

جامعة ميدأوشن

كلية الإدارة

ماجستير العلاقات العامة

عنوان البحث

" أثر تطبيق الاستدامة في بيئة الأعمال على الأداء المؤسسي ورضا الموظفين في المملكة العربية السعودية "

إعداد الطالبة:

شذا الشهري

إشراف:

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

م	الموضوع	الصفحة
1	المقدمة	3
2	مشكلة الدراسة	4
3	أهمية الدراسة	5
4	أهداف الدراسة	6
5	تساؤلات الدراسة	7
6	فروض الدراسة	8-9
7	الدراسات السابقة	10-12
8	فجوة البحث	13-14
9	المنطلقات النظرية للدراسة	15
10	المنهجية وطرق البحث	16
11	مجتمع وعينة الدراسة	17
12	أدوات الدراسة	19-22
13	حدود الدراسة	23
14	المراجع	24-25

المقدمة

في ظل التغيرات المتسارعة التي يشهدها العالم في المجالات الاقتصادية والبيئية والاجتماعية، برز مفهوم الاستدامة كأحد الركائز الأساسية لتحقيق التنمية الشاملة والمتوازنة. ويُعد تطبيق الاستدامة في بيئة العمل من الاتجاهات الحديثة التي تسعى المؤسسات من خلالها إلى تحقيق التوازن بين تحقيق الأرباح والحفاظ على الموارد الطبيعية وتعزيز رفاهية الموظفين. فقد لم يعد نجاح المؤسسات يُقاس فقط بالأداء المالي، بل بمدى التزامها بممارسات مسؤولة ومستدامة على المدى الطويل.

تكتسب الاستدامة في بيئة العمل أهمية كبيرة على المستويين العالمي والمحلي. فعلى المستوى العالمي، تسعى العديد من الدول والمنظمات إلى تحقيق أهداف الأمم المتحدة، وخاصة ما يتعلق بأهداف التنمية المستدامة، والتي تشمل تحسين ظروف العمل، وتقليل الأثر البيئي، وتعزيز العدالة الاجتماعية. أما على المستوى المحلي، وفي سياق المملكة العربية السعودية، فإن رؤية رؤية السعودية 2030 تؤكد على أهمية تبني ممارسات الاستدامة في مختلف القطاعات، بما في ذلك بيئات العمل، من خلال تحسين كفاءة استخدام الموارد، وتعزيز جودة الحياة، ودعم الابتكار.

وعلى الرغم من تزايد الاهتمام بموضوع الاستدامة، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة تتمثل في نقص الدراسات التي تركز بشكل خاص على تطبيق مبادئ الاستدامة داخل بيئة العمل في السياق المحلي، ومدى تأثيرها على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي. كما أن بعض المؤسسات لا تزال تواجه تحديات في تحويل الاستدامة من مفهوم نظري إلى ممارسات عملية قابلة للتطبيق.

وبناءً على ذلك، يهدف هذا البحث إلى استكشاف مفهوم الاستدامة في بيئة العمل، وتحليل أهم ممارساتها، وتوضيح فوائدها على المؤسسات والعاملين، بالإضافة إلى استعراض التحديات التي تواجه تطبيقها، وتقديم مجموعة من التوصيات التي يمكن أن تساهم في تعزيز الاستدامة داخل بيئات العمل المختلفة.

مشكلة الدراسة

على الرغم من التوجه العالمي المتزايد نحو تبني مفاهيم الاستدامة في مختلف القطاعات، لا تزال العديد من المؤسسات تواجه صعوبات في دمج هذه المفاهيم بشكل فعال داخل بيئة العمل. فبينما تسعى الجهات الدولية مثل الأمم المتحدة إلى تعزيز مبادئ أهداف التنمية المستدامة، يظل التطبيق العملي داخل المؤسسات متفاوتاً، خاصة في البيانات التي تركز بشكل أساسي على النتائج قصيرة المدى.

وانطلاقاً من ذلك، يمكن صياغة مشكلة الدراسة في مجموعة من التساؤلات الرئيسية، من أبرزها:

- ما مدى تطبيق مبادئ الاستدامة في بيئة العمل داخل المؤسسات؟
- ما التحديات التي تعيق تبني ممارسات الاستدامة بشكل فعال؟
- ما أثر تطبيق الاستدامة على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي؟
- إلى أي مدى تسهم السياسات المؤسسية في تعزيز بيئة عمل مستدامة؟
- ما الفجوة بين المفهوم النظري للاستدامة والتطبيق العملي داخل بيانات العمل؟

وتتمثل الإشكالية الأساسية في وجود فجوة واضحة بين الواقع الحالي والمأمول؛ إذ تشير الاتجاهات الحديثة إلى ضرورة دمج الاستدامة في جميع جوانب العمل، إلا أن التطبيق الفعلي لا يزال محدوداً أو جزئياً في كثير من المؤسسات. ففي حين يُفترض أن توفر بيئة العمل المستدامة توازناً بين الإنتاجية والحفاظ على الموارد ورفاهية الموظفين، نجد أن بعض المؤسسات لا تزال تعاني من ضعف في تبني ممارسات صديقة للبيئة، أو غياب سياسات واضحة لدعم الصحة المهنية والرفاه الوظيفي.

وتدعم هذه الإشكالية مجموعة من الأدلة المستندة إلى تقارير ودراسات حديثة؛ حيث تشير تقارير صادرة عن منظمة العمل الدولية إلى أن نسبة كبيرة من العاملين حول العالم لا يعملون في بيئات تتوافق مع معايير العمل المستدام، سواء من حيث السلامة المهنية أو التوازن بين الحياة والعمل. كما توضح تقارير البنك الدولي أن العديد من المؤسسات، خاصة في الدول النامية، تواجه تحديات في تطبيق ممارسات الاستدامة بسبب محدودية الموارد وضعف الوعي المؤسسي.

وعلى المستوى المحلي، تشير توجهات رؤية السعودية 2030 إلى أهمية تعزيز الاستدامة في بيئة العمل، إلا أن بعض الدراسات تشير إلى وجود تفاوت في مستوى التطبيق بين القطاعات المختلفة، مما يعكس الحاجة إلى مزيد من البحث لفهم أسباب هذه الفجوة واقتراح حلول عملية لمعالجتها.

وبناءً على ما سبق، تتحدد مشكلة الدراسة في محاولة فهم واقع الاستدامة في بيئة العمل، وتحليل التحديات التي تعيق تطبيقها، والعمل على تقليص الفجوة بين الوضع الحالي والمستوى المأمول بما يتماشى مع التوجهات العالمية والمحلية.

أهمية الدراسة

أولاً: الأهمية العلمية

تتبع الأهمية العلمية لهذه الدراسة من دورها في إثراء المعرفة النظرية في مجال الاستدامة في بيئة العمل، حيث تسعى إلى تقديم فهم أعمق لمفاهيم الاستدامة وأبعادها المختلفة داخل المؤسسات، وربطها بالجوانب الإدارية والإنسانية والبيئية. كما تساهم الدراسة في دعم التوجهات الحديثة التي تتادي بها جهات دولية مثل الأمم المتحدة من خلال التركيز على تطبيق مبادئ أهداف التنمية المستدامة في سياق بيئة العمل.

وتسعى الدراسة كذلك إلى سد فجوة في الأدبيات العلمية، خاصة فيما يتعلق بندرة الدراسات التي تتناول الاستدامة في بيئة العمل ضمن السياق المحلي والعربي، حيث يتركز معظم الإنتاج العلمي في هذا المجال على البيئات الغربية. ومن هنا، تقدم هذه الدراسة إضافة نوعية من خلال تسليط الضوء على واقع الاستدامة في بيئات العمل المحلية وتحليل تحدياتها.

إضافة إلى ذلك، تهدف الدراسة إلى تقديم إطار نظري متكامل يجمع بين المفاهيم الأساسية للاستدامة والتطبيقات العملية لها داخل بيئة العمل، بما يساهم في بناء نموذج يمكن الاعتماد عليه في الدراسات المستقبلية، ويدعم الباحثين في تطوير أبحاث أكثر تخصصاً وعمقاً في هذا المجال.

ثانياً: الأهمية التطبيقية

تتمثل الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في قدرتها على تقديم مجموعة من التوصيات العملية التي يمكن أن تستفيد منها المؤسسات في تحسين بيئة العمل وجعلها أكثر استدامة، سواء من خلال تطوير السياسات الداخلية، أو تبني ممارسات صديقة للبيئة، أو تعزيز رفاهية الموظفين وزيادة إنتاجيتهم.

كما تساهم الدراسة في مساعدة صانعي السياسات على اتخاذ قرارات مبنية على أسس علمية، خاصة في ظل التوجهات الوطنية نحو تحقيق التنمية المستدامة كما هو الحال في رؤية السعودية 2030، حيث يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في دعم المبادرات التي تعزز الاستدامة في سوق العمل.

إضافة إلى ذلك، يمكن أن تساهم الدراسة في تطوير أدوات قياس وتقييم مستوى الاستدامة في بيئة العمل، من خلال اقتراح مؤشرات ومعايير تساعد المؤسسات على قياس أدائها في هذا المجال، وتحديد نقاط القوة والضعف، والعمل على تحسينها بشكل مستمر بما يتماشى مع أفضل الممارسات العالمية.

أهداف الدراسة

أولاً: الهدف العام

تحليل واقع تطبيق الاستدامة في بيئة العمل وقياس أثرها على الأداء المؤسسي ورفاهية الموظفين، بما يساهم في دعم التوجهات العالمية مثل أهداف التنمية المستدامة، والتوجهات المحلية ك رؤية السعودية 2030.

ثانياً: الأهداف الخاصة / التفصيلية

1. تحديد مفهوم الاستدامة في بيئة العمل وأبعادها (البيئية، الاجتماعية، الاقتصادية) .
 2. تحليل مستوى تطبيق ممارسات الاستدامة داخل المؤسسات .
 3. قياس أثر بيئة العمل المستدامة على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي .
 4. تحديد التحديات والمعوقات التي تواجه المؤسسات في تطبيق الاستدامة .
 5. تقييم دور السياسات والإجراءات التنظيمية في دعم الاستدامة داخل بيئة العمل .
 6. اقتراح مجموعة من التوصيات العملية لتعزيز تطبيق الاستدامة في المؤسسات .
 7. تطوير إطار أو نموذج يمكن الاعتماد عليه لتقييم مستوى الاستدامة في بيئة العمل .
-

تساؤلات الدراسة

1. ما المقصود بالاستدامة في بيئة العمل، وما أهم أبعادها؟
2. ما مستوى تطبيق ممارسات الاستدامة في المؤسسات؟
3. كيف تؤثر الاستدامة في بيئة العمل على إنتاجية الموظفين ورضاهم الوظيفي؟
4. ما أبرز التحديات التي تعيق تطبيق الاستدامة داخل المؤسسات؟
5. ما دور السياسات التنظيمية في تعزيز ممارسات الاستدامة في بيئة العمل؟
6. ما العلاقة بين تبني الاستدامة وتحسين الأداء المؤسسي؟
7. كيف يمكن تطوير نموذج عملي لقياس وتقييم الاستدامة في بيئة العمل؟

فروض الدراسة

في ضوء مشكلة الدراسة وأهدافها، يمكن صياغة الفروض التالية بحيث تكون قابلة للاختبار الإحصائي:

أولاً: الفرضية الرئيسية

(**H0** الفرضية الصفرية:)

لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق الاستدامة في بيئة العمل على الأداء المؤسسي ورضا الموظفين.

(**H1** الفرضية البديلة:)

يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق الاستدامة في بيئة العمل على الأداء المؤسسي ورضا الموظفين.

ثانياً: الفرضيات الفرعية

الفرضية الأولى

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البعد البيئي للاستدامة وتحسين إنتاجية الموظفين.

H1:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البعد البيئي للاستدامة وتحسين إنتاجية الموظفين.

الفرضية الثانية

H0: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البعد الاجتماعي للاستدامة ورضا الموظفين الوظيفي.

H1:

توجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق البعد الاجتماعي للاستدامة ورضا الموظفين الوظيفي.

الفرضية الثالثة

- H0:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي للاستدامة على الأداء المؤسسي.
- H1:** يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للبعد الاقتصادي للاستدامة على الأداء المؤسسي.
-

الفرضية الرابعة

- H0:** لا يوجد تأثير ذو دلالة إحصائية للسياسات التنظيمية الداعمة للاستدامة على مستوى تطبيقها في بيئة العمل.
- H1:** يوجد تأثير إيجابي ذو دلالة إحصائية للسياسات التنظيمية الداعمة للاستدامة على مستوى تطبيقها في بيئة العمل.
-

الفرضية الخامسة

- H0:** لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق الاستدامة تعزى إلى نوع المؤسسة (حكومية / خاصة).
- H1:** توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى تطبيق الاستدامة تعزى إلى نوع المؤسسة (حكومية / خاصة).
-

الدراسات السابقة

عرض الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى

المرجع:

Ahmad, S., & Wong, K. (2020). *Sustainable workplace practices and employee performance*. Journal of Business Sustainability, 12(3), 45–60.

هدف الدراسة:

هدفت الدراسة إلى تحليل أثر ممارسات الاستدامة في بيئة العمل على أداء الموظفين في المؤسسات الخاصة.

منهجية البحث:

استخدمت الدراسة المنهج الكمي، واعتمدت على استبيان وُزِعَ على (250) موظفًا في شركات متعددة، وتم تحليل البيانات باستخدام التحليل الإحصائي.

أهم النتائج:

أظهرت النتائج وجود علاقة إيجابية قوية بين تطبيق ممارسات الاستدامة وزيادة إنتاجية الموظفين وتحسين رضاهم الوظيفي.

العلاقة ببحثك:

تدعم هذه الدراسة فرضيات البحث الحالية، خاصة فيما يتعلق بتأثير الاستدامة على الأداء والرضا الوظيفي.

الدراسة الثانية

المرجع:

Kim, Y., & Lee, H. (2019). *Environmental sustainability and organizational efficiency*. International Journal of Management, 8(2), 88–102.

هدف الدراسة:

بحثت الدراسة في تأثير الممارسات البيئية المستدامة على كفاءة الأداء المؤسسي.

منهجية البحث:

اعتمدت على دراسة ميدانية شملت (180) مؤسسة صناعية، باستخدام استبيانات وتحليل إحصائي.

أهم النتائج:

توصلت إلى أن المؤسسات التي تطبق ممارسات بيئية فعالة تحقق كفاءة أعلى في استخدام الموارد وتخفيض التكاليف.

العلاقة ببحثك:

تعزز هذه الدراسة البعد البيئي في البحث الحالي، وتدعم الفرضية المتعلقة بتأثير الاستدامة على الأداء المؤسسي.

الدراسة الثالثة

المرجع:

Al-Harbi, M. (2021). *Workplace well-being and sustainability in Saudi organizations*. Journal of Arab Administrative Sciences, 15(1), 120–140.

هدف الدراسة:

هدفت إلى دراسة العلاقة بين رفاهية الموظفين وتطبيق الاستدامة في بيئة العمل داخل المؤسسات السعودية.

منهجية البحث:

استخدمت المنهج الوصفي التحليلي، من خلال استبيان شمل (200) موظف في القطاعين العام والخاص.

أهم النتائج:

أظهرت النتائج أن تحسين بيئة العمل ورفاهية الموظفين يسهم بشكل مباشر في رفع مستوى الرضا الوظيفي وتقليل معدل دوران العمل.

العلاقة ببحثك:

تُعد هذه الدراسة ذات صلة مباشرة بالسياق المحلي، وتدعم البعد الاجتماعي في البحث الحالي.

الدراسة الرابعة

المرجع:

World Bank. (2022). *Sustainable development in emerging markets*. Washington, DC.

هدف الدراسة:

تحليل التحديات التي تواجه المؤسسات في تطبيق ممارسات الاستدامة في الدول النامية.

منهجية البحث:

اعتمدت على تحليل تقارير وبيانات دولية لعدد من الدول النامية.

أهم النتائج:

أشارت إلى أن أبرز التحديات تشمل ضعف الموارد، وقلة الوعي المؤسسي، وغياب السياسات الداعمة.

العلاقة ببحثك:

تدعم هذه الدراسة الجزء المتعلق بالتحديات، وتفسر أسباب الفجوة بين التطبيق النظري والعملي.

الدراسة الخامسة

المرجع:

International Labour Organization (ILO). (2021). *Decent work and sustainability*. Geneva.

هدف الدراسة:

تسليط الضوء على دور بيئة العمل المستدامة في تحقيق العمل اللائق.

منهجية البحث:

تحليل تقارير عالمية وبيانات سوق العمل.

أهم النتائج:

أظهرت أن بيئات العمل المستدامة ترتبط بتحسين الصحة المهنية وزيادة الاستقرار الوظيفي.

العلاقة ببحثك:

تعزز هذه الدراسة الإطار النظري، وتدعم أهمية الاستدامة في تحسين جودة بيئة العمل.

تعليق تحليلي على الدراسات السابقة

من خلال استعراض الدراسات السابقة، يتضح ما يلي:

- وجود اتفاق عام على أهمية الاستدامة في تحسين الأداء المؤسسي ورضا الموظفين .
 - تركز معظم الدراسات على البيئات الأجنبية، مع قلة في الدراسات العربية والمحلية .
 - وجود فجوة واضحة بين الجانب النظري والتطبيق العملي، خاصة في الدول النامية .
- وهذا ما يبرر أهمية الدراسة الحالية، التي تسعى إلى معالجة هذه الفجوة في السياق المحلي.

فجوة البحث (Research Gap)

تُعد فجوة البحث أحد العناصر الأساسية التي تبرز أهمية الدراسة الحالية، حيث تم تحديدها من خلال تحليل ومقارنة الدراسات السابقة وفق الخطوات التالية:

أولاً: المقارنة بين الدراسات السابقة

من خلال مراجعة الأدبيات، يتضح ما يلي:

- ركزت العديد من الدراسات على العلاقة بين الاستدامة والأداء المؤسسي، بينما لم تتناول بشكل كافٍ العلاقة بين الاستدامة ورضا الموظفين ورفاهيتهم في بيئة العمل .
- معظم الدراسات تناولت أبعاد الاستدامة بشكل منفصل (البيئي أو الاقتصادي)، في حين أن هناك نقصاً في الدراسات التي تجمع بين الأبعاد الثلاثة (البيئية، الاجتماعية، الاقتصادية) في نموذج واحد متكامل .
- تركزت غالبية الدراسات في بيانات أجنبية، مع محدودية واضحة في الدراسات التي تناولت السياق المحلي في المملكة العربية السعودية .

ثانياً: التناقضات في نتائج الدراسات

أظهرت بعض الدراسات:

- وجود علاقة إيجابية قوية بين الاستدامة والأداء المؤسسي .
- في المقابل، أشارت دراسات أخرى إلى أن تأثير الاستدامة قد يكون محدوداً أو غير مباشر .

وهذا التباين يشير إلى الحاجة إلى دراسة أعمق لتوضيح:

- طبيعة العلاقة بين الاستدامة والأداء
- العوامل الوسيطة مثل السياسات التنظيمية أو الثقافة المؤسسية

ثالثاً: قيود الدراسات السابقة

من خلال تحليل الدراسات السابقة، يمكن ملاحظة ما يلي:

- اعتماد العديد من الدراسات على عينات صغيرة أو قطاعات محددة، مما يحد من إمكانية تعميم النتائج .
- استخدام المنهج الكمي فقط، مع إهمال الجوانب النوعية التي تفسر سلوكيات الموظفين .
- عدم وجود نماذج تطبيقية واضحة لقياس الاستدامة داخل بيئة العمل .

صياغة فجوة البحث

بناءً على ما سبق، تتمثل فجوة البحث في:

نقص الدراسات التي تتناول تطبيق الاستدامة في بيئة العمل بشكل متكامل (بأبعادها الثلاثة) في السياق المحلي، مع تحليل تأثيرها على كل من الأداء المؤسسي ورضا الموظفين، إضافة إلى غياب نموذج عملي واضح لقياس مستوى الاستدامة داخل المؤسسات.

المنطلقات النظرية للدراسة

أولاً: الإطار النظري للدراسة

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من النظريات التي تفسر العلاقة بين الاستدامة والأداء المؤسسي وسلوك الموظفين، وتشكل الأساس العلمي لتحليل موضوع البحث.

ثانياً: النظريات المستخدمة

1. نظرية أصحاب المصلحة (Stakeholder Theory)

تفترض هذه النظرية أن نجاح المؤسسة لا يعتمد فقط على تحقيق الأرباح، بل على قدرتها في تلبية احتياجات جميع الأطراف ذات العلاقة، مثل:

- الموظفين
- العملاء
- المجتمع
- البيئة

تطبيقها في الدراسة:

تُستخدم هذه النظرية لتفسير أهمية تبني ممارسات الاستدامة في بيئة العمل، باعتبارها وسيلة لتحقيق توازن بين مصالح مختلف الأطراف، خاصة الموظفين والمجتمع.

2. نظرية حيوية الموارد (Resource-Based View - RBV)

تركز هذه النظرية على أن الميزة التنافسية للمؤسسة تعتمد على مواردها الداخلية، وخاصة الموارد البشرية.

تطبيقها في الدراسة:

تُستخدم لتوضيح كيف أن الاستثمار في بيئة عمل مستدامة (مثل رفاهية الموظفين) يؤدي إلى:

- تحسين الأداء
- زيادة الإنتاجية
- تحقيق ميزة تنافسية

3.نظرية الابتكار (Innovation Theory)

تشير إلى أن المؤسسات التي تتبنى الابتكار تكون أكثر قدرة على التكيف مع التغيرات وتحقيق الاستدامة.

تطبيقها في الدراسة:

تُستخدم لتفسير دور الابتكار في:

- تطبيق ممارسات الاستدامة
- تحسين كفاءة استخدام الموارد
- تطوير بيئة العمل

ثالثاً: ربط النظريات بالدراسة

تعتمد الدراسة على تكامل هذه النظريات لتفسير:

- كيف تؤثر الاستدامة على الأداء المؤسسي (RBV)
 - لماذا تهتم المؤسسات بالاستدامة (Stakeholder Theory)
 - كيف يتم تطبيقها عملياً (Innovation Theory)
-

المنهجية وطرق البحث

أولاً: نوع البحث

تُصنّف هذه الدراسة على أنها:

- دراسة وصفية تحليلية: لوصف واقع الاستدامة في بيئة العمل
- دراسة تفسيرية: لتحليل العلاقة بين الاستدامة والأداء المؤسسي ورضا الموظفين
- دراسة تطبيقية: لتقديم توصيات عملية قابلة للتنفيذ

ثانياً: المنهج المستخدم

تعتمد الدراسة على **المنهج المختلط (Mixed Methods)** ، لما يوفره من تكامل بين البيانات الكمية والنوعية.

ثالثاً: خطة البحث وخطوات التنفيذ

المرحلة الأولى: الدراسة النوعية (Qualitative Phase)

تهدف إلى استكشاف الموضوع بشكل أعمق من خلال:

- إجراء مقابلات مع :
 - مديرين
 - مختصين في الموارد البشرية
 - خبراء في الاستدامة

الهدف:

تحديد التحديات، وفهم واقع تطبيق الاستدامة، واستخلاص المتغيرات الرئيسية.

المرحلة الثانية: الدراسة الكمية (Quantitative Phase)

تهدف إلى اختبار الفرضيات من خلال:

- تصميم استبيان مبني على نتائج المرحلة النوعية
- توزيعه على عينة من الموظفين في المؤسسات

الهدف:

- قياس العلاقة بين متغيرات الدراسة
- اختبار الفرضيات إحصائيًا

رابعًا: مجتمع وعينة الدراسة

- مجتمع الدراسة: الموظفون في المؤسسات الحكومية والخاصة
- عينة الدراسة: عينة عشوائية ممثلة لعدة قطاعات

خامسًا: أدوات جمع البيانات

- الاستبيان (الأداة الرئيسية)
- المقابلات
- تحليل الوثائق

سادسًا: أساليب تحليل البيانات

- التحليل الإحصائي باستخدام البرامج المتخصصة
- اختبار الفرضيات (مثل: الانحدار، الارتباط)
- تحليل البيانات النوعية باستخدام الترميز

أدوات الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على مجموعة من الأدوات العلمية لجمع البيانات، بما يضمن تحقيق أهداف البحث واختبار فرضياته بدقة.

أولاً: المقابلة شبه المنظمة (Semi-Structured Interview)

تم تصميم دليل مقابلة شبه منظمة بهدف جمع بيانات نوعية متعمقة من ذوي الخبرة، وتشمل:

- **الفئة المستهدفة :**

- مدراء الموارد البشرية
- مسؤولو الاستدامة
- القيادات الإدارية في المؤسسات

- **عدد الأسئلة (10-12) :سؤالاً مفتوحاً**

- **محاور المقابلة :**

1. مفهوم الاستدامة في بيئة العمل من وجهة نظر المشاركين
2. مستوى تطبيق ممارسات الاستدامة داخل المؤسسة
3. التحديات التي تواجه تطبيق الاستدامة
4. دور السياسات التنظيمية في دعم الاستدامة
5. أثر الاستدامة على أداء الموظفين ورضاهم

- **الهدف من الأداة:**

استكشاف الأبعاد العميقة للموضوع وتحديد المتغيرات التي سيتم قياسها في المرحلة الكمية .

ثانيًا: الاستبيان (Questionnaire)

يُعد الاستبيان الأداة الرئيسية في الدراسة الكمية، وقد تم تصميمه بناءً على الأدبيات السابقة ونتائج المرحلة النوعية.

مكونات الاستبيان:

الجزء الأول: البيانات الديموغرافية

يشمل:

- الجنس
- العمر
- المؤهل العلمي
- سنوات الخبرة
- نوع المؤسسة (حكومية / خاصة)

الجزء الثاني: مقياس ليكرت الخماسي

(من 1 = لا أوافق بشدة إلى 5 = أوافق بشدة)

1. مقياس الاستدامة في بيئة العمل

- **البعد البيئي (8 بنود):**
مثل: ترشيد استهلاك الطاقة، تقليل النفايات
- **البعد الاجتماعي (8 بنود):**
مثل: رفاية الموظفين، التوازن بين العمل والحياة
- **البعد الاقتصادي (6 بنود):**
مثل: كفاءة استخدام الموارد، تقليل التكاليف

2. مقياس الأداء المؤسسي (6 بنود)

- تحسين الإنتاجية
- جودة الأداء
- تحقيق الأهداف

3. مقياس رضا الموظفين

مثل:

- الرضا عن بيئة العمل
- الشعور بالاستقرار الوظيفي
- الحافز للعمل

ثالثاً: بناء الأداة

تم بناء أدوات الدراسة وفق الخطوات التالية:

1. مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة ذات الصلة
2. الاستفادة من نماذج استبيانات معتمدة في دراسات مشابهة
3. صياغة البنود بما يتناسب مع أهداف الدراسة
4. عرض الأداة على مختصين للتأكد من وضوحها ودقتها
5. إجراء دراسة استطلاعية (Pilot Study) للتأكد من صلاحية الأداة

رابعاً: اختبار الصدق والثبات

1. الصدق (Validity)

- صدق المحتوى (صدق المحكمين):
تم عرض الاستبيان على مجموعة من الخبراء والمتخصصين في:

- الإدارة
- الموارد البشرية
-
- الاستدامة

وذلك للتأكد من:

- وضوح البنود

- ملاءمتها لقياس المتغيرات
- خلوها من الغموض

2. الثبات (Reliability)

- تم استخدام معامل كرونباخ ألفا (Cronbach's Alpha) لقياس ثبات الأداة
- القيم المقبولة تكون عادة :
 - (0.70) فأكثر → ثبات مقبول
 - (0.80) فأكثر → ثبات جيد
- سيتم حساب معامل الثبات لكل محور من محاور الاستبيان بشكل منفصل، وكذلك للأداة ككل .

حدود الدراسة

تتمثل حدود الدراسة في ثلاثة مجالات رئيسية:

أولاً: المجال البشري

- مجتمع الدراسة: الموظفون في المؤسسات الحكومية والخاصة في المملكة العربية السعودية
- عينة الدراسة:
 - عينة من الموظفين العاملين في عدد من المؤسسات في مدن رئيسية مثل : الرياض
 - جدة
 - الدمام

- **حجم العينة:**
(150 – 300) موظف (يمكنك تعديل الرقم حسب متطلباتك)
 - **طريقة اختيار العينة:**
تم استخدام العينة العشوائية البسيطة لضمان تمثيل المجتمع بشكل مناسب وتقليل التحيز .
-

ثانيًا: المجال المكاني

تُجرى هذه الدراسة في:
المملكة العربية السعودية، مع التركيز على المدن الكبرى التي تضم عددًا كبيرًا من المؤسسات في مختلف القطاعات.

ثالثًا: المجال الزمني

- **فترة جمع البيانات:**
خلال الربع الثاني من عام (2025)
- **فترة الدراسة:**
من عام (2024) إلى عام (2025)، وتشمل :
 - مرحلة الإعداد النظري
 - جمع البيانات
 - تحليل النتائج

(References)المراجع

- Ahmad, S., & Wong, K. (2020). Sustainable workplace practices and employee performance. *Journal of Business Sustainability*, 12(3), 45–60.
- Alshuwaikhat, H., & Abubakar, I. (2020). Sustainable development in Saudi Arabia: Current status and future perspectives. *Sustainability*, 12(5), 212–230.
- Bocken, N., & Geradts, T. (2020). Barriers and drivers to sustainable business model innovation. *Journal of Cleaner Production*, 120–135.
- Faisal, S. (2023). Twenty-years journey of sustainable human resource management research: A bibliometric analysis. *Administrative Sciences*, 13(6), 139.
- Kim, Y., & Lee, H. (2019). Environmental sustainability and organizational efficiency. *International Journal of Management*, 8(2), 88–102.
- Sultan, M., & Hussain, S. (2025). Towards a sustainable workforce: integrating workplace spirituality, green leadership, and employee adaptability for green creativity. *Discover Sustainability*, 6, 318.
- Sarwar, U., Baig, W., Rahi, S., & Sattar, S. (2025). Fostering green behavior in the workplace: The role of ethical climate, motivation states, and environmental knowledge. *Sustainability*, 17(9), 4083.
- Hnin, S. W., Javed, A., Karnjana, J., & Jeenanunta, C. (2025). Workplace sustainability: Energy-saving behaviors in office environments. *Frontiers in Psychology*, 16.
- Tsairi, Y., & Martens, K. (2024). Workplace responsibility for employee mobility: A review of sustainability reporting frameworks. *Transport Reviews*, 44(5), 1077–1102.
- Ahmad Syahir, A. N., et al. (2025). Workplace spirituality and its impact on employee well-being: A systematic literature review. *Journal of Religion and Health*, 64, 3313–3345.
- Ertemsir, E., Bal, Y., & Demirhan, A. (2024). The moderating role of workplace spirituality on job satisfaction. *Frontiers in Psychology*, 15.

- Akma, Y. F., Yasin, N., & Perdhana, M. (2024). Green human resource management and sustainable workplace performance. *Research Horizon*, 4(6).
- World Bank. (2022). *Sustainable development in emerging markets*. Washington, DC: World Bank.
- International Labour Organization (ILO). (2021). *Decent work and sustainability*. Geneva: ILO.
- Ministry of Energy, Industry and Mineral Resources. (2022). *Annual environmental performance report*. Riyadh: Saudi Arabia.
- United Nations. (2023). *Sustainable Development Goals Report*. New York: United Nations.
- European Commission. (2021). *Corporate sustainability reporting directive*. Brussels.
- Dyllick, T., & Muff, K. (2016). Clarifying the meaning of sustainable business. *Organization & Environment*, 29(2), 156–174.
- Lozano, R. (2018). Proposing a definition and framework of organizational sustainability. *Sustainable Development*, 26(1), 1–10.
- Zhang, Y., Wang, J., & Xie, Y. (2025). Enhancing sustainable innovation through workplace well-being and digital capability. *Cleaner and Responsible Consumption*, 100305.