

قضايا بحثية 1

Task 1

فوزيه عبدالله الديان
إدارة أعمال

القضية البحثية 1

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

وفاء هنداوي عابدين موسى^١، أ.د. عبد العاطي لاشين منسي^٢، د. عبد الله عبد الله أحمد الطبال^٣

عنوان الدراسة

عنوان القضية البحثية يعد إضافة علمية جديدة في تخصص إدارة الأعمال وتحديدًا في مجال إدارة الموارد البشرية

والقضية البحثية هنا لها متغيرين :

متغير مستقل __ إدارة الموارد البشرية الخضراء

متغير تابع __ الذكاء التنافسي

دراسة ميدانية تم تطبيقها على شركات الأدوية المدرجة في البورصة المصرية .

جدول رقم (١) يوضح شركات الأدوية المقيدة بالبورصة المصرية

م	شركات القطاع العام	شركات القطاع الخاص
١	ممفيس للأدوية	أكتوير فارما
٢	الإسكندرية فارما	سبأ للأدوية
٣	العربية فارما	العاشر من رمضان للمستحضرات الدوائية راميدا
٤	القاهرة فارما	اين سينا فارما
٥	النيل فارما	جلاكسو سيمثكلاين
٦	الصناعات الدوائية إبيكو	مينا فارما للأدوية

المصدر: <https://www.egx.com.eg/ar/listedstocks.aspx>

وفيما يتعلق بالمستخلص فقد تناول جميع الموضوعات التي تناولتها القضية البحثية من

هدف الدراسة ومجتمع الدراسة وإداة جمع البيانات و الأساليب الإحصائية واهم النتائج التي توصلت اليها الدراسة والتوصيات .

والكلمات المفتاحية للدراسة (المتغير المستقل والمتغير التابع والابعاد الفرعية لكل منهم)

إدارة الموارد البشرية الخضراء- الاختيار والتوظيف الأخضر- التدريب والتطوير الأخضر- المشاركة الخضراء- التعويضات الخضراء- الذكاء التنافسي- الذكاء التسويقي- الذكاء التكنولوجي

مقدمة الدراسة

تناولت مقدمة الدراسة الموضوع من العام إلى الخاص بشكل الهرم المقلوب
حيث تناولت

- الفقرة 1- مركز مصر في التنافسية العالمية حسب مؤشر الأداء البيئي والتنمية البشرية والابتكار والمواهب
- الفقرة 2- إبراز دوافع الباحثين لتناول موضوع الدراسة ولأهمية ذلك تقوم الدراسة بمعرفة مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء والذكاء التنافسي في شركات الأدوية في مصر، وهي من أكثر المجالات التي تعتمد على الأبداع والابتكار
- الفقرة 3- المتغير المستقل في الدراسة وهو المورد البشري
- الفقرة 4- المتغير المستقل والمتغير التابع وهو تتنافس المنظمات على جذب المورد البشري باعتباره العامل الرئيسي في زيادة قدرتها التنافسية وتحقيق الذكاء التنافسي
- الفقرة 5- القطاع الذي ستطبق عليه الدراسة وأهميته وتعتبر صناعة الأدوية من أهم ركائز الاقتصاد، حيث زيادة الاستثمار فيه مما يؤدي إلى زيادة النمو الاقتصادي وفرص العمل، ومن ثم زيادة التنافسية في ذلك القطاع
- الفقرة 6- توضيح دور إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (الاختيار والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المشاركة الخضراء، التعويضات الخضراء) في تحقيق الذكاء التنافسي بأبعاده (الذكاء التسويقي، الذكاء التكنولوجي) بالتطبيق على قطاع الأدوية في مصر .

مشكلة الدراسة

تم صياغة مشكلة الدراسة في صورة تساؤل عام بعد تقديم الباحثين لمجموعة من المؤشرات والاحصائيات التي تبين وجود مشكلة بحثية وقد كانت المشكلة الرئيسية

ما هو دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر؟ وهنا تم صياغة عنوان البحث الى مشكلة بحثية

وتم صياغة أسئلة فرعية من خلال ابعاد الدراسة الفرعية

- 1- هل هناك علاقة بين الاختيار والتوظيف الأخضر وتحقيق الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر؟
- 2- ما هو أثر التعويضات الخضراء في تحقيق الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر؟ .
- 3- هل هناك علاقة بين التدريب والتطوير الأخضر وتحقيق الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر؟
- 4- هل هناك علاقة بين المشاركة الخضراء وتحقيق الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر؟
- 5- ما هو مستوى الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر؟

أهمية الدراسة

الأهمية بالنسبة للباحثة: يعتبر البحث بمثابة إسهام في إثراء فكر الباحثة وزيادة معرفتها بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق الذكاء التنافسي بشركات الأدوية المصرية

الأهمية بالنسبة للعلم: أن موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء لم يلق اهتماما كبيرا في المكتبة العربية سواء من الناحية النظرية أو العلمية، والذي يعتبر من الموضوعات الهامة التي ظهرت على الساحة العلمية ويعتبر إضافة للمعرفة في هذا المجال، ويعتبر مرجع للباحثين في مجال الموارد البشرية بشكل خاص، وتظهر أهمية البحث في تسليط الضوء على مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (الاختيار والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المشاركة الخضراء، التعويضات الخضراء) وقدرتها في تحقيق الذكاء التنافسي في شركات الأدوية المصرية.

الأهمية بالنسبة للمجتمع: المنظمات المصرية بحاجة إلى إطار عملي لإلمام بعوامل إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تساعد المديرين للاهتمام بالبيئة مع اهتمام الدولة بالبيئة وذلك ضمن برنامج التنمية المستدامة 2030 لمصر والذي يتضمن الاهتمام بالبيئة وتعزيز المسؤولية الاجتماعية نحو المجتمع والبيئة والتي تمكن المنظمات من تحقيق الذكاء التنافسي ومن ثم تحسين مستواها التنافسي، حيث تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء أحدث الأساليب المستخدمة لتحسين اداء المورد البشري للحفاظ على البيئة مما يساعد شركات الأدوية في مصر على زيادة تنافسيتها والنمو والتقدم.

أهداف الدراسة

- 1- معرفة تأثير استخدام إدارة الموارد البشرية الخضراء على الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر، مما يساعد في رفع مستوى الأداء والمؤشرات العالمية.
 - 2- التعرف على مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاختيار والتوظيف الأخضر، التعويضات الخضراء، التدريب والتطوير الأخضر والمشاركة الخضراء) في قطاع الأدوية في مصر، لتحديد مستوى التطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء وإلى أي مدى يتم الاعتماد عليها.
 - 3- معرفة مدى قدرة إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر، مما يساعد في رفع مستوى الأداء والمؤشرات العالمية.
 - 4- تحديد مستوي الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر، للتعرف على مدى تطبيق الذكاء التنافسي وإلى أي حد يتم تطبيقه
 - 5- تقديم مجموعة من التوصيات والمقترحات التي تفيد إدارة الشركات محل الدراسة في كيفية ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء، لكي يتمكنوا من تطبيقها بشكل فعال
- (الهدف الخامس هدف من الجيد اضافته في جميع الأبحاث حيث يعتبر كما ذكرت أستاذة المقرر هدف دبلوماسي)

مفاهيم وتعريفات الدراسة

1- مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء

حيث اضافت الباحثة تعريف لإدارة الموارد البشرية من وجهة نظرها

2- أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء

الاختيار والتوظيف الأخضر

التدريب والتطوير الأخضر

المشاركة الخضراء

التعويضات الخضراء

3- مفهوم الذكاء التنافسي

وابعاده الذكاء التسويقي والذكاء الاجتماعي

الدراسات السابقة

الدراسات السابقة لإدارة الموارد البشرية الخضراء (المتغير المستقل)

الدراسات السابقة للذكاء التنافسي (المتغير التابع)

الدراسات التي تناولت علاقة إدارة الموارد البشرية الخضراء والذكاء التنافسي

وبعد استعراض الدراسات السابقة يستطيع الباحث من تحديد الفجوة البحثية وهي

وجود حاجة إلى مزيد من الأبحاث لدراسة وتحليل دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق الذكاء التنافسي، حيث لم يتطرق أي من الدراسات السابقة لهذا الموضوع بشكل كاف

على حد علم الباحثة، ويتم في الدراسة الحالية دراسة المتغيرات التالية لمفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاختيار والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المشاركة

الخضراء، التعويضات الخضراء)، والمتغيرات التالية لمفهوم الذكاء التنافسي (الذكاء التسويقي، الذكاء التكنولوجي)

فرضيات الدراسة

يقوم البحث على اختبار صحة الفروض التالية:

الفرض الأول: توجد علاقة تأثير بين إدارة الموارد البشرية الخضراء وابعادها (الاختيار والتوظيف الاخضر، التدريب والتطوير الاخضر، المشاركة الخضراء، التعويضات الخضراء) وتحقيق الذكاء التنافسي وابعاده (الذكاء التسويقي، الذكاء التكنولوجي) بالتطبيق على قطاع الأدوية المصري.

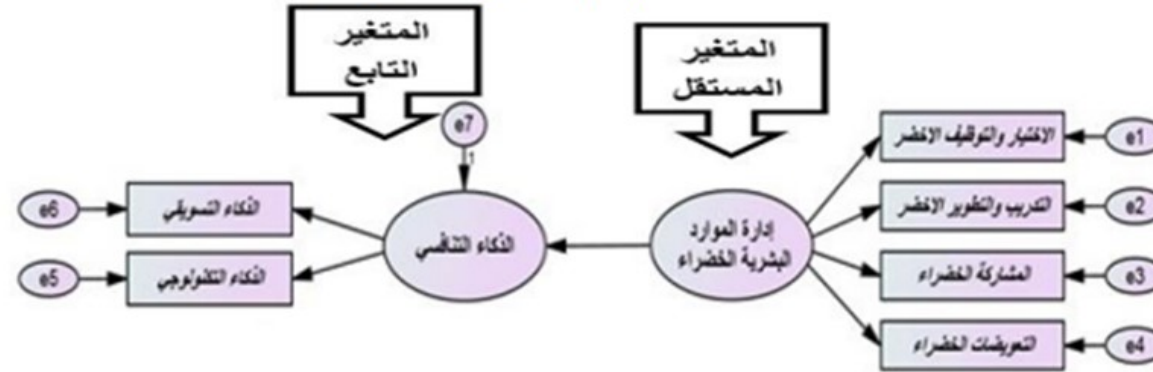
ويتفرع من هذا الفرض الفروض الفرعية التالية:

- ١) هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للاختيار والتوظيف الأخضر كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على أبعاد الذكاء التنافسي (الذكاء التسويقي والذكاء التكنولوجي) في قطاع الأدوية في مصر.
- ٢) هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتدريب والتطوير الأخضر كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على أبعاد الذكاء التنافسي (الذكاء التسويقي والذكاء التكنولوجي) في قطاع الأدوية في مصر.
- ٣) هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للمشاركة الخضراء كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على أبعاد الذكاء التنافسي (الذكاء التسويقي والذكاء التكنولوجي) في قطاع الأدوية في مصر.
- ٤) هناك علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية للتعويضات الخضراء كأحد أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على أبعاد الذكاء التنافسي (الذكاء التسويقي والذكاء التكنولوجي) في قطاع الأدوية في مصر.

الفرض الثاني: تتباين الأهمية النسبية لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء في تأثيرها على الذكاء التنافسي في قطاع الأدوية في مصر.

نموذج الدراسة

شكل (٢) النموذج المقترح للدراسة



المصدر: من إعداد الباحثة

منهجية الدراسة

تعتمد الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي القائم على تفسير الوضع القائم للظاهرة أو المشكلة من خلال تحديد ظروفها وأبعادها وتوصيف العلاقات بينها بهدف الانتهاء إلى وصف علمي دقيق ومتكامل للظاهرة أو المشكلة كماّما يشمل تحليل البني يقوم على الحقائق المرتبطة بها حيث ال يقتصر هذا المنهج على عملية وصف الظاهرة وإنما يشمل تحليل البيانات وقياسها وتفسيرها والتوصل إلى توصيف دقيق للظاهرة أو المشكلة ونتائجها، وقد اعتمدت الباحثة في جمع البيانات على قائمة الاستقصاء وتحليل البيانات باستخدام برنامج

(AMOS,v.22,) و (SPSS/PC,v.22,)

التحليل الأحصائي

تم تطبيق الحصر الشامل لشركات الأدوية المقيمة في البورصة المصرية وعددها 12 شركة اعتمدت الباحثة على قوائم الاستقصاء في جمع البيانات الأولية، وتحتوى قائمة الاستقصاء على مجموعة أسئلة لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء (المتغير المستقل) وبالنسبة أبعاد الذكاء التنافسي تم الاعتماد على مقياس (Soumeya & Ismail, 2019) .

تم الاستعانة بالأساليب الإحصائية التالية نظرا لتوافقها مع طبيعة بيانات الدراسة وهي

- 1-حساب أهم مقاييس النزعة المركزية (المتوسط الحسابي، الانحرافات المعيارية) وذلك إجراء الإحصاءات الوصفية لمتغيرات الدراسة
- 2-التحليل العاملي التوكيدي للتحقق من الصدق البنائي للمقاييس
- 3- معامل الارتباط ألفا ويتم استخدامه لتقييم ثبات ومدى اعتمادية أو مصداقية المقاييس المستخدمة في الدراسة
- 4 -تحليل المسار وتحديد لاختبار فروض الدراسة والتحقق من وجود علاقة معنوية بين أبعاد المتغير المستقل والتابع

مناقشة النتائج والتوصيات

١- نتائج الدراسة:

❖ أثبتت الدراسة وجود علاقة طردية ومعنوية قوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاختيار والتوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، المشاركة الخضراء، التعويضات الخضراء) والكفاءة التنافسية بأبعاده (الكفاءة التسويقي، الكفاءة التكنولوجي)، وبالتالي فإن إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير إيجابي في تحقيق الكفاءة التنافسي، حيث القدرة على فهم البيئة المحيطة واستغلال الفرص وتقليل التهديدات التي يمكن أن تتعرض لها المنظمة و تحقيق ميزة تنافسية من خلال تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة في اختيار الأفراد الذين لديهم اهتمام بالبيئة، التدريب والتطوير المستمر، المشاركة الفعالة بين العاملين، وجود نظام مكافآت فعال، وضوح رؤية وأهداف المنظمة للعاملين.

❖ اتفقت نتائج الدراسة الحالية مع دراسة (Okikiola, 2020) على وجود علاقة تأثير ذو دلالة معنوية لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها (الاختيار والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المشاركة الخضراء، التعويضات الخضراء) على الكفاءة التكنولوجي، حيث الاعتماد على التكنولوجيا المتقدمة التي تقلل التلوث وتساعد في الحفاظ على البيئة وزيادة التنمية والتنافسية، على الرغم من اختلاف نطاق التطبيق فقد طبقت الدراسة الحالية على شركات الأدوية المقيدة في البورصة المصرية، ولكن طبقت الدراسة الأخرى على عشر شركات تصنيع في ولاية أوجون في نيجيريا.

❖ وتلاحظ الباحثة أنه يمكن ترتيب أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء من حيث درجة التأثير عليها على النحو التالي الاختيار والتوظيف الأخضر (Estimate= 31.54) ، المشاركة الخضراء (Estimate= 13.29)، التدريب والتطوير الأخضر (Estimate= 1.00)، التعويضات الخضراء (Estimate=39)، ولذلك تعتبر أكثر الأبعاد تأثيراً في إدارة الموارد البشرية الخضراء هو الاختيار والتوظيف الأخضر وأقلهم تأثيراً هو التعويضات الخضراء، وقد يرجع ذلك من وجهة نظر الباحثة إلى أن الشخص الذي لديه اهتمام ووعي بالبيئة فهو لديه الدافع الداخلي للحفاظ عليها ولا يحتاج إلى المكافآت للحفاظ على البيئة، ولذلك فإن الاختيار والتوظيف الأخضر هو أولى وأهم الأبعاد حيث الاعتماد عند الاختيار والتوظيف على الأفراد الذين لديهم اهتمام ووعي اتجاه البيئة وأن تقوم الشركات بإظهار الاهتمام البيئي لديها من خلال المقابلات الإلكترونية والاعتماد على التكنولوجيا أكثر من الورقات.

❖ ويمكن ترتيب أبعاد الكفاءة التنافسي من حيث درجة التأثير عليها كالتالي الكفاءة التكنولوجي (Estimate=2.57) ، الكفاءة التسويقي (Estimate=1.00) ، ولذلك يعتبر الكفاءة التكنولوجي أكثر تأثيراً في الكفاءة التنافسي وذلك لاهتمام شركات الأدوية بالتكنولوجيا المتقدمة والتي تساعدهم على تحقيق أفضل خدمة والتوصل إلى العلاج

213

المناسب للأمراض المختلفة والفيروسات كجائحة كورونا، وأقلهم تأثيراً هو الكفاءة التسويقي لإن شركات الأدوية لا تعتمد على تسويق الدواء بالشكل كبير مثل الاعتماد على التكنولوجيا التي تعتبر الأساس لديهم لإنتاج الأدوية.

❖ اختلفت الدراسة الحالية مع نتائج دراسة (إسماعيل و البردان، ٢٠١٨) و (Shalaka & Goud, 2022) فإن بعد الاختيار والتوظيف الأخضر يأتي في المرتبة الأولى على عكس دراسة (إسماعيل و البردان، ٢٠١٨) و (Shalaka & Goud, 2022) جاء في المرتبة الثالثة.

❖ اختلفت الدراسة الحالية مع دراسة (إسماعيل و البردان، ٢٠١٨) و (Shalaka & Goud, 2022) بأن بعد التدريب والتطوير الأخضر جاء في المرتبة الثالثة، بينما دراسة (Shalaka & Goud, 2022) و (إسماعيل و البردان، ٢٠١٨) جاء في المرتبة الثانية.

❖ كما يتضح من بيانات الإحصاء الوصفي اتجاه رأى المستقصي منهم نحو الموافقة على عبارات الأبعاد لإدارة الموارد البشرية الخضراء مما يدل على تطبيق الشركات لها والإدراك بأهميتها وضرورة الاعتماد على المورد البشري للحفاظ على البيئة وتحقيق أهدافها البيئية، وكذلك بالنسبة لأبعاد الكفاءة التنافسي مما يدل إدراك الشركات لأهميته وضرورة تطبيقه، ويظهر انخفاض التشتت في استجابات المستقصي منهم.

- توصيات الدراسة:

بناءً على ما توصلت اليه الدراسة، يمكن تقديم مجموعة من التوصيات من خلال الجدول التالي:

م	النتيجة	التوصية	آلية التنفيذ	جهة التنفيذ	المدي الزمني
١	توصلت الدراسة إلى توافر أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء محل الدراسة (الاختيار والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المشاركة الخضراء) في التعويضات الخضراء في شركات الأدوية المقيدة في البورصة المصرية.	١) ضرورة اهتمام القيادات الإدارية في الشركات بالقضايا البيئية، وذلك من خلال إدارة الموارد البشرية الخضراء والتي تحقق المسؤولية الاجتماعية وكذلك الاستدامة من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء التي تساعد نحو التحول الأخضر والعمل في بيئة نظيفة كالاقتصاد على تكنولوجيا المعلومات مما يساعد على تقليل استخدام الأوراق وإعادة التدوير.	تنظيم ندوات لتوعية العاملين اتجاه البيئة، بالإضافة إلى التدريبات المتطورة التي تساعدهم لأداء أعمالهم بطريقة خضراء.	إدارة الموارد البشرية بشركات الأدوية المقيدة في البورصة المصرية.	بصفه دورية ومستمرة.

214

٢	دمج الأهداف البيئية إلى إستراتيجية الشركات مما يشجع ويساعد على التطبيق والمشاركة الفعالة لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء.	٢٣	إدراك أهمية الحفاظ على البيئة للإدارة والعاملين.				
٣	أثبتت الدراسة وجود علاقة تأثير طردية ومعنوية قوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء (الاختبار والتوظيف الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، المشاركة الخضراء، التعويضات الخضراء) التنافسي (الكفاءة التنافسية) والكفاءة التكنولوجية في شركات الأدوية المقيدة في البورصة المصرية.	١	ضرورة تصميم سياسات تساعد في تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحقيق الأهداف البيئية.	٢	توفير بيئة عمل تساعد على الإبداع والابتكار نحو الحفاظ على البيئة.	٣	حجب الاهتمام باختيار الموظفين الذين لديهم اهتمام بيئي ووعي بأهمية البيئة مما يساعد الشركات في تحقيق أهدافها البيئية.
٤	تشجيع العاملين على إبداء آرائهم مما يزيد التعاون وروح التفاهل وتطوير قدراتهم الإبداعية نحو الحفاظ على البيئة.	٤	ضرورة توفير أحدث برامج التدريب والتطوير مما يساعد على نقل مهاراتهم ونقل الخبرات فيما بينهم.	٦	حجب حرص المنظمة على تشجيع العاملين سواء مادياً أو معنوياً للاستفادة من قدراتهم الإبداعية من أجل الحفاظ على البيئة وتحقيق ميزة تنافسية.	٧	حجب مشاركة الشركات في زيادة الوعي لدى المجتمع نحو البيئة وكيفية المحافظة عليها مما يساعدها في تحقيق المسؤولية الاجتماعية.
٥	مشاركة العاملين في إبداء المقترحات البيئية مما يزيد الوعي لديهم والابتكار.	٢٣	إدراك أهمية الحفاظ على البيئة للإدارة والعاملين.				
٦	التدريب والتطوير المستمر.	٢٣	إدراك أهمية الحفاظ على البيئة للإدارة والعاملين.				
٧	استخدام التكنولوجيا المتقدمة للحفاظ على البيئة.	٢٣	إدراك أهمية الحفاظ على البيئة للإدارة والعاملين.				
٨	الإدارة العليا بشركات الأدوية المقيدة في البورصة المصرية.	٢٣	إدراك أهمية الحفاظ على البيئة للإدارة والعاملين.				
٩	بصفه دورية ومستمرة.	٢٣	إدراك أهمية الحفاظ على البيئة للإدارة والعاملين.				

المصدر : من إعداد الباحثة.