

قضايا بحثية ٢

## القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية

إعداد الباحثة الدكتورة  
هيا عبد الرحمن الشيبه  
إشراف الدكتورة  
تمارا عادل



المطلوب :-

دراسة وتحليل إحدى الدراسات الحديثة في مجال البحث من حيث  
المنهجية المستخدمة والنتائج المتوصل إليها

## تحليل دراسة بعنوان

القيادة الخضراء ودورها في ادارة الموارد البشرية المستدامة دراسة  
استطلاعية لآراء عينة من القيادات الادارية في جامعة كركوك

المؤلفان : اسو محمد لطيف صالح و وسام سامي جبار تاريخ النشر ٢٠٢١

## 1

تهدف هذه الدراسة إلى تحليل وبلورة الإطار المفاهيمي للقيادة الخضراء ودورها في إدارة الموارد البشرية المستدامة لمنظمات الأعمال، وذلك عبر مواءمة تلك الممارسات للقيادة الخضراء وابعاد إدارة الموارد البشرية المستدامة في البيئية المنظمة. وتستمد الدراسة أهميتها بشكل أساسي من كونها من الدراسات الحديثة التي جمعت بين القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية المستدامة وبشكل يحقق المواءمة بين البعد البيئي والأقتصادي لمشكلة الدراسة والذي يعتبر هدفا جوهريا لمنظمات الأعمال. وقد اعتمدت منهجية الدراسة على دراسة استطالعية لآراء عينة من القيادات لادارية في جامعة كركوك، حيث وزعت ( ٤٠ ) استمارة على القيادات الادارية في الجامعة، وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج والتوصيات اهمها: ان القيادة الخضراء تحقق دورا مهما في ادارتها الجامعية بما يضمن استدامة مواردها البشرية والقدرة على تحقيق توجهاتها وتطلعاتها المستقبلية وضرورة اعتماد ادارة الجامعة على برامج تدريبية وتطويرية للقيادة الخضراء وبما يهدف الى زيادة التطوير والابتكار وهذا ما يسهم باكتساب معارف وخبرات تراكمية لدى القيادات .

## 2

## تحليل المنهجية

تم الاعتماد على المنهج الوصفي في تحديد الاطار النظري العام ، وذلك من خلال الاستعانة با لاطاريح والرسائل الجامعية والدوريات والكتب ذات الصلة بموضوع الدراسة. فيما تم الاعتماد على المنهج التحليلي في تحليل نتائج الدراسة الميدانية التي تكون على عينة الدراسة

تمثل حدود الدراسة بما يأتي:

١. الحدود المكانية: انحصرت الحدود المكانية للدراسة في القيادات الإدارية لعدد من الكليات في جامعة كركوك.
٢. الحدود البشرية: تم اختيار مجموعة من القيادات الإدارية كعينة الدراسة الإحصائية.

## النتائج الرئيسية وكيف ارتبطت بالأهداف والفرضيات البحثية

### النتائج الأولية :

- ١- زيادة الوعي بأهمية القيادة الخضراء: يمكن أن يكون القادة الإداريين على دراية كبيرة لأهمية القيادة الخضراء وكيفية تأثيرها على استدامة الموارد البشرية في المؤسسات.
- ٢- ازدياد تبني الممارسات الخضراء: يمكن توقع زيادة في تبني الممارسات الخضراء من قبل القادة الإداريين، مثل تطبيق استراتيجيات توجيهية للموارد البشرية تهدف إلى الاستدامة.
- ٣- تأثير القيادة الخضراء على الموارد البشرية: يمكن توقع أن تؤثر القيادة الخضراء بشكل إيجابي على موارد المؤسسة البشرية، مثل زيادة التزام الموظفين ورضاهم عن العمل.
- ٤- تحديات التنفيذ: قد توجد تحديات في تنفيذ ممارسات القيادة الخضراء، مثل نقص الموارد المالية أو المقاومة الثقافية داخل المؤسسة.
- ٥- الحاجة إلى التعلم والتطوير المستمر: من المتوقع أن تظهر النتائج الأولية حاجة القادة الإداريين إلى التعلم والتطوير المستمر لتطبيق ممارسات القيادة الخضراء بفعالية.

### النتائج الملموسة :

- ١- يمكن أن تشمل النتائج الملموسة تغييرات في سلوكيات القادة الإداريين نحو ممارسات القيادة الخضراء.
- ٢- قد تشير النتائج أيضاً إلى تحسن في أداء المؤسسة، مثل زيادة في كفاءة العمل أو تقليل في تكاليف الطاقة والموارد.
- ٣- يمكن أن تظهر النتائج تأثيراً إيجابياً على رضا الموظفين واستمراريتهم في العمل.
- ٤- قد تسهم النتائج في توجيه السياسات واتخاذ القرارات المستقبلية في المؤسسة، مثل تحديث السياسات الداخلية لتعزيز ممارسات القيادة الخضراء.

## 4

## النتائج الرئيسية وكيف ارتبطت بالأهداف والفرضيات البحثية

كيف ارتبطت الأهداف البحثية التي يمكن العمل عليها بالفرضيات البحثية :

- ١- فهم التحديات والفجوات: تحديد التحديات والفجوات التي تواجه تبني ممارسات القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية المستدامة في المؤسسات، وفهم أسبابها وآليات تأثيرها.
- ٢- تحليل الممارسات الحالية: دراسة الممارسات الحالية للقيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية في مؤسسات مختلفة، وتقييم فعاليتها ومدى توافقها مع مبادئ الاستدامة.
- ٣- تحديد العوامل المؤثرة: في تبني ممارسات القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية المستدامة، بما في ذلك العوامل التنظيمية والثقافية والاقتصادية والقانونية التكنولوجية .
- ٤- تطوير إطار مفاهيمي: وضع إطار مفاهيمي يساعد في فهم أفضل لمفهوم القيادة الخضراء ودورها في إدارة الموارد البشرية المستدامة، وتحديد المتغيرات الرئيسية والعلاقات بينها.
- ٥- تطوير استراتيجيات وحلول: عملية لتعزيز التبني المؤسسي لممارسات القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية المستدامة، مع التركيز على التحديات الرئيسية المحددة ويشمل عدة خطوات مثل تحليل الوضع الحالي وتحديد التحديات الرئيسية وتطوير الاستراتيجيات وتنفيذ الحلول
- ٦- تقييم التأثير والفعالية: تقييم تأثير تطبيق ممارسات القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية المستدامة على الأداء المؤسسي والاقتصادي والبيئي، وتحليل فعالية الحلول المقترحة.
- ٧- توجيهات للممارسة القائمة: تقديم توجيهات عملية وعملية للمؤسسات والقادة الإداريين لتعزيز تبني ممارسات القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية المستدامة وتحسين الأداء المستدام.

## نقاط القوة والضعف

| نقاط القوة                                                                                                                                             | نقاط الضعف                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>١- تحديد المتغيرات المؤثرة بشكل دقيق</p> <p>٢- تحليل النتائج بشكل صحيح وتفسيرها بشكل مناسب</p> <p>٣- انسجام طبيعة البحث وأهدافه مع واقع المنظمة</p> | <p>١- اعتماد الدراسة على آراء القيادات فقط، حيث كان يجب الأخذ برأي الموظفين لتكون المصادقية أكبر.</p> <p>٢- اعتماد الدراسة على المنهج الاستطلاعي والمنهج الوصفي التحليلي، بينما كان من الممكن استخدام مناهج أخرى مثل المقابلات الشخصية أو مجموعات التركيز للحصول على فهم أعمق للموضوع.</p> <p>٣- التركيز على جامعة كركوك فقط: لم يتم تعميم نتائج الدراسة على الجامعات العراقية الأخرى أو حتى على المؤسسات التعليمية بشكل عام.</p> |

## 6

## مدى إمكانية تطبيق النتائج في سياق البحثي

- ١- دراسة تطبيقات القيادة الخضراء في منظمات تعليمية أخرى: حيث يمكن إجراء دراسات مماثلة في منظمات تعليمية أخرى لتحليل كيفية تطبيق مفاهيم القيادة الخضراء ودورها في إدارة الموارد البشرية المستدامة، مما يمكن أن يسهم في فهم أفضل لمدى فعالية هذه الممارسات في سياقات مختلفة.
- ٢- تحليل أثر القيادة الخضراء على الأداء المؤسسي: يمكن إجراء دراسات لقياس أثر تطبيق مبادئ القيادة الخضراء على أداء المؤسسات التعليمية، سواء من حيث الأداء الأكاديمي أو الأداء التنظيمي والإداري بشكل عام.
- ٣- تحليل تأثير برامج التدريب والتطوير على قيادة الخضراء: يمكن إجراء دراسات لتحليل تأثير برامج التدريب والتطوير التي تستهدف تعزيز مهارات القيادة الخضراء على أداء القادة وموارد البشرية في المؤسسات التعليمية.
- ٤- دراسة تكامل القيادة الخضراء مع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية: يمكن إجراء دراسات لفهم كيفية تكامل مبادئ القيادة الخضراء مع استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المستدامة، وكيف يمكن لهذا التكامل أن يسهم في تعزيز الاستدامة والأداء المؤسسي.



# Thank You