

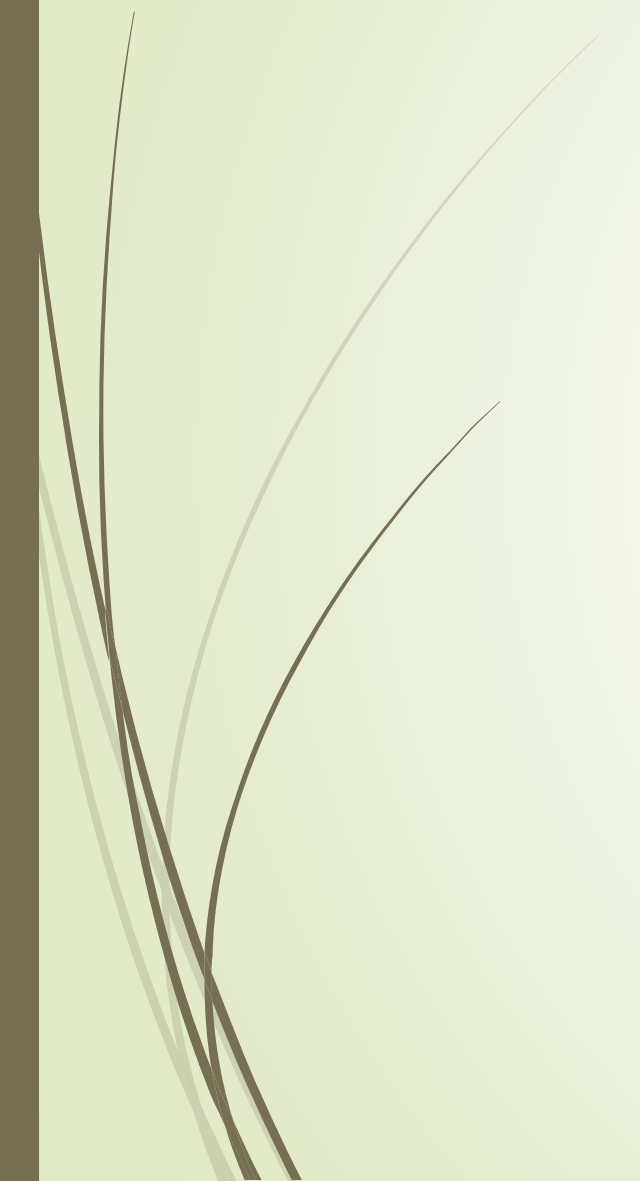
مهمة (١) لمقرر دراسات نقدية ٣

الباحث / فيصل دخيل العنزي
جامعة ميدأوشن



المهمة الاولى

نقد الإطار النظري



عنوان البحث

مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية © المجلد (60) – العدد الأول – يناير 2023



أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في دعم الأداء المستدام دراسة تطبيقية على شركات قطاع الأعمال الصناعي العام بوسط الدلتا¹

د. هبة كمال القصبي عطا الله

مدرس إدارة الأعمال

معهد الدلتا العالي لنظم المعلومات الإدارية والمحاسبية بالمنصورة

جمهورية مصر العربية

h.atalla@yahoo.com

ملخص البحث

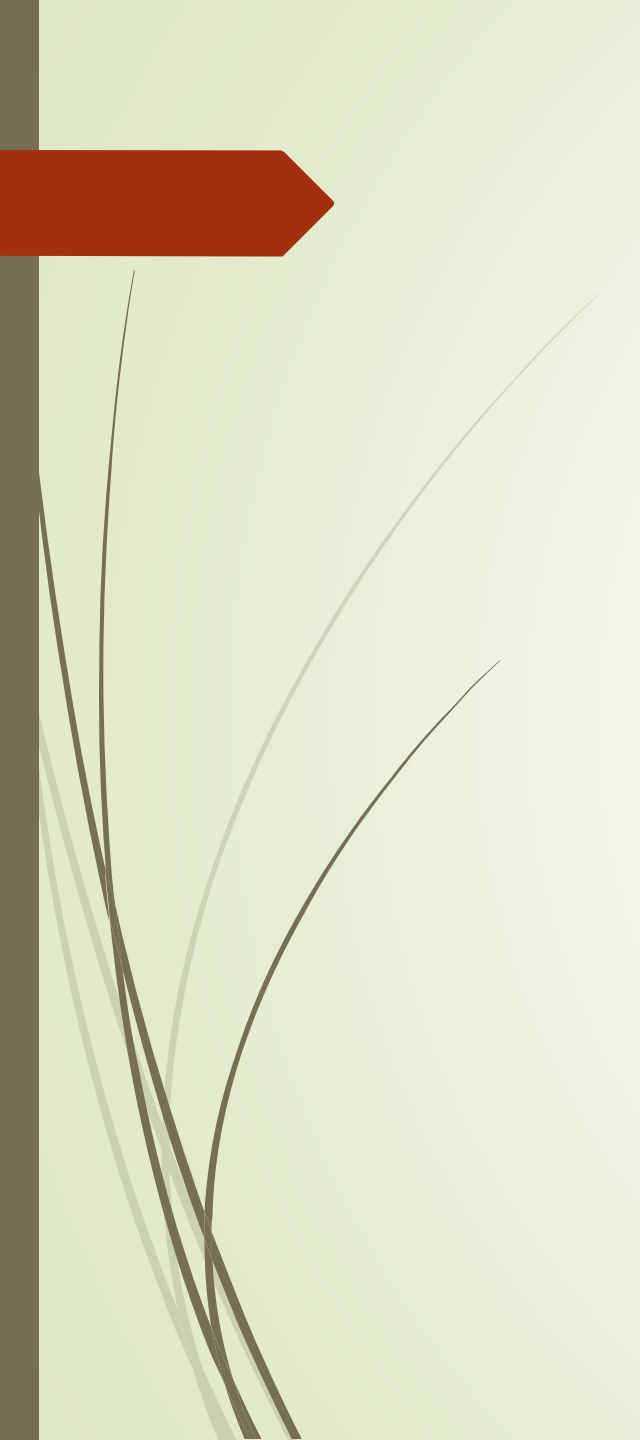
استهدفت الدراسة الحالية التعرف على دور الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في دعم الأداء المستدام بالتطبيق على شركات قطاع الأعمال الصناعي العام بوسط الدلتا، تكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين بشركات قطاع الأعمال الصناعي العام بوسط الدلتا محل الدراسة، ولتحقيق أهداف الدراسة واختيار فروضها تم استخدام قائمة استقصاء استخدمت كأداة رئيسية لجمع البيانات، بلغت عينة الدراسة (380) مفردة وكانت القوائم الصحيحة (298) قائمة، وتم استخدام العديد من الأساليب الإحصائية أبرزها معامل الارتباط، وتحليل الانحدار. وقد خلصت الدراسة إلى وجود علاقة ارتباط معنوي إيجابي بين الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية والأداء المستدام، كما توصلت الدراسة لوجود تأثير معنوي إيجابي لكل من المكافآت الخضراء يلها الاختيار الأخضر على الأداء المستدام، بينما أشارت النتائج لعدم وجود تأثير معنوي لأبعاد الاستقطاب الأخضر، والتدريب الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر على الأداء المستدام. وتوصي الدراسة بتضمين الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية كأولوية واستثمار من قبل إدارة الشركات الصناعية بالقطاع العام واعتباره استراتيجية تنافسية لتحقيق الاستدامة. وذلك من أجل الحفاظ على أداء مميز في بيئة شديدة التنافس وأسواق تنهمج بالديناميكية والتعقيد لتحقيق مزايا تنافسية من خلال إحداث التوازن بين المكاسب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية.

الكلمات الدالة

إدارة الموارد البشرية الخضراء، الأداء المستدام، الاستقطاب الأخضر، الاختيار الأخضر، التدريب الأخضر، تقييم الأداء الأخضر، المكافآت الخضراء.

رابط الدراسة





تطرق الاطار النظري في هذه الدراسة الى مفهوم الموارد البشرية الخضراء والأداء
المستدام وكذلك للاطار النظري للمتغيرات الفرعية

حيث قام الباحث بتعريف مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء واستخدم العديد من
المراجع الحديثة

ومن ثم تطرق الباحث الى الممارسات الخضراء لادارة الموارد البشرية وتوجه
المنظمات لهذه الممارسات

ومن ثم الى مصطلحات جديد وهي الاستقطاب الأخضر والاختيار الأخضر والتدريب
الأخضر وتقييم الأداء الأخضر والمكافأة الخضراء وفوائد تطبيق هذه الممارسات
وذكر الباحث المعوقات لتطبيق هذه الممارسات

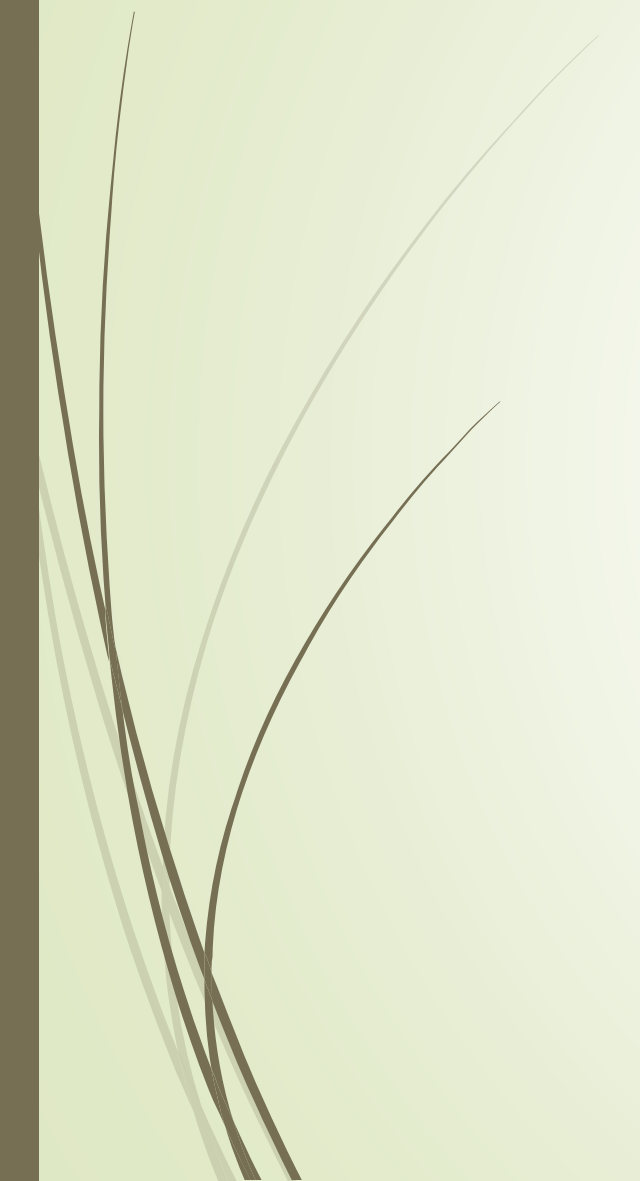
ثم انتقل الى المتغير التابع

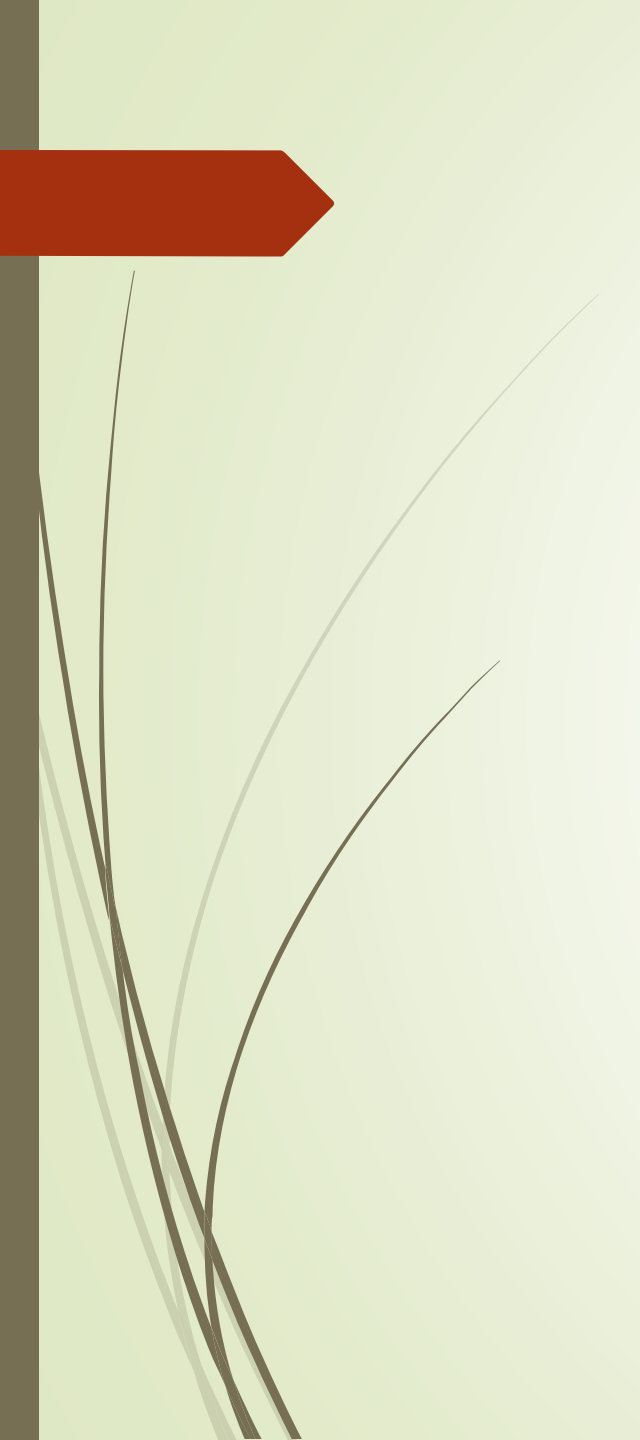
وقام بتعريف مصطلح الأداء المستدام واهميتها لدى المنظمات وأيضا
ابعاد الأداء المستدام



الراي

أرى ان الاطار النظري اشتمل على جميع أفكار موضوع
البحث الرئيسي وقام بتفصيل المتغيرات بشكل واضح
ودقيق واطافة الدراسات السابقة بشكل مناسب





شكرا لكم