

قضايا بحثية ٢

القيادة الخضراء وإدارة الموارد البشرية

إعداد الباحثة الدكتورة
هيا عبد الرحمن الشيبه
إشراف الدكتورة
تمارا عادل



المطلوب :-

إعداد مراجعة نقدية للدراسات السابقة المنشورة في مجال
البحث مع تحليل نقاط القوة والضعف في هذه الدراسة

الدور الوسيط للقيادة التحولية في العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وتعزيز الاستدامة التنظيمية

دراسة تطبيقية على العاملين بمستشفيات وزارة الصحة بمنطقة الحدود الشمالية

د/سامر احمد النجار - كلية إدارة الاعمال - جامعة الحدود الشمالية

تم النشر في مجلة جامعة الإسكندرية للعلوم الإدارية المجلد ٦٠ العدد الثالث ابريل ٢٠٢٣

1

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- جاءت الدراسة بأسلوب الكتابة العلمية الدقيقة لكل عناصر البحث العلمي ٢- أوضحت الدراسة مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء كمتغير مستقل وذكرت من ابعادها مثل التوظيف الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر والتعويض والتحفيز الأخضر وتقييم الأداء الأخضر ٣- أوضحت الدراسة مفهوم الاستدامة التنظيمية كمتغير تابع كما ذكرت انها تتضمن ابعادها الخمسة كالتوجيه والموقف والتنظيم والسلوك والتقييم ٤- أوضحت الدراسة مفهوم القيادة التحولية الخضراء كمتغير وسيط والتي تشمل بعدين هما الكفاءة الذاتية واليقظة الذهنية الخضراء ٤- تم استخدام أسلوب تحليل المسار للتحقق من وجود تأثير لعملية القيادة الخضراء كمتغير وسيط على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والاستدامة التنظيمية	١- كان من الأفضل التسلسل في فقرات الدراسة مبتدئ بالمشكلة والاسئلة والاهمية والاهداف والفروض بعد المقدمة بدلاً من الايطار النظري والدراسات السابقة ٢- لم يتم توضيح الفجوات البحثية

أثر القيادة الإدارية في تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة
دراسة ميدانية بوزارة التعاون الدولي
د/محاسن السيد نصر – كلية الدراسات والبحوث البيئية – جامعة عين شمس
تم النشر في مجلة بحوث الشرق الأوسط عدد ٧١ يناير ٢٠٢٢

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- اقتصر اهتمام الباحثة على دراسة تأثير القيادة الإدارية وهي (الدعم الوظيفي والحوافز-تفويض السلطة –الاتصال الفعال) في تنمية الموارد البشرية باعتبارها أكثر الأبعاد المهمة المتعلقة بموضوع البحث ٢- كان هناك تعليق من قبل الباحثة على نتائج الدراسات السابقة بتوضيح العلاقة ما بين أبعاد كلاً من القيادة الإدارية والتنمية المستدامة وإدارة الموارد البشرية بطريقة سرد جميلة وربطها بالدراسة الحالية ٣- اعتمدت الباحثة في منهجيتها من أجل تحقيق أهداف البحث على محورين محور نظري يقوم على المنهج الاستقرائي والاستنباطي ومحور عملي يعتمد على قائمة الاستقصاء	١- لم يتم توضيح عدد مجتمع الدراسة ٢- لم يتم تقسيم الإطار النظري الى عدة محاور حسب متغيرات البحث ٣- لم تتم الإجابة على جميع أسئلة الدراسة ٤- لم يتم اختبار صحة جميع الفروض فقط تم الاختصار على ثلاث منها ٥- لا يوجد اتساق ما بين فروض وأهداف الدراسة

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين الأداء المؤسسي في المستشفيات
دراسة حالة على مستشفى الملك خالد بتبوك
محمد علي فراج الغنزي – باحث دكتوراً-جامعة حلوان
تم النشر في مجلة المعهد العالي للدراسات النوعية مجلد ٤ عدد ٨ يناير ٢٠٢٤

3

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- كان هناك جدول أوضح به الباحث الدراسات السابقة على بعدين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المؤسسي وبعد ذلك حدد الفجوة البحثية من خلال نتائج الدراسات السابقة والحالية ٢- للتعرف على ابعاد مشكلة البحث قام الباحث بإجراء دراسة على عينة من العاملين محل الدراسة ٣- تم التعقيب على الدراسات السابقة من خلال اوجه التشابه والاختلاف بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة من خلال ثلاث محاور من حيث موضوع الدراسة والمنهجية وأدوات الدراسة ومن حيث عينة الدراسة	١- الملخص طويل جداً ٢- تم طرح الفروض بصيغة النفي ٣- لم يتم وضع أي تعاريف إجرائية من قبل الباحث

أثر القيادة التحولية الخضراء على إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات السياحية والفندقية
مروة جمال أبو رية – رضا محمود أبو زيد – محمد عزت حشاد
قسم الدراسات السياحية والفندقية – كلية السياحة والفنادق – جامعة مدينة السادات
تم النشر في مجلة كلية السياحة والفنادق المجلد ٧ العدد ٢/٢ ديسمبر ٢٠٢٣

4

نقاط القوة	نقاط الضعف
١- هدفت الدراسة الى تقييم اثر القيادة التحولية الخضراء على إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارساتها السبعة المتمثلة في التوصيف الوظيفي الأخضر والاستقطاب الأخضر والاختيار الأخضر والتوجيه الأخضر والتدريب الأخضر والتقييم الأخضر والمكافأة الخضراء في فنادق خمسة نجوم وشركات السياحة بشرم الشيخ ٢- ابرزت نتائج الدراسة ان القيادة التحولية الخضراء تؤثر معنويا وايجابيا على إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارستها السبعة	١- لم يتم توضيح مشكلة الدراسة ٢- لا يوجد أسئلة للبحث ٣- لم يتم توضيح بعض التوصيات في البحث ٤- لا يوجد منهجية واضحة للدراسة ٥- لا يوجد بالبحث دراسات سابقة حتى يتم الكشف عن الفجوة البحثية ٦- لم يتم ذكر الأهمية ٧- تحتوي الدراسة على الكثير من الاقتباسات خاصة في مقدمة البحث



Thank You