

دراسات نقدية 1

تسليم التكاليفات الأسبوعية

الباحث/ أحمد التميمي

241001032

الفصل الدراسي الأول 2025



الأسبوع الثالث



- التكليف الأول: نقد ورقة بحثية من حيث : (العنوان – المستخلص –المقدمة)
- التكليف الثاني: نقد ورقة بحثية من حيث مصطلحات الدراسة والدراسات السابقة
- التكليف الثالث: نقد ورقة بحثية من حيث : مشكلة البحث وتساؤلاته
- التكليف الرابع: نقد ورقة بحثية من حيث أهداف البحث
- التكليف الخامس: نقد ورقة بحثية من حيث أهمية البحث
- التكليف السادس: نقد ورقة بحثية من حيث فروض البحث
- التكليف السابع : نقد ورقة بحثية من حيث منهج البحث والدراسة الميدانية
- التكليف الثامن : نقد ورقة بحثية من حيث اختبار صحة الفروض
- التكليف التاسع : نقد ورقة بحثية من حيث النتائج والتوصيات
- التكليف العاشر: نقد ورقة بحثية من حيث المراجع المستخدمة في كتابة البحث





كلية التربية
المجلة التربوية



جامعة سوهاج

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بتعزيز الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج

إعداد

د. رانيا كمال أحمد محمد

أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية المساعد

كلية التربية - جامعة سوهاج

تاريخ استلام البحث: ٦ أكتوبر ٢٠٢٤ م - تاريخ قبول النشر: ١٦ نوفمبر ٢٠٢٤ م

عنوان البحث

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وعلاقتها بتعزيز الاستدامة التنظيمية في جامعة سوهاج

رابط الدراسة:

https://edusohag.journals.ekb.eg/article_407514.html



مصطلحات البحث

تضمن البحث الخالي للمصطلحين التاليين :

١- إدارة الموارد البشرية الخضراء Green Human Resources Management :

تعرف إدارة الموارد البشرية الخضراء بأنها: إدارة حديثة مرتبطة بالإدارة البيئية للمنظمة من خلال قيامها بممارسات تتصف بالخضراء كالتوظيف الأخضر والتدريب الأخضر وتقييم الأداء الأخضر والتحفيز الأخضر والصيانة الخضراء؛ لتحقيق المنتج الأخضر والخدمة الخضراء مع ضمان استدامة الموارد الطبيعية (متلف وصالح، ٢٠٢٢، ٣٠٦)، كما أنها: مدونة سلوك مؤيدة للبيئة أو مبادرة للسلوك الأخضر تم تطويرها من قبل المديرين للموظفين، وهو نظام شامل يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة للمؤسسات واعتماد تدابير إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف الأخضر والتدريب الأخضر والأداء الأخضر كوسيلة لتشكيل القيم الخضراء لجميع الموظفين (Yang & Li, 2023, 4)، وهي: استراتيجية تنظيمية لزيادة الوعي البيئي لدى الموظفين (Noor, et al., 2023, 1)، أي أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تسعى إلى زيادة وعي العاملين والتزامهم بقضايا الاستدامة البيئية، من خلال ممارسة السلوكيات الإيجابية تجاه البيئة، وحمايتها، وإحفاظة على الموارد الطبيعية فيها، أي العمل على تشجيع المبادرات الخضراء وكذلك تطوير ثقافة تنظيمية من خلال اتباع القواعد التي تشجع العاملين على تلبية متطلبات البيئة.

وعليه فإن إدارة الموارد البشرية الخضراء تعني كل الجهود الموجهة التي تقوم بها جامعة سوهاج نحو خلق ثقافة مؤسسية مستدامة من خلال إيجاد قاعدة من العاملين المتميزين ذوي الكفاءة، الذين يمارسون السلوكيات صديقة البيئة، ويهتمون بالبيئة، والإبداع في الاهتمام بالبيئة، وإيجاد سياسات خضراء لتعزيز الاستخدام الأمثل للموارد العاملة خضراء تمارس السلوكيات الخضراء لصالح البيئة، وتسعى لتحقيق أهداف الجامعة الخضراء من توظيف خدمة الفرد والمجتمع والبيئة المحيطة.

٢- الاستدامة التنظيمية Organizational Sustainability

تعرف الاستدامة بأنها: تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة (Vargas-Hernández, 2021, 2)، ويعرفها البعض بأنها: الاستدامة على

مصطلحات الدراسة

تناولت الباحثة في دراستها مصطلحين:

1. إدارة الموارد البشرية
2. الاستدامة التنظيمية

1. إدارة الموارد البشرية الخضراء

أوضحت الباحثة مصطلح إدارة الموارد البشرية الخضراء بتفصيل مقبول، ويلاحظ أن التعريف طويل نسبياً ويمكن اختصاره دون تغيير المعنى العلمي للمصطلح، على سبيل المثال من الممكن تقليل استخدام من كلمة (خضراء) في كثير من المواضع دون الإخلال في المعنى كما أن الباحثة اضافت للتعريف مصادر ومراجع تقوي التعريف المصطلح



2. الاستدامة التنظيمية

قدمت الباحثة تعريفاً للاستدامة التنظيمية وعلاقتها باحتياجات الحاضر من دون التأثير على احتياجات المستقبل.

كما أن الباحثة تناولت الاستدامة من ثلاثة محاور (اجتماعيا واقتصاديا وبيئيا) وهو أمر إيجابي لأنه يتماشى مع النموذج الثلاثي للاستدامة وهذا التعريف متوافق مع الأدبيات العلمية، لكنه لا يبرز الفروقات الجوهرية بين المحاور

لم تقدم الباحثة أمثلة على المحاور المطروحة

كما أن بعض الفقرات طويلة، ويمكن تقسيمها أو إعادة صياغتها بطريقة أكثر وضوحاً لتسهيل القراءة.



٢- الاستدامة التنظيمية Organizational Sustainability :

تعرف الاستدامة بأنها: تلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة (Vargas-Hernández, 2021, 2)، ويعرف قاموس كامبردج الاستدامة على

أها: جودة القدرة على الاستمرار على مدى فترة زمنية، كما أنها القدرة على عدم التسبب في أي ضرر للبيئة (Cambridge Dictionary, 2024, 1). وتعرف الاستدامة التنظيمية بأنها: قدرة منظومة التعليم على تلبية الاحتياجات الحالية للمستفيدين (طلاب، معلمين، إداريين، مجتمع محلي) دون التأثير سلباً على قدرة المنظومة التعليمية على تلبية الاحتياجات المستقبلية لهم (سليمان، ٢٠٢٠، ٤٧٦)، وهي: قدرة المنظمة على استخدام الأصول والحفاظ عليها المدى الطويل لمواصلة مهمتها دون استنفاد مواردها تماماً (عثمان، ٢٠٢٢، ١٠١)، وتعبر عن الجهود التنظيمية والتحرك بطريقة متوازنة من خلال إشاعة مفهوم الاستدامة على جميع مستويات المنظمة مع الحرص على نشر هذه الثقافة في البيئة الخارجية التي تعمل ضمنها المنظمة ضماناً للمستقبل (الوطني والسهلاني، ٢٠٢٣، ٤٧٥)، فالاستدامة مفهوم بيئي وتنمية بيئية تهم بالربحية البيئية والنمو الاقتصادي والعدالة الاجتماعية، وهي عوامل أساسية لتمييز التنمية التنظيمية المستدامة. وعليه فالاستدامة التنظيمية تعد استراتيجية تنظيمية شاملة تعزز القدرة على الاستجابة للظروف الاجتماعية والبيئية والاقتصادية وغيرها، من خلال القيادة الكفؤة، وتجمع المواهب الجيدة، والموارد، والسلوك التنظيمي، والثقافة التنظيمية التي تحل مشاكل الاستدامة. فالاستدامة التنظيمية هي بناء والحفاظ على رضا أصحاب المصلحة على المدى الطويل.

الدراسات السابقة

قسمت الباحثة الدراسات السابقة تحت كل مصطلح من مصطلحات الدراسة، حيث تناولت الدراسات التي أشارت إلى إدارة الموارد البشرية الخضراء في مجموعة بينما تناولت الباحثة البحوث التي تناولت الاستدامة التنظيمية في مجموعة أخرى كما أن الباحثة اعتمدت على مراجع حديثة وهو أمر إيجابي وقد قامت الباحثة بعرض نتائج الدراسات السابقة من دون ربطها بشكل مباشر مع الدراسة أو مناقشة نقاط القوة والضعف فيها و مدى اتفاقها او اختلافها معها كما يلاحظ أن بعض الفقرات طويلة وفيها تكرار



الدراسات السابقة :

هناك العديد من الدراسات التي تناولت متغيري البحث، يمكن عرضها فيما يلي:

أولاً: دراسات تناولت إدارة الموارد البشرية الخضراء:

هدفت دراسة جميل (٢٠٢٠) إلى اختبار علاقة الأثر بين الموارد البشرية الخضراء والتعليم الإلكتروني في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الأنبار، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوية ذات دلالة إحصائية بين إدارة الموارد البشرية الخضراء والتعليم الإلكتروني، وأن هناك اهتمام بإدارة الموارد البشرية الخضراء والسعي الدائم للعمل بموجيها وتطويرها، وتبين أن عينة الدراسة اعتمدت على إدارة الموارد البشرية الخضراء كروية مستقبلية لمواجهة التحديات التي تحول دون ممارسة التعليم الإلكتروني، وأن هذا الاعتماد متميز في مجال التوظيف والتدريب الأخضر، كما كان لإدارة الموارد البشرية الخضراء دور واضح في العمل على دعم التعليم الإلكتروني، وانعكس ذلك في تقييم الأداء الأخضر والمكافآت والأجور الخضراء. وهدفت دراسة خزعزل والمشهداني والطيار (٢٠٢٠) إلى التعرف على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والقدرات الجوهرية الخضراء، وأظهرت النتائج وجود علاقة ارتباط وتأثير بين ممارسات الموارد البشرية الخضراء والقدرات الجوهرية

في رئاسة جامعة الموصل، وأن أعلى تأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز القدرات الجوهرية كان من نصيب ممارسة التوظيف الأخضر في المنظمة المبحوثة. كما هدفت دراسة عوديش وصالح (٢٠٢٠) إلى تشخيص الدور الذي تؤديه وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز استراتيجية الحيط الأزرق، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط طردي وتأثير موجب ومعنوي بين وظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء واستراتيجية الحيط الأزرق، وأن مستوى المنظمة محل الدراسة بوظائف إدارة الموارد البشرية الخضراء مقبولة، وأنها تطبق وبشكل مقبول القيم الخضراء، في حين كان استخدامها للأساليب الخضراء في الدورات التدريبية عاليا، كما تقوم بتوضيح الجوانب الخضراء الصديقة للبيئة بشكل عاين والذي يرجع إلى زيادة التعود والالتزام بها من قبل الموارد البشرية التي يتم توظيفها. وعلى نفس الحوال هدف دراسة (Shafaei, et al., 2020) إلى التعرف أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على المستوى التنظيمي، وعلى المستوى الفردي، كما سعت إلى فحص الآلية التي من خلالها تؤدي إدارة الموارد البشرية الخضراء إلى تحقيق نتائج إيجابية للموظفين، وأظهرت النتائج أن على المستوى التنظيمي ترتبط الثقافة البيئية التنظيمية بشكل إيجابي بإدارة الموارد البشرية الخضراء، وترتبط إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل إيجابي بالأداء البيئي للمنظمة، وعلى المستوى الفردي تؤثر إدارة الموارد البشرية الخضراء بشكل إيجابي على الرضا الوظيفي للموظفين، وتعتبر المغزى من خلال العمل وسيطا قويا في هذه العلاقة. أما دراسة (Dimitrov, 2021) فهدفت إلى استكشاف تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الاستدامة بمنظمات الأعمال، وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية مثل التوظيف الأخضر والاختيار؛ التعلم والتدريب والتطوير؛ إدارة الأداء والتقييمات؛ نظام المكافأة الشامل، لها علاقة بتحقيق الاستدامة بالمؤسسات. وهدفت دراسة سمير (٢٠٢١) إلى التعرف على دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز الأداء الإبداعي للمؤسسات، وتوصلت إلى عدد من النتائج أهمها : مساهمة إدارة الموارد البشرية الخضراء وممارستها في تعزيز الأداء الإبداعي لممارسات إدارة الموارد البشرية السائدة كان متوسطا، كما ساهمت بزيادة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء بممارستها (التوظيف الأخضر، التحفيز الأخضر) والأداء الإبداعي في المؤسسات. وهدفت دراسة واعر (٢٠٢١) إلى التعرف على أثر إدارة الموارد البشرية الخضراء للعاملين بأحد المؤسسات، وتوصلت إلى أن إدارة الموارد البشرية الخضراء كانت متوسطة، كما أن متوسط ممارسة السلوكيات الخضراء للعاملين كانت متوسطة، كما أن إحصائية للقيادة التحولية الخضراء على السلوكيات



الخضراء للعاملين بالنظم. وهدفت دراسة (Awwad et al., 2022) إلى التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والخضراء والابتكار الأخضر وتأثيرها على الاستدامة، وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لها تأثير إيجابي وكبير على الأداء المستدام للمؤسسات، وأن الابتكار الأخضر له تأثير كبير على الأداء المستدام، كما أن الابتكار الأخضر يتوسط جزئياً في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والأداء المستدام للمؤسسات. أما دراسة حسين (٢٠٢٢) فقدت إلى التعرف على تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق جودة الخدمة التعليمية، وتوصلت إلى وجود علاقة ارتباط قوية موجبة ذات دلالة معنوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وأبعادها وجودة الخدمة التعليمية، حيث كانت نسبة الارتباط (٠.٦٩٠) مما يؤكد أساس العلاقة بين المتغيرين على مستوى الكليات والجامعات الأهلية عينة الدراسة عند مستوى دلالة (٠.٠٠١). وفي نفس الإطار هدفت دراسة (Yang & Li, 2023) التعرف على تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على سلوك الابتكار الأخضر للموظفين، وأظهرت أن إدارة الموارد البشرية الخضراء تساعد على بناء وتعزيز الالتزام التنظيمي، وتعزز الأداء البشري من خلال تعزيز السلوكيات الخضراء بين الموظفين في مكان العمل. كما هدفت دراسة (Ahmad, et al., 2023) التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على الثقافة التنظيمية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة، وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وإدارة الأداء الأخضر والتدريب والمشاركة الخضراء لها علاقة إيجابية كبيرة بالثقافة التنظيمية الخضراء، ولها تأثير كبير على السلوك المؤيد للبيئة في مكان العمل، ولم تكشف الدراسة أي تأثير معتدل للقيم الخضراء وفتات الخدمات العامة على العلاقة بين الثقافة التنظيمية الخضراء والسلوك المؤيد للبيئة. وهدفت دراسة عليان والقحطاني وإسماعيل (٢٠٢٣) التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في ظل مبادرات رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠م، وتوصلت إلى أن مفهوم الممارسات الخضراء لإدارة الموارد البشرية يواجه اهتماماً عالمياً متزايداً بسبب التسارع والتوسع في الصناعات وما ينتج عنها من تلوث كبير والذي يشكل تهديداً خطيراً على البيئة. وهدفت دراسة (Mustafa, et al., 2023) التعرف على ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء لتحقيق الميزة التنافسية الخضراء، من خلال تطبيق نظرية القدرة والتحفيز والفرصة والنظرة القائمة على الموارد الطبيعية، وأظهرت النتائج تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على تحقيق الميزة التنافسية الخضراء، مع الوساطة الجزئية لتقاسم المعرفة الخضراء والابتكار الأخضر، وكشفت عن وجود اعتدال إيجابي كبير للغاية في رأس المال البشري الأخضر، والذي يعد مهماً لتطوير القوى العاملة المستدامة التي تعما كمحفز لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. أما دراسة الطاهر والهاشم

(٢٠٢٣) فهدت إلى التعرف على تأثير إدارة الموارد البشرية الحضرية في تحقيق الأداء المتميز، وتوصلت إلى أن إدارة الموارد البشرية الحضرية تساعد العاملين على تنظيم أعمالهم داخل المنظمة لأجل التكيف مع التغيرات وحفظ بيانات العمل، وبالتالي تحقيق الأداء المتميز، كما أظهرت وجود علاقة ارتباط معنوية بين إدارة الموارد البشرية الحضرية والأداء المتميز في المنظمة المبحوثة، كما أشارت النتائج إلى أن تقييم الأداء الأخضر والتعويضات والمكافآت الحضرية هي أكثر القنوات تأثيراً على الأداء المتميز. وهدفت دراسة نعاس وزناني (٢٠٢٣) إلى تحديد أهمية وكيفية التحول نحو المورد البشري الأخضر الذي أصبح مظهراً معاصراً وضرورة على كل منظمة، وتوصلت إلى أن التحول من طرف المنظمات من مورد بشري تقليدي إلى مورد بشري أخضر هو تغيير نحو المعاصرة والنمو من خلال بناء منظمة ذات سلوك أخضر أو منظمة ذات التزام بيئي، حيث لا يمكن خلق صورة خضراء للمنظمة لدى الجمهور دون خلق موظف أخضر داخل المنظمة. وفي نفس السياق هدفت دراسة (Noor, et al., 2023) إلى استكشاف كيف تؤثر ممارسات الموارد البشرية الحضرية على مشاركة الموظفين، وأظهرت النتائج أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الحضرية بشكل عام ترتبط بشكل إيجابي وكبير بمشاركة الموظفين، ويؤثر التوظيف والاختيار الأخضر فقط على العوامل السلوكية لمشاركة الموظفين، كما يؤثر التدريب والتطوير على العوامل العاطفية لمشاركة الموظفين. وهدفت دراسة (Tran, 2023) التعرف على العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الحضرية والقيادة الحضرية والمشاركة في العمل الأخضر والثقافة التنظيمية الحضرية في المؤسسات، وأظهرت الدراسة أن إدارة الموارد البشرية الحضرية والقيادة الحضرية لها تأثير إيجابي على المشاركة في العمل الأخضر، وأن الثقافة التنظيمية الحضرية تؤدي دوراً وسيطاً في الارتباط بين إدارة الموارد البشرية الحضرية والقيادة الحضرية والمشاركة في العمل الأخضر. كما هدفت دراسة (Gubta & Jangra, 2024) التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية من خلال دراسة تأثيرها المباشر وغير المباشر على المشاركة في العمل، وأظهرت عن وجود ارتباط كبير بين إدارة الموارد البشرية والمشاركة في العمل، بواسطة الدعم الإداري ونسب أداء إدارة الموارد البشرية، وأن دمج مؤشرات الأداء الأخضر في نظام إدارة الأداء يؤدي على تشجيع السلوك المستول بيتيا بين الموظفين، وأن أحد الجوانب الحاسمة لنجاح الأعمال يشمل الموظفين الذين يظهرون مستويات عالية من المشاركة في العمل. أما دراسة (Zafar & Suseno, 2024) فهدت إلى فحص عملية الوساطة المتسلسلة التي تربط ممارسات إدارة الموارد البشرية الحضرية والسلوك التطوعي المؤيد للبيئة للموظفين، وأظهرت النتائج أن المناخ النفسي الأخضر يتوسط العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الحضرية والفخر التنظيمي، كما أن المناخ النفسي الأخضر والفخر التنظيمي يتوسطان بشكل

متسلسل العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الحضرية والسلوك التطوعي المؤيد للبيئة لدى الموظفين.

لبنها: دراسات تناوالت الاستدامة التنظيمية:

جاءت دراسة جهلول وخضير (٢٠٢٠) بهدف التعرف على تأثير مواقف العاملين على الاستدامة التنظيمية من خلال الدور التفاعلي للابتكار البيئي بأحد المنظمات، وأظهرت النتائج وجود علاقة طردية بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية، وكذلك وجود دور تفاعلي للابتكار البيئي للعلاقة بين مواقف العاملين والاستدامة التنظيمية، مما أسهم بتأثير كبير على تحسين الأداء من خلال ممارسات استراتيجيات تحفيز الموارد البشرية في المنظمة. وهدفت دراسة سليمان (٢٠٢٠) إلى تحديد متطلبات تحقيق الاستدامة التنظيمية للتعليم العام، واقتراح آليات تطوير إدارة التعليم العام على ضوء بعض متطلبات الاستدامة التنظيمية، وتوصلت إلى تحديد متطلبات الاستدامة التنظيمية في: الحوكمة للاستدامة، تبني نمط القيادة المستدامة، الاستراتيجيات التنظيمية الموجهة للاستدامة، التعلم التنظيمي في المؤسسة، إدارة الأداء التنظيمي، إدارة المعرفة، إدارة الإبداع بالمؤسسة، المناخ الاجتماعي، وتوصلت الدراسة لوضع تصور مقترح لتطوير إدارة التعليم العام على ضوء بعض متطلبات الاستدامة التنظيمية. وفي نفس السياق هدفت دراسة الحسني والمياحي (٢٠٢٢) إلى التعرف على دور الاستدامة التنظيمية في تعزيز الاستدامة التنظيمية بجامعة الكوفة، وأظهرت النتائج وجود علاقة تأثير مباشرة للاستدامة التنظيمية في الاستدامة التنظيمية في المؤسسة عينة البحث. وهدفت دراسة (Vargas-Hernández, 2021) إلى تحديد السمات والعناصر المختلفة المتعلقة بالاستدامة التنظيمية الاستراتيجية، وأظهرت أن المنظمات التقليدية تواجه الكثير من التحديات التي يفرضها سياق الاقتصاد العالمي الجديد الذي يواجه الأنماط المتناقضة للعولمة، واقرحت الدراسة عددا من الممارسات الجديدة تعتمد على تصميم وتنفيذ الاستدامة التنظيمية الاستراتيجية، النمو الاقتصادي والأرباح لتبني الإدماج الاجتماعي والعدالة، العدالة البيئية، والريادي والنسراوي (٢٠٢٢) إلى التعرف على طبيعة الاستدامة التنظيمية في جامعة الكوفة، وأظهرت النتائج معالجة الاضطراب المعرفي والاستدامة التنظيمية في المؤسسات، وهناك تأثير مباشر لمعالجات الاضطراب (Rahman, et al., 2022) إلى رصد بعض إلى أن معرفة قدرة المنظمة على التغيير والتنظيم



الذاتي بشأن القضايا الحاسمة لتحقيق الاستدامة على المدى الطويل يمكن أن يساعد في حل المشكلات الاجتماعية والبيئية، كما قدم البحث رؤية حول العوامل التي تسهم في الاستدامة التنظيمية، وأنه يمكن تحقيق الاستدامة التنظيمية باستخدام الأطر الثقافية والتكنولوجية والمؤسسية لمقارنة السياقات والثقافات المختلفة فيما يتعلق باعتبارات الاستدامة التنظيمية. وهدفت دراسة الفللاوي والعبدي (٢٠٢٢) إلى تقديم منظور واضح حول التجديد الاستراتيجي ومدى انعكاسه على الاستدامة التنظيمية، وأظهرت النتائج أن الاستدامة التنظيمية حققت أعلى متوسط حسابي (٤,١٣) بما يدل على جعل مفهوم الاستدامة التنظيمية جزءا لا يتجزأ من العمل التنظيمي، كما أظهرت وجود علاقة تأثير وارتباط ذات دلالة معنوية بين التجديد الاستراتيجي والاستدامة التنظيمية، وعدم وجود تأثير لبعد التجديد الاستراتيجي على الاستدامة التنظيمية، مع وجود تأثير لبعد التجديد الاستراتيجي على الاستدامة التنظيمية. أما دراسة محمد (٢٠٢٢) فهدفت إلى صياغة بدائل استراتيجية لتفعيل التخطيط للاستدامة التنظيمية وتحقيق التنافسية المستدامة للجامعات المصرية، وأظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس بالكليات النظرية والعملية، ووجود علاقات ارتباط طردية دالة إحصائيا بين أبعاد الاستدامة التنظيمية في تحقيق التنافسية المستدامة وبعضها البعض وكذلك بين الأبعاد والإجمالي العام للأداء. وهدفت دراسة يعقوب والكرداوي وهريدي (٢٠٢٢) إلى قياس تأثير البراعة التنظيمية على استدامة الجامعات المصرية بالتطبيق على جامعتي القاهرة والإسكندرية، وتوصلت إلى وجود تأثير معنوي مباشر إيجابي للبراعة التنظيمية على استدامة الجامعات محل البحث، حيث بلغت قوة تأثيرها نسبة (٩٠ %) وهي نسبة عالية، وعلى مستوى قياس تأثير الأبعاد الفرعية، حقق البعد الجمعي للبراعة التأثير الأكبر على بعد الاستدامة السياسية وبلغت قوة تأثيره (٨٠ %)، بينما شغل بعد توازن البراعة المرتبة الأخيرة في التأثير ممتلئة في تأثيره على البعد الاجتماعي للاستدامة بنسبة (٩ %). أما دراسة (Gomes, et al., 2023) فهدفت إلى استكشاف تنفيذ استراتيجيات الاستدامة في المنظمات الصغيرة والمتوسطة، وأظهرت النتائج أهمية الاستدامة والابتكار في تفسير البيئة التنظيمية؛ لزيادة القدرة التنافسية، وأن هناك أربعة أنواع من استراتيجيات الاستدامة: الاستراتيجية المؤنقة، التحويلية، الفعالة، والمتنوعة، وأن الاستدامة أصبحت لا غنى عنها لمواجهة جميع الصعوبات البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي قد تنشأ للمنظمات. وهدفت دراسة (Rahman, et al., 2023) إلى التعرف على النظريات الأساسية المقسرة للاستدامة التنظيمية، واقرحت الدراسة نموذجا مفاهيميا للاستدامة التنظيمية يعتمد على ثلاث نظريات: النظرية المؤسسية، ونظرية القدرة والتحفيز والفرصة، ونظرية أصحاب المصلحة، وتوصلت إلى أن البيئة والمجتمع

والاقتصاد يشكون ثلاث ركائز لنموذج الاستدامة، كما توصلت إلى العديد من نظريات الاستدامة التنظيمية، منها: نظرية القيادة المستدامة، نظرية التعقيد، نظرية المرونة التنظيمية، نظرية الهوية الاجتماعية، نظرية القيادة الروحية، النظرية القائمة على المعرفة، نظرية القدرات الديناميكية، النظرية القائمة على الموارد، النظرية القائمة على موارد أصحاب المصلحة، نظرية إدارة المعرفة، ونظرية التعاون. وهدفت دراسة (Somwethee, et al., 2023) إلى دراسة تأثير القدرة على تنظيم المشاريع والقدرة على الابتكار على الأداء التنظيمي المستدام، وكشفت النتائج أن تنظيم المشاريع تؤدي دورا قويا في تعزيز القدرة على الابتكار والأداء التنظيمي المستدام، كما أن القدرة على الابتكار لها تأثير إيجابي على الأداء التنظيمي المستدام، كما يتوسط الابتكار جزئيا العلاقة بين القدرة على تنظيم المشاريع وأداء المنظمة المستدام. كما هدفت دراسة عزيز (٢٠٢٣) إلى التعرف على تأثير التمكين الإداري في الاستدامة التنظيمية لدى عينة من العاملين في جامعة تلغفر، وتوصلت الدراسة إلى أن هناك علاقة سببية بين التمكين الإداري والاستدامة التنظيمية حيث أن أي توسع بمستوى التمكين ينعكس في كثير من الأحيان على زيادة مستوى الاستدامة لدى الموظفين بالجامعة، وجود تأثير معنوي إيجابي بين تفويض السلطة والاستدامة التنظيمية وأبعادها، كما يوجد تأثير معنوي إيجابي بين الاتصال والاستدامة التنظيمية، ويوجد تأثير معنوي إيجابي لفرق العمل في الاستدامة التنظيمية. وبهدف التعرف على العلاقة بين رأس المال العلائقي والاستدامة التنظيمية، جاءت دراسة محمود وخلف (٢٠٢٣) وتوصلت إلى أن العلاقة والتأثير بين رأس المال العلائقي والاستدامة التنظيمية علاقة طردية عالية ومعنوية، وأن تعزيز العلاقة مع المستفيدين يحقق حيوية المنظمة في زيادة الإنتاج وبالتالي الاستمرار والاستدامة في العمل، وأن أكبر بعد من أبعاد رأس المال العلائقي تأثيرا في الاستدامة التنظيمية هو العلاقة مع المستفيدين. وهدفت دراسة الوظيفي والسهلاني (٢٠٢٣) إلى تحديد تأثير القيادة الحكيمة في الاستدامة التنظيمية على مستوى جامعة المستقبل، وتوصلت إلى وجود تأثير ذو دلالة معنوية للقيادة الحكيمة في الاستدامة التنظيمية على مستوى الجامعة محل الدراسة، مع وجود حرص لدى قيادة الجامعة للعمل على تعزيز استدامة بيئتها الجامعية النظيفية. أما دراسة نصيف وأنور وأحمد (٢٠٢٣) فهدفت إلى التعرف على علاقة وأثر مبادئ القيادة الرشيدة في تعزيز الاستدامة التنظيمية بجامعة تكريت، وأظهرت النتائج أن تصورات المبحوثين عينة الدراسة حول مجالات مبادئ القيادة الرشيدة والاستدامة التنظيمية كانت إيجابية، وأن هناك علاقات موجبة بين مجالات مبادئ القيادة الرشيدة وبين الاستدامة التنظيمية، كما تبين أن هناك أثر ذو دلالة إحصائية لمبادئ القيادة الرشيدة في تعزيز الاستدامة التنظيمية.

ومن خلال عرض الدراسات السابقة يتضح ما يلي:

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ... عدد (١٢٩) - ج ٢ - يناير ٢٠٢٥م

- تعد الاستدامة التنظيمية من ضرورات التطوير الإداري بالجامعات؛ لرفع مستوى الأداء من خلال تعزيز مهارات العاملين، ورفع كفاءاتهم وقدراتهم، بما يمكنهم من تحقيق إنتاجية عالية يسهمون بها في تحقيق ميزة تنافسية للجامعة.
- تسهم الاستدامة التنظيمية في تحقيق أهداف الجامعات؛ من خلال تعزيز قدرتها على تلبية الاحتياجات الأساسية، وتطوير البنية التحتية، والالتزام بمعايير الجودة في تقديم المخرجات، كما تسهم في تمكين الجامعات من التكيف مع المتغيرات السريعة والمتجددة، ومواجهة التحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية، وتعزيز التواصل مع البيئة الداخلية والخارجية.
- إن نجاح الجامعات في تحقيق أهدافها يعتمد بدرجة كبيرة على وجود موارد بشرية خضراء يعملون بطريقة صديقة للبيئة تسعى للمحافظة على الموارد المتاحة، بما يحقق مصلحة الأجيال الحالية والمستقبلية.
- تزايد الوعي بقضية الاستدامة التنظيمية من أجل الارتقاء بمستوى نضج الجامعات، بما يؤهلها لتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية.
- تعد إدارة الموارد البشرية الخضراء نمجا مستقبليا للتعامل مع الظروف البيئية الحسنة وتطوير رأس المال البشري الأخضر، كما تعبر إدارة الموارد البشرية الخضراء عن أحد الجوانب من إدارة الموارد البشرية المستدامة التي تتعامل مع اهتمامات الاستدامة البيئية، وأنها تأخذ بعين الاعتبار السلوكيات الخضراء في تقييم الأداء والمكافآت والترقية لتحفيز الموظفين حول الأنشطة الصديقة للبيئة.
- ويستفاد من الدراسات السابقة في تكوين فكرة واسعة وعميقة عن موضوع البحث، وفي تكوين تصور عام لموضوع البحث، مما أسهم في صياغة المشكلة، وإعداد الإطار النظري، واختيار منهج البحث، وتحديد المعالجة الإحصائية المناسبة، وبناء أداة الدراسة، وصياغة التوصيات والمقترحات .





مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



شكرًا لطيب المتابعة

