



جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
دكتوراه الإدارة العامة

مقرر قضايا بحثية (1)

التكليف (الأول)

تقرير تحليلي حول إحدى القضايا البحثية

إعداد الطالبة:

ظي علي القحطاني

2025م

تقرير تحليلي حول إحدى القضايا البحثية

أولاً: بيانات الدراسة موضع التحليل

- عنوان الدراسة: تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية المستدامة.
- المؤلف: د. نجوى منلا.
- المصدر والتاريخ: مجلة جامعة حمص - سلسلة العلوم الاقتصادية والسياحية، 2025.
- الإطار التطبيقي: دراسة ميدانية في شركة أفاميا للصناعات الدوائية في محافظة حماة.
- التوثيق وفق APA: منلا، نجوى. (2025). تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية المستدامة: دراسة ميدانية في شركة أفاميا للصناعات الدوائية في محافظة حماة. مجلة جامعة حمص، 47(3)، 61-82. مسترجع من: <https://journal.homs-univ.edu.sy/index.php/Economy/article/view/7329>

ثانياً: تحليل مكونات الدراسة الأكاديمية

1. تحليل عنوان الدراسة وجاذبيته البحثية

- العنوان "تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية المستدامة" يُعد جذاباً ورائعاً جداً في مجال الإدارة الاستراتيجية.
- **الوضوح:** يحدد بوضوح المتغير المستقل (ممارسات GHRM) بـأبعاده (الاختيار، التدريب، المكافآت) والمتغير التابع (الميزة التنافسية المستدامة).
 - **الأهمية التخصصية:** يُلامس العنوان أحد أبرز محاور التوجهات العالمية المعاصرة في الإدارة وهو دمج الاستدامة في الوظائف التنفيذية (HR)، مما يعزز من قيمته الإضافية في أدبيات الإدارة العامة.

2. تقييم مقدمة الدراسة

المقدمة مُحكمة، حيث تبدأ بربط التطور العالمي نحو التنمية المستدامة بالضرورة الاستراتيجية لاعتماد ممارسات الإدارة الخضراء. وقد نجحت في تحديد الفجوة البحثية المتعلقة بنقص الدراسات التي تتناول العلاقة بين هذه الممارسات والميزة التنافسية في سياق القطاع الصناعي السوري تحديداً.

3. تحديد مشكلة الدراسة وصياغتها البحثية

تتمحور المشكلة حول غياب الوضوح التجريبي لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الميزة التنافسية المستدامة في القطاع الصناعي محل الدراسة. وقد صاغت الباحثة مشكلة الدراسة في تساؤل رئيسي تركز حول تأثير هذه الممارسات وأبعادها على الميزة التنافسية المستدامة، وهو ما ينسجم تماماً مع عنوان الدراسة وأهدافها.

4. أهمية الدراسة وإسهامها في التخصص

- الأهمية النظرية: تُسهم الدراسة في إثراء أدبيات نظرية الموارد القائمة على المزايا الطبيعية (NRBV) من خلال اختبار دور الموارد البشرية الخضراء كمورد فريد يخلق ميزة تنافسية صعبة التقليد.
- الأهمية التطبيقية: تقدم نتائج مباشرة لإدارة الموارد البشرية في الشركة لتوجيه سياسات الاختيار والتدريب نحو الاستدامة، مما يُحسن الأداء البيئي للشركة ويعزز موقعها التنافسي.

5. تحليل أهداف الدراسة والإطار النظري

- الأهداف: الأهداف محددة وقابلة للقياس، إذ تركز على التعرف على واقع ممارسات GHRM، واختبار وجود علاقة ارتباط بينها وبين الميزة التنافسية المستدامة.
- الإطار النظري: اعتمدت الدراسة على الإطار الوصفي الاستنباطي لاختبار فرضيات التأثير. ويُستنتج أن الإطار النظري المفاهيمي يستند ضمناً إلى نظرية الموارد (RBV)،

حيث تُعد ممارسات الموارد البشرية الخضراء كفاءات جوهرية للمؤسسة.

6. منهجية الدراسة ومكوناتها الرئيسية

- **المنهج:** اعتمدت الدراسة على **المنهج الوصفي التحليلي** (المقاربة الاستنباطية)، وهو منهج مناسب لطبيعة دراسات التأثير والارتباط.
 - **العينة والأداة:** تكونت العينة من **70 عاملاً**، وتم جمع البيانات عبر **الاستبيان**، وهي منهجية سليمة ومناسبة للدراسات الكمية في الإدارة.
 - **الأساليب الإحصائية:** تم استخدام **المتوسطات، الانحرافات المعيارية، ومعامل الارتباط** لتحليل البيانات، مما يدعم تقييم واقع الممارسات واختبار العلاقة بين المتغيرات.
-

ثالثاً: النتائج الرئيسية والتوصيات

1. تفسير النتائج وارتباطها

- **النتيجة الرئيسية:** أظهرت الدراسة وجود **علاقة ارتباط جيدة** بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية المستدامة.
 - **النتيجة النقدية:** أشارت النتائج إلى ضعف جوهري يتمثل في **قلة وعي العاملين بالخطوات والاستراتيجيات الواجب اتباعها في التوظيف والتدريب الأخضر**. هذا التباين يُشير إلى أن العلاقة الارتباطية قد تكون متأثرة بضعف التطبيق الفعلي للممارسات على المستوى الجزئي.
-

2. ارتباط النتائج بالتوصيات

- التوصيات جاءت **منطقية وقابلة للتطبيق**، حيث ركزت على معالجة نقطة الضعف المكتشفة:
- **التركيز على التوعية والتدريب:** دعت الباحثة إلى **ضرورة تعريف العاملين بأهمية ممارسات GHRM وتأثيرها الاستراتيجي**، وتوفير **الانسجام** بين هذه الممارسات واستراتيجية الشركة.
-

3. رؤية تطويرية (نظرة مستقبلية)

لزيادة القيمة الأكاديمية للدراسة، يُقترح إجراء الآتي:

- التحليل السببي: استخدام تحليل الانحدار المتعدد أو نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM) بدلاً من الارتباط لإثبات التأثير السببي بين GHRM والميزة التنافسية المستدامة.
- متغيرات التعديل/الوساطة: اختبار دور متغيرات إدارية أخرى، مثل دعم القيادة العليا أو الثقافة التنظيمية الخضراء كعوامل وسيطة أو معدلة لهذا التأثير.

الخاتمة

تُعد هذه الورقة البحثية مساهمة هامة في توجيه الاهتمام الإداري نحو الاستدامة. وقد نجحت في إثبات العلاقة الجيدة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والميزة التنافسية المستدامة في بيئة تطبيقية محددة. وتُشير نتائجها إلى أن التحدي لا يكمن في إطار العمل النظري، بل في التطبيق الفعّال لهذه الممارسات وضمان وعي وتدريب العاملين على تبني السلوكيات الخضراء.
