

مهارات بحثية 2

TASK 3

فوزيه عبدالله الديبان

إدارة أعمال

التكليف الثالث

عرض طريقتين مختلفتين على الأقل من أساليب صياغة وعرض الدراسات السابقة من واقع الأبحاث في مجال تخصصك . مع ذكر أسلوب كل طريقة بناء على ما تم شرحه وتناوله في محاضرة اليوم.



دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الذكاء التنافسي - دراسة ميدانية
The Role of Green Human Resource Management in Achieving
Competitive Intelligence: Field Study

البحث الأول :

١- الدراسات السابقة لإدارة الموارد البشرية الخضراء:

اتفقت نتائج دراسة (Langat, 2017; Mousa & Othman, 2019) على وجود أثر إيجابي لبعيد الاختيار والتوظيف الأخضر كأحد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأداء البيئي والاستدامة البيئية على الرغم من اختلاف نطاق التطبيق في مؤسسات الرعاية الصحية والجامعة، وذلك على عكس دراسة (إسماعيل و البردان، ٢٠١٨) التي أوضحت أن الاختيار والتوظيف الأخضر أقل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات المواطننة التنظيمية البيئية وذلك بالتطبيق على مجموعة من الشركات الصناعية، واتفقت دراسة (الياور و الدوري، ٢٠١٩) و (Yu, et al, 2020) على أهمية التدريب والتطوير الأخضر كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء بالرغم من اختلاف الأهداف حيث وضحت دراسة (الياور و الدوري، ٢٠١٩) أهمية التدريب والتطوير الأخضر على الأداء الابتكاري، ولكن دراسة (Yu, et al, 2020) توصلت إلى أهمية التدريب والتطوير الأخضر في تحقيق الدعم البيئي وذلك من خلال زيادة الوعي البيئي لدى العاملين و يساعد في الدعم البيئي لكل من العملاء والموردين، وذلك عكس دراسة (Jamal, et al., 2021) التي وضحت أن التدريب والتوظيف الأخضر ليس له تأثير على استدامة الشركات وذلك بالتطبيق على مجموعة من القطاعات الصناعية المختلفة (التصنيع، البنوك، التعليم، تكنولوجيا المعلومات)، أوضحت نتائج دراسة (عزنوس ، ٢٠١٨) دور المشاركة الخضراء كأحد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الميزة التنافسية بالتطبيق على قطاع الأسمدة والصناعات الكيماوية في مصر، واتفقت نتائج دراسة (Nejati,et al., 2017 ; Shalaka & Goud, 2022; Malik, et al., 2021) على أهمية التعويضات الخضراء على الأداء المستدام و إدارة سلسلة التوريد الأخضر بالتطبيق على مجموعة من الشركات، واختلفت معهم دراسة (العيسى و بني حمدان، ٢٠١٩) حيث وضحت أن أكثر الأبعاد تأثيرا الصحة والأمان الأخضر على مرونة المورد البشري أو الأداء بشكل عام ويليه بعد التعويضات الخضراء.

٢- الدراسات السابقة للذكاء التنافسي:

اتفقت نتائج دراسة (منصوري و منصوري، ٢٠١٨) و (Calof, et al., 2018) على وجود أثر إيجابي للذكاء التكنولوجي كأحد أبعاد الذكاء التنافسي وقدرته على تحقيق ميزة تنافسية والمساعدة في اتخاذ القرارات بالرغم من اختلاف الأهداف و قطاع التطبيق المتمثل في عدد من الشركات الأوروبية والشركة الوطنية للهاتف النقال

199

موبيليس، ولكن توصلت دراسة (Soumeiya & Ismail, 2019) أن الذكاء التكنولوجي كأحد أبعاد الذكاء التنافسي له تأثير متوسط في خلق ميزة تنافسية بالنسبة لباقي الأبعاد التي تم ترتيبهم من الأكثر تأثيرا كالتالي (ذكاء المنافس، ذكاء العميل، الذكاء التكنولوجي ثم ذكاء السوق)، وأوضحت نتائج دراسة (فلاق، خرشي، و أحلام، ٢٠١٧) أهمية الذكاء التسويقي في إبراز البعد الاجتماعي للممارسات الاقتصادية والقدرة على اقتناص المناسبة.

٣- الدراسات التي تناولت علاقة إدارة الموارد البشرية الخضراء والذكاء التنافسي:

هدفت دراسة (Okikiola, 2020) إلى توضيح مدى قدرة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق ميزة تنافسية والتي تضمنت الذكاء التكنولوجي، وكانت أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المشاركة الخضراء، التعويضات الخضراء)، وذلك بالتطبيق على عشر شركات تصنيع في ولاية أوجون في نيجيريا، وكانت عينة الدراسة مكونة من ٢٥٠ عامل، تم الاعتماد على قائمة الاستقصاء لجمع البيانات، وتم تحليل البيانات من خلال برنامج (SPSS) الإحصائي، وهو بحث وصفي. وكانت أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن هناك علاقة إيجابية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق مزايا تنافسية حيث الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة التي تقلل التلوث وتساعد في الحفاظ على البيئة.

طريقة كتابة الدراسات السابقة في البحث الأول

أعتمد الباحثين في كتابة الدراسات السابقة في هذا البحث على طريقتين

1- طريقة المقارنات بين الاختلافات والمتشابهات

حيث تعتمد هذه الطريقة في كتابة الدراسات السابقة بكتابة الباحثين ماهي نقاط الاختلاف بين الدراسات وماهي نقاط التشابه بينها أيضا

2- طريقة الكتابة وفقا لمتغير الدراسة

حيث قام الباحثين وفقا لهذه الطريقة بتجزئة الدراسات السابقة الى أجزاء لها عناوين فرعية بحيث يتضمن كل عنوان فرعي متغير دراسة وتحت هذا العنوان الدراسات السابقة لهذا المتغير وفي العنوان الأخير يحاول الباحث وضع الدراسة التي تجمع بين المتغيرات بحيث يندرج تحت العنوان الأخير الدراسة التي تجمع بين المتغيرات

(المتغير مستقل __ إدارة الموارد البشرية الخضراء و المتغير تابع __ الذكاء التنافسي)

دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة: دراسة تطبيقية على العاملين في الجامعات بدولة الإمارات العربية المتحدة

البحث الثاني :

الدراسات السابقة

قام الباحثان بجمع الدراسات السابقة التي وجدا أنها لها علاقة بمشكلاتهم البحثية، وذلك لتوفير الخلفية العلمية والمصادر اللازمة لإجراء دراستهما، حيث ساعدت الدراسات في الكشف عن جذور المشكلة وفهم ما تم بخصوصها في الفترات السابقة، ومن ثم حددوا من الدراسات ما يرى أنها ذات علاقة مباشرة مع مشكلتهما البحثية:

دراسات متعلقة بالإدارة الإلكترونية

دراسة الزغي (2015)، وهدفت إلى توضيح مفهوم الإدارة الإلكترونية وأهميتها ومتطلباتها، وبيان المؤشرات نحو تطبيق الإدارة الإلكترونية في تحسين القرارات الإدارية بالأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث طبقت على الأمانة العامة لمجلس التعاون لدول الخليج العربية، وقد استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة عن سهولة الحصول على الوثائق المهمة عبر تطبيقات الأرشيف الإلكترونية وتطبيقات الإدارة الإلكترونية تعطي قرارات إدارية أفضل من الإدارة التقليدية كما تساهم تطبيقات الإدارة الإلكترونية في تخفيف الجهد المبذول لإنجاز المعاملات وتتوفر كافة المعلومات اللازمة لإدارة القرارات من خلال الربط الشبكي بين الأقسام المختلفة كما تساهم في توفير طرق متنوعة لمتابعة القرارات الإدارية وتساهم في تطور الكفاءات لابتكار القرارات الأكثر شمولاً. وخلصت الدراسة إلى مجموعة توصيات من أهمها ضرورة التأكد من قدرة تطبيقات الإدارة الإلكترونية على مواجهة المشكلات الطارئة بقرارات إدارية فورية وفقاً للمعلومات المتاحة في الأمانة العامة وضرورة التأكد من قدرة تطبيقات الإدارة الإلكترونية على التنبؤ الإلكتروني للقرارات الإدارية المتوقعة في المستقبل.

دراسة (مطر، 2013)، وأشارت لدور تنمية الموارد البشرية في تطبيق الإدارة الإلكترونية: دراسة ميدانية على وزارة الأشغال العامة والإسكان-قطاع غز، وهدفت إلى التعرف على متطلبات الإدارة الإلكترونية في وزارة الأشغال العامة والإسكان في قطاع غز، ودور تنمية الموارد البشرية في التحول إلى تطبيق الإدارة الإلكترونية في وزارة الأشغال العامة والإسكان، وسبل

تنمية الموارد البشرية العاملة في الوزارة في سبيل الوصول إلى تطبيق فعلي للإدارة الإلكترونية، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، معتمداً على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، بالإضافة إلى ذلك فقد تم استخدام المقابلة كأداة لتفسير بعض النتائج، وأظهرت نتائج الدراسة:

- بالرغم من جودة البرامج التدريبية التي يقدمها ديوان الموظفين إلا أنها لا تلمس بشكل مباشر احتياجات تنمية الموارد البشرية في مجال الإدارة الإلكترونية.
- يوجد ضعف في اهتمام الوزارة بتطبيق الإدارة الإلكترونية ولا تقوم بحصر مهارات الموظفين في مجال الإدارة الإلكترونية لعدم تطبيقه فعلياً.
- ضرورة تقييم أداء العاملين في مجال الإدارة الإلكترونية، لأن أهم متطلبات التأهيل والتدريب هو التقييم قبل التدريب.
- خرجت بوجود نقص في متطلبات تطبيق الإدارة الإلكترونية في الوزارة. وخلصت الدراسة إلى جملة توصيات من أهمها: ضرورة تبني الإدارة العليا تطبيق الإدارة الإلكترونية وإعطائها أولوية، وتقديم الدعم الكامل لها، والاستفادة من نظام تقييم الأداء في تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف في مجالات الإدارة الإلكترونية.

دراسة شلحي (2013)، وهدفت إلى التعرف على واقع الإدارة الإلكترونية في الجامعة الإسلامية، وأثرها على التطوير التنظيمي، وذلك من خلال دراسة ثلاثة محاور في التطوير التنظيمي: تطوير الهيكل التنظيمي، وتنمية الموارد البشرية، وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في الجامعة. حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي، وتم تصميم استبانة ومن ثم توزيعها على الطبقين الإداريين العليا والوسطى في الجامعة، وقد استخدمت الباحثة أسلوب الحصر الشامل لمجتمع الدراسة. وأظهرت نتائج الدراسة: وجود إدراك لدى مجتمع الدراسة في الجامعة لمزايا الإدارة الإلكترونية، كما أنهم على معرفة بالتطبيقات الإلكترونية المتوفرة في الجامعة مثل البريد الإلكتروني، بعض العاملين لم يكن لديهم معرفة بتواجد بعض التطبيقات مثل الاجتماع عن بعد، برنامج التعليم الإلكتروني، نظام الشراء الإلكتروني، هناك عقبات حالت دون تطبيق الإدارة الإلكترونية منها نقص الحوافز التشجيعية لتطبيق برامج الإدارة الإلكترونية، ونقص الإمكانيات المادية والفنية والبشرية، تطبيق الإدارة الإلكترونية أدى إلى تطوير الهيكل التنظيمي من خلال التوجه نحو اللامركزية لتقليل عدد المستويات الإدارية، إلا أنه لم تكن هناك مشاركة من قبل العاملين في مجال اتخاذ القرار. وخلصت الدراسة إلى جملة توصيات من أهمها: ضرورة رفع مستوى التوعية الثقافية بأهمية التحول إلى الإدارة الإلكترونية واستعمال أدواتها في العمل اليومي للموظف، والعمل على تعزيز الهيكل التنظيمي الإداري بما يتناسب مع عملية التغيير إلى الإدارة الإلكترونية، وتطوير أنظمة المعلومات الإدارية المحوسبة بحيث تغطي كافة الجوانب الإدارية.

دراسة اشتيوي (2013)، «دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري من وجهة نظر العاملين في جامعة القدس المفتوحة-فرع غزة» وهدفت إلى الكشف عن دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري من وجهة نظر العاملين في جامعة القدس المفتوحة، كما هدفت إلى التعرف على معوقات تطبيق الإدارة الإلكترونية بالجامعة، وبيان الفروق في استجابات عينة الدراسة نحو دور الإدارة الإلكترونية في تفعيل الاتصال الإداري تبعاً لمتغير (العمر، النوع، والمؤهل العلمي، وسنوات الخبرة، والكادر الوظيفي)، حيث استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وطبقت الدراسة على عينة عشوائية بسيطة بنسبة (36.64%) من مجموع العاملين في الجامعة، وقد اعتمد الباحث على الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت نتائج الدراسة قناة الإدارة العليا بتطبيق الإدارة الإلكترونية تطبيقاً جيداً تساهم في التغلب على عامل البُعد الجغرافي وتقلل من تكاليف الاتصال التقليدي وتوصلت الدراسة إلى عدة توصيات من أهمها: العمل على استمرارية تدريب العاملين حتى تتناغم قدراتهم مع استخدام وسائل الاتصال الحديثة وأن تعمل الجامعة على توضيح وتحديد الأنظمة والقوانين الخاصة بالربط والاتصال بين العاملين.

دراسة (بكري، 2012) بعنوان: «دور الإدارة الإلكترونية في تطوير أداء الموظفين: دراسة تطبيقية على موظفي كلية الاقتصاد والإدارة بجامعة الملك عبد العزيز بجدة» وهدفت إلى التعرف على أهمية وجود إدارات إلكترونية بالقطاعات، وعلى مدى تأثيرها على أداء الموظفين، وعلى التعرف على مدى وعي الموظفين بفوائدها ومميزاتها. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: وجود كواد بشرية جيدة في مجتمع الدراسة تجيد استخدام التقنية الحديثة المتطورة ومساهمة الإدارة الإلكترونية في رفع مستوى الأداء وتطوير المهارات لدى الموظفين بشكل فعال

متغير إدارة المعرفة (المتغير المستقل) وعناصر مختارة للميزة التنافسية (المتغير التابع)، بالإضافة للتعرف على دلالة فروق بعض المتغيرات الديموغرافية على تلك العالقة، وتم تصميم الفرضيات في ضوء ذلك، وقد اعتمدت الدراسة في تحقيق أهدافها على **المنهج الوصفي التحليلي**، واستخدمت أسلوب العينة العشوائية الطبقية التي بلغت (285) مفردة، واستخدمت الاستبانة كأداة للدراسة، وتوصلت الدراسة لعدة نتائج أهمها: أن الجامعات تعمل على توفير متطلبات إدارة المعرفة في مجموعة من الأبعاد، كانت على الترتيب: القوى البشرية بنسبة 90.37%، الثقافة التنظيمية 13.27%، تكنولوجيا المعلومات 14.17%، والقيادة التنظيمية 86.39% ووجود علاقة قوية بين متطلبات إدارة المعرفة والميزة التنافسية، وكان من أهم التوصيات: حث إدارة الجامعات على تسهيل التواصل مع الطلبة لتبادل الأفكار للوصول للمعرفة، وأن تقبل النقد البناء للارتقاء بالجامعة وضرورة تقييم الجامعات للظروف المالية للطلبة الآن ذلك سيكسبها ميزة تنافسية سيما وأن ظروف الطلبة صعبة بشكل عام، وأكدت الدراسة في توصياتها ضرورة تأهيل قدرات العاملين وتطويرها، من خلال التنوع في أنظمة التعليم عن طريق دورات تدريبية تراعي انسجام المساقات مع خلق ثقافة الجودة.

دراسة (Yaghoubi, 2014). وأشارت إلى التحقق من العلاقة بين القيادة التحويلية وتعزيز عوامل مشاركة المعرفة، وفي هذه تم اشتقاق نموذج (Nonaka & Takeuchi Model) في مجال مشاركة المعرفة، وقد تكون مجتمع الدارسة من أعضاء الكلية في جامعة زاهدان للعلوم الطبية في إيران البالغ عددهم (382) وتم اختيار (711) مفردة كعينة للدراسة بطريقة العينة العشوائية البسيطة، واستخدمت الاستبانة كأداة لقياس متغيرات الدراسة، وقد أظهرت النتائج: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية موجبة بين القيادة التحويلية واتجاهات أعضاء الكلية حول عوامل التنشئة والتجسيد والضم ولا يوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين القيادة التحويلية والتذويب.

دراسات متعلقة بالعلاقة بين الإدارة الإلكترونية وإدارة المعرفة

دراسة (عبد القادر، 2019)، وهدفت إلى التعرف على واقع تطبيق الإدارة الإلكترونية في مؤسسات الأعمال في القدس، ومعرفة مستوى تطبيق إدارة المعرفة فيها، والتعرف على المعوقات التي تواجه الإدارة الإلكترونية وعلاقتها بإدارة المعرفة في مؤسسات الأعمال في القدس، وتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين في (شركة حمودة، وشركة سجاير القدس، وشركة الحياة سنيرة) وعددهم 325 عاملاً، وتم أخذ عينة عشوائية منهم بلغت (100) فردوزعت عليهم الاستبانة، وتم استعادة (92) استبانة، وتوصلت الورقة البحثية إلى مجموعة نتائج كان أهمها: الإدارة الإلكترونية توفر نظام أرشفة إلكتروني لمختلف الأطراف، وتعمل على توفير البيانات لجميع المستخدمين، وتسهم في الاستغلال الأمثل للموارد المتاحة للمؤسسة. وتعتمد المؤسسة في تخزين المعرفة واسترجاعها على الأرشيف الورقي، وتهتم بتطبيق المعرفة على كل المشكلات لتتمكن من تجاوزها، وتهتم بالحصول على المعرفة المتطورة من المصادر الخارجية. وأهم المعوقات التي تواجهها المؤسسة هي: روتينية الإجراءات الإدارية المتبعة في المؤسسة، وخوف الإدارة من سرقة بعض المعلومات، وندرة الدورات التدريبية في مجالي الإدارة الإلكترونية وإدارة المعرفة، وغموض مفهوم الإدارة الإلكترونية لدى بعض القيادات، والسيطرة المركزية على عملية القرار في الإدارة، والطبيعة البشرية وثقافة الأبواب المغلقة، وصعوبة أرشفة الأعمال التقليدية المتراكمة إلكترونياً، ونقص الكوادر البشرية المتخصصة. وأوصت الدراسة بعدة توصيات منها: ضرورة تقديم حوافز معنوية لتشجيع العاملين على تطبيق الإدارة الإلكترونية، وعقد ورش عمل دورية لتشخيص المعرفة، وإصدار نشرات ودوريات لتوزيع المعرفة، وتطبيق المنظمات للإدارة الإلكترونية في أعمالها، والابتعاد قدر الإمكان عن روتينية الإجراءات الإدارية المتبعة في أعمالها. كما أوصت الورقة البحثية أن تعقد المؤسسات لموظفيها دورات تدريبية في مجالي الإدارة الإلكترونية وإدارة المعرفة، لما لها من دور فعال في تحسين أداء موظفيها وبالتالي تحقيق أهداف المؤسسة بجودة وكفاءة عالية.

دراسة حاكم، والفليت (2016)، وهدفت إلى التعرف على درجة توظيف الإدارة الإلكترونية وأثرها على تطوير إدارة المعرفة لدى مؤسسات التعليم العالي الفلسطينية: دراسة تطبيقية على جامعة الأزهر بغزة، فلسطين، واعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** لملامته للظاهرة محل الدراسة، وقد تم تصميم استبيان مخصص لجمع البيانات من مجتمع الدراسة، واعتمد الباحثان على برنامج SPSS وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجة توظيف الإدارة الإلكترونية وتطوير إدارة المعرفة في جامعة الأزهر، وأوصت الدراسة بضرورة الاهتمام باستمرار توظيف الإدارة الإلكترونية لمتطلباتها لما لها من أثر في تطوير إدارة المعرفة.

وجود علاقة طردية بين استخدام الإدارة الإلكترونية وأداء الموظفين، حيث أنه كلما اتجه الموظفين إلى استخدام الإدارة الإلكترونية كلما تطورت مهاراتهم، وهذا بدوره ساهم في زيادة الإنتاجية وتحسين الأداء.

دراسة أوفاس وأحمد (2102) بعنوان: «العوامل المؤثرة في تبني خدمات الحكومة الإلكترونية في باكستان»، وهدفت إلى التعرف على العوامل التي تؤثر على تبني خدمات الحكومة لتقديم الخدمات الإلكترونية في باكستان، وذلك من منطلق أن توفر الحكومة الإلكترونية فرصاً مختلفة بصورة أكثر فعالية، وتقديم خدمة أفضل للمواطنين خاصة في البلدان النامية، كما هدفت إلى استكشاف التحديات والعوائق التي تواجه تطبيق خدمات الحكومة الإلكترونية من وجهة نظر المستخدم، حيث استخدم الباحث **المنهج الوصفي التحليلي**، واعتمدت الاستبانة كأداة لجمع البيانات من عينة مكونة من (511) من المواطنين في باكستان، وأظهرت نتائج الدراسة وجود مبادرات لتطبيق الحكومة الإلكترونية لتقديم الخدمات التي كانت في السابق صعبة الوصول للمواطنين وبالرغم من مبادرات الحكومة الإلكترونية في البلدان النامية إلا أنها لا تزال في مراحلها الأولى، حيث تواجه مجموعة كبيرة من المعوقات التي تحد من استخدامها وانتشارها مثل العديد من البلدان النامية وهي انخفاض مستوى اعتماد الحكومة الإلكترونية في باكستان ونجاح خدمات الحكومة الإلكترونية يعتمد على الدعم الحكومي، والعوامل التي تؤثر على اعتماد خدمات الحكومة الإلكترونية في باكستان ترتبط بسهولة الاستخدام، والفائدة، والتأثير الاجتماعي، والقضايا التكنولوجية، وخصوصية البيانات، والثقة. وخلصت الدراسة إلى جملة توصيات من أهمها: يجب عمل حملات إعلانية لزيادة وعي المواطنين بالخدمات الإلكترونية المقدمة، وإظهار الفائدة التي ستعود على المواطن من هذه الخدمات.

دراسة (Jervis and Masoodian, 2014). وهدفت إلى التعرف على كيفية الجمع بين الأوراق وبين الوثائق الإلكترونية، ودور الأوراق والوثائق الإلكترونية، وكيفية إدارتها، والمشاكل التي تواجه إدارة الأوراق أو الوثائق الإلكترونية، وقد استخدمت هذه الدراسة **المنهج الوصفي**، بحيث اعتمدت على المقابلات لجمع البيانات من عينة من (14) شخص من 8 مؤسسات في نيوزيلاند، وأظهرت نتائج الدراسة: تتم أرشفة أغلب الأوراق إلكترونياً ويتم الاحتفاظ بالنسخة الأصلية من الأوراق الحساسة مثل العقود، وذلك بسبب عدم وجود القوانين التي تحكم النظام الإلكتروني ويتم حفظ الأوراق كل عام على حدة في ملف واحد ويتم وضع هذا الملف في صندوق خاص عند انتهاء العام. أما الوثائق الإلكترونية يتم التعامل معها وتصنيفها إلكترونياً واستخدام الأوراق يحتاج إلى مجهود ووقت كبير لإدارته عكس الوثائق الإلكترونية والتي يتم التعامل معها إلكترونياً وخلصت الدراسة إلى جملة توصيات من أهمها: يجب العمل على زيادة التكامل بين النظامين الورقي والإلكتروني والعمل على تطوير نظم إلكترونية تدير الوثائق الإلكترونية تكون أكثر فاعلية.

دراسات متعلقة بإدارة المعرفة (المتغير التابع)

دراسة المصري (2015)، وهدفت إلى التعرف على دور القيادة الاستراتيجية في تفعيل عمليات إدارة المعرفة بوزارة الداخلية والأمن الوطني- الشق المدني بقطاع غزة، وتكون مجتمع الدراسة من العاملين في الوظائف فاعتمدت على (رئيس شعبة حتى وكيل وزارة)، ويقدر عددهم (177) موظفاً المسح الشامل لمجتمع الدراسة من جميع العاملين في الوظائف الإشرافية والبالغ عددهم (177) صمم الباحث أداة للدراسة عبارة عن استبانة مكونة من (65) فقرة توزعت على خمسة محاور، واستخدم الباحث **المنهج الوصفي التحليلي**، ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: الدرجة الكلية لاستبانة حول واقع ممارسات القيادة الاستراتيجية بوزن نسبي (45.68%) بينما بلغت الدرجة الكلية حول واقع عمليات إدارة المعرفة بوزن نسبي (15.67%) توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين دور القيادة الاستراتيجية وتفعيل عمليات إدارة المعرفة ويوجد ضعف لدى الوزارة في توفير وسائل تكنولوجية متطورة لتجميع وتوثيق التجارب والخبرات للمساعدة في اكتساب المعرفة وقد خلصت الدراسة إلى العديد من التوصيات منها: تعزيز ممارسات القيادة الاستراتيجية بوزارة الداخلية والأمن الوطني الشق المدني ومكافأة الموظفين ذوي التقديرات العالية في تقويم الأداء السنوي والعمل على تهيئة قادة مستقبليين والعمل على تطوير عمليات إدارة المعرفة.

دراسة عبد الغفور، (2015) بعنوان «متطلبات إدارة المعرفة ودورها في تحقيق الميزة التنافسية في جامعات قطاع غزة»، وهدفت إلى التعرف على الدور الذي يمكن أن تلعبه متطلبات إدارة المعرفة في الجامعات الفلسطينية لخلق ميزة تنافسية لها في قطاع غزة من وجهة نظر الطلبة المتوقع تخرجهم. كما سعت الدراسة للتعرف على العلاقة الارتباطية بين

طريقة كتابة الدراسات السابقة في البحث الثاني

أعتمد الباحثين في كتابة الدراسات السابقة في هذا البحث على أكثر من طريقة:

1- طريقة التسلسل التاريخي

حيث تم ترتيب الدراسات السابقة من الأحدث الى الأقدم

2- طريقة التصنيف بناء على منهجية البحث العلمية

حيث تم تصنيف الدراسات السابقة بناء على المناهج العلمية المستخدمة علما ان جميع الدراسات السابقة في هذه الدراسة استخدمت المنهج الوصفي التحليلي

3- طريقة الكتابة وفقا لمتغير الدراسة

حيث قام الباحثين وفقا لهذه الطريقة بتجزئة الدراسات السابقة الى أجزاء لها عناوين فرعية بحيث يتضمن كل عنوان فرعي متغير دراسة وتحت هذا العنوان الدراسات السابقة لهذا المتغير وفي العنوان الأخير يحاول الباحث وضع الدراسة التي تجمع بين المتغيرات بحيث يندرج تحت العنوان الأخير الدراسة التي تجمع بين المتغيرات (المتغير المستقل: الإدارة الإلكترونية للموارد البشرية و المتغير التابع: إدارة المعرفة

4- طريقة annotated bibliography

حيث قام الباحثين بكتابة اسم الدراسة السابقة وتلخيصها وكتابة النتائج والتوصيات علما انه

تم توضيح التشابه والاختلاف ما بين الدراسات السابقة وبين الدراسة الحديثة التي يقوم بها الباحثين .

روابط الأبحاث :

البحث الثاني

https://www.researchgate.net/publication/358923259_dwr_aladart_alalktrwnyt_fy_tzyz_adart_almrft_drast_ttbyqyt_ly_alamlyn_fy_aljamat_bdwt_alamarat_alrbyt_almthdt

دور الإدارة الإلكترونية في تعزيز إدارة المعرفة:
دراسة تطبيقية على العاملين في الجامعات
بدولة الإمارات العربية المتحدة

البحث الأول

(bing.com) دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الذكاء التنافسي - دراسة ميدانية - بحث

دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الذكاء التنافسي - دراسة ميدانية
The Role of Green Human Resource Management in Achieving
Competitive Intelligence: Field Study