

أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية

البداينة، أحمد هاني مزلوه، و العبادلة، عبدالرحمن فالح دخل الله. (٢٠٢٤). أثر
ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تعزيز المواطنة التنظيمية: دراسة تطبيقية
/ جامعة الطفيلة التقنية (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة مؤتة، مؤتة. مسترجع من

<http://search.mandumah.com/Record/1500269>



إعداد

فهد مساعد

ثانياً: تقييم مدى ارتباط النتائج بالفرضيات

بنى الباحث دراسته على فرضية رئيسية صفيرية مفادها عدم وجود أثر ذي دلالة إحصائية لأبعاد إدارة الموارد البشرية الخضراء الخمسة (الاختيار والتعيين، الاستقطاب الأخضر، التدريب والتطوير الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، التعويضات الخضراء) على المواطنة التنظيمية مجتمعة، ثم فرّعها إلى أربع فرضيات فرعية تتناول كل منها بُعداً من أبعاد المواطنة التنظيمية: الإيثار، الكياسة والكرم، الضمير الحي، والروح الرياضية. وقد أظهرت نتائج الفرضية الرئيسية أن النموذج ككل دال إحصائياً وأن القدرة التفسيرية للأبعاد مجتمعة مرتفعة، مما أدى إلى رفض الفرضية الصفيرية. غير أن التدقيق في التفاصيل يكشف أن ثلاثة أبعاد من أصل خمسة لم تُظهر أثراً دالاً، وأن التأثير تركز فعلياً في بُعدي التعويضات الخضراء وإدارة الأداء الأخضر فقط. وهذا يعني أن رفض الفرضية الصفيرية كان جزئياً في جوهره وليس كلياً، وهو أمر لم يوضحه الباحث بالدقة الكافية في مناقشته..

ثانياً: تقييم مدى ارتباط النتائج بالفرضيات

تتضح هذه الإشكالية بصورة أكثر حدة عند تتبع الفرضيات الفرعية. ففي فرضية الإيثار ظهر أن التعويضات الخضراء وحدها هي المؤثرة مع خروج الأبعاد الأربعة الأخرى من معادلة التأثير، وهو ما يطرح تساؤلاً نظرياً جوهرياً: كيف يمكن أن يكون الحافز المادي هو المحرك الوحيد لسلوك الإيثار الذي يقوم بطبيعته على المبادرة الذاتية الطوعية ومساعدة الآخرين دون انتظار مقابل؟ لم يقدم الباحث تفسيراً مقنعاً لهذا التناقض بين ما تقوله النظرية وما أفرزته البيانات، واكتفى بتقرير النتيجة الإحصائية دون محاولة فهم أسبابها العميقة. وتكرر النمط ذاته تقريباً في فرضية الكياسة والكرم، حيث هيمنت التعويضات الخضراء على التفسير مع إضافة محدودة لإدارة الأداء الأخضر، مما يعزز الانطباع بأن النتائج تعكس نمطاً أحادياً لا يتسق مع الإطار النظري الذي يفترض تكامل الأبعاد الخمسة في التأثير...

ثانياً: تقييم مدى ارتباط النتائج بالفرضيات

أما فرضية الضمير الحي فقد أنتجت نتائج أكثر تنوعاً وثراءً، إذ ظهر أثر دال لثلاثة أبعاد هي الاستقطاب الأخضر والتدريب والتطوير الأخضر والتعويضات الخضراء. وهذا التعدد في الأبعاد المؤثرة يجعل الارتباط بين النتيجة والفرضية أقوى من الناحية النظرية، لأن الضمير الحي يتضمن سلوكيات كالانضباط وإتقان العمل والالتزام بالمواعيد، وهي بطبيعتها تتأثر بالتدريب وبمعايير الاستقطاب. غير أن الباحث لم يستثمر هذا الاختلاف النوعي في نتائج هذه الفرضية مقارنة بسابقاتها، ولم يطرح تفسيراً لسبب ظهور التدريب والاستقطاب هنا بالذات واختفائهما في أبعاد أخرى. كذلك تجدر الإشارة إلى أن دلالة الاستقطاب الأخضر جاءت على الحد الفاصل تماماً للقبول الإحصائي، مما يعني أن هذه النتيجة هشة وحساسة لأي تغيير طفيف في العينة أو ظروف الدراسة، وهي ملاحظة كان ينبغي أن يُشير إليها الباحث تحفظاً علمياً.

ثانياً: تقييم مدى ارتباط النتائج بالفرضيات

وقد تميزت نتائج فرضية الروح الرياضية بتحول لافت في أنماط التأثير، حيث ظهر أثر دال لأربعة أبعاد من أصل خمسة، وانتقلت الهيمنة من التعويضات الخضراء إلى إدارة الأداء الأخضر التي حصلت على أعلى تأثير. هذا التحول يستحق وقفة تأملية لم يمنحها الباحث حقها: فلماذا تهيمن إدارة الأداء على الروح الرياضية بينما تهيمن التعويضات على الإيثار والكياسة؟ التفسير المحتمل أن أنظمة تقييم الأداء العادلة والشفافة تُرسخ لدى الموظف شعوراً بالإنصاف ينعكس على قدرته على التحمل والتسامح وتقبل النقد، وهي صميم الروح الرياضية. كما أن القدرة التفسيرية للنموذج في هذه الفرضية جاءت مرتفعة بشكل استثنائي للعلوم الاجتماعية، وهو ما قد يثير تساؤلاً حول احتمالية تضخم النموذج أو تداخل المفاهيم المقاسة.

ثانياً: تقييم مدى ارتباط النتائج بالفرضيات

ومن الملاحظات المنهجية الجوهرية أن الباحث صاغ فرضياته بلفظ "الأثر" واستخدم تحليل الانحدار للاستدلال عليه، لكن التصميم المقطعي للدراسة لا يتيح في حقيقة الأمر إثبات علاقة سببية بالمعنى الدقيق. فالعلاقة الارتباطية التي يكشفها الانحدار لا تعني بالضرورة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هي التي تحدث المواطنة التنظيمية، إذ قد تكون العلاقة عكسية أو قد يوجد متغير ثالث غير مرصود يفسرها. وبهذا المعنى فإن صياغة الفرضيات تتجاوز ما يستطيع التصميم المنهجي إثباته فعلاً.

كذلك يبرز قصور مهم في عدم تضمين النموذج البحثي لمتغيرات وسيطة أو مُعدّلة، كالرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي أو القيادة الخضراء. فهيمنة التعويضات الخضراء على معظم النتائج قد لا تعني تأثيراً مباشراً بقدر ما تعكس أثراً غير مباشر يمر عبر متغيرات لم تُقَس، وهو ما كان سيكشفه نموذج أكثر تطوراً يتضمن تحليل المسار أو نمذجة المعادلات البنائية.

ثانياً: تقييم مدى ارتباط النتائج بالفرضيات

كما أن مشكلة التعدد الخطي بين بعض الأبعاد المستقلة، وخاصة الاستقطاب الأخضر الذي أظهر تداخلاً ملحوظاً مع بقية الأبعاد، قد تكون هي السبب الحقيقي وراء عدم ظهور دلالة لبعض الأبعاد في معادلات الانحدار، وليس لأنها لا تؤثر فعلاً في الواقع التنظيمي. وهذه نقطة محورية كان ينبغي أن يعالجها الباحث بعمق أكبر بدلاً من الاكتفاء بعرض مؤشرات التعدد الخطي والإشارة إلى أنها ضمن الحدود المقبولة.

ثانياً: تقييم مدى ارتباط النتائج بالفرضيات

أما فيما يتعلق بالتوصيات، فقد جاءت مرتبطة بشكل عام بالنتائج لكنها افتقرت إلى التخصيص الذي تقتضيه الفجوة بين الفرضيات والنتائج. فبما أن النتائج أثبتت أن أغلب الأبعاد لا تملك تأثيراً مستقلاً دالاً، كان من الأجدى أن تتضمن التوصيات مقترحات محددة لتفعيل تلك الممارسات غير المؤثرة وتحويلها إلى أدوات فاعلة في تعزيز المواطنة التنظيمية، بدلاً من تقديم توصيات عامة تصلح لأي سياق مؤسسي.

ملاحظات نقدية عامة على العلاقة بين النتائج والفرضيات

التناقض بين الشمولية النظرية والانتقائية الإحصائية

أبرز ما يكشفه هذا التحليل هو وجود فجوة واضحة بين الإطار النظري الذي بُنيت عليه الفرضيات وبين ما أسفرت عنه النتائج فعلياً. فالفرضيات صيغت على افتراض أن الأبعاد الخمسة مجتمعة تؤثر في كل بُعد من أبعاد المواطنة التنظيمية، لكن النتائج أثبتت أن التأثير الفعلي يتركز في بُعد أو بُعدين في أغلب الحالات. هذا لا يعني بالضرورة أن النتائج خاطئة، لكنه يعني أن الباحث لم يُوفق في مناقشة هذه الفجوة وتقديم تفسيرات مقنعة لها.

مشكلة التعدد الخطي وأثرها على النتائج

عند مراجعة اختبارات التعدد الخطي، يتبين أن بعض الأبعاد المستقلة تتداخل مع بعضها بشكل ملحوظ، خاصة الاستقطاب الأخضر. هذا التداخل قد يكون هو السبب الحقيقي وراء عدم ظهور دلالة لبعض الأبعاد في معادلات الانحدار، وليس لأنها لا تؤثر فعلاً. بمعنى آخر، قد تكون النتائج تعكس مشكلة منهجية أكثر مما تعكس حقيقة نظرية، وهذا أمر جوهري لم يعالجه الباحث.

ملاحظات نقدية عامة على العلاقة بين النتائج والفرضيات

غياب المتغيرات الوسيطة والمُعَدِّلة

إن هيمنة التعويضات الخضراء على معظم النتائج تشير إلى احتمال وجود متغيرات وسيطة لم تُدرج في النموذج، كالرضا الوظيفي أو الالتزام التنظيمي أو القيادة الخضراء. فربما لا تؤثر التعويضات مباشرة في المواطنة التنظيمية بقدر ما تؤثر من خلال تعزيز الرضا أو الالتزام، وهو ما كان سيكشفه نموذج بحثي أكثر تطوراً.

مسألة العلاقة السببية

اعتمد الباحث على تحليل الانحدار للاستدلال على "الأثر"، لكن التصميم المقطعي للدراسة لا يسمح فعلياً بالاستدلال على علاقة سببية. فالعلاقة الارتباطية لا تعني أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء هي التي "تُسبب" المواطنة التنظيمية، إذ قد يكون العكس صحيحاً أو قد يوجد عامل ثالث مُفسر. وبالتالي فإن صياغة الفرضيات بلفظ "أثر" تتجاوز ما يمكن أن يثبتته التصميم المنهجي المستخدم.

ملاحظات نقدية عامة على العلاقة بين النتائج والفرضيات

تفاوت قوة الارتباط بين الفرضيات الفرعية

ما يلفت الانتباه هو أن كل فرضية فرعية أنتجت نمطاً مختلفاً من التأثير: ففي الإيثار هيمنت التعويضات وحدها، وفي الكياسة أُضيفت إدارة الأداء، وفي الضمير الحي ظهر التدريب والاستقطاب، وفي الروح الرياضية تغيرت موازين التأثير كلياً. هذا التفاوت يكشف أن العلاقة بين المتغيرات أعقد مما تفترضه الفرضيات البسيطة المباشرة، وأن نموذجاً بحثياً أكثر تعقيداً يتضمن علاقات تفاعلية كان سيعكس الواقع بشكل أدق..

خلاصة التحليل النقدي

ارتبطت نتائج الدراسة بفرضياتها البحثية من الناحية الشكلية والإجرائية، حيث تم اختبار كل فرضية بالأدوات الإحصائية المناسبة وصولاً إلى قرار الرفض أو القبول. غير أن الارتباط الجوهرى بين النتائج والبناء الفرضي النظري جاء ضعيفاً في عدة مواضع، أبرزها: هيمنة بُعد واحد على معظم النتائج بما يتناقض مع الطرح النظري الشامل، وتفاوت أنماط التأثير بين الفرضيات الفرعية دون تفسير نظري كافٍ، وصياغة الفرضيات بمنطق سببي لا يدعمه التصميم المنهجي المستخدم. وكان من شأن إدراج متغيرات وسيطة وتبني نموذج بحثي أكثر تعقيداً أن يُعزز الارتباط بين النتائج والفرضيات ويُقدم صورة أكثر واقعية للعلاقات بين المتغيرات.



مجموعة جامعة
الجميع الذكية
للتعليم القابضة

MIDOCEAN
UNIVERSITY



Thank You

