



جامعة الجميع الذكية
Everyone's Smart University

مقرر: قضايا بحثية 2

المهمة الثانية

تقييم رسالة ماجستير من حيث (الإطار النظري والأدبيات السابقة)

اعداد الطالب:

عبد الرحمن عمر حسن الفاهمي

الرقم الجامعي:

242000760

د/ دعاء سليمان

أكتوبر/2024

البيانات الأولية للدراسة

"دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في
تحقيق التنمية المستدامة"

ضيف، علي عادل. (2024). دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية
المستدامة، مجلة البحوث البيئية والطاقة، 13(22)، 1-51

أولاً: ملخص الإطار النظري

المبحث الأول/ المتغير المستقل (إدارة الموارد البشرية الخضراء):

تناول الباحث فيه:

1. نشأة إدارة الموارد البشرية الخضراء
2. مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء
3. أبعاد ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء
البعد الأول: تحليل وتصميم العمل الأخضر
البعد الثاني: التوظيف الأخضر
البعد الثالث: تقييم الأداء الأخضر
البعد الرابع: التدريب والتطوير الأخضر
4. أهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق التنمية المستدامة

المبحث الثاني: المتغير التابع (التنمية المستدامة)

تناول الباحث فيه:

1. نشأة التنمية المستدامة
 2. مفهوم الاستدامة
 3. أهمية الاستدامة
 4. أبعاد الاستدامة
- البعد البيئي: تأثير الشركات على البيئة وجهود تقليل التلوث.
 - البعد الاقتصادي: توازن النمو الاقتصادي مع حماية البيئة وحقوق الأجيال.
 - البعد الاجتماعي: تعزيز العدالة الاجتماعية وتحسين جودة الحياة.

تقييم الإطار النظري

1/ شمولية الأفكار المطروحة ووضوحها

- شمل الإطار النظري المفاهيم الأساسية المتعلقة بمتغيري الدراسة الرئيسيين وهما (إدارة الموارد البشرية الخضراء) و (التنمية المستدامة).
- الأفكار المطروحة واضحة حيث عرف الباحث مفاهيم الدراسة من جوانب مختلفة.
- شمل الإطار النظري تحديداً واضحاً لأبعاد المتغير المستقل، حيث ساهم ذلك في صياغة وتحديد الفروض البحثية بناءً على هذه الأبعاد.
- وفر الإطار النظري فهماً كافياً لأهمية إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة في مبحث (إدارة الموارد البشرية الخضراء) مما ساهم في تطوير نموذج الدراسة بشكل واضح.
- ساعدت شمولية الإطار النظري لمتغيرات الدراسة وتحديد أبعادها بشكل واضح في توجيه المنهجية المستخدمة في البحث، حيث تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والاستبيان لجمع البيانات بشكل يضمن أن البيانات التي تم جمعها تتماشى مع محاور الدراسة وأبعادها.

تقييم الإطار النظري

2/ ترابط الأفكار

يظهر ترابط الأفكار في مبحث (إدارة الموارد البشرية الخضراء) في الإطار النظري من خلال النقاط التالية:

□ الترابط بين نشأة إدارة الموارد البشرية الخضراء والمفهوم

هناك ترابط قوي بين نشأة إدارة الموارد البشرية الخضراء والمفهوم، حيث تم تقديم السياق التاريخي الذي يشرح كيف تطور المفهوم من احتياجات بيئية متزايدة. ومع ذلك، قد يكون من المفيد توضيح كيف تأثرت الممارسات الحديثة بالتغيرات الاجتماعية والاقتصادية الأخرى، مما قد يعزز من الفهم العميق لهذه الإدارة.

□ الترابط بين أبعاد ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء

الأبعاد التي استند إليها الباحث للموارد البشرية مثل (بناء الكفاءات الخضراء، والتدريب الأخضر، والتوظيف الأخضر) حيث أوضح المحتوى في هذا الجانب تفاعل وترابط هذه الأبعاد مع بعضها، مما يعزز فهم كيفية تأثير كل بعد على الآخر لتحقيق أهداف بيئية مشتركة.

تقييم الإطار النظري

2/ ترابط الأفكار

يظهر ترابط الأفكار في مبحث (التنمية المستدامة) في الإطار النظري من خلال النقاط التالية:

□ الترابط بين نشأة التنمية المستدامة الخضراء والمفهوم

هناك ترابط واضح نسبياً بين نشأة التنمية المستدامة وتطور مفهومها حيث كان يمكن تعزيز هذا الترابط بمزيد من التفاصيل حول كيفية تفاعل القوانين والتشريعات الدولية والمحلية البيئية مع المفهوم.

□ الترابط بين أهمية الاستدامة وأبعادها

ارتبطت أهمية الاستدامة كما أوردها الباحث في الإطار النظري ارتباطاً وثيقاً بالأبعاد المختلفة للاستدامة مما يساعد في فهم التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية والبيئية للاستدامة.

□ الترابط بين معايير الاستدامة وأبعادها

المعايير المذكورة في المبحث تعكس الجوانب الاقتصادية والبيئية والاجتماعية وهو ما أكدته الأبعاد وهذا يبين الترابط بين المعايير والأبعاد للاستدامة.

تقييم الإطار النظري

2/ ترابط الأفكار

يظهر ترابط الأفكار في الإطار النظري من خلال النقاط التالية:

□ التواصل بين نشأة إدارة الموارد البشرية الخضراء والممارسات البيئية:

يُشير الإطار النظري لاختلاف الباحثين حول أبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء، مما يعكس الطبيعة المرنة لهذا المجال. ومع ذلك، هناك ترابط واضح بين الأبعاد المقترحة، مثل بناء الكفاءات الخضراء، وتعزيز الدافع الأخضر، والمشاركة الخضراء. هذا التداخل يُظهر كيف يمكن أن تتكامل هذه الأبعاد لتحقيق أهداف مشتركة، مما يعزز من فعالية الإدارة البيئية داخل المنظمات.

تنوع المفاهيم وتعزيز الفهم:

تم تعريف إدارة الموارد البشرية الخضراء من جوانب مختلفة، مما يعكس تنوع الآراء حول مفهومها، وهذه التعريفات تتداخل وتتفاعل من خلال تأكيدها على أهمية دمج الممارسات البيئية في الأنشطة التقليدية للموارد البشرية، مثل التوظيف والتدريب.

تقييم الإطار النظري

3/ استخدام مصادر موثوقة

- تم الرجوع إلى أدبيات أساسية موثوقة في إدارة الموارد البشرية الخضراء مثل ما قدمه Renwick et al. (2013)، الذين ناقشوا بالتفصيل المبادئ الأساسية لهذا المجال. كذلك تم الرجوع إلى تقارير التنمية المستدامة مثل تقارير برنامج الأمم المتحدة للبيئة (UNEP) ومصادر أخرى متعلقة بأهداف الأمم المتحدة للتنمية المستدامة صادرة عن (UNDP).
- لكن يلاحظ أنه في مبحث التنمية المستدامة كان التركيز على التقارير المؤسسية – مع كونها مصادر موثوقة - أكثر من المصادر العلمية الأخرى مثل الكتب والورديات والمجلات العلمية؛ حيث كان من المهم التوازن والتنوع في استخدام المصادر.

ثانياً: استعراض الأدبيات السابقة

الدراسة	الهدف	مدى حداتها	أهم النتائج	مدى ارتباطها بالدراسة الحالية
أولاً: الدراسات التي تناولت المتغير المستقل " إدارة الموارد البشرية الخضراء "				
دراسة محمد وآخرون (٢٠٢٠)	استكشاف مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في شركات السياحة المصرية فئة "أ"	حديثه	أثبتت الدراسة أن هناك انخفاض واضح وبشكل كبير في تبني شركات السياحة المصرية لجميع أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.	تتشترك الدراسة مع الدراسة الحالية في أبعاد المتغير المستقل وهي: التحليل والتوصيف الأخضر، والاستقطاب الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر، وتقييم الأداء الأخضر، والمكافآت الخضراء.
دراسة زياني (٢٠٢٠)	تحديد الدور الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية الخضراء وأثرها في تنمية القطاع السياحي	حديثه	عدم توافر إدارة الموارد البشرية الخضراء في القطاع السياحي.	تقيس الدراسة مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء وهي بذلك تشترك مع الدراسة في هذا الهدف.
دراسة بكر (٢٠٢٢)	اختبار للدور الوسيط لكل من سلوك العاملين المؤيد للبيئة والوعي البيئي على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء البيئي.	حديثه	وجود تأثير إيجابي مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة والوعي البيئي على الأداء البيئي للفنادق الخضراء وغير الخضراء، كما ثبت وجود تأثير غير مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي من خلال توسط كل من سلوك العاملين المؤيد للبيئة ومن خلال الوعي البيئي للعاملين.	تتناول الدراسة نفس المتغير المستقل الذي تناوله الدراسة الحالية وهي بذلك مرتبطة بالدراسة الحالية.
دراسة السيد (٢٠٢٣)	اختبار لتأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الميزة التنافسية	حديثه	وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعاد الميزة التنافسية المستدامة	تتناول الدراسة نفس المتغير المستقل وتشترك أيضاً في جميع أبعاده مع الدراسة الحالية. وهي بذلك مرتبطة بالدراسة الحالية.

الدراسة	الهدف	مدى حداتها	أهم النتائج	مدى ارتباطها بالدراسة الحالية
ثانيًا: الدراسات التي تناولت المتغير التابع " التنمية المستدامة "				
دراسة: Garcia., et al (2021)	تحليل الأثر الفردي والمشارك لمجموعة كبيرة من العوامل المؤثرة على أهداف التنمية المستدامة.	حديثه	العامل الرئيسي المؤثر في رفع مستوى دمج المعلومات غير المالية في الإفصاح عن أهداف المستدامة هو تدريب المسئول التنفيذي على مسائل ومتطلبات الاستدامة.	تركز الدراسة على أهداف التنمية المستدامة، كما أن مجال التطبيق هو محاسبي وليس إداري وبذلك الدراسة غير مرتبطة بالدراسة الحالية.
دراسة Khan., et al (2021)	بيان أثر المبادئ التنظيمية والتوجيهية للممارسات العالمية المستدامة على جودة تقارير الاستدامة بالتطبيق على عينة من مصارف بنغلاديش.	حديثه	المبادئ التوجيهية التنظيمية للممارسات المصرفية المستدامة أثرت بشكل إيجابي وسريع على الأداء الاجتماعي وجودة تقارير الاستدامة.	تناولت الدراسة جودة تقارير الاستدامة كمتغير تابع وقد أشارت الدراسة لهذا المفهوم للدلالة على متغير التنمية المستدامة وبذلك هناك ارتباط بين الدراسات.

الدراسة	الهدف	مدى حدائتها	أهم النتائج	مدى ارتباطها بالدراسة الحالية
ثالثاً: الدراسات التي ربطت بين المتغيرين				
دراسة إسماعيل (٢٠٢١)	التعرف على دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية كمتغير وسيط في تحقيق العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة في المنظمات الحكومية المعنية بتحقيق التنمية المستدامة في مصر.	حديثه	توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها؛ أنه ليس للسيطرة المشتركة ولا لتحديد الأهداف أي تأثير إيجابي على التزام موظفي البنك المتحد.	تتناول الدراسة نفس متغيرات الدراسة الحالية، ولكن تختلف معها في أبعاد متغير الإدارة بالأهداف حيث تناولت الأبعاد التالية (السيطرة المشتركة- تحديد الأهداف) كما تناولت الالتزام الوظيفي كبعد دال على أداء العاملين.
دراسة خليفة (٢٠٢١)	الكشف عن أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الست في تحقيق التنمية المستدامة للمسؤولين عن الصيدليات الخاصة بمحافظة أسيوط.	حديثه	وجود أثر ذو دلالة إحصائية لأبعاد المتغير المستقل (المشاركة في تحديد الأهداف، الثقة بين الرئيس والمرؤوس، التزام المرؤوسين في تحقيق الأهداف- التغذية الراجعة) على المتغير التابع.	تناولت الدراسة نفس المتغير المستقل الذي تتناوله الدراسة الحالية بنفس الأبعاد، ولكن اختلفت معها في تناول المتغير التابع وهو أداء المؤسسة الاقتصادية حيث تتناول الدراسة الحالية أداء العاملين كمتغير تابع.
دراسة علي (٢٠٢٢)	التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة	حديثه	ترتبط إدارة الموارد البشرية إيجاباً بعلاقة قوية جداً بأداء العاملين.	تناولت الدراسة نفس المتغير التابع الذي تتناوله الدراسة الحالية وهو أداء العاملين، ولكن اختلفت معها في تناول المتغير المستقل حيث تتناول الدراسة الحالية الإدارة بالأهداف كمتغير مستقل.

تقييم الأدبيات السابقة المستعرضة

1/ شمولية الأدبيات

□ الأدبيات المستعرضة شملت دراسات تناولت المتغير المستقل منفرداً مثل دراسة محمد وآخرون (2020) التي سعت لاستكشاف مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في قطاع السياحة، أو من خلال ربطه بمتغيرات أخرى مثل دراسة زياني وآخرون (2020) التي ربطته بتنمية القطاع العقاري من خلال استكشاف دوره في تنمية القطاع.

□ الأدبيات المستعرضة شملت دراسات تناولت المتغير المستقل (التنمية المستدامة) مثل؛ دراسة: Garcia., et al (2021) التي تسعى لتحليل الأثر الفردي والمشارك لمجموعة كبيرة من العوامل المؤثرة على أهداف التنمية المستدامة.

□ الأدبيات المستعرضة شملت دراسات ربطت بين المتغيرين مثل؛ دراسة إسماعيل (2021) التي سعت للتعرف على دور الإدارة الخضراء للموارد البشرية كمتغير وسيط في تحقيق العلاقة بين السياسات التنموية للاقتصاد الأخضر والتنمية المستدامة في المنظمات الحكومية المعنية بتحقيق التنمية المستدامة.

□ الأدبيات المشمولة ضمن الدراسة جميعها مرتبطة ارتباط مباشر بالدراسة ومتغيراتها.

وبالتالي الأدبيات المستعرضة في الدراسة شاملة وتغطي جميع متغيرات الدراسة.