (2008)، ص346

جاد الرب، محمد سيد، (2009)، "الاتجاهات الحديثة في إدارة الأعمال"، دار الكتب المصرية، ص ص 525-
526.

جاد الرب، محمد سيد، (2015)، "الاتجاهات الحديثة في إدارة المخاطر والأزمات"، دار الكتب المصرية، ص
177.

حسن أيوب أيوب، التطورات التكنولوجية وآثارها على الموارد البشرية بالمنظمات الصناعية المصرية، مجلة البحوث
التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، المجلد الثالث والعشرون، يوليو 2001 .

زمام، نور، سليمان، صباح، (2013). تطور مفهوم التكنولوجيا واستخداماته في العملية التعليمية، مجلة العلوم
الانسانية والاجتماعية، جامعة محمد خيضر بسكرة الجزائر، العدد الحادي عشر.

عودة، أحمد عطالله، واقع نظم معلومات الموارد البشرية في فاعلية العمل الإداري في المنظمات غير الحكومية
في قطاع غزة، رسالة ماجستير 2013

تقرير وزارة النقل والمواصلات ادارة التخطيط غزة للعام 2019 صادر 2020
عتيقة، بن طاطة، أثر نظام معلومات الموارد البشرية على فاعلية التسيير التقديري للوظائف والكفاءات دراسة
ميدانية في البنوك الجزائرية، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير الملتقى الوطني الثاني حول
تسيير الموارد البشرية: التسيير التقديري للموارد البشرية و مخطط الحفاظ على مناصب العمل بالمؤسسات
الجزائرية، (2013)، ص4.

References

- Alageeli, O. M., & Aalyateem, A. M. A. (2015). The role of the tacit knowledge in developing the human resources: Critical analytical study of the knowledge centre in the industrial commercial chamber in Jeddah, the Kingdom of Saudi Arabia. *Procedia Computer Science*, 65, 469-478. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2015.09.123>
- Al-Ani, M. (2012). *Business intelligence and information technology*. Amman: Safaa Publishing and Distribution House, 1st Ed. (In Arabic)
- Alareni, B. (2018). Does corporate governance influence earnings management in listed companies in Bahrain Bourse?. *Journal of Asia Business Studies*, 12(4), 551-570. <https://doi.org/10.1108/JABS-06-2017-0082>
- Alareni, B., & Lulu, M. (2018). The voluntary disclosure of companies listed on Palestine exchange and its effect on stock price. *International Journal of Business Ethics and Governance*, 1(3), 43-67. <https://doi.org/10.51325/ijbeg.v1i3.42>

- Al-Faez, S.B.S. (2008). *Leadership strategies in managing regulatory change and resistance issues: Case study on the leadership in the Ministry of Interior Affairs in Saudi Arabia* [Doctoral dissertation]. (In Arabic)
- Al-Haddad, A. B. (2003). *Principles of organizational behavior in institutions*. Ismailia: Suez Canal University. (In Arabic)
- Al-Lami, G. (2007). *Technology management concepts and practical technological applications*. Amman House for Publishing and Distribution. (In Arabic)
- Al-Shanti, M.A.I (2017). The role of transformative leadership in knowledge management operations: A case study of employees of the Palestinian Ministry of Interior in Gaza Strip. *Jordanian Journal of Business Administration*, 13(3), 440. (In Arabic)
- Al-Titi, K.M. (2011). *Managerial challenges and strategies for contemporary managers*. Amman: Al-Hamid Publishing and Distribution House, 1st Ed. (In Arabic)
- Al-Ziyadat, M.A. (2007). Human resource planning and its role in enhancing competition for a sample of private sector organizations in Jordan. *Scientific Journal*, 42. (In Arabic)
- Atika, B. T. (2013). *The impact of the human resource management on the effectiveness of job rewards and competencies: Case study of Algerian banks*. Faculty of Economics, Business, and Management Sciences. Second national forum on the management of human resource: Future aspects of human resource management and the scheme to maintain jobs in the Algerian institutions. (In Arabic)
- Awdah, A.A. (2013). *Human resource management: Effectiveness of administrative work in NGOs-Gaza Strip* [Master's thesis]. (In Arabic)
- Ben Kirat, S. (2019). *The role of knowledge management in improving human resource performance* [Master's thesis]. Faculty of Economics, Business and Management Sciences -Department of Economics, Algeria. (In Arabic)
- Ben Samaha, A. (2013). *The impact of organizational change on innovation in SMEs: Case study of industrial enterprises – Ghardaïa* [Master's thesis]. University of Qasdi Marbah, Algeria. (In Arabic)
- Chlivickas, E. (2014). International cooperation and innovations for developing human resources system. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 110, 276-283. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.871>
- Dayan R., Heisig P., & Matos F. (2017). Knowledge management as a factor for the formulation and implementation of organization strategy. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 308-329. <https://doi.org/10.1108/JKM-02-2016-0068>
- Fındıklı, M. A., Yozgat, U., & Rofcanin, Y. (2015). Examining organizational innovation and knowledge management capacity the central role of strategic human resources practices (SHRPs). *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 181, 377-387. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.04.900>
- Gabriel, K. U. (2015). Organizational development, organizational culture, and organizational change. *Organizational Culture and Organizational Change (Aug 11, 2015)*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2686104>
- Giampaoli, D., Ciambotti, M., & Bontis, N. (2017). Knowledge management, problem solving and performance in top Italian firms. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 355-375. <https://doi.org/10.1108/JKM-03-2016-0113>
- Hassan A. (2001). Technological development and its effect on human resources in the Egyptian industrial organizations. *Journal of Business Research*. Faculty of Commerce, Zagazig University, 23. (In Arabic)

- Jadarab, S.M. (2008). *Business management references: Modern trends in Health Organization management*. Cairo: Al-Ashri Press. (In Arabic)
- Jadarab, S.M. (2008). *Management systems: Basic and administrative applications*. Ismailia, Dar Al Safaa Printing in Mansoura, 346. (In Arabic)
- Jadarab, S.M. (2009). *Modern trends in business administration*. Egyptian Book House, 525-526. (In Arabic)
- Jadarab, S.M. (2015). *Modern trends in crisis management and risk*. Egyptian Book House, 177. (In Arabic)
- Janjua, S. Y., Khan, M., Naeem, A., & Kayani, F. N. (2013). Change factors driving management development needs: Empirical evidence from Pakistan. *Global Journal of Business Research*, 7(2), 83-93. <https://doi.org/10.1108/JKM-04-2016-0163>
- Junyeong L., Jinyoung M., & Heeseok L. (2017). Setting a knowledge boundary across teams: Knowledge protection regulation for inter-team coordination and team performance. *Journal of Knowledge Management*, 21(2), 254-274.
- Lendzion, J. P. (2015). Human resources management in the system of organizational knowledge management. *Procedia Manufacturing*, 3, 674-680. <https://doi.org/10.1016/j.promfg.2015.07.303>
- Mesud, U. (2016). Importance of change and leadership in the 21st century. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 3(9).
- Ministry of Transport, Communications & Planning. (2017). *Report 2016* [Annual report]. Gaza. (In Arabic)
- Ministry of Transport, Communications & Planning. (2018). *Report 2017* [Annual report]. Gaza. (In Arabic)
- Ministry of Transport, Communications & Planning. (2019). *Report 2018* [Annual report]. Gaza. (In Arabic)
- Ministry of Transport, Communications & Planning. (2020). *Report 2019* [Annual report]. Gaza. (In Arabic)
- Palestinian Census Report. (2017). [Annual report]. (In Arabic)
- Rothberg, H. N., & Erickson, G. S. (2017). Big data systems: Knowledge transfer or intelligence insights? *Journal of Knowledge Management*, 21(1), 92-112. <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2015-0300>
- Sumbal, M. S., & Eric, T.sui, & Eric, W.K. (2017). Interrelationship between big data and knowledge management: An exploratory study in the oil and gas sector. *Journal of Knowledge Management*, 21(1). <https://doi.org/10.1108/JKM-07-2016-0262>
- Zamam, N.S.S. (2013). The development of the concept of technology and its application in the educational field. *Journal of Humanities and Social Sciences*. Mohamed Kheder University in Bascara, Algeria (11). (In Arabic)