

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

محمد، رانيا كمال أحمد. (٢٠٢٥). ممارسات إدارة الموارد البشرية
الخضراء وعلاقتها بتعزيز الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج. المجلة
التربوية، ع١٢٩، ج٢، ١٨٣ - ٢٦٩.



إعداد

تقييم العنوان

عنوان الدراسة "ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بتعزيز الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج" يعكس بوضوح مجال الدراسة من خلال تحديد أن البحث سيعتمد على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، مثل التوظيف والتدريب الأخضر، وتأثيرها على الاستدامة التنظيمية في بيئة العمل.

المتغيرات الأساسية في الدراسة واضحة، حيث يمثل المتغير المستقل ممارسات الموارد البشرية الخضراء، بينما المتغير التابع هو الاستدامة التنظيمية. كما أن مجال التطبيق محدد بوضوح، حيث يتم إجراء الدراسة في جامعة سوهاج، مما يتيح تطبيق النتائج في السياق الأكاديمي ويمكن أن يُعمم على مؤسسات تعليمية أخرى تسعى لتعزيز ممارسات الاستدامة.

المقدمة

المقدمة توضح بشكل عام موضوع الدراسة، لكنها بحاجة إلى مزيد من التفصيل فيما يتعلق بمتغيرات الدراسة. تم ذكر أن الدراسة تتعلق بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها على الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج، ولكن لم يتم توضيح هذه المتغيرات بشكل دقيق بما يكفي. من الأفضل إضافة تفصيل أكبر حول كيفية قياس هذه المتغيرات في البحث، مثل كيفية تحديد وقياس ممارسات الموارد البشرية الخضراء (مثل التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر) وكيف يتم تحديد الاستدامة التنظيمية (مثل التحسين البيئي، الاستدامة الاقتصادية، الاستدامة الاجتماعية). توضيح هذه التفاصيل سيكون مفيداً لفهم أعمق لموضوع البحث.

علاوة على ذلك، كان من المفيد لو تم ربط المتغيرات بشكل أكثر دقة في المقدمة، حيث لم يتم تحديد كيف سيتم تقييم العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء واستدامة المؤسسة بشكل محدد. تحديد الأبعاد الفرعية للمتغيرات مثل الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية سيكون ضرورياً لتوفير سياق أوسع للبحث. وبالتالي، يمكن القول إن المقدمة بحاجة إلى تعزيز دقتها في تحديد المتغيرات والآليات التي سيتم من خلالها قياسها، ما يساعد في بناء قاعدة معرفية واضحة للقارئ.

المشكلة

وهو تعزيز الاستدامة التنظيمية. لكن كان يمكن تعزيز هذا التحديد من خلال تحليل الثغرات الموجودة في الأدبيات السابقة بشكل أعمق. ففي الدراسات السابقة، تم التركيز على بعض الجوانب البيئية، ولكن لم يتم التطرق بشكل كافٍ إلى العلاقة الدقيقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء كعامل حاسم في استدامة المؤسسات الأكاديمية، وهو ما يساهم في سد هذه الفجوة في الأدبيات الأكاديمية.

المشكلة البحثية تمت صياغتها في تساؤل رئيسي واضح يتعلق بممارسات الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها على الاستدامة التنظيمية؟

أهمية الدراسة

تم توضيح الأهمية النظرية بشكل جيد، حيث تم تسليط الضوء على أن البحث يضيف قيمة علمية من خلال تسليط الضوء على العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والاستدامة التنظيمية في القطاع الأكاديمي، وهو موضوع لم يتم تناوله بشكل شامل من قبل. هذه الإضافة النظرية تمثل خطوة هامة لتطوير الأدبيات في مجال الاستدامة البيئية في المؤسسات الأكاديمية. ومع ذلك، كان من الممكن توسيع الأهمية النظرية من خلال تقديم مقارنة مع تجارب دولية أخرى، مما كان سيساهم في إثراء السياق النظري للبحث.

أما من ناحية الأهمية التطبيقية، فقد تم توضيح كيف أن هذه الدراسة تقدم حلولاً عملية يمكن أن تساهم في تحسين ممارسات الموارد البشرية الخضراء في جامعة سوهاج، بما يعود بالنفع على الاستدامة التنظيمية. التوصيات التي تم تقديمها تشمل تطوير ممارسات الإدارة البيئية وتعزيز الوعي بين الموظفين. ومع ذلك، كان من الأفضل تقديم حلول أكثر تفصيلاً وقابلة للتنفيذ، مثل استراتيجيات محددة لتدريب الموظفين على الممارسات البيئية أو طرق تحسين كفاءة الأنظمة البيئية داخل المؤسسة الأكاديمية.

أهداف الدراسة

تمت صياغة أهداف الدراسة بشكل جيد وواقعي، حيث تسعى الدراسة إلى تحليل تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج. الأهداف واضحة، وتتعلق بجوانب بيئية، اجتماعية، واقتصادية، ما يضمن شمولية البحث ويعكس الحاجة إلى تحسين استدامة الجامعة من جميع النواحي. ومع ذلك، كان من الأفضل لو تم توسيع الأهداف لتشمل تحليلاً لتحديات تطبيق هذه الممارسات داخل المؤسسات الأكاديمية. مثل هذه الإضافة كان من شأنها أن تساعد في توفير فهم أعمق للقيود التي قد تواجه الجامعة أثناء تطبيق هذه الممارسات.

من الناحية العملية، الأهداف مرتبطة بشكل جيد ب إطار العمل التنظيمي في الجامعة، حيث تم تحديد كيف تؤثر الممارسات البيئية على أداء الجامعة واستدامتها. ومع ذلك، كان من الممكن مراعاة استهداف مجالات أخرى مثل تأثير هذه الممارسات على رضا الطلاب أو الأداء الأكاديمي، وهو ما كان سيعزز من شمولية البحث ويوفر نتائج أكثر تطوراً وواقعية.

أهداف الدراسة

مع ذلك، هناك بعض أوجه القصور في الأهداف البحثية، حيث كان من الممكن أن تشمل تحليل تأثير التحول الرقمي على معدلات الامتثال الضريبي وتقليل التهرب الضريبي، وهو جانب مهم يمكن أن يعكس القيمة الاقتصادية للتحول الرقمي في المؤسسات الضريبية. كما لم تتطرق الأهداف إلى دراسة مدى تأثير جودة الدعم الفني والتفاعل الرقمي على رضا المستخدمين، وهو عنصر رئيسي في تقييم نجاح أي تحول رقمي. إدراج هذه الجوانب كان من شأنه أن يجعل الدراسة أكثر شمولية ويمنحها بعداً استراتيجياً أعمق.

مفاهيم وتعريفات الدراسة

تم تحديد المتغيرات بشكل دقيق في الدراسة، حيث تم تمييز المتغيرات المستقلة (ممارسات الموارد البشرية الخضراء) عن المتغيرات التابعة (الاستدامة التنظيمية). لكن ترابط المتغيرات كان يحتاج إلى مزيد من التفصيل. على الرغم من أن العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والاستدامة التنظيمية تم تحديدها بوضوح، إلا أن البحث لم يقدم شرحًا كافيًا حول كيفية تأثير كل مكون من مكونات الممارسات البيئية على مختلف جوانب الاستدامة التنظيمية، مثل الاستدامة البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية.

أما بالنسبة إلى الأبعاد الفرعية للممارسات الخضراء، فقد كانت غائبة إلى حد ما في الإطار النظري. كان من المفيد تفصيل الأبعاد المختلفة مثل التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر، والحوافز البيئية بشكل أكثر تفصيلاً، مما يساهم في توضيح العلاقة الدقيقة بين هذه الأبعاد والاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج. من خلال هذا التفصيل، يمكن أن يصبح الإطار النظري أكثر شمولاً وقوة.

مفاهيم وتعريفات الدراسة

أما بالنسبة للأبعاد الفرعية للمتغيرات، فقد تناولت الدراسة بعض العوامل مثل كفاءة الأنظمة الرقمية، ومستوى الأمان، ومدى سهولة الاستخدام، لكن كان من الممكن تفصيل هذه العوامل بشكل أكبر لتوضيح كيفية تأثير كل منها على رضا المستخدمين. على سبيل المثال، يمكن تقسيم تجربة المستخدم إلى جوانب تشغيلية (سرعة الأداء)، تفاعلية (سهولة الوصول والدعم الفني)، وإدارية (الشفافية والأمان)، مما يجعل التحليل أكثر دقة.

على الرغم من أن الإطار النظري جيد من حيث تحديد المتغيرات والعلاقات بينها، إلا أنه كان يمكن تعزيزه من خلال الاستشهاد بنماذج نظرية سابقة، وإدراج مقارنة بين تجارب دول أخرى في التحول الرقمي للقطاع الضريبي. هذا من شأنه أن يجعل الدراسة أكثر قوة من حيث المنهجية، ويمنحها بعدًا أكاديميًا أكثر تكاملًا.

تحليل الدراسات السابقة

تمت قراءة الدراسات السابقة بشكل تفاعلي، حيث تم ربط الأبحاث السابقة بسياق البحث الحالي وتحديد الفجوات التي يمكن سدها. ومع ذلك، كان من الأفضل أن تتضمن الدراسة مراجعة أوسع للدراسات الدولية، مما يساهم في تعزيز السياق البحثي ويمنح النتائج عمقاً أكبر. من ناحية الحداثة، تم الاعتماد على دراسات حديثة تتعلق بإدارة الموارد البشرية الخضراء، لكن كان يمكن تعزيز القيمة العلمية للبحث من خلال تضمين دراسات تواكب التطورات العالمية في الاستدامة التنظيمية.

تم تحليل أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة بشكل جيد، حيث تم تحديد أوجه التباين في الآراء حول تأثير ممارسات الموارد البشرية الخضراء على الاستدامة. ومع ذلك، كان من المفيد توسيع التحليل ليشمل العوامل التي لم تُناقش في الدراسات السابقة، مثل تأثير الممارسات البيئية على الأداء الأكاديمي في الجامعات. كما تم تقديم مقترحات تؤدي لصياغة فرضيات علمية قابلة للاختبار، لكنها كانت بحاجة إلى مزيد من التفصيل حول كيفية اختبار هذه الفرضيات بشكل دقيق.

تحليل الفروض

الفرضيات البحثية ترتبط بشكل واضح بعنوان الدراسة والمتغيرات الرئيسية، حيث تم طرح فرضية تدور حول علاقة ممارسات الموارد البشرية الخضراء بالاستدامة التنظيمية. الفرضيات تم صياغتها بشكل يمكن اختباره باستخدام الأدوات البحثية المناسبة، وهو أمر بالغ الأهمية لنجاح الدراسة. ومع ذلك، كان من الأفضل صياغة فرضيات أكثر تنوعاً، تشمل تأثير ممارسات الموارد البشرية الخضراء على المتغيرات الاجتماعية والاقتصادية داخل الجامعة، مما يجعل الدراسة أكثر شمولاً.

الفرضيات تسهم في تحقيق أهداف الدراسة من خلال تقديم إطار للبحث واختبار العلاقة بين المتغيرات. لكنها قد تستفيد من مزيد من التحديد حول كيفية قياس هذه العلاقات بدقة باستخدام الأدوات الإحصائية والاختبارات المناسبة. يمكن تحسين الفرضيات بإضافة المزيد من التفاصيل حول كيفية التحقق من تأثير هذه الممارسات على الاستدامة البيئية والاجتماعية على مستوى أوسع.

نموذج الدراسة

تم تحديد العلاقة بين المتغيرات بشكل جيد في نموذج الدراسة، حيث يوضح كيف أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء تؤثر بشكل مباشر على الاستدامة التنظيمية. ومع ذلك، كان من الأفضل أن يتم تحديد اتجاه الفرضيات التي سيتم اختبارها بشكل أكثر تفصيلاً، حيث لم يتم توضيح هل هناك تفاعلات بين المتغيرات الأخرى مثل تأثير التدريب الأخضر على رضا الموظفين وتأثيره على الاستدامة التنظيمية بشكل تفصيلي. التفاعل بين المتغيرات يمكن أن يوفر فهماً أعمق للبحث.

النموذج يمثل العلاقة الأساسية بين المتغيرات بشكل واضح، لكنه يحتاج إلى تفصيل أكثر حول الأبعاد الدقيقة التي تؤثر على الاستدامة التنظيمية، مثل تأثير الحوافز البيئية على الأداء الوظيفي، مما سيعزز من دقة البحث ويوفر إطاراً أكاديمياً أعمق.

منهجية الدراسة

تستخدم الدراسة الاستبانة كأداة رئيسية لجمع البيانات من أعضاء هيئة التدريس ومعاونيهم بجامعة سوهاج. تم تصميم الاستبانة بناءً على الإطار النظري والدراسات السابقة ذات الصلة بالموضوع، وتم عرضها على مجموعة من المتخصصين لتحكيمها والتأكد من مناسبتها. بعد التجريب، تم تعديل الاستبانة بناءً على ملاحظات المحكمين، وتضمنت محورين: الأول يتناول ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضر، مثل التوظيف الأخضر والتدريب، بينما الثاني يتناول الاستدامة التنظيمية داخل الجامعة، بما في ذلك الاستدامة البيئية والاقتصادية والاجتماعية.

الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة تشمل التحليل الوصفي (مثل المتوسط الحسابي والانحراف المعياري) والاختبارات الإحصائية مثل اختبار T المستقل وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) واختبار الفروق بين المتوسطات بناءً على المتغيرات المختلفة مثل النوع والدرجة العلمية. كما تم استخدام معامل ألفا كرونباخ للتحقق من ثبات أداة الدراسة. توضح هذه المنهجية شمولية البحث ودقته في تحليل البيانات وقياس نتائج ممارسات الموارد البشرية الخضر وتأثيرها على الاستدامة التنظيمية في بيئة أكاديمية.

النتائج والتوصيات

ساهمت الدراسة في تفسير النتائج بشكل دقيق، حيث تم تحليل الفروق بين استجابات عينة الدراسة بناءً على متغيرات مثل الدرجة العلمية والنوع. أبرزت النتائج وجود دلالات إحصائية قوية على وجود فروق في ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بين الفئات المختلفة، مثل التوظيف الأخضر، والتدريب، والتحفيز الأخضر، وكذلك الاستدامة التنظيمية. فقد أظهرت النتائج أن الفئات الأكاديمية المختلفة أظهرت تفاوتاً في مستوى الوعي والممارسة للممارسات البيئية، مما يعكس ضرورة تحسين الوعي البيئي بين أعضاء هيئة التدريس والمعاونين، ولا سيما في بعض الكليات ذات التركيز البيئي الأكبر.

كما أشارت النتائج إلى وجود علاقة ارتباطية هامة بين ممارسات التحفيز الأخضر، والتدريب، والبيئة التنظيمية، مما يعزز فرضية أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تؤثر بشكل إيجابي على الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج. هذه الفروق ذات الدلالة الإحصائية تؤكد على عدم تجانس وجهات نظر أعضاء هيئة التدريس فيما يخص تأثير ممارسات الإدارة الخضراء على الاستدامة، مما يتطلب مزيداً من التركيز على تحسين البرامج البيئية في الجامعة.

النتائج والتوصيات

من خلال تحليل النتائج، تم تقديم توصيات عملية قابلة للتطبيق لتعزيز الاستدامة التنظيمية في الجامعة. أولاً، توصي الدراسة بضرورة زيادة الوعي البيئي بين أعضاء هيئة التدريس والموظفين من خلال برامج تدريبية متخصصة حول ممارسات الموارد البشرية الخضراء. ثانياً، تشير النتائج إلى الحاجة لتحسين ممارسات التوظيف الأخضر لجذب أفراد لديهم وعي بيئي أعلى، وكذلك تطوير ممارسات التحفيز الأخضر لضمان تفاعل أكبر من الموظفين مع المبادرات البيئية.

أما فيما يخص التوصيات التطبيقية، فهي قابلة للتنفيذ عملياً، ولكن تتطلب التزاماً مؤسسياً ودعمًا من إدارة الجامعة لتحويل هذه المقترحات إلى سياسات عملية. كما يمكن تنفيذ هذه التوصيات على المدى القصير من خلال تفعيل أنظمة تقييم الأداء الأخضر وتحديد مؤشرات واضحة لقياس تأثير ممارسات الإدارة الخضراء على أداء الموظفين. أخيراً، أوصت الدراسة بإجراء دراسات مستقبلية حول تأثير هذه الممارسات على الطلاب، واستكشاف دور التكنولوجيا في تعزيز استدامة الجامعات بيئياً.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

