

دراسات نقدية 2

TASK 2

فوزيه عبدالله الديبان
إدارة أعمال

المهمة الثانية (نقد مقدمة الرسالة): النقد يكون من خلال الاجابة على ما يلي على سبيل المثال لا الحصر

- هل عرف الباحث موضوع الرسالة أو مشكلتها بصورة موجزة في المقدمة؟
- هل جاءت مقدمة الرسالة خالية من المراجع البحثية الموثقة؟
- هل اشتملت المقدمة على مبررات اختيار موضوع الرسالة بشكل عام وذكر اهمية الدراسة ؟
- هل كان هناك تطرق لمشكلة الدراسة في المقدمة؟
- هل كان هناك ذكر لمجتمع الدراسة والمحددات
- متغيرات الدراسة: ويتأكد الناقد فيما إذا عرّف الباحث متغيرات الدراسة أم لا، وإذا قام بضبط هذه المتغيرات والتحكم بها.
- هل تم اعطاء لمحة موجزة عن اهمية الدراسة؟

المعلومات الأساسية الخاصة بالدراسة محل النقد

- العنوان: أثر استراتيجيات ادارة الموارد البشرية الخضراء على ريادة الأعمال دراسة تطبيقية على شركات صناعة الادوية الأردنية.
- المؤلف: رنا خليل التعمري.
- نوع الدراسة: رسالة ماجستير.
- الكلية: كلية الأعمال.
- المصدر: جامعة الإسراء الخاصة.
- تاريخ النشر: 2021.
- رابط الدراسة: <https://search.mandumah.com/Record/1147120>

مقدمة الدراسة محل النقد ..

مقدمة

وصلت مستويات الوعي البيئي والجهود المبذولة لاستدامتها إلى آفاق جديدة. في كل مؤتمر دولي حول البيئة حيث تناقش الدول أرصدة الكربون والاحتباس الحراري العالمي والتغيرات في المناخ، وما ينتج عنها من الزلازل والفيضانات المتكررة والذوبان السريع للأنهار الجليدية وتلاشي بعض الأنواع من الكائنات الحية، مما يجعل من الضروري للغاية أن تعمل منظمات الأعمال بطريقة صديقة للبيئة، حيث إن الشركات والمنظمات منوط بها دور كبير في تحقيق توازن بين النمو الصناعي الذي لا مفر منه والحفاظ على البيئة الطبيعية لتمكينها للأجيال في المستقبل

بدأت المنظمات على مستوى العالم في تبني فلسفات الإدارة الخضراء لتكون مثمرة لتحقيق غاية الحفاظ على البيئة ، ومن هنا جاءت إدارة الموارد البشرية الخضراء لتشجيع الاستخدام المستدام للموارد داخل مؤسسات الأعمال وتعزيز قضية حماية البيئة التي تزيد من معنويات الموظفين ورضاهم. فتقوم إدارة الموارد البشرية الخضراء باستخدام سياسات وفلسفات وممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الاستخدام المستدام لموارد الأعمال وإحباط أي ضرر غير مرغوب فيه ينشأ عن المخاوف البيئية في المنظمات.

ولما كانت إدارة الموارد البشرية الخضراء تعد من المفاهيم الحديثة وغير المعروفة سابقاً، كان لزاماً على المنظمات العمل بمنظور الاداء الابداعي والذي يحتاج بدوره الى الاقتدار المعرفي لحل المشاكل التي يعاني منها عالمنا من زيادة التلوث البيئي والاحتباس الحراري الذي دفع المنظمات والمجتمعات الدولية بتولييه اهميه قصوى لما له من تأثير على البشرية فبدأت بتبني الوسائل والطرق كافة للحد من هذه الازمة البيئية فقد كانت ادارة الموارد البشرية الخضراء منسجمة مع حاجة وروح العصر .

ومن هذا المنطلق جاءت هذه الدراسة لتبني هذا الطرح لما له من اهميه في التحسين من اداء المنظمات وتحقيق توجهاتها الريادية لتحقيق أهدافها وتطوير ادائها بشكل ابتكاري ومبدع.

11

اذ تميل الدراسات الى اعتبار ان الاداء الابتكاري سلوك يرتبط بالافراد العاملين داخل المنظمات ومجموعات العمل فكان هناك العديد من العوامل التي تساهم مساهمة ايجابية في الاداء الابتكاري للعاملين ومنها التوجه بتعليم العاملين القيادة التحولية والكفاءة الذاتية لابتكار العاملين .

- تطرقت هذه الرسالة إلى موضوع الدراسة بشكل موجز من خلال توضيح أن المنظمات بدأت على مستوى العالم في تبني فلسفات الإدارة الخضراء لتكون مثمرة لتحقيق غاية الحفاظ على البيئة، ومن هنا جاءت إدارة الموارد البشرية الخضراء لتشجيع الاستخدام المستدام للموارد داخل مؤسسات الأعمال وتعزيز قضية حماية البيئة التي تزيد من معنويات الموظفين ورضاهم. فتقوم إدارة الموارد البشرية الخضراء باستخدام سياسات وفلسفات وممارسات إدارة الموارد البشرية لتعزيز الاستخدام المستدام لموارد الأعمال وإحباط أي ضرر غير مرغوب فيه ينشأ عن المخاوف البيئية في المنظمات.
- ويؤخذ على كتابة هذه المقدمة أن الباحث لم يستخدم أي من المراجع لتوثيق معلوماته في المقدمة .
- كما يؤخذ عليها أيضاً أنها لم توضح المبررات المختلفة لاختيار الموضوع، ولكن يفهم ذلك بصورة ضمنية من خلال قراءة المقدمة التي توضح أنه من الضروري للغاية أن تعمل منظمات الأعمال بطريقة صديقة للبيئة، حيث أن الشركات والمنظمات منوط بها دور كبير في تحقيق توازن بين النمو الصناعي الذي لا مفر منه والحفاظ على البيئة الطبيعية لتمكينها للأجيال في المستقبل كما يؤخذ على هذه المقدمة أنها لم تتطرق إلى توضيح أهمية الدراسة، وكان من الأولى على الباحثة أن توضح أن أهمية هذه الدراسة تتمثل في قياس أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها على التوجه الريادي في شركات صناعة الأدوية وذلك من وجهة نظر العاملين في كافة المستويات الإدارية .

- كما يؤخذ على هذه المقدمة أنها لم تتطرق إلى متغيرات الدراسة المختلفة، وكان من الأولى على الباحث أن يوضح أن هذه الدراسة سوف تتضمن متغير مستقل يتمثل في استراتيجيات ادارة الموارد البشرية الخضراء ، ومتغير تابع يتمثل في ريادة الأعمال.
 - كما أنها لم تتطرق إلى مشكلة الدراسة ولا لمجتمع الدراسة وهم العاملين بشركات صناعة الأدوية الأردنية .
 - ولم تقدم أي لمحة ولو موجزة عن أهمية هذه الدراسة، وكان من الأولى على الباحثة أن توضح أن نتائج هذه الدراسة تفيد متخذ القرار في شركات صناعة الأدوية الأردنية بما يؤدي الى تحسين واقع استراتيجيات ادارة الموارد البشرية الخضراء ، كما أنها سوف تساهم في إثراء معلومات متخذ القرار في شركات صناعة الأدوية الاردنية وبما يؤدي إلى تحسين واقع التوجه الريادي في شركات صناعة الأدوية الأردنية.
- وعلى الرغم من ذلك، فإنه يمكن القول أن مقدمة هذه الدراسة تميزت بتوضيحها لشخصية الباحثة، فلم تعتمد على الاقتباسات بل اعتمدت على الكتابة بأسلوبها، كما تميزت بالترابط والتسلسل في عرض أفكارها.