



Green Human Resource Practices and Employee Engagement in Public Universities: Evidence from Malaysia

Afalina bint Misen^{1*}

¹ Faculty Graduate School of Business Universiti Kebangsaan Malaysia Bangi, Malaysia.

CHRONICLE

Article history:

Received:

January, 04, 2024.

Received in revised format: March, 01, 2024.

Accepted: May, 03, 2024.

Available online: June 30, 2024.

Keywords:

Green Human Resource Management, Employee Engagement, Sustainability, Higher Education, Organizational Behavior

الكلمات الداله:

إدارة الموارد البشرية الخضراء، مشاركة الموظفين، الاستدامة، السلوك التنظيمي، لتعليم العالي.

ABSTRACT

This study examines how green human resource management (GHRM) practices influence employee engagement in Malaysian public universities. Drawing on sustainability and organizational behavior perspectives, the research explores the role of eco-friendly recruitment, green training, and environmental performance appraisal in shaping employees' commitment and participation. Data were collected through a structured survey from academic and administrative staff across selected universities. The findings reveal that GHRM practices significantly enhance employee engagement, particularly when supported by strong institutional policies and leadership commitment. The study contributes to the growing literature on sustainable HRM in the higher education sector and provides practical insights for policymakers aiming to foster environmentally responsible academic institutions in Malaysia.

ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ومشاركة الموظفين في الجامعات الحكومية: أدلة من ماليزيا

الملخص

تناول هذه الدراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على مشاركة الموظفين في الجامعات الحكومية الماليزية. وبالاستناد إلى منظورات الاستدامة والسلوك التنظيمي، يستكشف البحث دور التوظيف الصديق للبيئة، والتدريب الأخضر، وتقييم الأداء البيئي في تعزيز التزام الموظفين ومشاركتهم. جمعت البيانات من خلال استبيان مُنظَّم وُزِعَ على أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية في جامعات مُختارة. وتُشير النتائج إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تُعزز مشاركة الموظفين بشكل ملحوظ، لا سيما عند دعمها بسياسات مؤسسية قوية والتزام قيادي راسخ. تُساهم هذه الدراسة في إثراء الأدبيات المتنامية حول إدارة الموارد البشرية المستدامة في قطاع التعليم العالي، وتُقدم رؤى عملية لصانعي السياسات الذين يسعون إلى تعزيز المؤسسات الأكاديمية المسؤولة بيئيًا في ماليزيا.

* Corresponding author. Afalina bint Misen

E-mail address: misen_afali@gmail.com

<http://doi.org/10.70568/UJGHRSH0.1.24.1>

1. المقدمة

في ظل التحديات البيئية المتزايدة والتوجه العالمي نحو تحقيق التنمية المستدامة، أصبحت المؤسسات بمختلف أنواعها مطالبة بتبني ممارسات مسؤولة بيئيًا تساهم في تقليل الآثار السلبية على البيئة وتعزيز الكفاءة التنظيمية. ولم تعد الجامعات، باعتبارها مؤسسات تعليمية وبخنية، بمعزل عن هذه التحولات، بل أصبحت مطالبة بلعب دور ريادي في دعم الاستدامة من خلال سياساتها وممارساتها الداخلية. في هذا السياق، برز مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء كأحد الاتجاهات الحديثة التي تهدف إلى دمج البعد البيئي ضمن ممارسات الموارد البشرية، مثل التوظيف، والتدريب، وتقييم الأداء، وأنظمة الحوافز (Renwick et al., 2013) وتسعى هذه الممارسات إلى تعزيز السلوكيات البيئية لدى الموظفين، بما يساهم في تحقيق أهداف الاستدامة المؤسسية. ومن ناحية أخرى، تُعد مشاركة الموظفين من العوامل الحاسمة التي تؤثر على أداء المؤسسات واستدامتها، حيث تعكس مدى التزام الموظفين واندهاجهم في العمل (Kahn, 1990) وتشير الدراسات إلى أن تبني ممارسات الموارد البشرية الخضراء يمكن أن يساهم في تعزيز مشاركة الموظفين من خلال خلق بيئة عمل ذات معنى وقيم مشتركة (Dumont et al., 2017). وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بهذا المجال، إلا أن الدراسات التي تناولت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ومشاركة الموظفين في مؤسسات التعليم العالي، وخاصة في الدول النامية مثل ماليزيا، لا تزال محدودة. ومن هنا تنبع أهمية هذه الدراسة في محاولة سد هذه الفجوة البحثية.

شهدت العقود الأخيرة اهتمامًا متزايدًا بمفهوم الاستدامة، خاصة بعد تصاعد القضايا البيئية مثل التغير المناخي واستنزاف الموارد الطبيعية. وقد أدى ذلك إلى توجه المنظمات نحو تبني استراتيجيات مستدامة تدمج بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. وفي إطار هذا التحول، أصبحت إدارة الموارد البشرية تلعب دورًا محوريًا في دعم الاستدامة من خلال التأثير على سلوكيات الموظفين واتجاهاتهم. وقد ظهر مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء كأداة استراتيجية لتعزيز الأداء البيئي للمنظمات، حيث يركز على دمج الأهداف البيئية في مختلف وظائف الموارد البشرية (Jackson et al., 2011). أما في قطاع التعليم العالي، فقد بدأت الجامعات في تبني مبادرات الاستدامة مثل الحرم الجامعي الأخضر، وتقليل استهلاك الطاقة، وتعزيز الوعي البيئي بين الموظفين والطلاب. وفي ماليزيا، شهدت الجامعات الحكومية تطورًا ملحوظًا في هذا المجال، مدعومًا بالسياسات الحكومية الرامية إلى تحقيق التنمية المستدامة.

ومع ذلك، فإن نجاح هذه المبادرات يعتمد بشكل كبير على مدى مشاركة الموظفين واستجابتهم لهذه الممارسات، وهو ما يسلط الضوء على أهمية دراسة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء ومشاركة الموظفين في هذا السياق. وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بتطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في المؤسسات، إلا أن هناك نقصًا في الفهم العميق لكيفية تأثير هذه الممارسات على سلوكيات الموظفين، وخاصة في قطاع التعليم العالي. وفي السياق الماليزي، وعلى الرغم من تبني العديد من الجامعات الحكومية لمبادرات الاستدامة، إلا أن مستوى مشاركة الموظفين في هذه المبادرات لا يزال متفاوتًا، مما يثير تساؤلات حول فعالية ممارسات الموارد البشرية الخضراء في تعزيز هذا الجانب.