

المهمة الثالثة

مهارات بحثية ٣

فيصل دخيل العنزي



عنوان الدراسة

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 بالمتنصورة

جمهورية مصر العربية

h.atalla@yahoo.com

الرابط



(4) مشكلة الدراسة

في ظل بيئة تنافسية غير تقليدية يشهدها العالم تسعى المنظمات في القطاع الصناعي للبحث عن مداخل وأساليب عمل حديثة تمكنها من تحقيق وضع تنافسي قوى لضمان استمراريتها ونجاحها، وتعتبر الممارسات الخضراء لإدارة المواد البشرية GHRM أحد تلك المداخل لإحداث تطوير وتغيير في موقفها التنافسي والارتقاء بأدائها المستدام، ومن هذا المنطلق تبلورت فكرة الدراسة الحالية لتبحث في الدور الذي يمكن أن تلعبه الخضراء لإدارة الموارد

[334]

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

البشرية الخضراء في دعم الأداء المستدام في القطاع الصناعي. ومراجعة الدراسات السابقة وكما هو مبين في الإطار النظري، تبين وجود فجوة بحثية تمثلت في ندرة الدراسات التي تناولت العلاقة بين الممارسات الخضراء لإدارة المواد البشرية GHRM والأداء المستدام وخاصة في القطاع الصناعي. فسعت بعض الدراسات للكشف عن دور إدارة الموارد البشرية في دعم الاستدامة البيئية (Aragao & Zaid et al., 2018); (Yong et al., 2020); (Jabbour, 2017). كما تم إجراء دراسات محدودة (Jabbour, 2017); (Mousa & Othman 2020); (Yong et al., 2020); (2011) للتحقيق فيما إذا كانت ممارسات GHRM يمكن أن تكون استراتيجية فعالة لاستدامة الشركات، وعلى وجود فجوة بحثية في الأدبيات التي تناولت GHRM ومعوقات تطبيقها والعوامل التي تساعد على تبنيها وخاصة في البلدان النامية، واتفق معهم كذلك (Hosain & Rahman (2016); Mousa & Othman (2020) في أنه لا تزال هناك فجوات في تطبيق مفهوم GHRM سواء كان على المستوى النظري أو التطبيقي. كما لوحظ أن منظور الصناعة كمجال تطبيق لبحث العلاقة بين الممارسات الخضراء لإدارة المواد البشرية GHRM والأداء المستدام، غائب إلى حد ما في الأدبيات الموجودة. تسعى الدراسة الحالية لسد هذه الفجوة وتنقذ مع قلة من الدراسات السابقة لربط إدارة الموارد البشرية الخضراء بالأداء المستدام. كما تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة من حيث مجال التطبيق الذي يوفر منظور الصناعة حول ممارسات GHRM واستدامة الشركات في القطاع الصناعي العام في أحد الدول النامية.

ولتأكيد مشكلة الدراسة من الناحية التطبيقية، قامت الباحثة بإجراء دراسة استطلاعية وذلك بعقد مقابلة موجهة مع عينة ميسرة من العاملين بشركات قطاع الأعمال الصناعي العام بوسط الدلتا عددها (40) مفردة (شركة الدقهلية للغزل والنسيج بسندوب، وشركة الدلتا للأسمدة بطلخا) وأجريت تلك المقابلات في الفترة من 2022/7/20 إلى 2022/8/11 وتم توجيه مجموعة من الأسئلة المتعلقة بالممارسات الخضراء للموارد البشرية والأداء المستدام وذلك للوقوف على درجة ممارسة متغيرات وأبعاد الدراسة داخل هذا القطاع الهام. ولقد تم تقسيم العينة إلى الفئات الثلاث الموضحة في جدول رقم (1).

جدول 1: نتائج الدراسة الاستطلاعية لمتغيرات الدراسة وفقاً للوسط الحسابي

المتغير	أقل من الوسط الحسابي		المجايد		أعلى من الوسط الحسابي	
	العدد	النسبة	العدد	النسبة	العدد	النسبة
إدارة الموارد البشرية الخضراء	22	55%	11	27.5%	7	17.5%
الأداء المستدام	14	35%	10	25%	16	41%

ويتضح من جدول (1) وجود انخفاض في مستوى ممارسات كلاً من إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام في الشركات الصناعية محل الدراسة من وجهة نظر أفراد عينة الدراسة الاستطلاعية، وفي ضوء ضعف مستوى ممارسة كلا المتغيرين، تسعى الدراسة الحالية لمعرفة الدور الذي يمكن أن تلعبه الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية على الأداء المستدام في قطاع الأعمال الصناعي العام بالشركات محل الدراسة.

وبناء على نتائج الدراسات السابقة والدراسة الاستطلاعية فإنه يمكن صياغة مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤل التالي:

[335]

أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في دعم الأداء المستدام

ما هو أثر الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية في دعم الأداء المستدام في شركات قطاع الأعمال الصناعي العام بوسط الدلتا محل الدراسة؟

تحليل مشكلة الدراسة

من خلال اطلاعي على مشكلة البحث لهذه الدراسة أولاً لابد ان نعرف متغيرات الدراسة ونفهمها لكي نستطيع تقييم المشكلة فهنا المتغير المستقل وهو الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية وتعرف بانها الأنشطة التي تعزز النتائج البيئية الإيجابية لذا لابد ان نعرف اننا امام مصطلح جديد يستحق الدراسة والبحث

والمتغير التابع هو الأداء المستدام وهو ماتطمح له أي منظمة

وبعد التعرف على متغيرات الدراسة سنقوم بالاجابة على بعض الأسئلة التي قد تساهم في تقييم او تحليل مشكلة الدراسة الحالية

تحليل مشكلة الدراسة

السؤال الأول

هل مشكلة الدراسة جديده في نوعيتها ؟

أرى ان المشكلة جديده ونوعية ونظرا للتطور التكنولوجي السريع في سوق العمل أصبح على المنظمات استخدام مواردها بطريقة مستدامة وتعتبر إدارة الموارد البشرية الخضرء احد مجالات الإدارة الناشئة التي حظيت باهتمام كبير من الباحثين نظرا لارتباطها بالإدارة البيئية الفعالة وتحقيق الأداء المستدام للعاملين

تحليل مشكلة الدراسة

السؤال الثاني

هل تملك مشكلة البحث الموصفات الجيدة ؟

أرى ان للمشكلة قيمة وازافة وفائدة علمية وتعتبر جديده وغير مكرره وقابلة للبحث وهناك توفر للمصادر التي يستسقي منها الباحث المعلومات عن المشكلة

لذا أرى انها تملك الموصفات الجيدة

تحليل مشكلة الدراسة

السؤال الثالث

هل صياغة المشكلة كانت جيدة؟

أرى ان صياغة المشكلة كانت جيدة

حيث ان الباحث بداء في التطرق الى البيئة التنافسية للمنظمات في القطاع الصناعي واهمية البحث عن مداخل وأساليب عمل حديثة تمكنها من تحقيق وضع تنافسي قوي لضمان استمراريتها
ثم أشار الى المتغير المستقل كأحد الحلول التي تساهم في احداث التغيير والتطوير في موقف المنظمات التنافسي والارتقاء بآدائها المستدام
ثم تطرق الى وجود فجوة بحثية تمثلت في ندرة الدراسات التي تناولت هذا الموضوع
ثم اكد الباحث مشكلة الدراسة من الناحية التطبيقية باجراء دراسة استطلاعية ومن خلالها تم صياغة مشكلة الدراسة في سؤال وهو :
ماهو اثر الممارسات الخضرء لادارة الموارد البشرية في دعم الأداء المستدام في شركات قطاع الاعمال الصناعي العام بوسط الدلتا
محل الدراسة ؟

صياغة مشكلة دراسية جديدة

العنوان

أثر القيادة بالحب على الولاء الوظيفي لدى العاملين بالقطاع الصحي بمحافظة حفر الباطن

مشكلة الدراسة

ترتكز هذه الدراسة على واحد من اهم الموضوعات والتي تخص المنظمة في هذا العصر الا وهو القيادة بالحب حيث تسعى جميع المنظمات الى رفع أداء العاملين وزيادة انتاجياتهم وكسب ولائهم فهنا لابد من وجود نمط قيادي يقودها نحو تحقيق أهدافها . ومن خلال الدراسات السابقة في مجال القيادة نلاحظ ضعف التركيز على الجانب النفسي وتأثيره على أداء الموظفين فمن هنا تكمن مشكلة البحث في طبيعة العلاقة بين القيادة بالحب وفعاليتها في تحقيق الولاء الوظيفي



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

