

استدامة الموارد البشرية كطريق للولاء الوظيفي في ظل رؤية 2030

قسم التخصص:
ادارة المشاريع

اسم الطالبة:
اروى محمد الصيادي

المقدمة:

تُعَدُّ ممارسات الموارد البشرية المستدامة من الاتجاهات الحديثة التي تسعى المؤسسات إلى تبنيها من أجل تحقيق التوازن بين الكفاءة الإنتاجية والمسؤولية الاجتماعية والبيئية. وفي ظل التحول الكبير الذي تشهده المملكة العربية السعودية من خلال رؤية 2030، أصبح الاهتمام بإدارة الموارد البشرية المستدامة عنصراً أساسياً في تطوير أداء القطاع الخاص. وفي مدينة جدة، التي تُعَدُّ من أبرز المراكز الصناعية في المملكة، يواجه القطاع الصناعي تحديات متزايدة تتعلق بالاحتفاظ بالكوادر البشرية الماهرة، نتيجة المنافسة العالية بين الشركات وتغير متطلبات سوق العمل. لذلك، يهدف هذا البحث إلى دراسة أثر ممارسات الموارد البشرية المستدامة على الاحتفاظ بالموظفين في الشركات الصناعية بمدينة جدة، مع التركيز على تطبيق هذه الممارسات ضمن إطار تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030، التي تسعى إلى خلق بيئة عمل محفزة وجاذبة للكفاءات الوطنية.

مشكلة البحث:

تواجه العديد من الشركات في القطاع الخاص بمدينة جدة تحديات متزايدة في الحفاظ على الكفاءات البشرية المتميزة، نتيجة التغيرات الاقتصادية والمنافسة العالية في سوق العمل. وعلى الرغم من الجهود المبذولة لتطوير ممارسات الموارد البشرية، إلا أن معدلات دوران الموظفين ما زالت تشكل عقبة أمام استدامة الأداء المؤسسي. ومن هنا تبرز مشكلة البحث في التساؤل الرئيس الآتي: ما أثر ممارسات الموارد البشرية المستدامة على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع الخاص بمدينة جدة في ظل رؤية المملكة 2030؟ ويتفرع من هذا السؤال مجموعة من التساؤلات الفرعية، مثل: ما أبرز ممارسات الموارد البشرية المستدامة المطبقة في شركات القطاع الخاص؟ إلى أي مدى تسهم هذه الممارسات في تعزيز الولاء الوظيفي والاستقرار المهني؟ ما الدور الذي تلعبه رؤية 2030 في دعم وتطوير ممارسات الموارد البشرية المستدامة في المملكة؟

إضافة إلى ذلك، يلاحظ أن بعض المؤسسات لا تمتلك استراتيجيات واضحة لإدارة رأس مال بشري بطريقة مستدامة سواء من حيث التدريب المستمر أو التطوير الوظيفي أو العدالة في التقييم والمكافآت أو تعزيز الصحة النفسية والبدنية للموظفين وهذا قد يؤدي إلى ضعف الولاء الوظيفي وانخفاض الإنتاجية وزيادة تكاليف استبدال الموظفين.

أهمية البحث:

أولاً: الأهمية النظرية

تتمثل الأهمية النظرية في إثراء المعرفة العلمية حول العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية المستدامة واستراتيجيات الاحتفاظ بالموظفين، من خلال تقديم إطار تحليلي يمكن الاستفادة منه في الدراسات المستقبلية ذات الصلة، خصوصاً في سياق التحول الوطني نحو تحقيق أهداف رؤية المملكة 2030.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تبرز الأهمية التطبيقية في إمكانية استفادة إدارات الموارد البشرية في الشركات الخاصة من نتائج هذا البحث لتطوير سياساتها واستراتيجياتها، بما يساهم في تحسين بيئة العمل وتعزيز الولاء الوظيفي، وتحقيق الاستفادة المؤسسية من خلال المحافظة على الكفاءات الوطنية. كما يمكن أن تستفيد الجهات الحكومية من النتائج لدعم سياسات التوطين وتنمية رأس المال البشري بما يتوافق مع مستهدفات الرؤية.

أهداف البحث

- التعرف على ممارسات الموارد البشرية المستدامة في الشركات الصناعية بمدينة جدة -
- قياس أثر هذه الممارسات على الولاء الوظيفي والاحتفاظ بالكفاءات -
- تحليل دور رؤية 2030 في تعزيز تطبيق ممارسات الموارد البشرية المستدامة -

أسئلة البحث

- ما أثر ممارسات الموارد البشرية المستدامة على الاحتفاظ بالموظفين في القطاع الخاص بمدينة جدة في ظل رؤية - المملكة 2030؟
- ما أبرز ممارسات الموارد البشرية المستدامة المطبقة في شركات القطاع الخاص؟ -
- إلى أي مدى تساهم هذه الممارسات في تعزيز الولاء الوظيفي والاستقرار المهني؟ -
- ما الدور الذي تلعبه رؤية 2030 في دعم وتطوير ممارسات الموارد البشرية المستدامة؟ -

فرضيات البحث

- هناك علاقة إيجابية بين تطبيق ممارسات الموارد البشرية المستدامة وزيادة الولاء الوظيفي -
- تطبيق سياسات الاستدامة في الموارد البشرية يقلل من معدلات دوران الموظفين -
- رؤية 2030 تدعم بشكل مباشر تطوير ممارسات الموارد البشرية المستدامة -

نموذج البحث

- المتغير المستقل: ممارسات الموارد البشرية المستدامة
- المتغير التابع: الولاء الوظيفي والاحتفاظ بالموظفين
- المتغير الوسيط: دعم رؤية 2030

المؤسسة المقترحة للدراسة التطبيقية

تم اختيار شركة أرامكو السعودية كنموذج تطبيقي لنجاحها في تطبيق ممارسات الموارد البشرية المستدامة، إذ تركز فلسفتها الإدارية على الاستثمار في العنصر البشري بوصفه أهم أصولها. وتعمل الشركة على تنفيذ برامج تدريب وتأهيل متقدمة للموظفين، وتطبيق سياسات تمكين ومكافآت عادلة تشجع على الإبداع والالتزام. كما تولي اهتماماً خاصاً ببرامج المسؤولية الاجتماعية وتحسين جودة الحياة، بما يخلق بيئة عمل مستقرة ومحفزة تساهم في الاحتفاظ بالكفاءات الوطنية. وتتسجم جهود أرامكو مع مستهدفات رؤية المملكة 2030 في تطوير الكوادر البشرية وتعزيز الاستفادة المؤسسية.

منهجية البحث

- المنهج المستخدم: وصفي تحليلي -
- أداة جمع البيانات: استبيان موجه لمديري الموارد البشرية والموظفين في شركات القطاع الصناعي بجدة -
- عينة البحث: شركات صناعية مختارة في جدة، مع التركيز على أرامكو كنموذج تطبيقي -

الهيكل المقترح للبحث

المقدمة، مشكلة البحث، أهمية البحث، أهداف البحث، فرضيات البحث، الإطار النظري، الدراسات السابقة، المنهجية، التحليل والنتائج، التوصيات، المراجع

جدول المحتويات

- المقدمة.
- مشكلة البحث.
- أهمية البحث.
- أهداف البحث.
- أسئلة البحث.

6. فرضيات البحث
7. نموذج البحث
8. المؤسسة المقترحة
9. منهجية البحث
10. الهيكل المقترح
11. المراجع

قائمة المراجع

1. وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2023). تقرير عن ممارسات الموارد البشرية في المملكة العربية السعودية. في ظل رؤية 2030.
2. الخالدي، نورة. (2022). إدارة الموارد البشرية المستدامة وأثرها على الأداء المؤسسي في القطاع الخاص. السعودية. مجلة العلوم الإدارية، جامعة الملك سعود.
3. العتيبي، عبدالله. (2021). أثر ممارسات الموارد البشرية على الاحتفاظ بالموظفين في الشركات السعودية. المجلة العربية للإدارة.
4. Saudi Aramco. (2024). Sustainability Report. Dhahran, Saudi Arabia.
5. Vision 2030. (2024). Human Capability Development Program. Official Website of Vision 2030.
6. Alghamdi, M. (2020). Sustainable HR Practices in Saudi Private Sector: Challenges and Opportunities. International Journal of Human Resource Studies.

□

نطاق الدراسة

أولاً: النطاق المكاني

تقتصر هذه الدراسة على شركات القطاع الخاص بمدينة جدة في المملكة العربية السعودية، وذلك باعتبارها من المدن الاقتصادية الحيوية التي تضم عدداً كبيراً من المنشآت الصناعية والخدمية.

ثانياً: النطاق الزمني

تم تطبيق هذه الدراسة خلال العام الدراسي 2026م، وهو الإطار الزمني الذي تم فيه جمع البيانات وتحليلها.

ثالثاً: النطاق البشري

يشمل مجتمع الدراسة الموظفين الإداريين وموظفي إدارات الموارد البشرية في شركات القطاع الخاص محل الدراسة.

مخطط المشروع

تم تنفيذ هذا البحث وفق المراحل التالية:

المرحلة الأولى: إعداد الإطار النظري وجمع الدراسات السابقة المتعلقة بموضوع البحث.

المرحلة الثانية: تصميم أداة الدراسة (الاستبانة) وعرضها على المحكمين للتأكد من صدقها.

المرحلة الثالثة: توزيع الاستبانة على عينة الدراسة وجمع البيانات وإجراء التحليل الإحصائي SPSS المرحلة الرابعة: إدخال البيانات إلى برنامج المناسب.

المرحلة الخامسة: تفسير النتائج واستخلاص التوصيات وكتابة التقرير النهائي

التعريفات الإجرائية لمتغيرات البحث

المتغير المستقل: ممارسات الموارد البشرية المستدامة

يقصد بها في هذه الدراسة مجموعة السياسات والإجراءات التي تطبقها الشركات في مجال الموارد البشرية بهدف تحقيق الاستدامة، مثل التدريب المستمر، العدالة التنظيمية، تحسين بيئة العمل، وتطوير الكفاءات وتُقاس إجرائياً من خلال استجابات أفراد العينة على فقرات الاستبانة المتعلقة بهذه الممارسات باستخدام مقياس ليكرت الخماسي

المتغير التابع: الولاء الوظيفي

يقصد به درجة ارتباط الموظف بمنظمته، واستعداده للاستمرار في العمل بها، والدفاع عنها، وبذل الجهد لتحقيق أهدافها.

ويُقاس إجرائياً من خلال متوسط درجات استجابات أفراد العينة على فقرات الولاء الوظيفي في الاستبانة

المتغير الوسيط: دعم رؤية المملكة 2030

يقصد به مدى توافق سياسات الشركة وممارساتها مع مستهدفات رؤية المملكة 2030، خاصة ما يتعلق بتنمية رأس المال البشري.

ويُقاس إجرائياً من خلال الفقرات المخصصة لذلك في أداة الدراسة

يعتمد هذا البحث على المنهج الوصفي التحليلي، حيث يهدف إلى دراسة العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية المستدامة والولاء الوظيفي، وتحليل أثر هذه العلاقة في ضوء دعم رؤية المملكة 2030.

ويُعد هذا المنهج مناسباً لطبيعة الدراسة لأنه يركز على وصف الظاهرة كما هي في الواقع وتحليل البيانات إحصائياً لاختبار الفرضيات.