

## دارسات نقدية ٣

إشراف د: دعاء محمد

إعداد الباحث: رافد بن عبدالله السلوم

الرقم الجامعي: ٢٠٢٢٠٠٥٤٠٠

برنامج دكتوراة إدارة  
العرض السادس



## مقارنة بين رسالتين

الدراسة الأولى: أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية: الدور الوسيط لجودة العلاقات

الاجتماعية في الجامعات في الأردن

الدراسة الثانية: اثر إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء المستدام : الدور المعدل لليقظة الاستراتيجية في

شركات صناعة الادوية الأردنية

المقارنة بين الدراستين وبيان أوجه التشابه والاختلاف بينهما:

هدفت الدراسة الأولى الى بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية وذلك بتوضيح الدور الوسيط لجودة العلاقات الاجتماعية في الجامعات في الأردن بالإضافة الى التعرف على أثر جودة العلاقات الاجتماعية في الميزة التنافسية في الجامعات في الأردن، وكذلك الى توضيح أثر ابعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ( التوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر والتعويضات الخضراء وتقييم الأداء الأخضر ) في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعه ( الجودة والتكلفة والتميز والابتكار) في

الجامعات في الأردن .

[www.midoccean.ae](http://www.midoccean.ae)

- تمثل مجتمع الدراسة في الدراسة الأولى الجامعات الحكومية في الأردن في حين جاء مجتمع الدراسة للرسالة الثانية شركات صناعة الادوية الأردنية .
- في الدراسة الثانية تمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف الى اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها مجتمعة ،وفي تحقيق الأداء المستدام بأبعادها مجتمعة بوجود اليقظة الاستراتيجية بأبعادها مجتمعه متغيرا معدل في شركات صناعة الادوية الأردنية كما تمثلت الابعاد المجتمعة للموارد البشرية الخضراء ( التوظيف الأخضر ، التدريب والتطوير الأخضر ، تقييم الأداء الأخضر ، التعويضات الخضراء) بالإضافة الى ابعاد الأداء المستدام ( الاقتصادية ، البيئية ، والاجتماعية ).

بالنسبة للمنهج التي اتبعته الدراستين: فقد اتبعت الدراسة الأولى المنهج الوصفي التحليلي بطريقة الاستقصاء و اتبعت الدراسة الثانية المنهج الوصفي التحليلي باستخدام الاستبانة كأداة الدراسة ، وعلى ذلك فالدراسة الأولى تتفق مع الدراسة الثانية في المنهج المتبع في كلا الدراستين.

اما بالنسبة لطريقة اختيار العينة في كلا الدراستين: فقد اعتمدت الدراسة الأولى على العينة العشوائية الميسرة بالطريقة القصدية في تنفيذ منهجيات البحث في حين اتبعت الدراسة الثانية العينة القصدية الموجهة في تنفيذ منهجيات الدراسة .

بالنسبة لنقطة النتائج التي خرجت بها الدراستين: فقد خرجت الدراسة الأولى بمجموعة من النتائج من أهمها انه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الميزة التنافسية بأبعادها مجتمعة وذلك في الجامعات في الأردن وكذلك أوضحت الدراسة عدم الاهتمام

الكافي بتطوير جودة العلاقات الاجتماعية بين الموظفين في الجامعات وخاصة فيما يتعلق بالممارسات غير الرسمية فيما بينهما ، وقد اوصت الدراسة بزيادة الاهتمام من الجامعات في الأردن بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق الميزة التنافسية فيها على الصعيدين المحلي والإقليمي وذلك من خلال سياساتها في عمليات التعيين والتدريب والتطوير فيما يتعلق بالقضايا البيئية .

اما بالنسبة للنتائج التي خرجت بها الدراسة الثانية فقد أوضحت الدراسة انه لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى معنوية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها ( التوظيف الأخضر ، التدريب والتطوير الأخضر ، تقييم الأداء الأخضر للمورد البشري ، التعويضات والمكافآت الخضراء ) على الأداء المستدام بأبعاده مجتمعة في شركات صناعة الادوية الأردنية.

بالإضافة الى ذلك فقد أوضحت النتائج تدني مستوى الاهتمام بمفهوم وتطبيقات إدارة الموارد البشرية الخضراء حيث جاءت بمستوى متوسط الأهمية النسبية ولا يتوفر لديها حاليا المعرفة المتكاملة بخصوصية وأهميته في الحفاظ على البيئة.

وقد اوصت الدراسة بأهمية الاخذ بمفهوم بمبادئ وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء باعتبارها من اهم التوجهات الاستراتيجية الحديثة لأهميتها في توفير الحماية البيئية وتحقيق الأداء المستدام.

## أوجه التشابه:

كلا الدراستين تناولتا ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها المختلفة (التوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، التعويضات الخضراء).

كلا الدراستين تتفقان في استخدام المنهج الوصفي التحليلي وأداة الاستبانة، وتناولهما لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، إلا أنهما تختلفان في الأهداف، مجتمع الدراسة، طريقة اختيار العينة، النتائج، والتوصيات. الدراسة الأولى ركزت على الميزة التنافسية في الجامعات، بينما ركزت الدراسة الثانية على الأداء المستدام في شركات الأدوية.

المنهج المتبع: اتبعت الدراستين المنهج الوصفي التحليلي.

استخدمت كلتا الدراستين: الاستبانة كأداة لجمع البيانات

الأبعاد المدروسة: تناولت الدراستين تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، رغم اختلاف الأبعاد

المدروسة (الميزة التنافسية في الدراسة الأولى، والأداء المستدام في الدراسة الثانية).

## أوجه الاختلاف:

### الأهداف:

هدفت الدراسة الأولى: إلى بيان أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية، مع التركيز على الدور الوسيط لجودة العلاقات الاجتماعية.

هدفت الدراسة الثانية: إلى التعرف على أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الأداء المستدام في شركات صناعة الأدوية الأردنية، بوجود اليقظة الاستراتيجية كمتغير معدل.

### مجتمع الدراسة:

الدراسة الأولى: استهدفت الجامعات الحكومية في الأردن.

الدراسة الثانية: استهدفت شركات صناعة الأدوية الأردنية.

## أوجه الاختلاف:

### نتائج الدراسة:

خرجت الدراسة الأولى: بنتائج تفيد بوجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية في الجامعات الأردنية. بينما أوضحت الدراسة الثانية: عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الأداء المستدام في شركات صناعة الأدوية الأردنية.

### طريقة اختيار العينة:

اعتمدت الدراسة الأولى: على العينة العشوائية الميسرة بالطريقة القصدية.

اتبعت الدراسة الثانية: العينة القصدية الموجهة

### التوصيات:

أوصت الدراسة الأولى: بزيادة الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الجامعات الأردنية لتحقيق الميزة التنافسية.

بينما أوصت الدراسة الثانية: بأهمية تبني مبادئ وممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركات صناعة الأدوية الأردنية، مشيرةً إلى تدني مستوى الاهتمام بمفهوم وتطبيقات الإدارة الخضراء.



مجموعة جامعة  
الجميع الذكية  
للتعليم القابضة

MIDOCEAN  
UNIVERSITY



# Thank You

