

قضايا بحثية 2

TASK 2

فوزيه عبدالله الديان
إدارة أعمال

تطوير الإطار النظري

الوصف: في هذه المهمة، سيقوم الطالب بتقييم رسالة ماجستير وتقييم الإطار النظري للموضوع المختار، مع استعراض الأدبيات السابقة ذات الصلة.
طريقة التقييم:

4 درجات: شمولية الأدبيات المستعرضة.

3 درجات: ترابط الأفكار.

3 درجات: استخدام مصادر موثوقة

المعلومات الأساسية للقضية البحثية :

- 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>

الفصل الثاني

الاطار النظري والدراسات السابقة

- تهدف الدراسة الحالية إلى استكشاف أثر تطبيق ادارة الموارد البشرية الخضراء في التوجه الريادي لدى العاملين في شركات الأدوية الأردنية

- الفصل الثاني من الدراسة يتألف من قسمين ..

يتناول **القسم الأول** الإطار النظري الخاص بإدارة الموارد البشرية الخضراء والتوجه الريادي

أما **القسم الثاني** فيتضمن مجموعة من الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع الدراسة، سواء كانت محلية أم أجنبية، كما يتضمن الفصل توضيح أهم ما يميز الدراسة الحالية مقارنة بالدراسات السابقة.

(2-2) الاطار النظري للدراسة

(1-2-2) إدارة الموارد البشرية الخضراء

بدأ الفصل بالحديث عن إدارة الموارد البشرية الخضراء، من حيث المفهوم والأهمية واستراتيجياتها المختلفة، والمسؤولية الاجتماعية لها، حيث يوضح هذا المحور أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تتضمن تكاملاً لأهداف الإدارة البيئية للشركة مع عمليات الموارد البشرية الخاصة بالتوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وإدارة الأداء والتقييم، بالإضافة الى المكافآت والحوافز وكافة أنشطة ادارة الموارد البشرية، وتلعب إدارة الموارد البشرية الخضراء دوراً هاماً في الصناعة لتعزيز القضايا المتعلقة بالبيئة. إذ يجب على المنظمات صياغة سياسات وممارسات الموارد البشرية، وتدريب الأفراد لزيادة الوعي بالبيئة، وتنفيذ القوانين المتعلقة بحماية البيئة. وقد تساعد إدارة الموارد البشرية الخضراء أيضاً أصحاب العمل والمصنعين في بناء صورة لمؤسساتهم من حيث الدعاية التسويقية للمنتجات أو الخدمات، ويتضح من خلال هذا الفصل أن الفرق بين ممارسة الموارد البشرية الخضراء والمسؤولية المجتمعية يكمن في أن المسؤولية المجتمعية تنحصر في إقامة البرامج الداعمة مادياً ومعنوياً للمشاريع المجتمعية، في حين أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تدخل في أنظمة عمل المؤسسة كلياً لتتدخل في التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير وتقييم الأداء فضلاً عن وضع قوانين إدارية جديدة تتماشى مع أهداف الإدارة الخضراء.

(2-2-2) الريادة المفهوم والاهمية والنظريات

ثم ينتقل الفصل للحديث عن الريادة المفهوم والأهمية والنظريات، ويوضح هذا المحور أن الريادة هي مجموع الإجراءات اللازمة لإيجاد شيء مختلف ذي قيمة من خلال تكريس الوقت والجهد اللازمين لذلك، مع الأخذ بعين الاعتبار المخاطرة المصاحبة لذلك، وللحصول على مكتسبات مادية أو تحقيق الرضا الفردي، بهدف الوصول إلى منظمة قادرة على دعم الابتكار بشكل نظامي ومستمر، كما يعتبر النشاط الريادي آلية تغيير وتطوير وتجديد استراتيجي، يعد أحد مدخلات عملية اتخاذ القرار المتعلق بالاستعمال الأفضل للموارد المتاحة للوصول إلى إطلاق المنتج أو الخدمة الجديدة، وكذلك الوصول إلى تطوير طرق وأساليب جديدة للعمليات، كما أن النشاط الريادي يستعمل أساسيات الإدارة في الوقت الذي يتم فيه تحديد نمط السلوك الريادي، إذ يتحدى البيروقراطية ويشجع على الإبداع.

(2-3) الدراسات السابقة :
أولاً: الدراسات العربية :

ثانياً: الدراسات الأجنبية:

وتضمن هذا الفصل العديد من الدراسات السابقة المرتبطة بموضوع الدراسة، وذلك مثل دراسة الياور (2019) التي أوضحت أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوكيات الأداء الابتكاري في مصانع الألبان الأردنية، ودراسة أبي سليم (2019) التي هدفت إلى التعرف على أثر تعزيز ريادة الأعمال على التنمية الاقتصادية إذ أن ريادة الأعمال أصبحت تشكل أحد الموضوعات حديثة النشأة خصوصاً وأن التعليم العالي يعمل على نشر ثقافة ريادة الأعمال لكي يساهم في الحد من الفقر والبطالة، وتضمنت دراسات أجنبية مثل دراسة (Kraus, 2018) التي أوضحت أن ريادة الأعمال الرقمية ذات أهمية عالية حيث أن التطورات التكنولوجية والتقدم في البنية التحتية تخلق فرصاً مختلفة لرواد الأعمال.

وكان رأي الفلاسفة القدامى في اليونان (أفلاطون-أرسطو) أن الذ
ومحكومين (عبد الحميد، 1983) وقال توماس كارليل (1881-1795) أر
لأنهم يخلقون أشكالاً جديدة للحياة وأن الإنجازات المتحققة في المجتمع

عملية ينتج عنها عمل جديد، ويرضي الجماعة وتقبله على أنه مفيد. (Stein, 1995)

وبناء على ما تم توضيحه في تقييم هذا الفصل من إطار نظري ودراسات سابقة .

فإنه يؤخذ على [الإطار النظري](#) استخدام العديد من المراجع القديمة، وذلك مثل (عبد الحميد، 1983)، وأيضاً (Stein, 1995)، وبالرغم من استخدام بعض المراجع القديمة إلا أن الإطار النظري قد يتميز بقوة متنه ومحتواه، وقد تميز أيضاً بالشمولية والوضوح في تناوله لمتغيرات الدراسة المختلفة المتمثلة في ادارة الموارد البشرية الخضراء، والتوجه الريادي، وهناك ترابط في أفكاره من حيث بدايته بالمفهوم ثم الأهمية ثم الأبعاد

وفيما يخص [الدراسات السابقة](#) للدراسة، فقد تميزت هذه الدراسة عن الدراسات السابقة بأنها أجريت في قطاع شركات الأدوية التي يعتبر من أهم القطاعات السلعية في الأردن، كما تميزت في أنها جمعت العديد من أنشطة إدارة الموارد البشرية الخضراء، في حين اقتصرت الدراسات السابقة على متغير واحد أو اثنين، ومن الأمور الأخرى التي ميزت هذه الدراسة أنها انفردت عن مثيلاتها بأنها جمعت بين أنشطة الموارد البشرية الخضراء والتوجه الريادي الذي اشتمل على أربعة أبعاد تمثلت في الإبداع والابتكار وتحمل المخاطر والاستباقية.