

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي: الدور الوسيط للسلوك الأخضر في جامعة الكويت

الملف، مشعل نهار ثامر، و مفلح، منيرة عبدالله مصطفى. (٢٠٢٣). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي: الدور الوسيط للسلوك الأخضر في جامعة الكويت (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة العلوم الإسلامية العالمية، عمان. مسترجع من <http://search.mandumah.com/Record/1462281>



إعداد

نورة ال تويم

المقدمة

تُعَدّ رسالة مشعل نهار الملفي (٢٠٢٣) بعنوان “أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في الأداء البيئي: الدور الوسيط للسلوك الأخضر في جامعة الكويت” من الدراسات التي تمثل إضافة مهمة في هذا المجال، إذ تسعى إلى الربط بين الممارسات الإدارية الصديقة للبيئة وسلوك الأفراد داخل المؤسسات التعليمية، مع التركيز على دور السلوك الأخضر كمتغير وسيط في تعزيز الأداء البيئي المؤسسي.

يهدف هذا النقد الأكاديمي إلى تحليل وتقويم البنية النظرية والمنهجية للدراسة، من خلال مناقشة مدى عمق الطرح العلمي، واتساق المفاهيم مع الإطار التطبيقي، ومستوى الإضافة العلمية التي تقدمها في ميدان إدارة الموارد البشرية الخضراء. ويعتمد هذا النقد على أسلوب المقارنة والتحليل البنيوي، الذي يركّز على عناصر القوة والقصور في بناء المفاهيم، وتوظيف المراجع، وتفسير العلاقات بين المتغيرات الثلاثة (الممارسات الخضراء، السلوك الأخضر، الأداء البيئي).

أولاً: البناء المفاهيمي العام للرسالة

اعتمدت الدراسة في بناء إطارها النظري على عرض متسلسل للمفاهيم والعلاقات بين المتغيرات، حيث تناول الباحث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، والسلوك الأخضر، والأداء البيئي. إلا أن البناء المفاهيمي اتخذ الطابع الوصفي أكثر من التحليلي، إذ اكتفى الباحث بجمع التعريفات والدراسات السابقة دون تطوير نموذج نظري يوضح العلاقات السببية بين المتغيرات الثلاثة.

ومن خلال مراجعة الفصل الثالث (ص ٦٩-١١٥) يظهر أن الباحث ركّز على استعراض الأدبيات بشكل شامل، لكنه لم يقدم إطاراً تفسيرياً متكاملًا يربط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تشكيل السلوك الأخضر، ومن ثم انعكاسه على الأداء البيئي، وكان من الممكن أن يستفيد الباحث من أحد النماذج النظرية الحديثة مثل نموذج القدرة – التحفيز – الفرصة الذي يربط بين ممارسات الموارد البشرية وسلوك الأفراد وأداء المنظمة.

ثانياً: ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء

تناول الباحث ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من خلال ستة أبعاد رئيسية تشمل التوظيف الأخضر، التدريب الأخضر،

التعويضات الخضراء، وتقييم الأداء الأخضر، وقد دعم عرضه بعدد من الدراسات الحديثة مثل (Renwick et al. (2013

و (Muniandi & Nasruddin (2015 و (Bombiak & Marciniuk-Kluska (2018، وهو ما يعكس اطلاعاً جيداً على الأدبيات

الحديثة في المجال. إلا أن التحليل اقتصر على عرض الممارسات دون التعمق في الجانب الاستراتيجي لإدارة الموارد البشرية الخضراء بوصفها نظاماً متكاملًا يعزز ثقافة الاستدامة داخل المؤسسة.

كما لم يتطرق الباحث إلى كيفية دمج هذه الممارسات ضمن سياسات الموارد البشرية العامة أو تأثيرها على التوجهات التنظيمية طويلة المدى.

ويلاحظ أن الباحث عالج الممارسات الخضراء بوصفها أنشطة تشغيلية، ولم يربطها بعمليات التغيير الثقافي والتنظيمي التي تُعد أساساً

لنجاح هذا النوع من الممارسات في المؤسسات التعليمية....

ثالثاً: السلوك الأخضر

خصص الباحث مبحثاً مستقلاً للسلوك الأخضر مستنداً إلى مجموعة من الدراسات مثل (Arulrajah and Senthilnathan (2020) و (Wu et al. (2021) و (Yusliza et al. (2020) وقد قدم تعريفاً جيداً للمفهوم من منظور سلوكي عام، إلا أن المعالجة افتقرت إلى التعمق في العوامل النفسية والاجتماعية التي تفسّر تبني الأفراد للسلوك الأخضر في بيئة العمل.

لم يُشر الباحث إلى النظريات السلوكية المفسّرة مثل نظرية السلوك المخطط (TPB) أو نظرية الهوية البيئية، والتي توضح العلاقة بين الاتجاهات والمعتقدات والقيم من جهة، والسلوك البيئي من جهة أخرى.

وبالتالي، ظهر السلوك الأخضر في الدراسة كمتغير وسيط إحصائي فقط، لا كمتغير تفسيري له أساس نفسي وتنظيمي متين، وكان من الأفضل أن يتم ربطه بعوامل مثل الالتزام التنظيمي، والإدراك البيئي، والتحفيز الداخلي للموظفين.

رابعاً: الأداء البيئي

تناول الباحث الأداء البيئي من خلال مداخل متعددة مثل الإدارة البيئية والإنتاج الأنظف وتقييم دورة حياة المنتج، مستنداً إلى دراسات مثل Papa et al. (2018) و Cankaya & Sezen (2018) و Abbas & Sağsan (2019) غير أن هذا الطرح جاء مناسباً أكثر للقطاعات الصناعية والإنتاجية، في حين أن الدراسة تطبّق على مؤسسة تعليمية هي جامعة الكويت.

وكان من الأنسب أن يُعاد تعريف الأداء البيئي بما يتناسب مع بيئة الجامعات التي تُقاس فيها الاستدامة من خلال ترشيد استهلاك الموارد، وتبني السلوكيات البيئية، وتنمية الوعي البيئي لدى العاملين والطلبة.

إن غياب هذا التكييف المفاهيمي جعل الإطار النظري أقل ارتباطاً ببيئة التطبيق، وأضعف جانب "الملاءمة السياقية" بين المفهوم والميدان البحثي..

خامساً: العلاقات بين المتغيرات

استعرض الباحث العلاقات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والسلوك الأخضر والأداء البيئي من خلال مجموعة من الدراسات السابقة مثل (Fawehinmi et al. (2020 و (Al-Swidi et al. (2021 و (Roscoe et al. (2019 وقد أظهرت هذه الدراسات وجود علاقات

إيجابية بين المتغيرات الثلاثة، غير أن الباحث لم يوضح آليات التأثير أو التفاعل التي تفسّر هذه العلاقات.

فلم يتم بيان كيف تسهم ممارسات التدريب والتعويضات الخضراء في تحفيز السلوك الأخضر، أو كيف ينعكس هذا السلوك على الأداء البيئي المؤسسي.

كما لم يُقدّم تصوراً واضحاً لطبيعة العلاقة (مباشرة أو غير مباشرة)، مما جعل الترابط بين المتغيرات يبدو جزئياً وغير مدعوم بتفسير سببي متكامل..

سادساً: حداثة المراجع والتنوع المعرفي

تميزت الدراسة بتضمين عدد كبير من المراجع الحديثة والمتنوعة، معظمها بين عامي ٢٠١٥ و ٢٠٢٢، وهو ما يُعد نقطة قوة واضحة في الإطار النظري. إلا أن طريقة توظيف هذه المراجع جاءت وصفية في الغالب، حيث اكتفى الباحث بعرض النتائج دون تحليل نقدي أو مقارنة بين الاتجاهات الفكرية المختلفة في الأدبيات.

وكان من الممكن أن تُوظف هذه الدراسات للكشف عن الفجوة البحثية بوضوح أكبر، أو لتحديد الاتجاهات الحديثة في مجال Green HRM مثل الانتقال من التركيز التشغيلي إلى الاستراتيجي، أو الدمج بين الأداء البيئي والمسؤولية الاجتماعية.

سابعاً: التماسك البنيوي للإطار النظري

يعاني الفصل الثالث من بعض التكرار في عرض المفاهيم والمراجع، ومن غياب التسلسل المنطقي في الانتقال من المفهوم إلى التطبيق، وقد تم تناول المتغيرات الثلاثة بشكل متتابع دون الربط التحليلي بينها في نهاية الفصل، وهو ما جعل الإطار النظري يبدو مجزأً. وكان من الأفضل أن يُعاد تنظيم الفصل وفق منطق سببي يبدأ بممارسات الموارد البشرية الخضراء بوصفها المدخل، مروراً بالسلوك الأخضر كعملية، وانتهاءً بالأداء البيئي كمخرج، مع تقديم نموذج تصوري يوضح هذه العلاقات بشكل واضح ومتكامل.

الخاتمة

تمثل رسالة الملفي (٢٠٢٣) جهداً علمياً جيداً في تناول موضوع حديث ومهم يرتبط بتحقيق الاستدامة البيئية من خلال إدارة الموارد البشرية، وتكمن قوتها في حداثة المراجع وشمولية العرض، بينما تكمن أبرز نقاط ضعفها في غياب التكامل التحليلي بين المفاهيم، وعدم وضوح الأساس النظري المفسر للعلاقات بين المتغيرات، وكان من الممكن تعزيز القيمة العلمية للدراسة من خلال بناء نموذج سببي متكامل يعتمد على نظرية القدرة-التحفيز-الفرصة، وربط المتغير الوسيط (السلوك الأخضر) بعوامل دافعية وتنظيمية، وتكييف مفهوم الأداء البيئي بما يتناسب مع طبيعة مؤسسات التعليم العالي.

يمكن اعتبار هذه الرسالة مساهمة أولية مهمة في مجال إدارة الموارد البشرية الخضراء في البيئة العربية، وخاصة في مؤسسات التعليم العالي، إلا أن قيمتها النظرية ستزداد إذا ما تم تطويرها في دراسات لاحقة تركز على النمذجة البنوية للعلاقات بين الممارسات الخضراء والسلوك البيئي والأداء التنظيمي، مع دمج الأبعاد الثقافية والسلوكية في التفسير النظري. ويمكن تحويل الدراسة من إطار وصفي إلى نموذج تفسيري قادر على تقديم إضافة علمية ملموسة في ميدان الإدارة الخضراء والاستدامة التنظيمية.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

