

مادة قضايا بحثية ٣ د.تمارا عادل

إعداد الباحث

م. علي الشهري



التكليف العاشر

10

المحتوى للتكليف العاشر

اعداد ملخص تنفيذي لأحد المشاريع البحثية الحديثة في مجال التخصص

حسين، حسين عبد الحافظ. (٢٠٢٢). ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتأثيرها في جودة الخدمة التعليمية: دراسة استطلاعية لآراء عينة من القيادات في الجامعات والكليات الأهلية في محافظة كربلاء المقدسة (رسالة ماجستير)، جامعة كربلاء، كلية الإدارة والاقتصاد.

في ظل التحديات البيئية المتصاعدة والاهتمام العالمي المتزايد بمفاهيم الاستدامة وحماية الموارد الطبيعية، بات على المؤسسات التعليمية والمسؤولين عن إدارة الموارد البشرية فيها التفكير بعمق في كيفية دمج البعد البيئي ضمن سياساتها واستراتيجياتها. ومن هذا المنطلق ظهرت "إدارة الموارد البشرية الخضراء" كنهج إداري مبتكر يسعى إلى تحويل الممارسات التقليدية للموارد البشرية نحو ممارسات صديقة للبيئة بدءًا من تصميم الوظائف وانتهاءً بإجراءات المكافآت والتعويضات، مرورًا بالتوظيف والتدريب والتقييم والاهتمام بصحة وسلامة الموظفين وعلاقاتهم، وبالنظر إلى ندرة الدراسات العربية التي تبحث في هذا الموضوع ضمن قطاع التعليم العالي الأهلي، فقد اختار الباحث جامعة وكليات محافظة كربلاء المقدسة إطارًا ميدانيًا لاستكشاف مدى إدراك القيادات الأكاديمية لهذه الممارسات وتطبيقها على أرض الواقع، وكذلك لقياس أثر ذلك في جودة الخدمات التعليمية. وتكتسب هذه الدراسة أهميتها من قدرتها على سد فجوة معرفية وتحويل المعرفة النظرية إلى توصيات عملية ترتقي بأداء المؤسسات الأهلية في العراق نحو معايير أكثر استدامة وكفاءة.

يسعى هذا البحث إلى تحقيق فهم شامل لعلاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بجودة الخدمة التعليمية في الجامعات والكليات الأهلية، إذ وضع الباحث هدفًا عامًا يتمثل في تقييم مدى تأثير هذه الممارسات الخضراء على جودة المخرجات التعليمية. وتفرعت عن هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الخاصة، منها:

١. بيان مدى تبني الجامعات والكليات الأهلية المبحوثة لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.
٢. قياس جودة الخدمات التعليمية المقدمة من وجهة نظر القيادات الأكاديمية.
٣. اختبار العلاقات بين أبعاد الموارد البشرية الخضراء وبين جودة الخدمة التعليمية، سواء على مستوى العلاقة أو التأثير.
٤. تحليل مستوى الوعي والتطبيق لممارسات الموارد البشرية الخضراء في البيئة الأكاديمية الأهلية.
٥. تقديم توصيات عملية تساهم في تفعيل هذه الممارسات وتعزيز مخرجات التعليم العالي.

اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي الذي يتيح الجمع المنظم للمعلومات الميدانية وتحليلها إحصائيًا لاستقصاء الظواهر المرتبطة بموضوع البحث، وقد حدد مجتمع البحث في جميع القيادات الأكاديمية بجامعات وكليات محافظة كربلاء المقدسة الأهلية، ثم اختيرت عينة قصدية تضم كل من رؤساء الجامعات ومساعدتهم وعمداء الكليات ورؤساء الأقسام العلمية، بحيث بلغ عدد المشاركين فيها ١٠٠ مشارك استجاب جميعهم للاستبيان.

وصممت أداة البحث في شكل استبيان احتوى خمسين فقرة، موزعة على محورين رئيسيين: الأول لقياس ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء عبر سبعة أبعاد أساسية، والثاني لقياس جودة الخدمة التعليمية وفق أبعاد نموذج SERVQUAL الخمسة. وقبل توزيعه خضعت الأداة لتحكيم لجنة من الخبراء للتأكد من صدقها، ثم أجري التحليل العامل التوكيدي للتثبت من بنائها الداخلي، وحسب معامل الثبات (كرونباخ ألفا) للدلالة على اتساقها الداخلي، لتتراوح قيمه بين ٠.٨٨ و ٠.٩٤.

واستخدم الباحث برامج SPSS و AMOS و Excel في إجراء التحليلات الوصفية (متوسطات، انحرافات معيارية) والافتراضية (اختبار التوزيع الطبيعي، معاملات الارتباط لبيرسون، ونمذجة المعادلة الهيكلية)، إلى جانب مؤشرات جودة مطابقة النموذج مثل CFI و RMSEA التي أكدت مناسبة النموذج لبيانات الدراسة.

أظهرت نتائج الدراسة وجود ارتباط إيجابي معنوي قوي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة الخدمة التعليمية، حيث بلغ معامل الارتباط الكلي ٠.٦٧ عند مستوى دلالة أقل من ٠.٠٠١. وأبانت التحليلات الوصفية أن بعد التدريب والتطوير الأخضر حقق أعلى متوسط تقديري بين أبعاد الموارد البشرية الخضراء، فيما سجل بعد الموثوقية أعلى متوسط بين أبعاد جودة الخدمة. وعند الانتقال إلى نمذجة المعادلة الهيكلية، تبين أن ممارسات الموارد البشرية الخضراء تفسر نحو ٤٨% من التباين في جودة الخدمة التعليمية، وكانت التأثيرات المباشرة الأكثر قوة من نصيب التدريب الأخضر ($\beta = 0.32$) والصحة والسلامة الخضراء ($\beta = 0.28$) وعلاقات العمل الخضراء ($\beta = 0.22$)، جميعها عند مستويات دلالة إحصائية عالية، كما بيت المقابلات مع بعض القيادات وجود حماس وتوجه إيجابي نحو تبني مبادرات خضراء، لكن يحد من ذلك غياب سياسات واضحة ودعم مؤسسي كامل.

استندت التوصيات إلى نتائج الدراسة وأكدت ضرورة صياغة إطار وطني معتمد لممارسات الموارد البشرية الخضراء في التعليم العالي، يشمل مؤشرات أداء بيئية ملزمة ضمن خطط الجامعات والكليات الأهلية، فضلاً عن إطلاق برامج تدريبية متخصصة لتعزيز مهارات ومفاهيم القيادات والعاملين في مجال الإدارة الخضراء. وركز كذلك على ربط جزء من نظام المكافآت والتقدير بمؤشرات الاستدامة مثل تقليل استهلاك الورق وتنفيذ مشاريع إعادة التدوير داخل الحرم الجامعي، إلى جانب تأسيس وحدات بيئية داخل كل مؤسسة تراقب الأداء وتعد تقارير دورية لوزارة التعليم والبيئة. ودعت الدراسة إلى تعزيز الوعي المجتمعي والطلابي من خلال ورش عمل وحملات توعية دورية، فضلاً عن تشجيع التعاون البحثي بين المؤسسات الأكاديمية لقياس أثر الممارسات الخضراء على المدى الطويل.

تكمن أهمية هذه الدراسة في كونها أول بحث يستقصي العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وجودة الخدمة التعليمية في السياق العربي وبالأخص ضمن قطاع التعليم الأهلي العراقي، مما يملأ فراغاً معرفياً ويوفر إطاراً نظرياً وعملياً لصناع القرار والباحثين على حد سواء. فهي تضيف قيمة أكاديمية من خلال الربط بين إدارة الموارد البشرية والعلوم البيئية ونموذج جودة الخدمات، كما تقدم إسهاماً تطبيقياً واضحاً عبر توصيات قابلة للتنفيذ تعزز الأداء المؤسسي وتنمي الحس البيئي. وعلى صعيد السياسات، تزود الجهات المعنية بمؤشرات ومعايير يمكن إدراجها في لوائح التعليم العالي، ما يدعم تحقيق أهداف التنمية المستدامة ويسهم في تحسين سمعة ومكانة المؤسسات الأهلية.

لقد بينت هذه الدراسة جلياً أن توجه الجامعات والكليات الأهلية نحو ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ليس رفاهية إدارية، بل ضرورة تنبع من التزاماتها تجاه البيئة والمجتمع وتطلعاتها نحو جودة مستدامة في التعليم. فالنتائج الإحصائية أكدت تأثيراً إيجابياً ملموساً لجميع أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء على جودة الخدمات التعليمية، مع تفوق بعد التدريب والتطوير الأخضر، وإن توصيات الدراسة ترسم خارطة طريق واضحة للجهات الأكاديمية وصناع القرار لدمج البعد البيئي في محاور العمل الإداري والأكاديمي. ومن هنا تبرز أهمية مواصلة البحث والتوسع ليشمل مؤسسات حكومية ومناطق جغرافية أخرى، لضمان تعميم أفضل الممارسات ودعم مسيرة التعليم المستدام في العراق.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرا لكم

