

الباحث

علي بن محمد الحارثي

مقرر مهارات بحثية ٢

المهمة الثالثة

طرق صياغة الدراسات السابقة في البحوث العلمية مع الأمثلة في إدارة الموارد البشرية

تعتبر الدراسات السابقة إحدى الركائز الأساسية في البحوث العلمية حيث توفر نظرة شاملة على ما تم إنجازه في مجال الموضوع قبل البدء فيه ومن خلالها يتم تحديد وجود نقص ومشكلة تحدد منها الفجوة البحثية

أهمية الدراسات السابقة في البحوث العلمية

1 بناء الأساس النظري

تساعد في إرساء الأسس المفاهيمية والنظرية للبحث الحالي.

2 تحديد الفجوة البحثية

تساعد في تحديد المجالات التي لم تُستكشف بعد أو التي تحتاج إلى مزيد من البحث.

3 اختيار الأدوات المناسبة

تساعد في اختيار المنهجيات والأدوات المناسبة لإجراء الدراسة الحالية.



مصادر الحصول على الدراسات السابقة

مصادر أخرى

كالكتب والمؤتمرات وتقارير الجهات ذات الصلة.

قواعد البيانات الإلكترونية

كقواعد بيانات الأبحاث العلمية والاطروحات الجامعية.

المجلات والدوريات العلمية

المنشورة في المجال المتخصص للبحث.

معايير اختيار الدراسات السابقة المناسبة

الموضوعية والحيادية

اختيار الدراسات ذات الصلة المباشرة
بموضوع البحث والحديث في مجال الدراسة.

الجودة المنهجية

التركز على الدراسات ذات المناهج البحثية
السليمة والنتائج الموثوقة.

التنوع والشمولية

تغطية طيف واسع من الموضوعات ذات
الصلة لتوفير رؤية شاملة.

الارتباط بالسياق

الدراسات التي تتناول السياق المشابه لموضوع
البحث الحالي.



طرق عرض وصياغة الدراسات السابقة

1

طريقة التسلسل التاريخي

2

طريقة الموضوعات

3

طريقة المقارنات بين الاختلافات والمتشابهات



طرق عرض وصياغة الدراسات السابقة

4

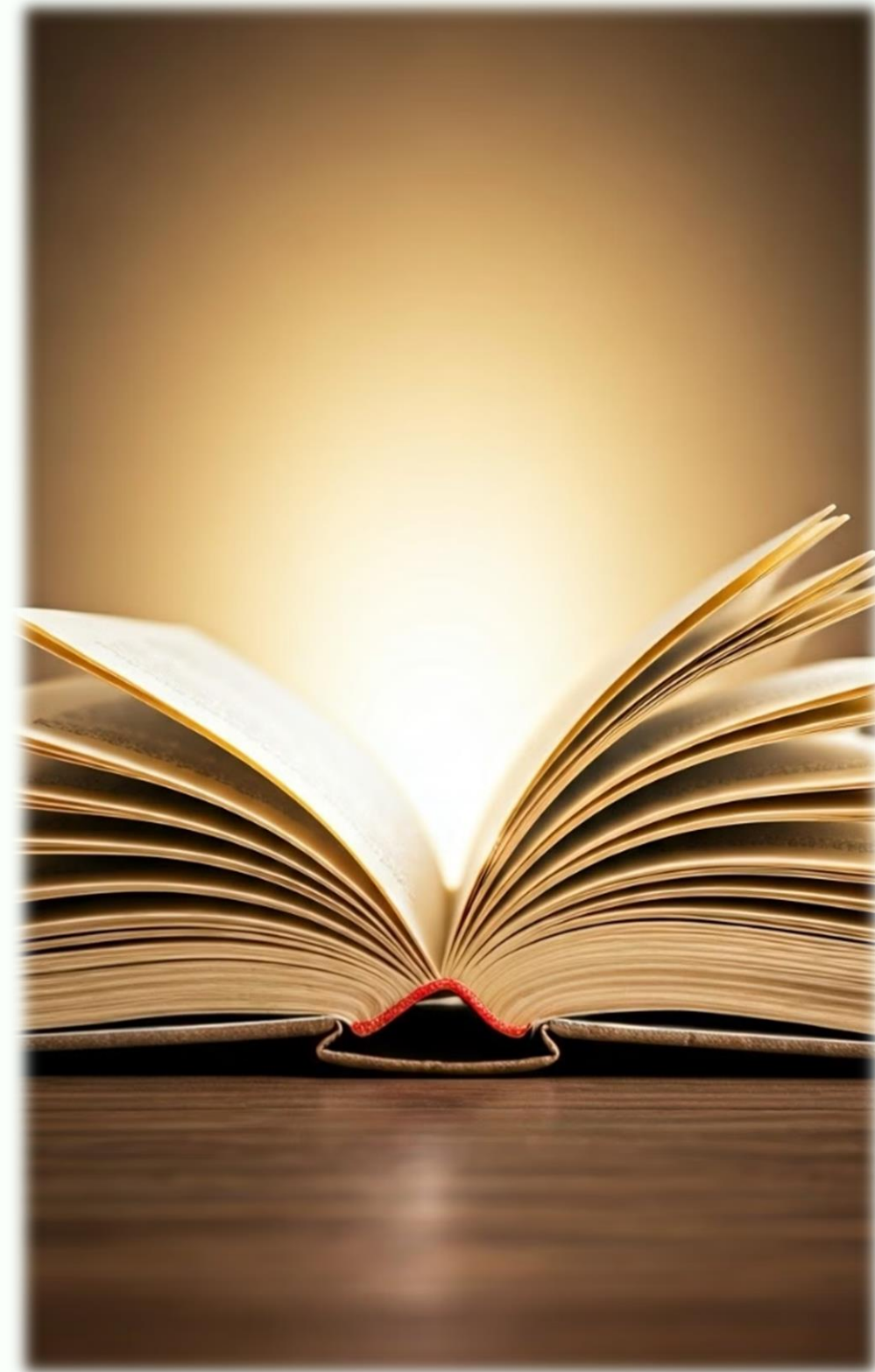
طريقة التصنيف بناء على منهجية البحث العلمية

5

طريقة الببليوغرافيا Annotated Bibliography

6

طريقة كتابتها وفقا لمتغير الدراسة



امثلة / طريقة التسلسل التاريخي:

2.2. الدراسات السابقة:

تم تقسيم الدراسات الى قسمين، دراسات اللغة العربية ودراسات اللغة الإنجليزية حيث غطت الدراسات أثر قدرات الأعمال الإلكترونية على أداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي وفيما يأتي عرض لهذه الدراسات حسب التسلسل الزمني من الأقدم الى الأحدث:

- الدراسات العربية:

دراسة السعيدة (2009) بعنوان: **نظم معلومات الموارد البشرية وأثرها على الأداء المؤسسي: دراسة ميدانية لشركات الاتصالات الأردنية**. هدفت الدراسة إلى بيان أثر نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء المؤسسي في شركات الاتصالات الأردنية، واختلاف هذا الأثر باختلاف نوع الشركة، واختلاف العوامل الشخصية والوظيفية، وتم مسح مجتمع الدراسة كاملاً، والمكون من العاملين في الموارد البشرية في أربع شركات أردنية، وطبقت الدراسة على (307) موظفا وموظفة، وتوصلت النتائج إلى مجموعة من النتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتطبيق نظم معلومات الموارد البشرية على الأداء المؤسسي في شركات الاتصالات الأردنية.

دراسة العمري (2009) بعنوان: **أثر نظم المعلومات المحوسبة على أداء العاملين في شركات الاتصالات الفلسطينية: دراسة تطبيقية على شركات الاتصالات**. هدفت هذه الدراسة لبيان أثر نظم المعلومات الإدارية المحوسبة ومدى تأثيرها على أداء العاملين في شركات الاتصالات الفلسطينية وطبقت الدراسة على عينة مكونة من (360) موظف وتوصلت الدراسة الى عدة نتائج من أهمها وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمتطلبات تشغيل إدارة نظم المعلومات الإدارية على اداء العاملين في شركة الاتصالات الفلسطينية.

الدراسة إلى نتائج من أبرزها، إن التخطيط الإلكتروني للموارد البشرية ساهم في سرعة تعويض الفاقد من الموارد البشرية، وأن تبني الإدارة الإلكترونية ساهم في تغيير البنية التحتية للجامعة الفلسطينية، وأوصت الدراسة بالتنسيق بين الجامعات الفلسطينية لتحسين وإنجاح تجرب التحول إلى الإدارة الإلكترونية وتطويرها، وضرورة التوصل إلى آلية لاعتماد التوقيع الإلكتروني مقبولا قانونيا، والاستفادة القصوى من أنظمة الاتصال الإلكتروني ICT.

دراسة الغائم (2011) بعنوان: **أثر التوجه الريادي والمرونة الاستراتيجية على الإبداع التكنولوجي الترويجي: دراسة تطبيقية على شركات الطيران الكويتية**. هدفت هذه الدراسة إلى بيان

أثر التوجه الريادي والمرونة الاستراتيجية على الإبداع التكنولوجي الترويجي في شركات الطيران الكويتية. ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبيان شملت26 فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من 78 فقرة وفي ضوء ذلك جرى جمع وتحليل البيانات واختبار الفرضيات باستخدام الحزمة الإحصائية SPSS وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية لتحقيق أهداف الدراسة، منها تحليل الانحدار البسيط وتحليل الارتباط التشابكي. وبعد إجراء عملية تحليل لبيانات الدراسة وفرضياتها توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها وجود أثر مشترك ذو دلالة إحصائية للعلاقة بين التوجه الريادي والمرونة الاستراتيجية مرونة الموارد على الإبداع التكنولوجي الترويجي في شركات الطيران الكويتية.

دراسة المحاميد وآخرون (2012) بعنوان: **أثر جودة خدمات ووظائف نظم الأعمال الإلكترونية في الاستخدام الفعلي لتلك النظم: دراسة ميدانية في البنوك العاملة في الأردن**. تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أثر جودة خدمات ووظائف نظم الأعمال الإلكترونية (الملبوسات والاعتمادية والاستجابة والتعاطف والأمان) والمتغيرات الديموغرافية كمستغيرات مستقلة والاستخدام الفعلي لتلك النظم كمستغير تابع. ولتحقيق هذا الهدف تم تطوير استبيان خاص لجمع المعلومات الملائمة، ووزعت على عينة مقدارها 650 عامل في إدارات البنوك الرئيسية العاملة في مدينة عمان وأظهرت هذه الدراسة مجموعة من النتائج منها وجود أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية لأبعاد جودة نظم الأعمال الإلكترونية والمتغيرات الديموغرافية في الاستخدام الفعلي إضافة إلى ذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية في تقييم العاملين لأبعاد جودة نظم الأعمال الإلكترونية والاستخدام الفعلي.

الرياسن لما لها من دور فاعل في تحسين تنافسيه البنوك ورضا الرياسن، وعلى إدارة البنوك التجارية زيادة وعي عملائها لاستخدام أدوات التفاعل الإلكترونية المرتبطة بإدارة علاقات الزبائن المبنية على التكنولوجيا للتعرف إلى حاجاتهم المتنامية والحفاظ عليهم.

- الدراسات الأجنبية:

دراسة Wei & Pfitscher (2006) بعنوان: **'Management Model for the Apparel Retail E-Business'**. تهدف هذه الدراسة إلى تطوير سلاسل القيمة الإلكترونية وسلسلة العملاء الإلكترونية فيما يتعلق بالأعمال الإلكترونية لإظهار كيف يمكن اعتماد تكنولوجيا المعلومات في قطاع التجزئة في صناعة الملابس، ويصنف تحليل الأعمال الإلكترونية إلى تحليل الأعمال (شركات إلى شركات) أو شركات إلى زبائن أو زبائن إلى شركات أو زبائن إلى زبائن

وتصنف العناصر الموجودة في الأعمال الإلكترونية لإظهار حلول تكنولوجيا المعلومات في صناعة الملابس في قطاع التجزئة لأكثر 10 شركات مهيمنة على قطاع التجزئة في صناعة الملابس في الولايات المتحدة الأمريكية لتوضيح الوضع الحالي لكل شركة ومدى تبني الأعمال الإلكترونية فيها، وأوضحت هذه الدراسة عدة نتائج مفيدة لصناع القرار والمدراء في قطاع التجزئة لاتخاذ قرارات أفضل في الأعمال الإلكترونية وقدرتهم في تبنيها.

دراسة Li, et. al. (2006) بعنوان: **"Impact of supply chain management practices on competitive advantage and organizational performance"** تبحث الدراسة في فاعلية إدارة سلسلة التوريد التي أصبحت وسيلة محتملة ذات قيمة لتأمين ميزة تنافسية وتحسين الأداء التنظيمي منذ الوقت الذي لم تعد فيه المنافسة بين المنظمات، ولكن بين سلاسل التوريد. ويشير مفهوم هذا البحث إلى تطوير خمسة أبعاد في إدارة ممارسات سلسلة التوريد (شراكة المورد الاستراتيجية وعلاقات العملاء، ومستوى تبادل المعلومات، ونوعية تبادل المعلومات، وتأجيل) ويختبر العلاقات بين الممارسات، الميزة التنافسية، والأداء التنظيمي. وقد تم جمع البيانات لهذه الدراسة من 196 منظمة وتم اختبار العلاقات المقترحة في إطار باستخدام النمذجة معادلة الهيكلية. وتشير النتائج إلى أن مستويات عالية من الممارسات في سلسلة التوريد يمكن أن يؤدي إلى تعزيز الميزة التنافسية وتحسين الأداء التنظيمي. أيضا، يمكن أن يكون لها ميزة تنافسية، تأثير إيجابي مباشر على الأداء التنظيمي. تتميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها اعتمدت متغير تشارك المعلومات كمستغير وسيط هو وجوده المعلومات وأثرهم على أداء سلسلة التوريد.

يتم فيها ترتيب الدراسات السابقة من الاقدم الى الاحداث ومن الممكن ان يتم ترتيبها من الاحداث الى الاقدم وماهي التغيرات التي طرأت عليها وما هي الأدوات التي تم استخدامها.

2.3 ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة:

بالإطلاع على الدراسة الحالية ومقارنتها بالدراسات السابقة نجد أن هذه الدراسة متميزة من حيث الموضوع والأبعاد التي أحتوتها، وتتاولها لجميع المتغيرات مجتمعة مثل قدرات الأعمال الإلكترونية ودورها في أداء الموارد البشرية والأداء التنظيمي ككل حيث جاءت الدراسات السابقة بمتغيرات الدراسة التي إختارها الباحث منفردة، مع تميزها بأختيارها لمجتمع الدراسة في قطاع التجزئة الأردني حيث أنها الدراسة الأولى لهذا القطاع، وحدثت الدراسات باللغة العربية في مثل هذا المجال بمثل هذه المتغيرات.

وتميزت هذه الدراسة أيضاً بأنها قدمت نتائج وتوصيات يمكن أن تستند عليها دراسات مستقبلية أخرى، وبما أن الدراسات السابقة اختلفت ببنية تطبيقها من جامعات وبيئات صناعية وشركات أدوية وشركات إتصالات داخل الأردن وخارجها وفي مختلف البيئات الأجنبية، فهذه الدراسة جرت في بيئة قطاع التجزئة الأردني وخصوصاً في مجموعة سامح مول للاستثمار التي تعتبر من الشركات الكبرى المنافسة في هذا المجال حتى تاريخ إعداد هذه الدراسة من حيث التوسع الجغرافي والحصة السوقية بالإعتماد على قوائمها وتقاريرها المالية ومقارنتها بالنسب المعلنة من دائرة الإحصاءات العامة، لذلك فهي تعتمد أولاً على الموارد البشرية الذي أسندت عليه كمستغير وسيط وأثره في الأداء التنظيمي في هذه الدراسة لهذا القطاع.

امثلة / طريقة المقارنات بين الاختلافات والمتشابهات:

يقوم الباحث بكتابة ماهي نقاط الاختلاف وماهي نقاط التشابه بينها.

المبحث الثاني :الأبحاث و الدراسات السابقة

19

سيتم التطرق في هذا المبحث إلى سلسلة من الدراسات السابقة التي تتداخل مع موضوع بحثنا حيث تم والاستناد إلى معيار الموثوقية والدرجة العلمية .

المطلب الأول :الدراسات العربية والأجنبية

أولا: الدراسات العربية

الدراسة الأولى :عماد صفوك جلود الرويلي، دور نظام معلومات الموارد البشرية في زيادة فاعلية أداء الموارد البشرية، دراسة ميدانية في وزارة الداخلية بمملكة البحرين

رسالة مقدمة لنيل شهادة الماجستير في العلوم الإدارية ، تخصص إدارة الموارد البشرية ، جامعة العلوم التطبيقية بالبحرين ، سنة 2014، حيث حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على إشكالية مفادها : إلى أي مدى تؤثر نظم معلومات الموارد البشرية على فعالية أداء إدارة الموارد البشرية بوزارةالداخلية ؟ بحيث هدفت هذه الدراسة إلى :

- الوقوف على واقع كلا من كفاءة نظم معلومات الموارد البشرية ومستوى أداء الدور الإداري .
- معرفة أهم العوامل التي تحد من كفاءة وفاعلية نظم الموارد البشرية واثّر ذلك فاعلية إدارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية .
- الكشف عن مدى تأثير بعض المتغيرات الديمغرافية الخاصة بالعاملين بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية مثل (الجنس – العمر – الموهل – الوظيفة سنوات الخبرة) على استخدام نظم المعلومات من جهة وزيادة فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية من جهة أخرى .
- تقديم بعض التوصيات التي يمكن أن تساهم في زيادة فاعلية مخرجات إدارة الموارد البشرية من خلال تطبيق نظم معلومات الموارد البشرية .

أما أهم النتائج التي توصل إليها الباحث فتمثلت فيما يلي :

- هناك تأثير قوي في العلاقة بين نظم معلومات الموارد البشرية وبين أداء إدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية
- تزداد فاعلية أداء العاملين بإدارة الموارد البشرية لوزارة الداخلية ، كلما كانت تكنولوجيا المعلومات والنظم الحاسوبية المستخدمة واضحة وسهلة الاستخدام .

الفصل الأول

الإطار المفاهيمي حول نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

- تتأثر فاعلية الأداء للعاملين بإدارة الموارد البشرية سلبا وإيجابا بشفافية وموضوعية نظام المعلومات بشكل عام ونظام الأجور والحوافز بشكل خاص .
- كان للموهلات العليا دورا بارزا في التأكيد على فاعلية أداء إدارة الموارد البشرية بوزارة الداخلية .
- ان درجة وضوح ومصداقية المعلومات التي يتضمنها نظام معلومات إدارة الموارد البشرية قد يجعل العاملين والإداريين يستغنون عن ضرورة التواصل البشري المباشر لكون المعلومات المتاحة كافية .

الدراسة الثانية: نجاة بن يحي، دور نظام المعلومات في تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية ، دراسة حالة مؤسسة نفضال فرع الغاز المميع GPL

رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في إدارة الأعمال ، تخصص إدارة أعمال ، قسم علوم التسيير ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير ، سنة 2010/2011، حاولت الباحثة من خلال هذه الدراسة الإجابة على هذه الإشكالية مفادها : ما مدى مساهمة نظام المعلومات في تفعيل وظيفة ادارة الموارد البشرية ؟

بحيث هدفت الدراسة إلى إلغاء فكرة نظام المعلومات هو استخدام الحاسب الآلي باعتبار التكنولوجيا المعلوماتية وسيلة من وسائل قيام أنظمة المعلومات دون إهمال دور نظم المعلومات اليدوية ومعرفة مستوى استخدام تكنولوجيا المعلومات التي تتفق عليها المنظمات عملة صعبة معتبرة واستكشاف مناطق القوة والضعف في نظام المعلومات الموارد البشرية بفرع GPL.

أما أهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة تمثلت فيما يلي :

- تحفظ المؤسسة في اعتماد نظم المعلومات الالكترونية
- نظام المعلومات بمديرية إدارة الموارد البشرية محل الدراسة بأنه نظام يحتاج الاهتمام أكثر من خلال التطوير والدعم لأجل تفعيله ومن ثم تفعيل وظيفة إدارة الموارد البشرية.

21

الدراسة الثالثة:مرميراد،أهمية نظم المعلومات الإدارية كأداة للتحليل البيئي في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الجزائرية ،دراسة حالة شركة CHIALI Profiplast سطيف

رسالة مقدمة ضمن نيل شهادة الماجستير في العلوم الاقتصادية ، تخصص اقتصاد وتسيير المؤسسات الصغيرة والمتوسطة ، قسم علوم اقتصادية ، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التجارية وعلوم التسيير ، سنة 2009/2010، حاول الباحث من خلال هذه الدراسة الإجابة على هذه الإشكالية مفادها : ما مدى أهمية اعتماد المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر على نظم المعلومات الإدارية كأداة لتحليل البيئة التي تعمل في إطارها،وماهي سبل تحسين هذه النظم ؟

المطلبالثاني:مقارنة الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة

أولا:أوجه الاختلاف

الجدول رقم (1) : أوجه الاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسة السابقة

الأسلوب	الدراسات السابقة	الدراسة الحالية
من حيث الزمن	خلال 1997 -2014	خلال سنة 2019-2020
من حيث المكان	البيئة العربية والغربية	البيئة الجنوبية الجزائرية
بيئة الدراسة	مؤسسات صناعية وحكومية	مؤسسة تعليمية جامعة ادرا
من حيث متغيرات الدراسة	البعض منها تناول الجانب الأول وريطه بمتغيرات أخرى	متغيرين نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية

المصدر :من إعداد الطالبين

ثانيا :أوجه التشابه

- كل من الدراسة الحالية والدراسات السابقة يشاركان في إطارء الجانب النظري للمتغيرين .
- توافق في المنهج المستخدم باعتباره الملائم.
- تشابه في الأدوات المستخدمة في الدراسة الميدانية من خلال توزيع الاستبيان على عينة الدراسة كأداة للحصول على المعلومات.

في إطار التطرق إلى الدراسات السابقة جاءت الدراسة الحالية بناءً على ما طرحته الدراسات السابقة في مجال نظام المعلومات وإدارة الموارد البشرية، وما تم التوصل إليه من استنتاجات وما أفرزته من توصيات، حيث كانت شعاع أمل في إعطاء خلفية وإطار مفاهيمي لمتغيرات الدراسة من خلال التعرف على بعض المصادر البحثية، والنظرية والتطبيقية، مما يسر الطريق أمامنا في إعداد منهجية الدراسة بتحديد مشكلة وعينة الدراسة، وبناء أداة لقياس دور نظام المعلومات في إدارة الموارد البشرية في جامعة أدرار. **وتوصلت الدراسات السابقة إلى العديد من النتائج أهمها:**

- تتأثر فاعلية الأداء للعاملين بإدارة الموارد البشرية سلبا وإيجابا بشفافية وموضوعية نظام المعلومات بشكل عام ونظام الأجور والحوافز بشكل خاص .

أمثلة / طريقة كتابة الدراسات السابقة وفقا لمتغير الدراسة:

الإطار النظري ومراجعة الدراسات السابقة الدراسات السابقة تستعرض الباحثة الدراسات السابقة التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء ثم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع السعادة التنظيمية كما يلي : أولاً- دراسات تتعلق بإدارة الموارد البشرية الخضراء دراسة (Wei-Li, 2023)، وتبحث هذه الدراسة في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على السلوك الأخضر للموظف بعد جائحة كوفيد-19. تناولت الدراسة الدور الوسيط للمناخ الأخضر النفسي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر. وأن القيادة الروحية كآلية عازلة تعزز العلاقة بين المناخ الأخضر النفسي وسلوك الموظف تشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير إيجابي على السلوك الأخضر للموظفين. وتؤثر القيادة الروحية على قوة المسار الوسيط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر للموظف (من خلال بيئة خضراء نفسية) وإن المظهر الأكثر وضوحًا لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هو دمج الاهتمامات البيئية في عمليات إدارة الموارد البشرية التقليدية بعد جائحة كوفيد 19، بما في ذلك التوظيف والتدريب وتقييم الأداء وتوزيع الأجور والمزايا، وجعل الموظفين يتصرفون بشكل صديق للبيئة. دراسة (Muhammad, 2021)، وتناولت توسيع نظرية القدرة والتحفيز والفرصة (AMO) لتحديد التأثير المباشر وغير المباشر لإدارة الموارد البشرية في شركات الألبان التي أهتمت في باكستان. تم أخذ العينات الملائمة للحصول على	2
--	---

المجلة العربية للإدارة، مج 45، ع 1 (تحت النشر)- فبراير (شباط) 2025 بيانات من 287 مشاركًا من خلال المسح الذاتي. تم استخدام برنامج (SmartPLS 3.2.9) لتحليل النموذج الهيكلي والقياس. توصلت نتائج الدراسة إلى التأثير المباشر للتوظيف والاختيار الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر على الالتزام التنظيمي. ساهم رأس المال البشري الأخضر بدور أساسي في التوسط في تأثيرات التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب الأخضر، والتطوير على التزام المنظمة. توصلت الدراسة إلى أن ممارسات GHRM تلعب دورًا حاسمًا في نشر سياسة بيئية تهدف إلى تعزيز الممارسات الخضراء في مكان العمل. دراسة (Clarissa, 2018)، وهدفت إلى معرفة الأهمية النسبية للسلوك الأخضر للموظفين لتقييمات الأداء الوظيفي الشاملة مقارنة بأداء المهام وسلوك المواطنة التنظيمية وسلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية. يتضمن تقييم المشاركين لأداء الوظيفي للعديد من الموظفين الافتراضيين الذين يختلفون في سلوكيات عملهم. قام ثمانية وثلاثون مديرًا من هولندا بتقييم 36 سيناريوهات تصف سلوكيات الموظفين (إجمالي 1368 تقييمًا). وأظهرت النتائج أن أداء مهام الموظفين ساهم بشكل كبير في تقييمات الأداء الوظيفي الشاملة، يليه سلوك العمل الذي يؤدي إلى نتائج عكسية، وسلوك المواطنة التنظيمية، والسلوك الأخضر للموظفين. تشير النتائج إلى أن السلوك الأخضر للموظفين يقدم مساهمة إيجابية مستقلة في تقييمات الأداء الوظيفي. دراسة (Kanapla, 2018)، وتناولت العوامل الحاسمة المقترحة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف، تقييم الأداء، التدريب والتطوير، علاقات العمل، والأجور والمكافآت) كان لها تأثير معتدل على أداء العاملين، وأن استراتيجية الموارد البشرية في مؤسسات الرعاية الصحية طبقت هذه العوامل أثناء تنفيذ ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. أن الموظفين يهتمون بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء مثل التوظيف وإدارة الأداء والتقييم والتدريب والتطوير والعلاقات والأجور والمكافآت. وتؤكد النتائج على الحاجة إلى نهج مخصص لتحسين أداء الموظف من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء. دراسة (Shoeb, 2015)، والتي تطرقت إلى أهمية التحول إلى البيئة واعتماد تقنيات مختلفة للإدارة البيئية. والتحول من الهيكل المالي التقليدي إلى الاقتصادي الحديث القائم على القدرات والذي يكتشف الجوانب الاقتصادية الخضراء للأعمال. حيث أصبحت إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) استراتيجية عمل رئيسة للمؤسسات المهمة حيث تلعب أقسام الموارد البشرية دورًا نشطًا في التحول إلى البيئة والاستدامة تناولت الدراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من استقطاب واختيار وتعيين وتدريب التي تتبعها المنظمات في جميع أنحاء العالم، وتشرح المعنى المبسط لـ GHRM، وتضيف الدراسة أيضًا إلى الأدبيات الموجودة من خلال مناقشة الاتجاه المستقبلي لبعض وظائف GHRM. وقد اقترحت الدراسة بعض مبادرات الموارد البشرية التي يحتمل أن تكون غزيرة الإنتاج للمنظمات الخضراء. ثانيًا - دراسات تتعلق بالسعادة التنظيمية دراسة (De Giorgio, 2022)، وهدفت إلى التحقق مما إذا كانت العلاقة الإيجابية بين الهوية التنظيمية وخبرات الموظفين تمتد أيضًا إلى ارتباط إيجابي مع الرفاهية العامة التي لا علاقة لها بسياق العمل. تم أخذ اثنين من عوامل الرفاهية التنظيمية: الرضا الوظيفي (على الجانب الإيجابي) ونية دوران الموظفين (على الجانب السلبي) بالإضافة إلى أبعاد السعادة. شملت الدراسة 305 وتم توزيع استبيان مكون من خمسة مقاييس: تحديد المنظمة، والرضا الوظيفي، ونية الدوران الوظيفي، والسعادة، والضغط الشخصي. وقد وُجد أن التحديد التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظفين ويرتبط سلبًا بنيتهم في ترك العمل. وتم ربط الرضا الوظيفي ونية الدوران الوظيفي بالتوتر الشخصي والسعادة، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي للهوية التنظيمية خارج سياق العمل. دراسة (العريفي, 2021)، وتناولت مستوى السعادة التنظيمية بأبعادها التالية المتمثلة في (المصداقية، الاحترام، العدالة، العلاقات). وذلك من وجهة نظر المشرفين والمشرفات بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض واستخدمت الدراسة	4
---	---

الموارد البشرية الخضراء. دراسة (Shoeb, 2015)، والتي تطرقت إلى أهمية التحول إلى البيئة واعتماد تقنيات مختلفة للإدارة البيئية. والتحول من الهيكل المالي التقليدي إلى الاقتصادي الحديث القائم على القدرات والذي يكتشف الجوانب الاقتصادية الخضراء للأعمال. حيث أصبحت إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) استراتيجية عمل رئيسة للمؤسسات المهمة حيث تلعب أقسام الموارد البشرية دورًا نشطًا في التحول إلى البيئة والاستدامة تناولت الدراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من استقطاب واختيار وتعيين وتدريب التي تتبعها المنظمات في جميع أنحاء العالم، وتشرح المعنى المبسط لـ GHRM، وتضيف الدراسة أيضًا إلى الأدبيات الموجودة من خلال مناقشة الاتجاه المستقبلي لبعض وظائف GHRM. وقد اقترحت الدراسة بعض مبادرات الموارد البشرية التي يحتمل أن تكون غزيرة الإنتاج للمنظمات الخضراء. ثانيًا - دراسات تتعلق بالسعادة التنظيمية دراسة (De Giorgio, 2022)، وهدفت إلى التحقق مما إذا كانت العلاقة الإيجابية بين الهوية التنظيمية وخبرات الموظفين تمتد أيضًا إلى ارتباط إيجابي مع الرفاهية العامة التي لا علاقة لها بسياق العمل. تم أخذ اثنين من عوامل الرفاهية التنظيمية: الرضا الوظيفي (على الجانب الإيجابي) ونية دوران الموظفين (على الجانب السلبي) بالإضافة إلى أبعاد السعادة. شملت الدراسة 305 وتم توزيع استبيان مكون من خمسة مقاييس: تحديد المنظمة، والرضا الوظيفي، ونية الدوران الوظيفي، والسعادة، والضغط الشخصي. وقد وُجد أن التحديد التنظيمي يرتبط بشكل إيجابي بالرضا الوظيفي للموظفين ويرتبط سلبًا بنيتهم في ترك العمل. وتم ربط الرضا الوظيفي ونية الدوران الوظيفي بالتوتر الشخصي والسعادة، مما يشير إلى وجود تأثير إيجابي للهوية التنظيمية خارج سياق العمل. دراسة (العريفي, 2021)، وتناولت مستوى السعادة التنظيمية بأبعادها التالية المتمثلة في (المصداقية، الاحترام، العدالة، العلاقات). وذلك من وجهة نظر المشرفين والمشرفات بالإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي، كما اشتمل مجتمع الدراسة على جميع المشرفين والمشرفات وتم أخذ آراء عينة مكونة من (352) عن طريق تصميم استمارة استقصاء. وجاءت نتائج هذه الدراسة أن مستوى السعادة المؤسسية في الإدارة العامة للتعليم بمدينة الرياض جاء بدرجة متوسطة. وأن أبعاد السعادة المؤسسية جاء بترتيب تنازلي لُبعد العلاقات، يليه بُعد الاحترام، ثم بُعد المصداقية . أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية ... دراسة (Gadanecz, 2019)، ويشير تحليل محتوى الاستجابات في هذا البحث إلى أن الركائز الأساسية لسعادة المعلمين في مكان العمل هي تحقيق الأهداف، والتغذية الراجعة، وإيجاد المعنى في العمل والعلاقات الاجتماعية. أشارت نتائج الدراسة إلى أن الرفاهية والسعادة في مكان العمل ترتبط بالموارد النفسية الداخلية، وبالأمل والتفاؤل على وجه الخصوص، وأن التركيز المستقبلي على رفاهية الموظفين يجب أن يأخذ في الاعتبار العوامل المساهمة الإيجابية واعتماد نهج موجه بشكل إيجابي لتعزيز الرفاهية. دراسة (Eunhee, 2018)، وتهدف إلى معرفة آثار نوع الثقافة التنظيمية للممرضات والمستشفى للرعاية الطويلة الأجل، والرضا الوظيفي، وضغوط العمل على سعادة الممرضات. طبقت الدراسة على عينة من 226 مشاركًا تم اختيارهم عشوائيًا من بين الممرضات اللاتي يعملن في 17 مستشفى تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد من أجل دراسة العوامل التي تؤثر على سعادة الممرضات. كان الشعور الأعلى بالسعادة واضحًا عند تقدير حالتهم الصحية الشخصية بأنها أكثر صحة، وأنهم في منظمة ذات خصائص ثقافية موجهة نحو التسلسل الهرمي، وعبروا عن رضا وظيفي أعلى فيما يتعلق بالاستقلالية، ولأن عدد طلبات المهام أقل. ومن بين هذه العوامل، كان الرضا الوظيفي القائم على الاستقلالية له التأثير الأكبر. ركزت نتائج الدراسة على ضرورة تطوير برامج تحسين الصحة الشخصية من أجل سعادة الممرضات. وضرورة تشغيل المستشفيات وإدارتها بشكل مستقر لضمان السلامة التنظيمية والزام مديري التمريض بتشجيع الممرضات على القيام بمهامهم باستقلالية. دراسة (Cynthia, 2010)، وتهدف إلى معرفة أسباب وعواقب السعادة في العمل، تناولت الدراسة إلى أن السعادة في العمل تشمل الرضا الوظيفي، وتشمل المقاييس الشامل للسعادة على المستوى الفردي المشاركة في العمل، والرضا الوظيفي، والالتزام التنظيمي العاطفي. وينبغي تصور جوانب السعادة وقياسها على مستويات متعددة، بما في ذلك التجارب العابرة، والمواقف المستقرة على مستوى الشخص، والمواقف الجماعية. وفيما يتعلق بؤور متعددة، مثل الأحداث المنفصلة، والوظيفة، والمنظمة. على جميع المستويات، وأن هناك أدلة على أن السعادة لها عواقب مهمة لكل من الأفراد والمنظمات. نتائج الدراسات السابقة تناولت الدراسات السابقة إدارة المورد البشرية الخضراء وعلاقتها بمتغيرات أخرى، مثل القيادة الروحية، والالتزام والتطوير التنظيمي، وسلوك المواطنة التنظيمية، والسلوك لأخضر للموظفين وأداء العاملين وكذلك تناولت الدراسات السابقة أبعاد السعادة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل دوران العمل والرضا الوظيفي وتأثير السعادة على الرفاهية والالتزام، وأيضاً تأثير السعادة على النواحي الصحية والشخصية. طبقت الدراسات السابقة على قطاعات مختلفة مثل المستشفيات والمصانع والشركات .. ↓ الدراسة الحالية اقتصرت الدراسة الحالية على ربط أبعاد إدارة المورد البشرية الخضراء بالسعادة التنظيمية . توضيح العلاقة بين أبعاد المنفع المستقل(إدارة المورد البشرية الخضراء) على المنفع التابع السعادة التنظيمية. تم اخذ عينة الدراسة من العاملين بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس . ويهدف الدراسة إلى الخروج بنوصيات لتعمل مفرسات إدارة المورد البشرية الخضراء ،وتوفر بيئة عمل داعمة للسعادة التنظيمية. ↓ الفجوة البحثية من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية تبين للباحثة إن الفجوة البحثية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت موضوع إدارة المورد البشرية وعلاقتها بالسعادة التنظيمية. - طبقت الدراسة الحالية على إحدى كليات جامعة عين شمس، وهي إدارة المورد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية - اختلف الطرق والأساليب والأدوات لدراستنا الحالية عن الدراسات السابقة. من إعداد الباحثة شكل رقم (1) الفجوة البحثية بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية	3
---	---

يتم تقسيمها الى عناوين فرعية يتضمن كل عنوان الدراسات المتعلقة بكل متغير من متغيرات الدراسة

المجلة العربية للإدارة، مج 45، ع 1 (تحت النشر)- فبراير (شباط) 2025

ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

- من خلال العرض السابق والمتنوع من الدراسات السابقة العربية والأجنبية الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء، وكذلك الدراسات المتعلقة بالسعادة التنظيمية واختلاف هذه الدراسات من حيث الأهداف والأدوات، والبيئة التي طبقت فيها، والنتائج والتوصيات التي توصلت لها هذه الموضوعات من الناحية العلمية والعملية.
- اختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل ممثل في أبعاد (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - التقييم الأخضر - الحفاظ على الطاقة). وأبعاد السعادة التنظيمية المتمثلة في (الرضا الوظيفي- العدالة التنظيمية - علاقات العمل- الانصالات).
- انفتحت دراستنا الحالية مع الدراسات السابقة في أنها وجميع الدراسات السابقة اعتمدت على المنهج الوصفي وقائمة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات باستخدام برنامج الحزم الإحصائية SPSS.
- أيضاً اختلفت هذه الدراسة عن غيرها من الدراسات السابقة في أنها طبقت على العاملين بأحد كليات جامعة عين شمس وهي كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية، بينما تم تطبيق الدراسات السابقة في بيئات مختلفة، مثل قطاعات التعليم والمستشفيات والمصانع، وبناءً على ذلك قامت الباحثة بتحديد **الفجوة البحثية** بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة المتمثلة في:

المراجع	المحتوى
2.3 الدراسات السابقة	استعرض الباحث العديد من الدراسات العربية والأجنبية التي تناولت موضوع الدراسة، وقد جاءت حسب التسلسل الزمني كما هو آت: أولاً: الدراسات العربية: دراسة مراد وقسوم (2020) بعنوان: " أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير إدارة الموارد البشرية بمؤسسة بريد الجزائر وحدة عين الدفلى" حيث ركزت هذه الدراسة في أهدافها الرئيسية على معرفة ما هية الأثر الذي يحدثة استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على مهمات ووظائف إدارة الموارد البشرية بمؤسسة بريد الجزائر في بلدة (عين الدفلى)، ومن اجل تنفيذ هذه الدراسة فقلد لجأ الباحثون الى توزيع استبانة على عينة تكونت من 35 موظفًا وموظفة من العاملين في مؤسسة بريد الجزائر في عين الدفلى، وبعد استكمال مرحلة التوزيع تم جمع المعلومات ومعالجتها احصائيا
15	

المراجع	المحتوى
برامج الحاسوب واستخدام برنامج الرزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS . ولقد توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج والتي كان من أهمها: ان استخدام معلومات الاتصال يؤثر بشكل بالغ على العمليات المختلفة لإدارة الموارد للموارد البشرية ، كذلك ولقد بينت الدراسة ان هناك درجة استجابة مرتفعة لاثر التكنولوجيا على وظائف إدارة الموارد البشرية المختلفة (من تخطيط، وتوظيف الموارد البشرية، وتطوير الموارد البشرية، وتحفيز الموارد البشرية، وتقييم الأداء). كما واوصت الدراسة بتعزيز وتعزيز توظيفاستخدام التكنولوجيا في الوظائف والممارسات المختلفة في إدارة الموارد البشرية. دراسة صيف الله (2017) بعنوان " استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال وأثره في تحسين الجودة التعليمية في الجامعات الجزائرية" تتمحور هذه الدراسة حول تأثير استعمال تقنيات المعلومات والاتصال في تعزيز مستوى الجودة التربوية في الجامعات الجزائرية، كما وركزت الدراسة بالاضافة الى هذا على العقبات التي تعوق هذا تطور جودة هذه الخدمات. هذا ولقد تم الاعتماد في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي كما وتم اللجوء الى استبيان قد تم توزيعه على مجموعة مختارة من الطلاب وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات. وكما تشير الدراسة فلقد كان من أبرز النتائج التي تم التوصل اليها بان هناك دورا إيجابيا وبدرجة عالية تلعبه تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تطوير الجودة الخدمات التعليمية، حيث ابد 97.7% من الطلاب و8.96% من الأكاديميين على هذه الفكرة. ومن هنا تم الاستنتاج بمدى أهمية الدور الذي تلعبه التكنولوجيا بشكل عام وتكنولوجيا المعلومات بشكل خاص في إدارة الموارد البشرية.	

دراسة بن سرة أمال (2016) بعنوان: " دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين سير المصارف: دراسة حالة بنك القرض الشعبي الجزائري وكالة ثنية الحد"	
--	---------

ركزت هذه الدراسة على القطاع المصرفي حيث تم التركيز في هذه الدراسة على فهم الدور الذي تلعبه تكنولوجيا المعلومات في تعزيز كفاءة البنوك والمؤسسات المصرفية. ومن اجل تحقيق هذا الهدف، تم مراجعة والاستناد إلى مجموعة من المصادر مثل الكتب، المجلات، والدراسات البحثية السابقة. واما فيما يتعلق بالجانب التطبيقي للدراسة، فلقد تم استخدام المقابلات والوثائق المتوفرة في البنك. وبناءا على البيانات التي تم جمعها وتحليلها خلصت الدراسة إلى أن لتكنولوجيا المعلومات، التي تشمل استخدام التقنيات الحديثة مثل الفاكس، الهاتف، بطاقات الدفع والسحب الإلكترونية والبرامج، دوراً هاماً تلعبه في بنك القرض الشعبي الجزائري. وأظهرت الدراسة أن تكنولوجيا المعلومات لعبت دورا مهما في تحسين الأداء المصرفي بشكل	
---	--

المراجع	المحتوى
ثانياً: الدراسات الأجنبية: دراسة سن وآخرون (Sun, et al. 2015) بعنوان : " تأثير تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني على فساد أداء الدرجة الأولى الصينية " تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني الحوسب على أداء فنادق الدرجة الأولى في الصين، وتحديدًا مجموعة فنادق كوانغو ويسن. وبينت الدراسة بأنه يتم استخدام معلومات إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأداة أساسية في إدارة الموارد البشرية داخل هذه الفنادق. كما وأظهرت وأظهرت نتائج الدراسة وجود قدرة عالية لنظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في نشر المعلومات وتعزيز المشاركة في القرارات، مما يساهم في تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية. وقد اوصت الدراسة بالتركيز على تحسين إدارة الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا المعلومات بشكل صحيح، وتعزيز نظام المعلومات وتوفير تدريب للموظفين لتحسين أدائهم. دراسة ترانغ وآخرون (Trang, et al, 2015) بعنوان : " تأثير نظم المعلومات الإلكترونية على الكفاءة التشغيلية لشركات الأخشاب " ولقد هدفت هذه الدراسة إلى تبيان اثر نظم المعلومات الإلكترونية على الكفاءة التشغيلية لشركات صناعة الأخشاب في كماتيا، ولقد خملت الدراسة 204 شركة. وأظهرت نتائج الدراسة أن العوامل التكنولوجية والتنظيمية والبيئة تلعب دورًا في انخفاض انتشار التجارة في قطاع صناعة الأخشاب. وأوصت الدراسة بضرورة تحليل البيانات المتاحة في هذا القطاع والاستفادة من النتائج التجريبية لتصميم خطط عمل فعالة لتعزيز التجارة الإلكترونية في صناعة الأخشاب. دراسة كل من كارول وواغر (Carrol and Wager, 2010) بعنوان "تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بإدارة الموارد البشرية " تم تصميم هذا البحث لاستكشاف العلاقة ما بين استخدام التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية والتأثير المتبادل	19

المراجع	المحتوى
بينهما، بالإضافة إلى إعادة بناء الهيكل التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة بكندا، خصوصا في نوقا سكوتيا. حيث تم جمع المعلومات من مئات المؤسسات من خلال توزيع استبيانات على الأ أصحاب والمندراء.. في هذا البحث، كان العنصر المستقل هو نظام المعلومات، بينما كانت المتغيرات المستقلة تمثل في ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل تدريب العمال، صنع القرارات، التوظيف والاختيار، ونظام الرواتب. بالإضافة إلى هذا، تم أخذ درجة الهيكل التنظيمي بعين الاعتبار، مثل إعادة تصميم الوظائف، التخلص من المهام غير الأساسية، وتقليل عدد الوحدات الإدارية. ولقد أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أكثر التطبيقات التكنولوجية المستخدمة في هذه المؤسسات هي الجداول الإلكترونية والبريد الإلكتروني، في حين أن المؤتمرات الفيديو كانت من أقل التطبيقات استخداما. كشفت النتائج أيضا عن وجود علاقة إيجابية بين استخدام التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية، بالأخص فيما يتعلق بنظام الرواتب وتوظيف واختيار الموظفين. وجد البحث أيضا علاقة موجبة بين التكنولوجيا وإعادة بناء الهيكل التنظيمي، وكذلك لعب الموظفين دوراً في صنع القرارات بخصوص التكنولوجيا المستخدمة.	
دراسة هب زويل وآخرون (hub ruel &al 2007)بعنوان " مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية في كفاءة أداء الموارد البشرية" الدراسة ركزت على تقييم الدور الذي تلعبه التكنولوجيا في تحسين كفاءة أداء الموارد البشرية، مستندة في ذلك إلى منهجية البحث الكمي وتم تنفيذها بين مستخدمي وزارة الداخلية الهولندية. ولقد خلصت الدراسة إلى استنتاجات رئيسية أهمها أن القدرة على تنفيذ تكنولوجيا المعلومات بفعالية في إدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير على تعزيز كفاءة الأداء البشري. بعد التحليل الإحصائي للبيانات، خلص الباحث إلى أن نوعية استخدام تطبيقات تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد البشرية، سواء من حيث المحتوى أو المضمون، هي العنصر الأكثر أهمية في تحسين استراتيجية الموارد البشرية.	

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

دراسة سن وآخرون (Sun, et al. 2015) بعنوان : " تأثير تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني على فساد

أداء الدرجة الأولى الصينية " تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف تأثير تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني الحوسب

على أداء فنادق الدرجة الأولى في الصين، وتحديدًا مجموعة فنادق كوانغو ويسن. وبينت الدراسة بأنه يتم استخدام معلومات

إدارة الموارد البشرية الإلكترونية كأداة أساسية في إدارة الموارد البشرية داخل هذه الفنادق. كما وأظهرت وأظهرت نتائج

الدراسة وجود قدرة عالية لنظام إدارة الموارد البشرية الإلكترونية في نشر المعلومات وتعزيز المشاركة في القرارات، مما يساهم

في تنفيذ استراتيجيات الموارد البشرية. وقد اوصت الدراسة بالتركيز على تحسين إدارة الموارد البشرية باستخدام تكنولوجيا

المعلومات بشكل صحيح، وتعزيز نظام المعلومات وتوفير تدريب للموظفين لتحسين أدائهم.

دراسة ترانغ وآخرون (Trang, et al, 2015) بعنوان : " تأثير نظم المعلومات الإلكترونية على الكفاءة التشغيلية

لشركات الأخشاب " ولقد هدفت هذه الدراسة إلى تبيان اثر نظم المعلومات الإلكترونية على الكفاءة التشغيلية لشركات

صناعة الأخشاب في كماتيا، ولقد خملت الدراسة 204 شركة. وأظهرت نتائج الدراسة أن العوامل التكنولوجية والتنظيمية

والبيئة تلعب دورًا في انخفاض انتشار التجارة في قطاع صناعة الأخشاب. وأوصت الدراسة بضرورة تحليل البيانات المتاحة

في هذا القطاع والاستفادة من النتائج التجريبية لتصميم خطط عمل فعالة لتعزيز التجارة الإلكترونية في صناعة الأخشاب.

دراسة كل من كارول وواغر (Carrol and Wager, 2010) بعنوان "تكنولوجيا المعلومات وعلاقتها بإدارة الموارد

البشرية " تم تصميم هذا البحث لاستكشاف العلاقة ما بين استخدام التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية والتأثير المتبادل

19

بينهما، بالإضافة إلى إعادة بناء الهيكل التنظيمي في الشركات الصغيرة والمتوسطة بكندا، خصوصا في نوقا سكوتيا. حيث تم

جمع المعلومات من مئات المؤسسات من خلال توزيع استبيانات على الأ أصحاب والمندراء..

في هذا البحث، كان العنصر المستقل هو نظام المعلومات، بينما كانت المتغيرات المستقلة تمثل في ممارسات إدارة الموارد

البشرية مثل تدريب العمال، صنع القرارات، التوظيف والاختيار، ونظام الرواتب. بالإضافة إلى هذا، تم أخذ درجة الهيكل

التنظيمي بعين الاعتبار، مثل إعادة تصميم الوظائف، التخلص من المهام غير الأساسية، وتقليل عدد الوحدات الإدارية.

ولقد أظهرت النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن أكثر التطبيقات التكنولوجية المستخدمة في هذه المؤسسات هي الجداول

الإلكترونية والبريد الإلكتروني، في حين أن المؤتمرات الفيديو كانت من أقل التطبيقات استخداما. كشفت النتائج أيضا عن

وجود علاقة إيجابية بين استخدام التكنولوجيا وإدارة الموارد البشرية، بالأخص فيما يتعلق بنظام الرواتب وتوظيف واختيار

الموظفين. وجد البحث أيضا علاقة موجبة بين التكنولوجيا وإعادة بناء الهيكل التنظيمي، وكذلك لعب الموظفين دوراً في صنع

القرارات بخصوص التكنولوجيا المستخدمة.

دراسة هب زويل وآخرون (hub ruel &al 2007)بعنوان " مدى مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد

البشرية في كفاءة أداء الموارد البشرية" الدراسة ركزت على تقييم الدور الذي تلعبه التكنولوجيا في تحسين كفاءة أداء الموارد

البشرية، مستندة في ذلك إلى منهجية البحث الكمي وتم تنفيذها بين مستخدمي وزارة الداخلية الهولندية. ولقد خلصت

الدراسة إلى استنتاجات رئيسية أهمها أن القدرة على تنفيذ تكنولوجيا المعلومات بفعالية في إدارة الموارد البشرية لها تأثير كبير

على تعزيز كفاءة الأداء البشري. بعد التحليل الإحصائي للبيانات، خلص الباحث إلى أن نوعية استخدام تطبيقات تكنولوجيا

المعلومات في إدارة الموارد البشرية، سواء من حيث المحتوى أو المضمون، هي العنصر الأكثر أهمية في تحسين استراتيجية الموارد

البشرية.

امثلة / طريقة الببليوغرافيا Annotated Bibliography: يتم كتابة الاسم الخاص بالدراسة وتلخيصها بشكل مختصر وماهي النتائج والتوصيات مع كتابة الباحث رايه الخاص.

وتكنولوجيا المعلومات في أنماط عمل جديدة نشأت بفعل تطور تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، مثل العمل من خلال

المنزل عن بعد أو ما يسمى Teleworking : والمشاريع الموجهة.، واستخدام TIC لتنظيم وتطوير الموظفين وتحفيزهم.،

وتغيير بيئة عمل المنظمات وتوجيهها نحو العولة.، واستخدام واسع لعمليات استقطاب واختيار الموظفين.

2.4 التعقيب على الدراسات السابقة

كما بينا سابقا فانه توجد دراسات سابقة تشابه الدراسة الحالية في الهدف، وهو استكشاف تأثير تطبيق التكنولوجيا في

إدارة للموارد البشرية في منظمات متنوعة. فعلى سبيل المثال، درس مراد وقسوم (2020) تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات

والاتصال في تطوير إدارة الموارد البشرية في مؤسسة بريد الجزائر وحدة عين الدفلى، ودرس ضيف الله (2017) تأثير استخدام

تكنولوجيا المعلومات والاتصال في تحسين الجودة التعليمية في الجامعات الجزائرية. بالإضافة إلى ذلك، درست بنسرة أمال

(2016) دور تكنولوجيا المعلومات في تحسين عمليات المصارف، ودرس طوبخري (2015) تأثير استخدام تكنولوجيا

المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية. أيضًا، درس القرني (2007) استخدام تكنولوجيا

المعلومات والاتصال في إدارة الموارد البشرية في جامعة محمد بوضياف بالمسيلة. ودرس الجدايه (2008) مستوى استخدام

أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وأثرها في الأداء التنظيمي في الشركات الصناعية الأردنية. بالإضافة إلى ذلك،

درست العتبي (2010) مدى تأثير استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في الأكاديمية الدولية

الاسترالية، ودرس الغوطي (2006) متطلبات نجاح مشروع الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر الإدارة العليا في الوزارات

الفلسطينية. كما درست نخعي (2005) صناعة تكنولوجيا المعلومات والاتصالات وعلاقتها بتطوير الأداء. ودرس سن

وآخرون (2015) تأثير تطبيق نظام إدارة الموارد البشرية الإلكتروني على أداء فنادق الدرجة الأولى في الصين. ودرس ترانغ

وآخرون (2015) تأثير نظم المعلومات الإلكترونية على كفاءة شركات الأخشاب. ودرس كارول وواغر (2010) علاقة

تكنولوجيا المعلومات بإدارة الموارد البشرية. ودرس هب زويل وآخرون (2007) مساهمة تكنولوجيا المعلومات في إدارة الموارد

البشرية في هولندا. ودرس باري وآخرون (2007) التأثير والميزات التي يجلبها التكنولوجيا للموارد البشرية في بريطانيا. ودرس

بالو وتركمان (2003) تأثير تكنولوجيا المعلومات على الموارد البشرية في سبوفانيا. وتعتبر هذه الدراسات المحلية والاقليمية

شكراً جزيلاً