

مهارات بحثية 1 (MGM777)

(التكليف الثامن): عرض الدراسات السابقة

إعداد: تشريك علم الدين عموري

أستاذة المقرر: د. ميرفت محمد

الرقم الجامعي: 243001229

باحث دكتوراة الموارد
البشرية





الدراسة الأولى:

عنوان الدراسة: استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة

التنافسية: دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما

للباحث: محمد بن إبراهيم بن سلمان آل حسن السليطي

المجلة الناشرة: المجلة العربية للإدارة

تاريخ النشر: 2024م

الرابط: https://journals.ekb.eg/article_202950.html



في دراسة (السليطي، 2024) بعنوان (استراتيجيات توظيف الموارد البشرية وأثرها على تحقيق الميزة التنافسية: دراسة تطبيقية على شركة قطر فارما). هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات توظيف الموارد البشرية على تحقيق الميزة التنافسية في شركة قطر فارما القطرية، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي مع تطبيق أسلوب المسح الشامل لمجتمع الدراسة البالغ (300) موظف يعملون في الشركة، حيث تم الحصول على 257 استجابة صالحة للتحليل (نسبة استجابة 85.6%). تم تصميم استبانة إلكترونية كأداة رئيسية لجمع البيانات، تكونت من 63 فقرة موزعة على ثلاثة أقسام: (1) البيانات الديموغرافية، (2) استراتيجيات التوظيف (23 فقرة)، (3) الميزة التنافسية (40 فقرة)، وتم التحقق من صدق الأداة عبر صدق المحكمين (اتفاق 80%) وصدق الاتساق الداخلي باستخدام ارتباط بيرسون، كما تم قياس ثبات الأداة عبر معامل ألفا كرونباخ الذي تراوح بين 0.979 و0.993. وقد تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، حيث استخدم لتنفيذ التحليلات الوصفية واختبارات الانحدار الخطي البسيط لفحص الفرضيات. وأظهرت النتائج وجود أثر ذي دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ لجميع أبعاد استراتيجيات التوظيف الأربعة على تحقيق الميزة التنافسية، مع تفاوت في قوة التأثير حيث جاء التدريب والتعيين في المقدمة. واستخلصت الدراسة أن التوظيف الاستراتيجي يشكل مدخلاً حاسماً لتعزيز القدرة التنافسية في المنظمات الدوائية، مما دفعها إلى التوصية بوضع آليات للتواصل مع الجامعات المحلية لاستقطاب الكفاءات، وإخضاع جميع العاملين لدورات تدريبية بغض النظر عن مستوياتهم، وإشراكهم في عمليات صنع القرار، وإنشاء لجنة توظيف تضم خبراء أكاديميين ومتخصصين في الموارد البشرية.



الدراسة الثانية:
عنوان الدراسة: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر
وتقييم الأداء الأخضر) على استراتيجيات التميز: دراسة ميدانية على شركة سدكو
القبضة في جدة.

للباحثان: دلال محمد الغامدي – لمياء عبد الله سالم بادغيش
المجلة الناشرة: المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات
تاريخ النشر: 2021م

الرابط: <https://www.ijrsp.com/volume/issue-26/3/>

١
في دراسة (الغامدي وبادغيش، 2021) بعنوان (أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (التوظيف الأخضر وتقييم الأداء الأخضر) على استراتيجيات التميز: دراسة ميدانية على شركة سدكو القابضة في جدة).
هدفت الدراسة إلى استكشاف تأثير ممارستين محورتين من ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وهما (التوظيف الأخضر و تقييم الأداء الأخضر) على تعزيز استراتيجيات التميز في المؤسسات الخضراء، مع التطبيق على شركة (سدكو) القابضة في جدة. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي حيث شمل مجتمع الدراسة جميع العاملين في الشركة والبالغ عددهم (64) موظفاً، وتم تطبيق أسلوب المسح الشامل، حيث تم استرداد (50) استبانة صالحة للتحليل (نسبة استجابة 78.1%). اعتمدت الباحثتان على استبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات، تم تكييفها من دراسة سابقة، وتكونت من ثلاثة محاور رئيسية: (1) التوظيف الأخضر (7 فقرات)، (2) تقييم الأداء الأخضر (7 فقرات)، (3) استراتيجيات التميز (7 فقرات). تم التحقق من صدق الأداة من خلال صدق المحكمين و صدق الاتساق الداخلي (معاملات ارتباط بيرسون تراوحت بين 0.840 و 0.945)، كما تم قياس ثبات الأداة باستخدام معامل ألفا كرونباخ الذي تراوح بين (0.663 و 0.789). تم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS، من خلال تطبيق التحليلات الوصفية (ال تكرارات، المتوسطات، الانحراف المعياري)، واختبار معامل ارتباط بيرسون، واختبارات "T" وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لفحص الفروق. أظهرت النتائج وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha \leq 0.05)$ بين كلاً من: الممارسات الخضراء بشكل عام واستراتيجيات التميز (معامل ارتباط 0.686).
ممارسة التوظيف الأخضر واستراتيجيات التميز (معامل ارتباط 0.680).
ممارسة تقييم الأداء الأخضر واستراتيجيات التميز (معامل ارتباط 0.653).
كما لم تظهر النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات أفراد العينة تعزى لمتغيرات (النوع، العمر، سنوات الخدمة) في معظم المحاور، بينما ظهرت فروق تعزى للمؤهل التعليمي في محور استراتيجيات التميز.
واستخلصت الدراسة أن تبني وتطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء، وخاصة التوظيف الأخضر والتقييم الأخضر للأداء، يُعد ركيزة أساسية لبناء وتعزيز استراتيجيات تميز فريدة ومستدامة للمنظمات. مما دفع الباحثتين إلى تقديم مجموعة من التوصيات، أهمها: تعزيز استقطاب الكفاءات ذات الوعي البيئي، ودمج المعايير الخضراء في توصيف الوظائف وعمليات التقييم، ونشر الثقافة الخضراء عبر برامج تدريبية وحوافز، والعمل على جعل مباني المنظمة صديقة للبيئة (كالحصول على شهادة LEED)، وإجراء مزيد من الدراسات لرصد واقع الممارسات الخضراء في المنظمات السعودية والعربية.



Thank You