

مهمة ٤
لمقرر دراسات نقدية
مقدمة من الباحث / طه احمد



المهمة المطلوبة: نقد ورقة بحثية من حيث • اهداف الدراسة

الورقة البحثية

أثر إدارة الموارد البشرية الخضرء على التميز التنظيمي - دراسة ميدانية. مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، المجلد ٦١، العدد (١)، ص. ١١٥-١٤٧.

تمهيد



في ظل التحديات البيئية العالمية، أصبحت الاستدامة أحد المحاور الرئيسية في تطوير أداء المؤسسات العامة والخاصة على حد سواء. ولم تعد إدارة الموارد البشرية مقتصرة على استقطاب الكفاءات وتطويرها، بل امتد دورها إلى غرس قيم السلوك البيئي وترسيخ ثقافة العمل المستدام. ومن هنا برز مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء (Green HRM) الذي يهدف إلى دمج الاعتبارات البيئية في كافة مراحل إدارة العنصر البشري، بدءاً من التوظيف والتدريب وحتى تقييم الأداء والتحفيز. تأتي هذه الدراسة في هذا السياق لتبحث مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق التميز التنظيمي في المؤسسات المصرية، وذلك في ضوء تزايد الاهتمام المؤسسي بتحقيق التنمية المستدامة والوفاء بمسؤولياتها الاجتماعية والبيئية. وتحاول الباحثة الإجابة عن تساؤل محوري هو: < إلى أي مدى تسهم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في

اهداف الدراسة

اولاً: عرض موجز للدراسة
الدراسة تهدف إلى قياس أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ((Green HRM)) مثل الاستقطاب الأخضر، التدريب البيئي، التحفيز المرتبط بالاستدامة — على التميز التنظيمي في عدد من المؤسسات المصرية (القطاع العام والخاص). اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي، واستخدمت الاستبيان أداة رئيسية لجمع البيانات، وتم تحليلها باستخدام SPSS

ثانياً: أهداف الدراسة كما وردت (بتلخيص)

١. تحديد مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات المصرية.
٢. التعرف على مستوى التميز التنظيمي في تلك المؤسسات.
٣. اختبار العلاقة والأثر بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي
٤. اقتراح توصيات عملية لتعزيز التميز التنظيمي من خلال إدارة الموارد البشرية الخضراء.

نقد الاهداف

معيار التقييم:

الوضوح والدقة

الأهداف صيغت بوضوح مع استخدام أفعال إجرائية ("تحديد"، "التعرف"، "اختبار")، لكن الهدف الرابع عام جداً ويحتاج مزيداً من التحديد (ما نوع التوصيات؟ لأي جهة تحديداً؟).

الترابط المنطقي

يوجد تسلسل منطقي بين الأهداف الثلاثة الأولى (من التشخيص إلى التحليل إلى الاختبار)، مما يعزز من ترابط البناء المنهجي للدراسة.

القياسية (قابلية للقياس)

الأهداف الثلاثة الأولى قابلة للقياس لأنها تعتمد على متغيرات محددة يمكن اختبارها إحصائياً أما الهدف الرابع فهو وصفي واقتراحي فقط.

التركيز

الأهداف شاملة لكنها تميل إلى التوسع أكثر من اللازم.

كان من الأفضل دمج الهدفين الأول والثاني في هدف واحد بعنوان "تقييم مستوى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء ومستوى التميز التنظيمي بالمؤسسات المصرية".

نقد الاهداف

الاتساق مع الإطار النظري

الأهداف تتسق مع الفرضية العامة بأن الممارسات الخضراء تؤثر إيجابياً على التميز التنظيمي، لكنها لم تذكر بوضوح الإطار النظري (مثل نموذج التميز الأوروبي EFQM أو نظرية رأس المال البشري).

الابتكار

تناول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتميز التنظيمي يُعد من الاتجاهات الحديثة نسبياً، خصوصاً في البيئة المصرية، ما يُعد نقطة قوة.

القابلية للتحقق الميداني

الأهداف قابلة للتحقق باستخدام أدوات كمية، وهو ما تحقق فعلاً في الدراسة.

تحليل شامل

الهدف الرابع يمكن إعادة صياغته ليصبح أكثر قابلية للتطبيق مثل:

"اقترح إطار تطبيقي لتفعيل ممارسات الموارد البشرية الخضراء لتعزيز أبعاد التميز التنظيمي بالمؤسسات المصرية.

"يُفضّل أن تتضمن الأهداف إشارة إلى تحليل الفروق بين القطاعات (حكومي/خاص) لأنها تضيف بعداً تفسيرياً مهماً.

من المفيد إضافة هدف فرعي يتعلق بتحديد أهم معوقات تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في البيئة المصرية.

الملخص

• صياغة محسّنة للأهداف المقترحة بعد النقد:

١. تقييم مستوى تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات المصرية ومؤشرات التميز التنظيمي لديها.
٢. تحليل أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على أبعاد التميز التنظيمي.
٣. تحديد المعوقات التي تواجه المؤسسات المصرية في تطبيق ممارسات الموارد البشرية الخضراء.
٤. اقتراح إطار تطبيقي لتعزيز التميز التنظيمي عبر تبني سياسات إدارة موارد بشرية خضراء فعالة.