



MIDOCEAN
UNIVERSITY

المادة: قضايا بحثية ١ على محمد عبدالله الحارثي ٢٤٢٠٠١٦٩٧

عنوان الدراسة

**أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية
بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس**

<https://doi.org/10.21608/aja.2024.275457.1608>

المحور الأول: عنوان الدراسة.

عنوان الدراسة يتصف بالشمولية والوضوح وتم صياغته بشكل وصفي لبيان أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية ويعكس بدقة محتوى الدراسة ومتغيرات الدراسة مما سهل على القارئ تحديد موضوع البحث ونطاقه وتعد إدارة الموارد البشرية الخضراء المتغير المستقل السعادة التنظيمية هي المتغير التابع وتم تحديد مجتمع الدراسة على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس.

المحور الثاني: ملخص الدراسة.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية، حيث إن إدارة الموارد البشرية الخضراء من الموضوعات الحديثة التي تهدف إلى تقليل الآثار البيئية الضارة وإلى تعزيز وتوفير الطاقة والحد من التأثير السلبي للتلوث الناتج عن الصناعات أو عن سوء استخدام الموارد المتاحة بالمؤسسات لذا كان الغرض من هذه الدراسة هو التعرف على تأثير العلاقة بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء المتمثلة في (التوظيف الأخضر - التدريب الأخضر - التقييم الأخضر - الحفاظ على الطاقة) وأبعاد السعادة التنظيمية المتمثلة في (الرضا الوظيفي- العدالة التنظيمية - علاقات العمل - الاتصالات). اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتم إجراء الاستبيان بالاعتماد على العينة العشوائية وتم جمع (٣٠) استجابة من خلال رابط جوجل فورم وتمت معالجتها باستخدام حزم البرامج الإحصائية SPSS. ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وجود علاقة ذات دلالة معنوية بين أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس. ومن نتائج الدراسة وجود قصور في عملية التوظيف الأخضر في الكلية محل الدراسة حيث أثبتت الدراسة عدم وجود أثر ذي دلالة معنوية أيضاً للتوظيف الأخضر على السعادة الوظيفية. قدمت الباحثة عدد من التوصيات أهمها: ضرورة ربط أهداف الجامعة

بالأهداف المستدامة عند وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة، كما تؤكد على الاستدامة والمحافظة على البيئة ومساعدة إدارات الموارد البشرية بالجامعة على جذب المرشحين للوظائف الخضراء لنشر ثقافة الاستدامة عن طريق الاستقطاب والتوظيف الإلكتروني مع التقليل من استخدام الأوراق للحفاظ على البيئة. وضرورة تطوير البرامج التدريبية بصفة مستمرة بأحدث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وذلك لصقل مهارات وخبرات العاملين بالجامعة وتحسين إنتاجيتهم. مع استخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة قدر الإمكان في تنفيذ الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء والحرص على المساواة والعدالة بين العاملين في تطبيق هذه الممارسات.

الكلمات المفتاحية: حددت متغيرات الدراسة المتغير المستقل والمتغير التابع.

المحور الثالث: المقدمة.

بدأت الباحثة بالحديث بشكل عام حول منظمات الأعمال والتحديات البيئية على مستوى البيئة الداخلية والخارجية حيث أصبح الزاماً على المنظمات أن تتبنى ممارسات إدارية حديثة تمكنها من استغلال مواردها المتاحة الاستغلال الأمثل وتبني ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال التركيز على العوامل الاجتماعية والبيئية إلى جانب العوامل الاقتصادية وإملايه. ثم تطرقت الباحثة بالحديث حول أهمية هذه الدراسة لتوضيح تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من عمليات استقطاب واختيار وتعيين وتقييم المورد البشري على السعادة التنظيمية لرفاهية وسعادة العاملين عن طريق استخدام موارد صديقة للبيئة وتنفيذ أنشطة خضراء نموذجية.

المحور الرابع: الإطار النظري والدراسات السابقة.

الدراسات السابقة. استعرضت الباحثة أحدث الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع الدراسة وتم تقسيمها الى قسمين دراسات تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء ثم الدراسات السابقة التي تناولت موضوع السعادة التنظيمية وكانت أهم نتائج الدراسات السابقة - الدراسات السابقة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل القيادة الروحية والالتزام والتطوير التنظيمي وسلوك المواطن التنظيمية والسلوك الأخضر للموظفين وأداء العاملين وكذلك تناولت الدراسات السابقة أبعاد السعادة التنظيمية وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل دوران العمل والرضا الوظيفي وتأثير السعادة على الرفاهية والالتزام وأيضاً تأثير السعادة على النواحي الصحية والشخصية وطبقت الدراسات السابقة على قطاعات مختلفة مثل المستشفيات والمصانع والشركات. **الدراسة الحالية** اقتصرت الدراسة الحالية على ربط أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء بالسعادة التنظيمية وتوضيح العلاقة بين أبعاد المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء) على المتغير التابع السعادة التنظيمية. وتم اختيار عينة الدراسة من العاملين بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس. وتهدف الدراسة إلى الخروج بتوصيات تفعل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتوفر بيئة عمل داعمة للسعادة التنظيمية. **الفجوة البحثية** من خلال استعراض الدراسات السابقة العربية والأجنبية تبين للباحثة إن الفجوة البحثية تتمثل في قلة الدراسات التي تناولت موضوع إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالسعادة التنظيمية وطبقت الدراسة الحالية على إحدى كليات جامعة عين شمس وهي إدارة الموارد البشرية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية جامعة عين شمس واختلاف الطرق والأساليب والأدوات لدراستنا الحالية عن الدراسات السابقة.

الإطار النظري قسمت الباحثة الإطار النظري الى قسمين إطار نظري يخص المتغير المستقل إدارة الموارد البشرية الخضراء تناول تعريف إدارة الموارد البشرية وتعريف مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء وبيان ممارساتها مثل التوظيف والتدريب والتطوير وتقييم الأداء وبيان أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء من ناحية المسؤولية الاجتماعية والتأثير البيئي وتحسين سمعة المنظمة. الإطار النظري الثاني يتعلق بالمتغير المستقل **السعادة التنظيمية** تناول تعريف السعادة التنظيمية وماهي نماذجها والابعاد المتعلقة بها مثل نموذج الثقة وأبعاده الخمسة: المصادقية الاحترام والعدالة والعلاقات الشخصية.

المحور الخامس: مشكلة الدراسة.

تم تحديد مشكلة الدراسة بناءً على أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء وما لها من تأثير مباشر على تحسين إنتاجية المنظمة التي تلتزم بتطبيق هذه الممارسات حيث إنها تساعد على استخدام موارد المنظمة بشكل أكثر كفاءة وفاعلية وتمثلت إشكالية الدراسة في السؤال التالي: ما مدى قدرة إدارة الموارد البشرية الخضراء بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس وهي إحدى الجامعات الحكومية في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وما أثر ذلك على السعادة التنظيمية على العاملين بالكلية؟

المحور السادس: أهداف وفرضيات الدراسة.

أهداف الدراسة إلى التعرف على إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها على السعادة التنظيمية والكشف عن معوقات وصعوبات تطبيقها والوصول إلى نتائج توضح مدى تطبيق ونجاح ممارساتها وتقديم توصيات من شأنها أن تسهم في تطبيق أمثل ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتحسن من نشر السعادة التنظيمية.

فروض الدراسة تم صياغتها بفرض رئيسي تفرع منه أربعة فروض فرعية بطريقة مباشرة توضح مدى وجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية من ناحية أثر التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر وتقييم الأداء الأخضر ومدى المحافظة على الطاقة بالتطبيق على كلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس.

المحور السابع: منهج ومجتمع الدراسة.

منهج الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف هذه الدراسة وهو منهج يقوم على جمع البيانات وتبويبها وتحليلها ومقارنتها وتفسيرها.

مجتمع وعينة الدراسة: تم إجراء الاستبيان على عينة من العاملين بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس. واعتمدت الباحثة على العينة العشوائية وتم جمع (٣٠) استجابة من خلال رابط جوجل فورم وتمت معالجتها باستخدام حزم البرامج الإحصائية SPSS وتمثلت **عينة الدراسة** من (٤١) موظف بجامعة كفر الشيخ وتم توزيع أداة الدراسة عليهم.

المحور الثامن: نتائج وتوصيات الدراسة.

نتائج الدراسة توصل الباحثة الى نتائج متعلقة بفروض الدراسة حيث ثبت صحة الفرض الرئيسي بوجود أثر ذي دلالة معنوية لإدارة الموارد البشرية الخضراء على السعادة التنظيمية حيث أثبتت الدراسة الميدانية وجود علاقة ارتباط طردية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والسعادة التنظيمية أي أنه كلما زادت ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كلما زادت السعادة التنظيمية بالكلية محل الدراسة للممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من توظيف أخضر وتدريب وتطوير وتقييم أداء إيجابي وحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس مع وجود علاقة ارتباط غير دالة وغير معنوية إحصائياً بين التوظيف الأخضر والسعادة التنظيمية، أي أنه لا يوجد تأثير ممارسات التوظيف الأخضر على السعادة التنظيمية بكلية الدراسات العليا والبحوث البيئية بجامعة عين شمس مع ثبات صحة الفروض الفرعية التالية بوجود أثر ذات دلالة إحصائية من ناحية التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والأداء الأخضر والحفاظ على الطاقة على السعادة التنظيمية.

توصيات الدراسة من خلال الدراسة الميدانية والنظرية توصلت الباحثة إلى عدد من التوصيات منها ضرورة ربط أهداف الجامعة بالأهداف المستدامة عند وضع الخطة الاستراتيجية للجامعة وتطوير البرامج التدريبية بصفة مستمرة بأحدث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء واستخدام الأساليب التكنولوجية الحديثة قدر الإمكان في تنفيذ الممارسات الخاصة بإدارة الموارد البشرية الخضراء وضرورة تحفيز العاملين بالكلية ومنحهم الثقة وأن تعمل الجامعة جاهدة على تعزيز دورها تجاه المسؤولية الاجتماعية وخدمة البيئة بحزمة من البرامج الخضراء.