

مهمة (٢) لمقرر قضايا بحثية

الباحث / فيصل دخيل العنزي
جامعة ميدأوشن

عنوان البحث

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة

أ/ هبة سعيد عبد الرحمن الزفتاوى أ.د/ جابر عبد العاطي محمد أ.د.م/ عصام حمدي أمين أستاذ الاقتصاد الزراعي، كلية الزراعة جامعة دمنهور معهد الدراسات العليا والبحوث البيئية أستاذ المحاسبة المساعد، كلية التجارة جامعة دمنهور

يعتبر العنوان حديث ويقيس متغيرين
حيث انه سيقيس اثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء وهو
(المتغير المستقل) هنا

على التنمية المستدامة وهو (المتغير التابع)

الملخص / المستخلص

وكالعادة في أي مستخلص يتم ذكر الهدف من الدراسة في البداية حيث كان

الهدف من الدراسة وهو اختبار أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء بأبعادها الخمسة والمتمثلة في: التوظيف الاخضر، التدريب والتطوير الاخضر، تقييم الاداء الاخضر، أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر، حفظ الطاقة في التنمية المستدامة لمجموعة من الموظفين

وكيف لادارة الموارد البشرية الخضراء ان تجعل من التنمية المستدامة عمل مؤسسي قائم

وانطلق البحث من فرضية رئيسية لاستكشاف العلاقة والتأثير بين متغيرات البحث عن طريق تحليل إجابات عينة البحث التي شملت ٤٥ موظف وموظفة من العاملين في شركة موبكو

وتم جمع البيانات والمعلومات باستخدام قائمة الاستقصاء، فضلا عن التواجد الميداني للباحثين، وتم تحليل البيانات باستخدام البرنامج الاحصائي SPSS

المقدمة

بدات المقدمة بأهمية الموارد البشرية والتنمية المستدامة

ودور الموارد البشرية في نجاح المنظمات واستدامتها

كما أن المورد البشري يلعب دورا هاما في خدمة التنمية في نطاق جميع دول العالم، باعتباره عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف الى قوة الامة وقد زاد الاهتمام بالمورد البشري في أعقاب التوجه الدولي نحو العولمة حيث يكون قادر على الابداع والتطوير

وتطرق الباحث الى المفهوم الثاني في الجزء الثاني من المقدمة

فتحدث عن التنمية المستدامة أنه يمكن اعتبارها عملية ديناميكية مستمرة تنبع من الكيان وتشمل جميع الاتجاهات، فهي كعملية مطردة تهدف إلى تبديل الهياكل الاجتماعية وتعديل الادوار والمراكز وتحريك الامكانيات المتعددة الجوانب بعد رصدها وتوجيهها نحو تحقيق هدف التغيير في المعطيات الفكرية والقيمية

وفي الجزء الأخير من المقدمة

تطرق الباحث الى أهمية العلاقة بين المتغيرين

وتعتبر المقدمة مثالية ومتسلسلة وواضحة

مشكلة الدراسة

تلخصت مشكلة البحث في تمييز البيئة في الوقت الحاضر بالديناميكية العالية والتغيرات المتسارعة والتعقيد العالي وكل هذه تكون سبب في خلق الكثير من الفرص والتحديات في نفس الوقت، وهذا كان سبباً في سعي المنظمات وراء دراسة وتحليل مواردها ومن ضمنها المورد البشري باعتباره الأساس في دعم بقاء المنظمة وذلك من خلال عمليات الاستقطاب والتوظيف والتدريب والتطوير الصديق للبيئة، وتعد التنمية المستدامة أسلوباً من أساليب التنمية الذي يفرضها هذا التطور والتي تفرض علي الدول والهيئات والمنظمات ومؤسسات المجتمع المدني والافراد مواكبته حتي يتم تحقيق التوازي البيئي

لذا تتمثل مشكلة الدراسة بسؤال رئيسي

ما هو أثر إدارة الموارد البشرية الخضرء علي التنمية المستدامة

اهداف الدراسة

يهدف البحث إلي تحقيق مجموعة من الاهداف ويتمثل الهدف الرئيسي في دراسة
اثر إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التنمية المستدامة ويمكن تحقيق هذا
الهدف الرئيسي من خلال تحقيق الاهداف الفرعية التالية:

١- توضيح مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء وأهميتها وأهدافها.

٢- دراسة ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء.

٣- دراسة التحديات التي تواجه إدارة الموارد البشرية الخضراء .

٤- توضيح مفهوم وأهمية التنمية المستدامة.

٥- دراسة ابعاد التنمية المستدامة.

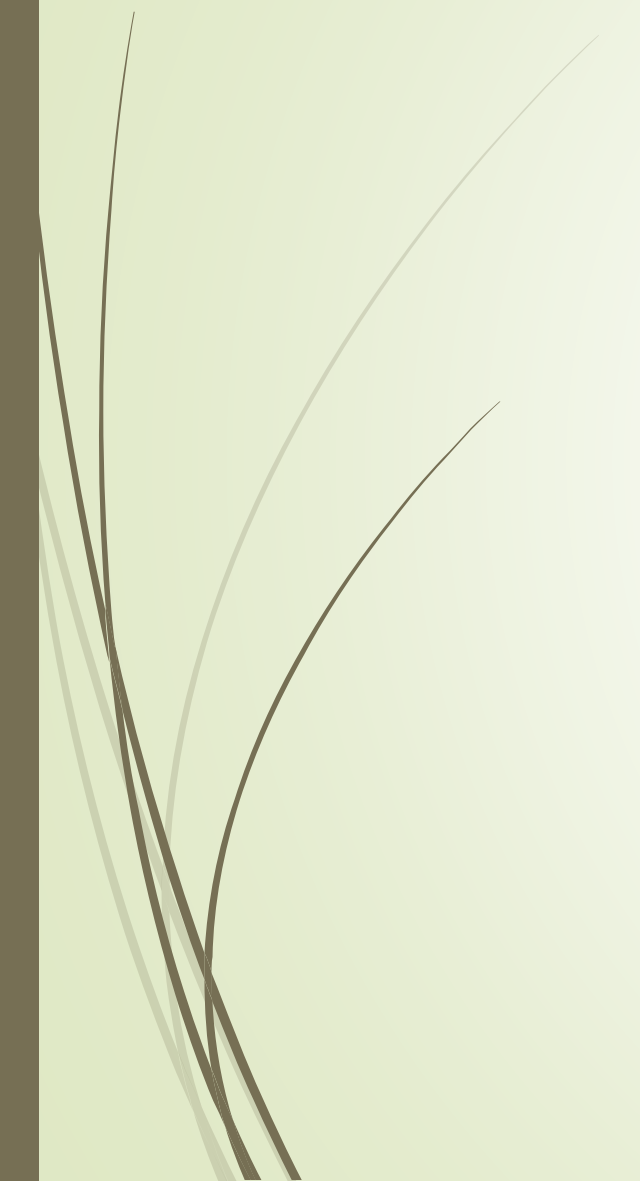
٦- توضيح مبادئ التنمية المستدامة.

٧- توضيح اثر إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التنمية المستدامة.



اهمية الدراسة

كما يستمد هذا البحث أهميته العملية من المحاولة إلى الوصول إلى دليل عملي علي تلك العلاقة بين المتغيرين ، من خلال التطبيق علي مجموعة من الشركات المقيدة بالبورصة المصرية



حدود البحث

في ضوء مشكلة البحث وتحقيق أهدافه سوف يقتصر البحث علي استقراء الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث **اثر إدارة الموارد البشرية الخضراء علي التنمية المستدامة** ولذلك لن يتم التعرض إلى العوامل الأخرى المؤثرة علي التنمية المستدامة الى لمعالجة مشكلة البحث، كما سوف تقتصر الدراسة التطبيقية علي عينة من الشركات غير المالية المدرجة بالبورصة المصرية خلال الفترة ٢٠٢١-٢٠١٦ ومن ثم يخرج نطاق البحث عن دراسة الشركات والمؤسسات المالية. وأخيراً فإن قابلية نتائج البحث للتعميم مشروطة بضوابط تحديد مجتمع وعينة الدراسة والمنهجية المستخدمة في اختبار العلاقة محل الدراسة.

خطة البحث

تم تقسيم خطة البحث على الشكل التالي

تحليل الدراسات السابقة ذات الصلة بأثر إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة، واشتقاق فرض البحث.

-منهجية البحث.

- نتائج البحث والتوصيات ومجالات البحث المقترحة -



الدراسات السابقة

استخدم الباحث هنا تعريف مصطلحات الدراسة وتحليل بعض الدراسات السابقة لكل مصطلح على حده

فنرى انهم استخدم مصطلحات مثل

إدارة الموارد البشرية الخضراء

التوظيف الأخضر

التدريب الأخضر والتنمية

ادارة الاداء الأخضر

توفير الطاقة

الاستقطاب والاختيار الأخضر

الوصف الوظيفي الأخضر

وتم التفصيل بها

فروض البحث

الفرض الاول: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين التوظيف الاخضر وبين التنمية المستدامة.

الفرض الثاني: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين التدريب والتطوير الاخضر وبين التنمية المستدامة.

الفرض الثالث: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين اتجاه الافراد نحو تقييم الاداء الاخضر وبين التنمية المستدامة.

الفرض الرابع: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين أنظمة التعويض والتحفيز الاخضر وبين التنمية البيئية المستدامة.

الفرض الخامس: يوجد تأثير ذات دلالة إحصائية بين حفظ الطاقة و التنمية المستدامة.

كما هو موضح بنموذج البحث

الدراسة التطبيقية

بعد أن تم التطرق في الفصل السابق إلى الاسس النظرية لمفهوم ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة والعلاقة بينهما، سيتم تخصيص هذا الفصل للدراسة الميدانية والتحليلية لواقع ومدى استعمال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة للشركة محل الدراسة، ومن خلال هذا الفصل سنتطرق إلى التعريف بمجتمع الدراسة وخصائص أفراد عينة الدراسة الادوات المستخدمة في هذه الدراسة لجمع البيانات والاساليب الاحصائية المستخدمة في تحليل البيانات، وفي الاخير سيتم تحليل وتفسير البيانات المجمعة باستخدام البرنامج الاحصائي
spss

الاطار المنهجي للدراسة

في هذا الإطار سنحاول إبراز منهجية الدراسة بمختلف جوانبها بعرض المنهج المتبع وتعريف بمجتمع الدراسة وعينة الدراسة، بالإضافة إلى نموذج الدراسة والاساليب والأدوات المستخدمة في الدراسة.

منهجية البحث

تم الاعتماد علي الدراسة الميدانية من خلال قائمة الاستقصاء التي تم توزيعها علي المديرين والعاملين بشركة موبكو تماشيا مع طبيعة هذه الدراسة،

حيث قامت الباحثة باستخدام المنهج الوصفي التحليلي

النتائج الإحصائية

اختبار الفرضية الاولى " يوجد تأثير معنوي للتوظيف الاخضر على التنمية المستدامة"

اختبار الفرضية الثانية " يوجد تأثير معنوي للتدريب والتطوير الاخضر على التنمية المستدامة"

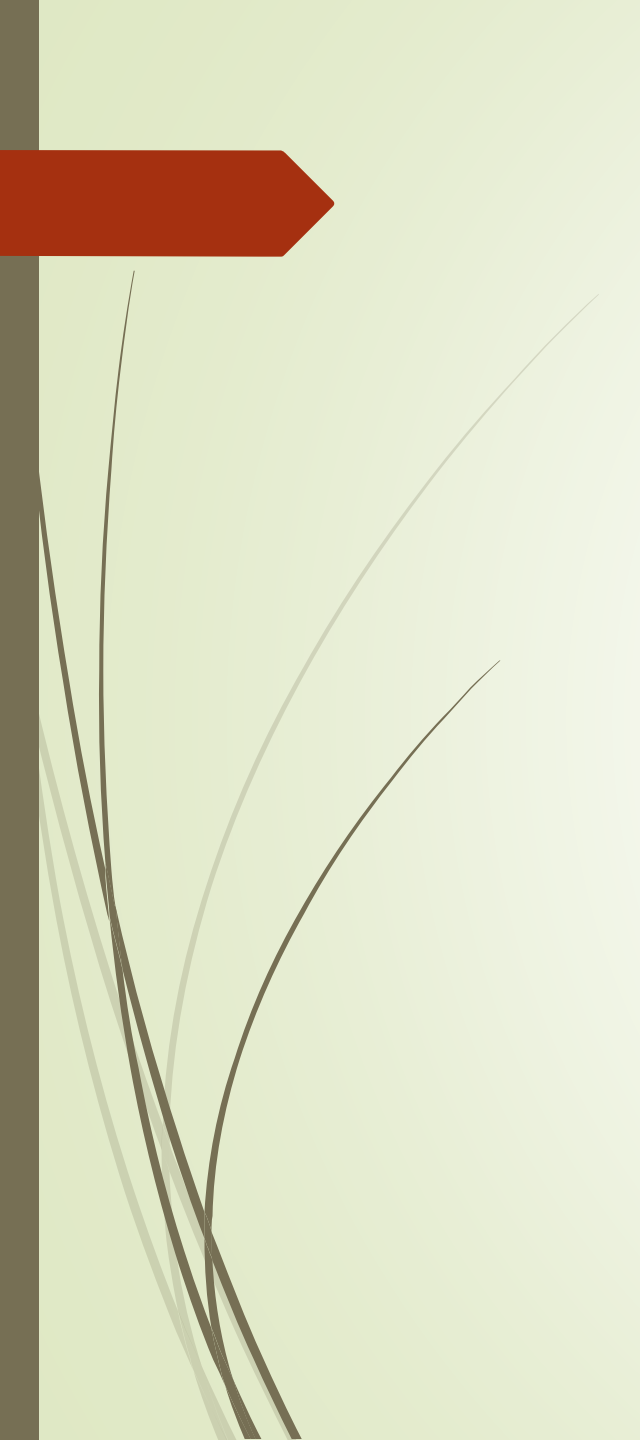
اختبار الفرضية الثالثة "يوجد تأثير معنوي للتقييم الاخضر على التنمية المستدامة"

اختبار الفرضية الرابعة " يوجد تأثير معنوي لأنظمة التعويض والتحفيز الاخضر على التنمية المستدامة"

- اختبار الفرضية الخامسة "يوجد تأثير معنوي لحفظ الطاقة على التنمية المستدامة"

الخلاصة

تطرق البحث إلى دراسة تطبيقية حيث تمت الاستعانة باستمارات تم توزيعها على ٤٥ فرد متمثلين في موظفين شركة مابكو، حيث تناولنا الاطار المنهجي للدراسة وبيننا مدى صدق الاستبيان والمعالجة الاحصائية المستخدمة، وتم تحليل وعرض بيانات الدراسة، حيث تطرقنا إلى تحليل المتغيرات الديمغرافية لأفراد العينة وتحليل تفسير محاور الدراسة، ثم اختبار لجمللة من الفرضيات وتم من خلالها استنتاج أن أي زيادة في أي خاصية من الخصائص الاساسية لادارة الموارد البشرية الخضراء، سيؤدي إلى الزيادة في التنمية المستدامة.



شكرا لكم