

دراسات نقدية ٣ RSC813-3

إعداد الطالب/ طلال أحمد الشمري

التكليف: ٦ . الأسبوع: ٧ .



عنوان الاوراق البحثية

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات الخليجية غير الربحية

إعداد: د. سعود غسان البشر

رابط ورقة البحث: <https://www.ijohss.com/index.php/IJoHSS/article/view/748>

واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في المستشفيات الحكومية العاملة في مدينة تعز

إعداد: د. محمد عبدالرحمن النظاري

رابط ورقة البحث: <https://hesj.org/ojs/index.php/hesj/ar/article/view/1457>

التكليف
06

نقد الباحث



مقدمة

تعد المقارنة بين الدراسات السابقة خطوة أساسية في البحث العلمي، إذ تسهم في تحديد أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات ذات الصلة، وتوضيح الفجوات البحثية التي تستدعي المزيد من الدراسة، كما تساعد في إبراز موقع الدراسة الحالية بين الأدبيات العلمية، والاستفادة من نتائج الدراسات السابقة في بناء الإطار النظري وتفسير النتائج.



نقد الباحث

أوجه التشابه بين الدراستين

- تناولت كلتا الدراستين موضوع إدارة الموارد البشرية الخضراء باعتباره أحد المداخل الإدارية الحديثة التي تسهم في تحقيق الاستدامة البيئية وتعزيز الأداء المؤسسي، فقد أشارت الدراسة الأولى إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تسهم في تحقيق التوازن بين الأهداف البيئية والتنظيمية، وتعزيز القدرة التنافسية للمؤسسات، في حين أكدت الدراسة الثانية أن هذا المدخل أصبح من المفاهيم الإدارية المهمة التي تدعم التنمية المستدامة في المؤسسات الصحية.
- هدفت الدراستان إلى التعرف على واقع إدارة الموارد البشرية الخضراء، إلا أن كليهما سعت إلى تقييم مستوى تطبيقها داخل المؤسسات محل الدراسة، مما يعكس اهتماماً مشتركاً بقياس مدى تبني المؤسسات للممارسات الخضراء.
- اعتمدت الدراستان على مراجعة الدراسات السابقة لتأسيس الإطار النظري، وهو ما يعزز من موثوقية التحليل العلمي وربط النتائج بالأدبيات ذات العلاقة.
- اختتمت الدراستان بمجموعة من التوصيات التي تؤكد أهمية تعزيز تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتطوير السياسات والإجراءات الداعمة لها، بما يسهم في تحقيق الاستدامة وتحسين الأداء المؤسسي.

نقد الباحث

أوجه الاختلاف بين الدراستين

أولاً: من حيث عنوان الدراسة

- جاءت الدراسة الأولى بعنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات الخليجية غير الربحية.
- بينما جاءت الدراسة الثانية بعنوان: واقع تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في المستشفيات الحكومية العاملة في مدينة تعز.

ويعكس اختلاف العنوان اختلاف نطاق الدراسة، فالدراسة الأولى تناولت قطاعاً واسعاً يشمل المنظمات غير الربحية في دول الخليج، بينما ركزت الدراسة الثانية على قطاع صحي محدد داخل مدينة تعز.

نقد الباحث

ثانياً: من حيث هدف الدراسة

- هدفت الدراسة الأولى إلى استكشاف واقع وتأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات الخليجية غير الربحية من خلال تحليل الدراسات المنشورة.
 - أما الدراسة الثانية فقد هدفت إلى قياس مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء ميدانياً، والكشف عن مستوى الدعم الإداري والمعوقات التي تواجه التطبيق في المستشفيات الحكومية.
- ويشير ذلك إلى أن الدراسة الأولى اتجهت نحو تحليل المعرفة المتراكمة، في حين ركزت الدراسة الثانية على تشخيص الواقع العملي.

نقد الباحث

ثالثاً: من حيث المنهج المستخدم

- اعتمدت الدراسة الأولى على منهج المراجعة المنهجية للأدبيات وتحليل نتائج الدراسات المنشورة.
 - بينما استخدمت الدراسة الثانية المنهج الوصفي التحليلي، مع الاعتماد على الاستبانة وتحليل البيانات باستخدام برنامج SPSS
- ويلاحظ أن اختلاف المنهج أدى إلى اختلاف طبيعة النتائج، إذ قدمت الأولى نتائج عامة مستندة إلى الأدبيات، بينما قدمت الثانية نتائج ميدانية تعكس واقع التطبيق الفعلي.

نقد الباحث

رابعاً: من حيث مجتمع الدراسة

- شملت الدراسة الأولى الأدبيات العلمية المنشورة المتعلقة بالمنظمات غير الربحية في دول مجلس التعاون الخليجي.
 - في المقابل، اقتصرت الدراسة الثانية على العاملين الإداريين في ثلاثة مستشفيات حكومية بمدينة تعز، حيث بلغ عدد الاستبانات الصالحة للتحليل (١٤٧) استبانة.
- ويظهر ذلك أن الدراسة الأولى تمتاز بشمولية أكبر من حيث النطاق الجغرافي، بينما تتميز الدراسة الثانية بتركيزها على بيئة تنظيمية محددة.

نقد الباحث

خامساً: من حيث النتائج

- توصلت الدراسة الأولى إلى أن مستوى ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المنظمات الخليجية غير الربحية كان مرتفعاً، كما بينت أن هذه الممارسات كان لها تأثير إيجابي في الاستدامة والتميز المؤسسي والابتكار.
- وعلى النقيض، كشفت الدراسة الثانية عن ضعف مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في المستشفيات الحكومية بمدينة تعز، كما بينت انخفاض مستوى دعم الإدارة العليا، ووجود تحديات تنظيمية تعيق التطبيق.
- ويستنتج من ذلك أن اختلاف البيئة المؤسسية والسياق الجغرافي والإداري قد يكون من العوامل الرئيسة المؤثرة في مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء، إذ إن المنظمات الخليجية تعمل في بيئات أكثر دعماً للاستدامة مقارنة بالمؤسسات الصحية في بيئة تواجه تحديات اقتصادية وإدارية مثل مدينة تعز.

سادساً: من حيث التوصيات

- أوصت الدراسة الأولى بضرورة تعزيز الاهتمام بممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، وتشجيع إجراء المزيد من الدراسات في المنظمات غير الربحية.
 - أما الدراسة الثانية فأوصت بإنشاء وحدات متخصصة لإدارة الموارد البشرية الخضراء، وإدماج مفاهيم الإدارة الخضراء في سياسات الموارد البشرية، وتعزيز دعم الإدارة العليا للتطبيق.
- ويعكس اختلاف التوصيات اختلاف النتائج، فالدراسة الأولى ركزت على تعزيز الممارسات القائمة، في حين ركزت الدراسة الثانية على معالجة أوجه القصور وتهيئة البيئة التنظيمية اللازمة للتطبيق.

نقد الباحث

خلاصة المقارنة

يتضح من المقارنة أن الدراستين تتفقان في تأكيد أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء كمدخل لتعزيز الاستدامة وتحسين الأداء المؤسسي، إلا أنهما تختلفان في طبيعة الدراسة، والمنهج المستخدم، ومجتمع الدراسة، والنتائج المتوصل إليها، فقد بينت الدراسة الأولى أن المنظمات الخليجية غير الربحية وصلت إلى مستوى مرتفع من تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، في حين أظهرت الدراسة الثانية أن المستشفيات الحكومية في مدينة تعز لا تزال تواجه ضعفا في التطبيق نتيجة محدودة دعم الإدارة العليا ووجود معوقات تنظيمية، ويعزز هذا التباين الرأي القائل بأن نجاح تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء لا يعتمد على تبني المفهوم نظريا فحسب، وإنما يتطلب توافر بيئة تنظيمية داعمة، والتزاما من الإدارة العليا، وموارد مؤسسية كافية، وهو ما يفسر اختلاف نتائج الدراستين رغم تناولهما للموضوع نفسه.



التكليف

06



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

