

دراسات نقدية 1

تسليم التكاليفات الأسبوعية

الباحث/ أحمد التميمي

241001032

الفصل الدراسي الأول 2025



الأسبوع الثالث



- التكليف الأول: نقد ورقة بحثية من حيث : (العنوان – المستخلص –المقدمة)
- التكليف الثاني: نقد ورقة بحثية من حيث مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة
- التكليف الثالث: نقد ورقة بحثية من حيث : مشكلة البحث وتساولاته
- التكليف الرابع: نقد ورقة بحثية من حيث أهداف البحث
- التكليف الخامس: نقد ورقة بحثية من حيث أهمية البحث
- التكليف السادس: نقد ورقة بحثية من حيث فروض البحث
- التكليف السابع : نقد ورقة بحثية من حيث منهج البحث والدراسة الميدانية
- التكليف الثامن : نقد ورقة بحثية من حيث اختبار صحة الفروض
- التكليف التاسع : نقد ورقة بحثية من حيث النتائج والتوصيات
- التكليف العاشر: نقد ورقة بحثية من حيث المراجع المستخدمة في كتابة البحث





كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بتعزيز الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج

إعداد

د. رانيا كمال أحمد محمد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد

كلية التربية - جامعة سوهاج

تاريخ استلام البحث: ٦ أكتوبر ٢٠٢٤م - تاريخ قبول النشر: ١٦ نوفمبر ٢٠٢٤م

عنوان البحث

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بتعزيز الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج

رابط الدراسة:

https://edusohag.journals.ekb.eg/article_407514.html



مصطلحات البحث

تضمن البحث الحالي للمصطلحين التاليين :

١- إدارة الموارد البشرية الخضراء Green Human Resources Management :

تعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها: إدارة حديثة مرتبطة بالإدارة البيئية للمنظمة من خلال قيامها بممارسات تتصف بالخضراء كالتوظيف الأخضر والتدريب الأخضر وتقييم الأداء الأخضر والتحفيز الأخضر والصيانة الخضراء؛ لتحقيق المنتج الأخضر والخدمة الخضراء مع ضمان استدامة الموارد الطبيعية (متلف وصالح، ٢٠٢٢، ٣٠٦)، كما أنها: مدونة سلوك مؤيدة للبيئة أو مبادرة للسلوك الأخضر تم تطويرها من قبل المديرين للموظفين، وهو نظام شامل يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات واعتماد تدابير إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والأداء الأخضر كوسيلة لتشكيل القيم الخضراء لجميع الموظفين (Yang & Li, 2023, 4)، وهي: استراتيجية تنظيمية لزيادة الوعي البيئي لدى الموظفين (Noor, et al., 2023, 1)، أي أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تسعى إلى زيادة وعي العاملين والتزامهم بقضايا الاستدامة البيئية، من خلال ممارسة السلوكيات الإيجابية تجاه البيئة، وحمايتها، والحفاظ على الموارد الطبيعية فيها، أي العمل على تشجيع المبادرات الخضراء وكذلك تطوير ثقافة تنظيمية من خلال اتباع القواعد التي تشجع العاملين على تلبية متطلبات البيئة،

وعليه فإن إدارة الموارد البشرية الخضراء تعني كل الجهود الموجهة التي تقوم بها جامعة سوهاج نحو خلق ثقافة مؤسسية مستدامة من خلال إيجاد قاعدة من العاملين المتميزين ذوي الكفاءة، الذين يمارسون السلوكيات صديقة البيئة، ويهتمون بالبيئة، والبيئة، والبيئة، والعمل بكفاءة عالية، والإبداع في الاهتمام بالبيئة، وإيجاد سياسات خضراء لتعزيز الاستخدام الأمثل للموارد، وعامله خضراء تمارس السلوكيات الخضراء لصالح البيئة، وتسمى لتحقيق أهداف الجامعة الخضراء من توظيف خضراء لخدمة الفرد والمجتمع والبيئة المحيطة.

٢- الاستدامة التنظيمية Organizational Sustainability

تعرف الاستدامة بأنها: تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة (Vargas-Hernández, 2021, 2)، ويعرفها البعض بأنها: الاستدامة على

مصطلحات الدراسة

تناولت الباحثة في دراستها مصطلحين:

1. إدارة الموارد البشرية
2. الاستدامة التنظيمية

1. إدارة الموارد البشرية الخضراء

أوضحت الباحثة مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء بتفصيل مقبول، ويلاحظ أن التعريف طويل نسبياً ويمكن اختصاره دون تغيير المعنى العلمي للمصطلح، على سبيل المثال من الممكن تقليل استخدام من كلمة (خضراء) في كثير من المواضع دون الإخلال في المعنى كما أن الباحثة اضافت للتعريف مصادر ومراجع تقوي التعريف المصطلح



2. الاستدامة التنظيمية

قدمت الباحثة تعريفاً للاستدامة التنظيمية وعلاقتها باحتياجات الحاضر من دون التأثير على احتياجات المستقبل.

كما أن الباحثة تناولت الاستدامة من ثلاثة محاور (اجتماعيا واقتصاديا وبيئيا) وهو أمر إيجابي لأنه يتماشى مع النموذج الثلاثي للاستدامة وهذا التعريف متوافق مع الأدبيات العلمية، لكنه لا يبرز الفروقات الجوهرية بين المحاور

لم تقدم الباحثة أمثلة على المحاور المطروحة

كما أن بعض الفقرات طويلة، ويمكن تقسيمها أو إعادة صياغتها بطريقة أكثر وضوحاً لتسهيل القراءة.



www.m...

٢- الاستدامة التنظيمية Organizational Sustainability :

تعرف الاستدامة بأنها: تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة (Vargas-Hernández, 2021, 2)، ويعرف قاموس كامبردج الاستدامة على

- ١٩٤ -

المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج

ممارسات إدارة الموارد البشرية المختصاء ... عدد (١٢٩) - ج ٢ - يناير ٢٠٢٥م

أها: جودة القدرة على الاستمرار على مدى فترة زمنية، كما أنها القدرة على عدم التسبب في أي ضرر للبيئة (Cambridge Dictionary, 2024, 1). وتعرف الاستدامة التنظيمية بأنها: قدرة منظومة التعليم على تلبية الاحتياجات الحالية للمستفيدين (طلاب، معلمين، إداريين، مجتمع محلي) دون التأثير سلباً على قدرة المنظومة التعليمية على تلبية الاحتياجات المستقبلية لهم (سليمان، ٢٠٢٠، ٤٧٦). وهي: قدرة المنظمة على استخدام الأصول والحفاظ عليها المدى الطويل لمواصلة مهمتها دون استنفاد مواردها تماماً (عثمان، ٢٠٢٢، ١٠١)، وتعبر عن الجهود التنظيمية والتحرك بطريقة متوازنة من خلال إشاعة مفهوم الاستدامة على جميع مستويات المنظمة مع الحرص على نشر هذه الثقافة في البيئة الخارجية التي تعمل ضمنها المنظمة ضماناً للمستقبل (الوطني والسهلاني، ٢٠٢٣، ٤٧٥). فالاستدامة مفهوم يبنى وتنمية بيئة تهم بالرعاية البيئية والنمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، وهي عوامل أساسية لتمييز التنمية التنظيمية المستدامة. وعليه فالاستدامة التنظيمية تعد استراتيجية تنظيمية شاملة تعزز القدرة على الاستجابة للظروف الاجتماعية والبيئية والاقتصادية وغيرها، من خلال القيادة الكفؤة، وتجمع المواهب الجيدة، والموارد، والسلوك التنظيمي، والثقافة التنظيمية التي تحل مشاكل الاستدامة. فالاستدامة التنظيمية هي بناء والحفاظ على رضا أصحاب المصلحة على المدى الطويل.

الدراسات السابقة

قسمت الباحثة الدراسات السابقة تحت كل مصطلح من مصطلحات الدراسة، حيث تناولت الدراسات التي أشارت إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء في مجموعة بينما تناولت الباحثة البحوث التي تناولت الاستدامة التنظيمية في مجموعة أخرى كما أن الباحثة اعتمدت على مراجع حديثة وهو أمر إيجابي وقد قامت الباحثة بعرض نتائج الدراسات السابقة من دون ربطها بشكل مباشر مع الدراسة أو مناقشة نقاط القوة والضعف فيها و مدى اتفاقها او اختلافها معها كما يلاحظ أن بعض الفقرات طويلة وفيها تكرار



www.m.

الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات التي تناولت متغيري البحث، يمكن عرضها فيما يلي:

أولاً: دراسات تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء:

هدفت دراسة جميل (٢٠٢٠) إلى اختبار علاقة الأثر بين الموارد البشرية الخضراء والتعليم الإلكتروني في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الأنبار، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتعليم الإلكتروني، وأن هناك اهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء والسعي الدائم للعمل بموجيها وتطويرها، وتبين أن عينة الدراسة اعتمدت على إدارة الموارد البشرية الخضراء كروية مستقبلية لمواجهة التحديات التي تحول دون ممارسة التعليم الإلكتروني، وأن هذا الاعتماد متميز في مجال التوظيف والتدريب الأخضر، كما كان لإدارة الموارد البشرية الخضراء دور واضح في العمل على دعم التعليم الإلكتروني، وانعكس ذلك في تقييم الأداء الأخضر والمكافآت والأجور الخضراء. وهدفت دراسة خزعل والمشهداني والطبار (٢٠٢٠) إلى التعرف على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والقدرات الجوهرية الخضراء، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والقدرات الجوهرية

المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج

(٢٠٢٣) فهدفت إلى التعرف على تأثير إدارة الموارد البشرية الحضرية في تحقيق الأداء المتميز، وتوصلت إلى أن إدارة الموارد البشرية الحضرية تساعد العاملين على تنظيم أعضائهم داخل المنظمة لأجل التكيف مع التغيرات وحفظ بيانات العمل، وبالتالي تحقيق الأداء المتميز، كما أظهرت وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد البشرية الحضرية والأداء المتميز في المنظمة المبحوثة، كما أشارت النتائج إلى أن تقييم الأداء الأخضر والتعويضات والمكافآت الحضرية هي أكثر القنوات تأثيراً على الأداء المتميز. وهدفت دراسة نعاس وزناتي (٢٠٢٣) إلى تحديد أهمية وكيفية التحول نحو المورد البشري الأخضر الذي أصبح مظهراً معاصراً وضرورة على كل منظمة، وتوصلت إلى أن التحول من طرف المنظمات من مورد بشري تقليدي إلى مورد بشري أخضر هو تغيير نحو المعاصرة والنمو من خلال بناء منظمة ذات سلوك أخضر أو منظمة ذات التزام بيئي، حيث لا يمكن خلق صورة خضراء للمنظمة لدى الجمهور دون خلق موظف أخضر داخل المنظمة. وفي نفس السياق هدفت دراسة (Noor, et al., 2023) إلى استكشاف كيف تؤثر ممارسات الموارد البشرية الحضرية على مشاركة الموظفين، وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الحضرية بشكل عام ترتبط بشكل إيجابي وكبير بمشاركة الموظفين، ويؤثر التوظيف والاختيار الأخضر فقط على العوامل السلوكية لمشاركة الموظفين، كما يؤثر التدريب والتطوير على العوامل العاطفية لمشاركة الموظفين. وهدفت دراسة (Tran, 2023) التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الحضرية والقيادة الحضرية والمشاركة في العمل الأخضر والثقافة التنظيمية الحضرية في المؤسسات، وأظهرت الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الحضرية والقيادة الحضرية لها تأثير إيجابي على المشاركة في العمل الأخضر، وأن الثقافة التنظيمية الحضرية تؤدي دوراً وسيطاً في الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الحضرية والقيادة الحضرية والمشاركة في العمل الأخضر. كما هدفت دراسة (Gubta & Jangra, 2024) التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة تأثيرها المباشر وغير المباشر على المشاركة في العمل، وأظهرت عن وجود ارتباط كبير بين إدارة الموارد البشرية والمشاركة في العمل، بواسطة الدعم الإداري ونسب أداء إدارة الموارد البشرية، وأن دمج مؤشرات الأداء الأخضر في نظام إدارة الأداء يؤدي على تشجيع السلوك المستول بينا بين الموظفين، وأن أحد الجوانب الحاسمة لنجاح الأعمال يشمل الموظفين الذين يظهرون مستويات عالية من المشاركة في العمل. أما دراسة (Zafar & Suseno, 2024) فهدفت إلى فحص عملية الوساطة المتسلسلة التي تربط ممارسات إدارة الموارد البشرية الحضرية والسلوك التطوعي المؤيد للبيئة للموظفين، وأظهرت النتائج أن المناخ النفسي الأخضر يتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الحضرية والفخر التنظيمي، كما أن المناخ النفسي الأخضر والفخر التنظيمي يتوسطان بشكل

- ۲۰۹ -

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ... عدد (١٢٩) - ج ٢ - يناير ٢٠٢٥م

- تعد الاستدامة التنظيمية من ضرورات التطوير الإداري بالجامعات؛ لرفع مستوى الأداء من خلال تعزيز مهارات العاملين، ورفع كفاءاتهم وقدراتهم، بما يمكنهم من تحقيق إنتاجية عالية يسهمون بها في تحقيق ميزة تنافسية للجامعة.
- تسهم الاستدامة التنظيمية في تحقيق أهداف الجامعات؛ من خلال تعزيز قدرتها على تلبية الاحتياجات الأساسية، وتطوير البنية التحتية، والالتزام بمعايير الجودة في تقديم المخرجات، كما تسهم في تمكين الجامعات من التكيف مع المتغيرات السريعة والمتجددة، ومواجهة التحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وتعزيز التواصل مع البيئة الداخلية والخارجية.
- إن نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على وجود موارد بشرية خضراء يعملون بطريقة صديقة للبيئة تسعى للمحافظة على الموارد المتاحة، بما يحقق مصلحة الأجيال الحالية والمستقبلية.
- تزايد الوعي بقضية الاستدامة التنظيمية من أجل الارتقاء بمستوى نضج الجامعات، بما يؤهلها لتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية.
- تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء نمجا مستقبليا للتعامل مع الظروف البيئية المحسنة وتطوير رأس المال البشري الأخضر، كما تعبر إدارة الموارد البشرية الخضراء عن أحد الجوانب من إدارة الموارد البشرية المستدامة التي تتعامل مع اهتمامات الاستدامة البيئية، وأنها تأخذ بعين الاعتبار السلوكيات الخضراء في تقييم الأداء والمكافآت والترقية لتحفيز الموظفين حول الأنشطة الصديقة للبيئة.
- ويستفاد من الدراسات السابقة في تكوين فكرة واسعة وعميقة عن موضوع البحث، وفي تكوين تصور عام لموضوع البحث، مما أسهم في صياغة المشكلة، وإعداد الإطار النظري، واختيار منهج البحث، وتحديد المعالجة الإحصائية المناسبة، وبناء أداة الدراسة، وصياغة التوصيات والمقترحات .





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرًا لطيب المتابعة

