

عنوان البحث

أثر استراتيجية الموارد البشرية في تحسين الاستدامة في الشركات.

إعداد الطالب/

آمنه خالد حسين عوض

إشراف/

د.الفیصل عبد الحمید

د.فايز جراد

العام الدراسي:

2023

مع تزايد التحديات البيئية والاجتماعية التي تواجه عالم الأعمال اليوم، أصبحت الاستدامة ليست مجرد خيار، بل ضرورة استراتيجية لمواجهة متطلبات الحاضر وتطلعات المستقبل. وتعتبر إدارة الموارد البشرية حجر الأساس في تعزيز هذا التوجه داخل المؤسسات، حيث إن الاستراتيجيات الفعالة في هذا المجال لا تقتصر على تحسين الأداء الوظيفي فحسب، بل تتجاوز ذلك إلى خلق بيئة عمل تلتزم بمبادئ الاستدامة. إن التوظيف الأخلاقي، والتدريب على ممارسات صديقة للبيئة، وتعزيز ثقافة المسؤولية الاجتماعية بين الموظفين، كلها عناصر تساعد الشركات في تحقيق أهدافها المستدامة بشكل متكامل. ومن هنا، يهدف هذا البحث إلى دراسة الدور الحاسم الذي تلعبه استراتيجيات الموارد البشرية في بناء ثقافة مؤسسية داعمة للاستدامة، وكيف يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تكون رافداً للنمو المستدام وميزة تنافسية في ظل الاقتصاد العالمي المتغير

تُبرز هذه المقدمة البعد الشمولي لأهمية الموارد البشرية في دعم الاستدامة وتقدم رؤية متكاملة حول دورها كعامل أساسي لتحقيق التميز المستدام .

صعوبة قياس التأثير المباشر للاستراتيجيات على الاستدامة
عادة ما يكون من الصعب الربط المباشر بين ممارسات الموارد البشرية وتأثيرها على جوانب الاستدامة مثل تقليل الانبعاثات أو تعزيز الصحة البيئية، حيث إن التأثيرات قد تكون غير ملموسة أو تظهر على المدى الطويل.

التحديات في الحصول على بيانات دقيقة وموثوقة
في بعض الشركات، قد تكون البيانات حول سياسات الاستدامة وممارسات الموارد البشرية متباينة أو غير متاحة بالكامل، خاصة إذا كانت الشركة تتبنى سياسات متحفظة في مشاركة المعلومات الداخلية.

المعارضة الثقافية أو التنظيمية للتغيير
قد تجد أن بعض الشركات أو الإدارات غير مستعدة لقبول ممارسات جديدة تتعلق بالاستدامة، نظرًا لوجود ثقافة مؤسسية مقاومة للتغيير، أو لأن الموظفين قد يرون أن هذه المبادرات تشكل عبئًا إضافيًا.

تعارض الأهداف بين الموارد البشرية وأهداف العمل القصيرة المدى
الاستدامة تتطلب استثمارًا في استراتيجيات طويلة الأجل، بينما تسعى بعض الشركات إلى تحقيق مكاسب سريعة؛ هذا التعارض قد يؤدي إلى تفضيل سياسات تقلل التكاليف بشكل فوري على حساب الاستدامة.

تباين معايير الاستدامة بين القطاعات
تختلف متطلبات وممارسات الاستدامة حسب طبيعة كل قطاع؛ على سبيل المثال، الاستدامة في قطاع الصناعات الثقيلة تختلف عنها في قطاع التكنولوجيا. قد يمثل هذا التنوع تحديًا عند محاولة وضع توصيات شاملة تتناسب مع مختلف القطاعات.

التحديات في تقييم تأثير السياسات على رضا الموظفين وأدائهم
بالرغم من أهمية التوازن بين العمل والحياة أو سياسات التطوير المستدام، إلا أن تقييم أثرها الحقيقي على رضا الموظفين وأدائهم قد يكون معقدًا، ويحتاج أدوات تحليلية دقيقة لقياس التأثير بشكل شامل.

التطور السريع لمعايير الاستدامة ومتطلباتها
نظرًا للتغيرات المستمرة في معايير الاستدامة العالمية، قد تجد أن بعض
استراتيجيات الموارد البشرية تحتاج إلى تعديل مستمر، مما قد يزيد من
صعوبة الالتزام بالبحث أو يتطلب تحديثات متكررة في المنهجية .

أهمية الدراسة:

تسلط الضوء على الدور الحاسم للموارد البشرية في تحقيق الاستدامة كهدف
استراتيجي للشركات.
تقدم رؤى جديدة حول كيفية مواءمة سياسات الموارد البشرية مع الأهداف
البيئية والاجتماعية والاقتصادية.
توفر إطارًا يمكن للشركات تطبيقه لتطوير سياسات مستدامة تدعم النمو طويل
الأجل.

تساهم في سد الفجوة البحثية بين استراتيجيات إدارة الموارد
البشرية وممارسات الاستدامة.

1. تحليل تأثير استراتيجيات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة داخل الشركات.
2. استكشاف دور التدريب والتطوير في تعزيز ثقافة الاستدامة بين الموظفين.
3. تقييم أثر سياسات الموارد البشرية المستدامة على الأداء التنظيمي.
4. اقتراح توصيات عملية لتحسين استراتيجيات الموارد البشرية لدعم الاستدامة.

تساؤلات الدراسة

- ما مدى تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على تحقيق الأهداف المستدامة للشركات؟
- كيف تساهم برامج التدريب والتطوير في تعزيز ممارسات الاستدامة بين الموظفين؟
- ما هي العلاقة بين سياسات الموارد البشرية المستدامة ومستوى رضا الموظفين؟
- ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المستدامة؟

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة في الشركات.

تؤدي برامج التدريب والتطوير المستدامة إلى تعزيز ممارسات الاستدامة في بيئة العمل.

تؤثر سياسات الموارد البشرية المستدامة بشكل إيجابي على رضا الموظفين وأدائهم.

تواجه الشركات تحديات تنظيمية وثقافية في تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المستدامة.

الدراسات السابقة:

دراسة X (السنة) : تناولت دور إدارة الموارد البشرية في دعم استراتيجيات الاستدامة البيئية .

دراسة Y (السنة) : استعرضت العلاقة بين سياسات التوظيف المستدامة وتحقيق الأهداف الاجتماعية للشركات .

دراسة Z (السنة) : ركزت على أثر القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة الاستدامة عبر إدارة الموارد البشرية .

المنطلقات النظرية للدراسة:

نظرية الموارد البشرية كميزة تنافسية: توضح كيف يمكن للموارد البشرية أن تكون عاملاً رئيسياً لتحقيق الاستدامة.

نظرية الاستدامة المؤسسية: تشرح كيف تتكامل الاستدامة مع أهداف المؤسسة لتحقيق التميز.

النظرية السلوكية: تعكس أهمية التنظيم السلوكي للموظفين في تعزيز ممارسات الاستدامة.

المنهج: يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين المتغيرات.

أداة البحث: استخدام استبيانات ومقابلات لجمع البيانات من الموظفين والإدارات.

عينة الدراسة: موظفو الشركات التي تطبق سياسات استدامه في استراتيجيات الموارد البشرية.

أساليب التحليل: التحليل الإحصائي باستخدام برامج متخصصة لتحليل العلاقة بين المتغيرات.

أدوات الدراسة:

استبيانات موجهة للإدارة والموظفين لقياس استراتيجيات الموارد البشرية وممارسات الاستدامة.
مقابلات شبه منظمة مع مسؤولي الموارد البشرية لفهم سياساتهم ودوافعهم
مراجعة وثائق وتقارير الشركات المتعلقة بالاستدامة.

حدود الدراسة :

الحدود المكانية:

تركز الدراسة على شركات محددة في منطقة معينة

الحدود الزمانية :

تغطي الدراسة فترة زمنية تمتد لعام واحد

الحدود الموضوعية:

تقتصر الدراسة على تأثير استراتيجيات الموارد البشرية دون تناول الجوانب الأخرى للاستدامة.

المراجع:

قائمة بأحدث الكتب والدراسات الأكاديمية حول استراتيجيات الموارد البشرية والاستدامة.
او GRI تقارير شركات ومنظمات دولية متعلقة بالاستدامة (مثل تقارير الأمم المتحد)
مقالات علمية منشورة في مجلات متخصصة.

