

عنوان البحث

دور ادارة الموارد البشرية في دعم الاستدامة المؤسسية وفق رؤية المملكة 2030

إعداد الطالب/ Ahmed Ali Alamri

إشراف/ DR.FAYEZ JARD

العام الدراسي:

2025

قائمة المحتويات:

2	قائمة المحتويات:
3	مقدمة:
4	مشكلة الدراسة:
5	أهمية الدراسة:
7	اهداف الدراسة:
8	تساؤلات الدراسة:
9	فرضيات الدراسة:
9	الدراسات السابقة:
16	المنطلقات النظرية للدراسة:
18	منهجية الدراسة:
20	أدوات الدراسة:
22	حدود الدراسة:

مقدمة:

تطورت إدارة الموارد البشرية من مجرد وظيفة إدارية أساسية إلى شريك استراتيجي يلعب دورًا محوريًا في تعزيز استدامة الأعمال ونجاح المؤسسات على المدى الطويل. في ظل مناخ الأعمال العالمي الحالي، أصبحت الاستدامة هدفًا أساسيًا للشركات التي تسعى إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي والمسؤولية الاجتماعية والاهتمام بالبيئة. وفي إطار المملكة العربية السعودية، اكتسبت إدارة الموارد البشرية أهمية بالغة مع انطلاق مسيرة التحول الوطني بقيادة رؤية 2030. وتهدف هذه السياسة الوطنية الطموحة إلى تنويع الاقتصاد، وتنمية رأس المال البشري، وتحسين جودة الحياة، وتعزيز التنمية المستدامة في جميع القطاعات. ونتيجة لذلك، تدرك الشركات العاملة في المملكة العربية السعودية بشكل متزايد ضرورة دمج استراتيجيات إدارة الموارد البشرية مع أهداف الاستدامة للحفاظ على قدرتها التنافسية ومواكبة أولويات الحكومة (Bajpai، 2023).

تركز الاستدامة المؤسسية، في جوهرها، على توفير قيمة طويلة الأجل لأصحاب المصلحة من خلال ممارسات تجارية مسؤولة تشمل العناصر البيئية والاجتماعية والاقتصادية. وتعمل إدارة الموارد البشرية كعامل تمكين أساسي للاستدامة من خلال إدارة أئمن أصول المؤسسة - موظفيها. من خلال التخطيط الاستراتيجي للقوى العاملة، وإشراك الموظفين، والتدريب المستمر، والقيادة الأخلاقية، يُمكن لإدارة الموارد البشرية تطوير ثقافة تدعم التفكير والسلوك المستدامين. في البيئة السعودية، حيث تُولي خارطة طريق رؤية 2030 الأولوية لتنمية رأس المال البشري كركيزة أساسية للتنويع الاقتصادي، تُعتبر إدارة الموارد البشرية محركًا أساسيًا للتحول. فهي لا تضمن فقط امتلاك الموظفين للمهارات والقدرات الأساسية للمساهمة في تحقيق أهداف الدولة، بل تُعزز أيضًا ممارسات الشركات التي تدعم المسؤولية الاجتماعية والابتكار والاهتمام البيئي (Mazur، 2020). كما يُساعد دمج إدارة الموارد البشرية مع برامج الاستدامة في تحقيق الأهداف الرئيسية لرؤية 2030، مثل تحسين فرص العمل للمواطنين، وتمكين المرأة في القوى العاملة، وتشجيع القطاع الخاص على القيام بدور أكثر فاعلية في التنمية الاقتصادية. يُمكن لاستراتيجيات الموارد البشرية الفعالة أن تُساهم في تحقيق هذه الأهداف من خلال تطوير عمليات توظيف شاملة، وتطبيق أنظمة تعويض قائمة على الأداء، وتعزيز فرص التطوير المهني. علاوة على ذلك، يُمكن لإدارة الموارد البشرية تعزيز استدامة الشركة من خلال اعتماد قواعد تُشجع السلوك الأخلاقي، والمشاركة المجتمعية، والحد من الأثر البيئي من خلال

ممارسات مستدامة في مكان العمل. في ضوء ذلك، لا تُصبح إدارة الموارد البشرية مُيسِّرًا للكفاءة التشغيلية فحسب، بل تُصبح أيضًا حارسًا لقيم الشركات ومبادئ الاستدامة (Alyamani، 2025).

ومع ذلك، ورغم تزايد الوعي بأهمية الاستدامة، لا تزال العديد من الشركات تواجه عقبات في دمج هذه المثل في أنظمة إدارة الموارد البشرية لديها. وتُعيق قضايا مثل ضعف الوعي بمفاهيم الاستدامة، وعدم التوافق بين استراتيجية العمل ولوائح الموارد البشرية، وعدم كفاية برامج التدريب والتطوير، التقدم. ولحل هذه المشكلات، يجب على مُختصي الموارد البشرية تبني استراتيجية استباقية واستراتيجية تُدمج الاستدامة في جميع مجالات إدارة الموارد البشرية، بدءًا من التوظيف وتقييم الأداء وصولًا إلى تطوير القيادة ورفاهية الموظفين.

ولذلك، فإن دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز استدامة الأعمال في إطار رؤية السعودية 2030 استراتيجيٌّ وتحويليٌّ في آنٍ واحد. فمن خلال دمج مبادرات رأس المال البشري مع أهداف التنمية المستدامة الوطنية، يُمكن لإدارة الموارد البشرية تعزيز التغيير الثقافي، وبناء المرونة التنظيمية، وتحسين الأداء العام. تهدف هذه الدراسة إلى استكشاف وتحليل كيفية مساهمة ممارسات إدارة الموارد البشرية في الشركات السعودية في تحقيق الاستدامة المؤسسية، وتقديم رؤى وحلول لسد الفجوة بين الأهداف الوطنية وواقع الشركة.

مشكلة الدراسة:

في حين أحرزت المملكة العربية السعودية تقدمًا ملحوظًا نحو التنمية المستدامة من خلال رؤية 2030، تواجه العديد من الشركات صعوبات في دمج الاستدامة بفعالية في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية. ورغم الأهداف الوطنية المحددة التي تُركز على التنوع الاقتصادي، والمسؤولية الاجتماعية، وحماية البيئة، وتنمية رأس المال البشري، لا تزال هناك فجوة كبيرة بين سياسات الاستدامة والممارسات اليومية لأقسام الموارد البشرية. وتكافح العديد من الشركات لتحويل أهداف الاستدامة إلى استراتيجيات موارد بشرية فعالة، مما يؤدي إلى ضعف مشاركة الموظفين، وضعف برامج التدريب، وعدم كفاية المواءمة بين تخطيط القوى العاملة وأهداف الاستدامة المؤسسية. علاوة على ذلك، فإن غياب أطر عمل واضحة ومؤشرات أداء لرصد تأثير أنشطة الموارد البشرية على نتائج الاستدامة يُعقّد الجهود المبذولة لتحقيق هذه الأهداف. يطرح هذا التحدي البحثي

مخاوف كبيرة بشأن مدى قدرة إدارة الموارد البشرية على العمل كممكّن استراتيجي لاستدامة الأعمال وكيف يمكن للمنظمات في المملكة العربية السعودية تسخير الموارد البشرية بشكل فعال لدعم رؤية المملكة 2030. تهدف الدراسة إلى معالجة هذه الفجوة من خلال استكشاف دور إدارة الموارد البشرية وفعاليتها وتحدياتها في تعزيز الممارسات المستدامة داخل المنظمات السعودية، وبالتالي توفير رؤى قابلة للتنفيذ لصانعي السياسات والمديرين ومحترفي الموارد البشرية (Altassan، 2025).

أهمية الدراسة:

تُعد هذه الدراسة جديرة بالملاحظة لأنها تُحلل كيف يُمكن لإدارة الموارد البشرية أن تُساهم في استدامة الشركات بما يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ومن خلال دراسة المساهمة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في التنمية المستدامة، تُساهم الدراسة في سد الفجوة بين الأهداف الوطنية والممارسات التنظيمية، مُقدمةً رؤىً قيّمة لصانعي السياسات والباحثين وقادة الشركات.

- الأهمية العلمية:

1. المساهمة في أدبيات الاستدامة وإدارة الموارد البشرية

تُثري هذه الدراسة الأدبيات الأكاديمية من خلال دمج ممارسات إدارة الموارد البشرية مع نظريات الاستدامة، لا سيما في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030. كما تُعزز الوعي بكيفية تأثير سياسات الموارد البشرية على استدامة الأعمال وتنمية رأس المال البشري، مُوفرةً منصةً علميةً للدراسات المستقبلية التي تُعنى بدمج الاستدامة في السياقات التنظيمية والوطنية (Campos-García، 2023).

2. إقامة روابط نظرية

يُعزز البحث العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية ومفهوم "النتائج الثلاثية"، كاشفًا كيف تؤثر إدارة الأفراد على الأداء الاجتماعي والبيئي والاقتصادي. ويقترح نموذجًا نظريًا يُبرز مكانة إدارة الموارد البشرية كعامل تمكين للاستدامة، مما يُثري النقاش الأكاديمي حول التحول التنظيمي وتوليد القيمة على المدى الطويل (Griep، 2025).

3. توسيع نطاق البحث الإقليمي

لم تتناول دراسات كثيرة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والاستدامة في المملكة العربية السعودية. تُسهم هذه الدراسة في سدّ هذه الفجوة من خلال وضع مواضيع الاستدامة العالمية في سياقها ضمن إطار رؤية ٢٠٣٠. وتُقدّم الدراسة حقائق واقعية من المؤسسات السعودية، مما يُوسّع الفهم الأكاديمي الإقليمي، ويُساعد في إجراء بحوث مُقارنة في جميع أنحاء اقتصادات الشرق الأوسط (Arous، 2025).

4. تشجيع البحث مُتعدد التخصصات

يربط هذا الموضوع إدارة الموارد البشرية بالاستدامة والاقتصاد والإدارة البيئية، مُدعمًا بذلك البحث مُتعدد التخصصات. ومن خلال دمج هذه المجالات، يُسلّط الضوء على كيفية مساهمة إدارة رأس المال البشري في الأداء المُستدام. يدعم هذا النموذج العلمي التعاون بين علماء الاجتماع والاقتصاد والباحثين البيئيين لتطوير مناهج إبداعية تُسهم في النمو التنظيمي المُستدام (Christina، 2025).

5. دعم الأطر الأكاديمية المُستقبلية

ستُساعد نتائج هذا البحث الأكاديميين على وضع أطر عمل جديدة لإدارة الموارد البشرية المُستدامة، مُرتبطة بالرؤى الوطنية. كما سيُشكّل مرجعًا للبحوث المُستقبلية حول استراتيجيات الموارد البشرية، وتطوير السياسات، والاستدامة التنظيمية، مُوسّعًا بذلك المعرفة النظرية والتجريبية بالدور الاستراتيجي المُتطور لإدارة الموارد البشرية.

- الأهمية العملية:

1. توجيه تطوير السياسات التنظيمية

يقدم هذا التقرير رؤى عملية لمساعدة الشركات على دمج الاستدامة في سياسات وممارسات الموارد البشرية. من خلال فهم كيفية دعم إدارة الموارد البشرية لرؤية 2030، يمكن للمؤسسات بناء استراتيجيات ناجحة للتوظيف والتدريب وإدارة الأداء، تتوافق مع أهداف الاستدامة الوطنية. وتعزز المرونة التنظيمية على المدى الطويل (Shahid، 2025).

2. تعزيز الوعي القوى العاملة بالاستدامة

يؤكد التقرير على ضرورة التثقيف بالاستدامة داخل القوى العاملة. ويمكن للمؤسسات الاستفادة من نتائجه لبناء برامج تدريبية مركزة تعزز فهم الموظفين للممارسات المستدامة، وتدعم السلوك الأخلاقي والإبداع والمسؤولية الاجتماعية، مما يساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف رؤية 2030 (Bilderback، 2023).

3. دعم القيادة والاستراتيجية الاستراتيجية

يمكن لنتائج هذه الدراسة أن تساعد المديرين التنفيذيين ومديري الموارد البشرية على دمج الاستدامة في التخطيط الاستراتيجي. كما تقدم استراتيجيات قائمة على الأدلة لترسيخ التزام القيادة، وتعزيز ثقافة شاملة، ودمج مؤشرات الاستدامة في عملية صنع القرار، مما يؤدي في نهاية المطاف إلى زيادة الأداء والمسؤولية التنظيمية بشكل عام (Papademetriou، 2025).

4. تحسين سمعة الشركات وقدرتها التنافسية

باستخدام استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المستدامة الموصوفة في هذا البحث، يمكن للشركات تعزيز سمعتها، واستقطاب الكفاءات المؤهلة، وتعزيز ثقة أصحاب المصلحة. لا تتوافق العمليات المستدامة مع رؤية ٢٠٣٠ فحسب، بل تخلق أيضًا ميزة تنافسية في الاقتصاد الإقليمي والعالمي من خلال ممارسات إدارية مسؤولة وأخلاقية (Barakat، 2024).

5. مساعدة المسؤولين والمخططين الوطنيين

يقدم هذا البحث معلومات مفيدة للجهات الحكومية والمسؤولين المعنيين بتنفيذ مشاريع رؤية ٢٠٣٠. ومن خلال توضيح كيفية مساهمة إدارة الموارد البشرية في الاستدامة، يقدم البحث مخططاً عملياً لوضع برامج وطنية تشجع على تطوير القوى العاملة، والشمول، وحوكمة الشركات القائمة على الاستدامة في جميع الشركات السعودية.

اهداف الدراسة:

- الهدف الرئيسي:

دراسة دور إدارة الموارد البشرية في تعزيز ودعم استدامة الشركات في إطار رؤية المملكة العربية السعودية 2030.

- الأهداف الفرعية:

- ✓ استكشاف ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تُسهم في تحقيق الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية في المؤسسات السعودية.
- ✓ تحليل مدى دمج إدارات الموارد البشرية لأفكار رؤية 2030 في سياساتها ومبادراتها.
- ✓ تحليل تأثير استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المستدامة على أداء المؤسسة وتفاعل الموظفين.
- ✓ دراسة العقبات التي يواجهها متخصصو الموارد البشرية في تنفيذ مبادرات الاستدامة.
- ✓ تقديم توصيات وأساليب لتعزيز تكامل إدارة الموارد البشرية مع أهداف استدامة الأعمال.

تساؤلات الدراسة:

- السؤال الرئيسي:

كيف يُمكن لإدارة الموارد البشرية أن تُساهم في دعم وتعزيز استدامة الشركات بما يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟

- الأسئلة الفرعية:

1. ما هي ممارسات إدارة الموارد البشرية الرئيسية المُطبقة حاليًا في الشركات السعودية لتحسين استدامة الشركات؟
2. كيف تُؤثر أساليب إدارة الموارد البشرية على تحقيق أهداف الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية في رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟
3. إلى أي مدى تتوافق سياسات وممارسات الموارد البشرية مع أهداف الاستدامة المذكورة في رؤية المملكة العربية السعودية 2030؟
4. ما دور إدارة الموارد البشرية في بناء ثقافة الاستدامة والابتكار وإشراك الموظفين داخل المؤسسات؟
5. ما هي المشاكل والعوائق التي يواجهها مُختصو الموارد البشرية في دمج مبادئ الاستدامة في سياسات وعمليات الموارد البشرية؟

فرضيات الدراسة:

- الفرضية الرئيسية:

هناك علاقة إيجابية مهمة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة وتحقيق أهداف الاستدامة المؤسسية في الشركات السعودية بما يتوافق مع رؤية 2030.

- الفرضيات الفرعية:

- ✓ تساهم استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المرتبطة برؤية 2030 في تحقيق مكاسب ملموسة في الأداء المؤسسي والقدرة التنافسية.
- ✓ تعزز استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المستدامة تحفيز الموظفين ومشاركتهم واستبقائهم، مما يُنتج كوادراً متفانية.
- ✓ تعزز برامج التدريب والتطوير التي تركز على الاستدامة معارف الموظفين وقدراتهم ومشاركتهم في الأنشطة المستدامة.
- ✓ تدعم ممارسات إدارة الموارد البشرية الأخلاقية وسياسات القوى العاملة الشاملة أهداف الاستدامة الاجتماعية والبيئية.
- ✓ تؤثر أنظمة إدارة الأداء التي تتضمن معايير الاستدامة بشكل كبير على تصرفات الموظفين وقراراتهم.

الدراسات السابقة:

تبحث دراسة في كيفية تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية، وتحديدًا التخطيط والتوظيف والتدريب والتحفيز، على أبعاد جودة المسار المهني، مثل الأمن الوظيفي، والمساواة في الترقية، والمشاركة في صنع القرار، لدى موظفي شركة توزيع الكهرباء الأردنية (JEDCO). استُخدم نهج مسح كمي مقطعي لجمع بيانات من 173 موظفًا، مما أتاح دراسة متعمقة لوجهات نظرهم وتجاربهم مع ممارسات إدارة الموارد البشرية. تُظهر النتائج أن كلاً من التدريب والتحفيز يُحسّن جودة المسار المهني، حيث يُظهر الموظفون الذين يحصلون على تدريب متقدم شعورًا أقوى بالاستقرار الوظيفي وفرصة أكبر للمشاركة في عمليات صنع القرار. في المقابل، وُجد أن آثار أساليب التوظيف والتخطيط ضئيلة، نظرًا للتحيزات والاستراتيجيات المُتصوّرة التي لا تُلبّي متطلبات القوى العاملة على المدى الطويل بشكل مناسب. على الرغم من الدرجات العامة المعقولة لجودة المسار المهني، فقد تم تحديد

مجالات رئيسية للتطوير، أبرزها الأمن الوظيفي ومشاركة الموظفين. يُقدّم هذا التقرير توصيات ملموسة لشركة JEDCO، مثل استخدام أدوات التوظيف المدعّمة بالذكاء الاصطناعي للحد من المحسوبية، وإنشاء وحدات تدريبية مُصمّمة بأسلوب الألعاب لتحسين تطوير المهارات. علاوةً على ذلك، تُشدد الدراسة على أهمية دمج إصلاحات إدارة الموارد البشرية في الاستراتيجية الوطنية للطاقة في الأردن، بما يُسهم في تحقيق الهدف الثامن من أهداف التنمية المستدامة. تُعد هذه الدراسة الأولى التي تبحث في العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وجودة المسار المهني في قطاع الطاقة الأردني، وتُقدم منهجية يُمكن تطبيقها على المرافق العامة في الاقتصادات الناشئة (مثل شركة كهرباء لبنان). تُوسّع هذه الدراسة نطاق نظرية التبادل الاجتماعي لتشمل المواقف الهرمية غير الغربية، كاشفةً كيف يُقوّض الجمود البيروقراطي والروابط القبلية ديناميكيات التبادل - وهي حالة حدودية جديدة تُناقض نماذج التبادل الاجتماعي والتبادلية المُتمحورة حول الغرب (Al-Oun, 2025).

تهدف هذه الدراسة إلى تقييم أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (HRM) على الأداء البيئي للمنظمة. وتبحث في كيفية تأثير طموح الموظفين لاستخدام الموارد المتجددة على العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والنتائج البيئية في الشركات السعودية. وقد قدم 228 مشاركاً من مختلف المنظمات في المملكة العربية السعودية بيانات. وقد تم تحليل البيانات باستخدام نهج الانحدار الهرمي لتحديد التأثير الوسيط لنية الموظفين في استخدام الموارد المتجددة. ووجدت الدراسة أن ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء كان لها تأثير إيجابي كبير على الأداء البيئي للمنظمة. وقد تم اكتشاف أن هذه السلوكيات تعزز ثقافة مؤسسية تزيد من رغبة الموظفين في استخدام الموارد المتجددة. وقد أدى ذلك أيضاً إلى تحسينات ملموسة في الأداء البيئي. تقدم هذه الدراسة أفكاراً عملية لتعزيز الاستدامة. وتؤكد على ضرورة وجود سياسات تعزز ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء من أجل تشجيع المواقف المؤيدة للبيئة وتحسين النتائج البيئية. وفقاً للتقرير، يُمكن أن يُساعد ربط إدارة الموارد البشرية الخضراء بأهداف المؤسسة وثقافتها على تحقيق فوائد بيئية ملموسة. تُقدم هذه الدراسة رؤية عملية للمؤسسات السعودية التي تسعى إلى ربط استراتيجيات إدارة الموارد البشرية لديها بالأهداف البيئية، وهو ما يتماشى مع رؤية 2030. كما تُمهّد الدراسة الطريق لبحوث مستقبلية حول إمكانية تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على نطاق أوسع، ودمج متغيرات جديدة (Dey, 2025).

تبحث دراسة (Al-Romeedy، 2025) التي تعتمد على النظرية المؤسسية، في الدور المهم للتوجه الريادي الأخضر (GEO)، والابتكار الأخضر (GI)، والهوية التنظيمية الخضراء (GOI) في تحديد العلاقة بين إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) والسمعة الخضراء (GR). تُعد هذه السمات بالغة الأهمية لأنها توضح كيف يُمكن للمؤسسات تحسين سمعتها الخضراء بشكل استباقي، وهو أمر بالغ الأهمية للشركات التي تُركز على الاستدامة مثل السياحة والضيافة. تم الحصول على البيانات من موظفي وكالات السفر في المملكة العربية السعودية، وتم تحليل 866 إجابة صحيحة باستخدام نمذجة المعادلات الهيكلية للمربعات الصغرى الجزئية (PLS-SEM). تُظهر البيانات أن GHRM له تأثير مباشر وإيجابي على السمعة الخضراء، حيث تعمل GEO و GI و GOI كوسطاء جزئيين لزيادة هذه التأثيرات. تقدم هذه الدراسة رؤى عملية لمحتري الصناعة من خلال التركيز على أساليب ملموسة لاستخدام ممارسات GHRM لتحسين سمعتهم الخضراء. تؤكد الدراسة على الضرورة الاستراتيجية لدمج المبادرات الخضراء في الممارسات التنظيمية بما يتوافق مع تطوير أهداف الاستدامة ومعايير الصناعة، مما يوفر رؤى ونتائج جديدة لكل من الأكاديميين والممارسين.

شهدت مساهمات باحثي الأعمال والإدارة في مجال المسؤولية الاجتماعية للشركات (CSR) زيادة ملحوظة في العقود الأخيرة. تقدم هذه المقالة تقييمًا شاملاً للأدبيات المتوفرة حول إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعيًا (SRHRM) ودورها في تعزيز خلق القيمة الاجتماعية. وقد تناولت المراجعة 78 دراسة تجريبية من سكوبس، وجوجل سكولار، وشبكة العلوم. وتُظهر النتائج أن متطلبات المسؤولية الاجتماعية للشركات هي المحرك الرئيسي لمبادرات إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعيًا. ومع ذلك، لا يزال البحث في البعد الاجتماعي للاستدامة - وتحديدًا جانب "الأفراد" - محدودًا، مما يجعل الاستدامة الاجتماعية من أقل ركائز الاستدامة بحوثًا. ونتيجةً لذلك، تحث الدراسة على إجراء المزيد من البحث حول العلاقة بين إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعيًا وخلق القيمة الاجتماعية (Somuah، 2025).

إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM) هي تقنية إدارية جديدة تسعى إلى إعادة التفكير في أفكار الموارد البشرية من أجل تغيير الثقافة التنظيمية وتشجيع تبني التنمية المستدامة. الغرض من هذه الدراسة هو فحص جودة وتأثير أدبيات GHRM، بالإضافة إلى إنشاء خريطة مفاهيمية تحدد المناهج النظرية الرئيسية والمنهجيات والإعدادات والمشكلات الخاصة بدراسات GHRM. تضمن التحليل 379 أدبًا متعلقًا بـ GHRM نُشرت حتى عام 2022. قدمت Scopus و SCImago ومصادر أخرى

مؤشرات إضافية. النتائج أظهرت النتائج أن دراسات GHRM قد زادت بشكل كبير ($R^2 = 0.964$) وتفوقت على متوسط الإنتاج العام للمؤلفين والمجلات ومجالات الخبرة المتعلقة بـ GHRM. كشفت الخريطة المفاهيمية عن مجموعة واسعة من التقنيات، مما يجعل من المستحيل مقارنة النتائج وتعميمها. على الرغم من هذا التنوع، فإننا نؤكد على استخدام نظريات القدرة والدافع والفرصة والرؤية القائمة على الموارد، ونمذجة المعادلات الهيكلية - المربعات الصغرى الجزئية للتحقق من صحة النماذج والفرضيات، وعدد كبير من الدراسات التجريبية التي أجريت في البلدان الناشئة وشبه الهامشية والهامشية. يتمثل أكبر ضعف في الدراسة في أنها نظرت فقط في مقالات ومراجعات GHRM التي تم فهرستها في Scopus، والتي كان من الممكن أن تغير النتائج إذا تم تضمين قواعد بيانات أخرى. الآثار العملية. تتمثل المساهمة العملية الرئيسية في توزيع الموضوع، مما قد يلفت انتباه المزيد من الباحثين والمديرين والمهنيين في مجال GHRM. هذه الدراسة ذات صلة بالأكاديميين والمديرين والممارسين والطلاب ويمكن أن تساعد في قيادة دراسات جديدة ونشر ممارسات GHRM في المؤسسات من خلال استخدام السياسة البيئية (Cosenza، 2025).

تُعد ممارسات الموارد البشرية أساسية لتعزيز استدامة الشركات ودفع عجلة نجاحها، لا سيما في ظل الظروف الديناميكية والتنافسية. تبحث هذه الدراسة في كيفية تأثير ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية، مثل استقطاب المواهب، وتدريب وتطوير الموظفين، وإدارة الأداء، وإشراك الموظفين، على استدامة المؤسسات ونجاحها في ولاية أنامبرا. استُخدمت استبيانات ومقابلات مُنظمة مع مديري وموظفي الموارد البشرية لجمع البيانات من مؤسسات مُختارة لدراسة كيفية تأثير مبادرات الموارد البشرية على نتائج الاستدامة، مثل المسؤولية البيئية، والعدالة الاجتماعية، والأداء الاقتصادي طويل الأجل. تُظهر النتائج أن المؤسسات التي تتبنى سياسات موارد بشرية مُنظمة جيدًا تتمتع بالتزام أعلى من جانب الموظفين، وكفاءة تشغيلية أعلى، ومواءمة أفضل مع أهداف الاستدامة. وقد ثبت أن برامج التدريب وبناء القدرات تحسّن قدرة الموظفين على التكيف، بينما تُعزّز أنظمة إدارة الأداء المساءلة والابتكار. علاوةً على ذلك، ساهمت أنشطة إشراك الموظفين في خلق ثقافة المسؤولية والتطوير المستمر، مما أدّى إلى نموّ مؤسسي طويل الأجل. تُشير الدراسة إلى أن دمج ممارسات الموارد البشرية مع أهداف الاستدامة المؤسسية يُحسّن العمليات الداخلية، ويزيد في الوقت نفسه من قدرة المؤسسة على المنافسة، ومرونتها، واستمراريتها في السوق على المدى الطويل (Mustafa، 2025).

لوضع سياسة مستدامة تحمي البيئة، تُعد إدارة شؤون الموظفين في الشركات، وثقافة مؤسسية قوية، ووجود موظفين في أقسام الموارد البشرية، عوامل بالغة الأهمية. يتطلب تطوير موارد بشرية مسؤولة بيئيًا وفعالة للمؤسسات الاجتماعية مجموعة من السياسات والتطبيقات والهياكل تُعرف باسم "إدارة الموارد البشرية الخضراء". خلال العقدین الماضیین من هذا القرن، كان هناك اتفاق عالمي على ضرورة الرقابة البيئية الجادة، حيث تسببت ملوثات لا حصر لها في استنزاف مواردنا الطبيعية. والسبب الرئيسي هو النفايات الصناعية. وقد أكد مؤتمر الأمم المتحدة الدولي للبيئة البشرية، المعروف باسم "الميثاق الأعظم للبيئة البشرية"، والذي عُقد في ستوكهولم في يونيو 1972، على أن حماية البيئة البشرية وتحسينها للأقران الحاليين والمستقبليين يجب أن يصبحا أمرًا مؤكدًا للبشرية. بافتراض التوسع الاقتصادي الآسيوي نحو الإدارة البيئية، فإن غالبية دراسات إدارة الموارد البشرية الخضراء تنبع من العالم الغربي (Shalini، 2025).

تبحث دراسة (R، 2025) في دور الموارد البشرية في دعم مبادرات الاستدامة وتطويرها داخل المؤسسات، بالاعتماد على بيانات ثانوية من الأبحاث الحالية وتقارير الشركات ودراسات الحالة. وتركز هذه الدراسة على ثلاثة أهداف رئيسية. أولاً، ستبحث الدراسة في كيفية توافق عمليات الموارد البشرية، مثل التوظيف وتطوير الموظفين والتدريب وإدارة الأداء، مع أهداف الاستدامة المؤسسية. كما تبحث في كيفية دمج مبادرات وسياسات الموارد البشرية للاستدامة في الثقافة المؤسسية. ثانياً، تهدف الدراسة إلى تقييم أثر الموارد البشرية على أداء الاستدامة المؤسسية، مع التركيز على كيفية مساهمة سياسات الموارد البشرية في الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية للمؤسسة. يتضمن التقييم تقييماً لمشاركة الموارد البشرية في زيادة مشاركة الموظفين، وتطوير قيادة الاستدامة، وإدارة ممارسات المواهب المستدامة. وأخيراً، ستبحث الدراسة في مستقبل الموارد البشرية في دعم أهداف الاستدامة، مع التركيز على الاتجاهات الجديدة، والتطورات التكنولوجية، وممارسات الأعمال المتغيرة التي ستؤثر على مشاركة الموارد البشرية في الاستدامة مستقبلاً. ستجمع هذه الدراسة بين خبرات المؤسسات الرائدة لتوفير معرفة شاملة بكيفية دعم إدارات الموارد البشرية لأهداف الاستدامة بفعالية والمساهمة في نجاح الأعمال على المدى الطويل. وستوفر النتائج لممارسي الموارد البشرية أفكاراً ملموسة لزيادة تأثيرهم في تعزيز الاستدامة داخل مؤسساتهم.

تهدف دراسة (Pasha، 2024) إلى دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM)، وتحديدًا التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وإدارة الأداء الأخضر، والاستدامة المؤسسية في شركات التصنيع الباكستانية،

وتحديداً نستله وكوكاكولا وبيبسي. أُجري التحليل الإحصائي باستخدام برنامجي PLS 3.2 وSPSS، وُجمعت البيانات من خلال استبيانات مغلقة وزعت على 395 عاملاً باستخدام أسلوب أخذ العينات الملائم. كشفت النتائج عن وجود علاقة إيجابية جوهرية بين أساليب إدارة الموارد البشرية الخضراء (GHRM)، ولا سيما التوظيف والاختيار الأخضر، والتدريب والتطوير الأخضر، وإدارة الأداء الأخضر، والاستدامة المؤسسية في شركات التصنيع الباكستانية. علاوة على ذلك، أظهرت البيانات عدم وجود تأثير مُخفف لرضا العملاء على المتغيرات الملحوظة. تُؤكد هذه الدراسة على أهمية أساليب إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحسين استدامة الشركات بين كبرى شركات التصنيع في باكستان. كما تُركز على أفكار عملية لتحسين الاستراتيجيات المستدامة، وتشجع على إجراء المزيد من البحوث لسد الثغرات ذات الصلة وتوسيع نطاق تطبيقها على مستوى الصناعة. وعلى الرغم من محدودية نطاق الدراسة، وخاصة فيما يتصل بالخصائص المهنية والفردية، فإنها تقدم رؤى مفيدة لتحسين ممارسات الاستدامة في قطاع التصنيع في باكستان، مع التأكيد على الحاجة إلى إجراء أبحاث إضافية لتغطية فجوات المعرفة القائمة وتحفيز التطبيق الصناعي على نطاق أوسع.

تهدف دراسة (Alghamdi، 2024) إلى تحسين التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية. وكشفت النتائج أن الرئاسة العامة تستخدم تقنيات لتحسين الأداء الوظيفي، مثل التدريب المستمر وتطوير القيادة والتقنيات الجديدة. وهناك استثمار كبير في التحول الرقمي، مما يتيح أتمتة العمليات ويزيد من الكفاءة. وأصبح من الواضح أن الرئاسة تواجه قضايا مثل توظيف الوظائف وموازنة متطلبات الموظفين مع الأهداف التنظيمية. كما كشفت أن برامج التدريب التي تهدف إلى تلبية متطلبات رؤية 2030 قد تحسنت، وخاصة في مجالات القيادة وخدمة الزوار. وتهدف الدراسة أيضاً إلى زيادة التركيز على الأساليب التحفيزية من أجل تحسين السعادة الوظيفية والإنتاجية. وتريد الرئاسة تحسين أنظمة التوظيف والتطوير المهني لجذب أكبر الكفاءات وتوظيف الوظائف. مع استمرار مراجعة الأداء وربط النتائج بالمؤشرات لقياس أهداف رؤية 2030. أصبح من الواضح أن الرئاسة تلعب دوراً حاسماً في استراتيجيات الموارد البشرية التي تسمح للرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام بالمساهمة في رؤية المملكة 2030. ومع ذلك، فإن المراجعة المستمرة لهذه الأساليب مطلوبة لضمان التكيف مع المتغيرات والمتطلبات الوطنية والدولية.

تتناول دراسة (Salman، 2024) نقديةً لتنفيذ مشروع رؤية المملكة العربية السعودية 2030، مستخدمًا دراسة حالة وصفية مفصلة كإطار منهجي، مع اعتماد نموذج "الخط الأساسي الثلاثي" كأساس نظري. ويتعمق المقال في علاقة رؤية 2030 بمبادئ "الخط الأساسي الثلاثي"، وتحديدًا تأثيرها على التنوع الاقتصادي، والشمول الاجتماعي، وحماية البيئة. وقد تناولت الدراسة هذه العناصر الثلاثة، وخلصت إلى أن رؤية 2030 قد أحرزت تقدمًا ملحوظًا في تحويل الاقتصاد السعودي بعيدًا عن اعتماده التقليدي على النفط. اجتماعيًا، تُركز رؤية 2030 على تحسين جودة حياة جميع سكان المملكة من خلال الاستثمار في التعليم والرعاية الصحية وبرامج الرعاية الاجتماعية. أما على الصعيد البيئي، فتُظهر رؤية 2030 التزامًا راسخًا بالاستدامة من خلال برامج تُشجع على الطاقة المتجددة والسلوكيات الصديقة للبيئة. يُعد إطار عمل TBL أداة مفيدة لفحص التأثير المعقد لرؤية 2030. ويكشف تقييم تقدم المبادرة في التنوع الاقتصادي والإدماج الاجتماعي والحفاظ على البيئة أن رؤية 2030 تساعد المملكة العربية السعودية على الانتقال إلى مسار تنمية أكثر توازنًا واستدامة.

تبحث دراسة (Yusuf، 2023) في العقبات والإمكانات المتاحة لتبني نموذج اقتصاد الكربون الدائري والرقمنة في المملكة العربية السعودية، مع التركيز على انبعاثات ثاني أكسيد الكربون. وتكتشف الدراسة أنه قبل تفشي الجائحة في عام 2020، نجحت المملكة العربية السعودية في تثبيت انبعاثات ثاني أكسيد الكربون القائمة على الإنتاج من خلال مجموعة من الاستراتيجيات المنصوص عليها في رؤية المملكة العربية السعودية 2030. ومع ذلك، فقد أدت الأزمة الاقتصادية للجائحة إلى انخفاض قصير المدى في اتجاهات انبعاثات ثاني أكسيد الكربون، مما يؤكد أهمية الاستعداد لعودة ظهورها. واستنادًا إلى استخدام أساليب تحليلية مثل هوية كايا، تشير هذه الدراسة إلى أن نموذج اقتصاد الكربون الدائري المقترح حديثًا يمكن أن يكون وسيلة فعالة للبلاد للحد من انبعاثات غازات الاحتباس الحراري من خلال تنسيق جميع أصحاب المصلحة المهمين، بما في ذلك الشركات والمسؤولين الحكوميين. وتبحث الدراسة في اتجاهات انبعاثات ثاني أكسيد الكربون في المملكة العربية السعودية على مدى العقدين الماضيين وتقدم العديد من الاستراتيجيات لتحقيق فوائد اجتماعية وبيئية واقتصادية للشركات المستدامة العاملة في دولة غنية بالوقود الأحفوري. كما تؤكد على أهمية الإصلاحات التنظيمية، وأدوات صنع السياسات الجديدة، ودعم الحكومات والمستهلكين وأصحاب المصلحة في دفع عجلة التعديلات اللازمة لدمج نموذج اقتصاد الكربون الدائري واعتماد التقنيات الذكية. وبشكل عام، تُبرز النتائج أهمية الاستدامة كميزة تنافسية تُمكن الشركات والحكومات من الاستفادة من توزيع المخاطر والمساءلة المشتركة.

تشير الاستدامة إلى تلبية المتطلبات الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. تسعى الدراسة الحالية إلى تحليل مدى تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في استدامة الشركات، وكيف تساعد إدارة الموارد البشرية الخضراء المؤسسات على تحقيق أهدافها المتعلقة بالاستدامة. علاوة على ذلك، تركز الدراسة على فوائد تطبيق إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات، وكيف تؤثر ممارسات التوظيف الخضراء على استدامة الشركة. لقد ساهمت التكنولوجيا والابتكار في تعزيز القدرة التنافسية بشكل كبير في قطاع الأعمال، حيث تسعى المؤسسات إلى اكتساب ميزة تنافسية من خلال ممارساتها المستدامة. لذلك، تهدف هذه المقالة إلى تسليط الضوء على كيفية استخدام إدارة الموارد البشرية الخضراء كأداة لاستدامة الشركات. الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية الخضراء، الاستدامة، الاحتفاظ بالموظفين، السياسات والممارسات الخضراء (S.C.B، 2021).

المنطلقات النظرية للدراسة:

1. نظرية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية

تؤكد نظرية إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على أهمية مواءمة استراتيجيات وممارسات إدارة الموارد البشرية مع الأهداف طويلة المدى للمؤسسة. وتركز على كيفية مساهمة رأس المال البشري المُدار جيداً في تحقيق ميزة تنافسية طويلة المدى. وتماشياً مع رؤية ٢٠٣٠، تضمن SHRM أن تُشجع سياسات الموارد البشرية، والتوظيف، وأنشطة التطوير، الابتكار والشمول والاستدامة. ويؤكد هذا النهج على الدور الاستراتيجي للموارد البشرية كمحرك للتغيير التنظيمي والتحول نحو الاستدامة، بدلاً من أن تكون وظيفة إدارية بحتة. ويمكن للمنظمات تحقيق ارتباط أكبر بأهداف رؤية ٢٠٣٠ في التنوع الاقتصادي وتنمية رأس المال البشري من خلال ربط خيارات الموارد البشرية بأهداف الشركة (Caylan، 2024).

2. نظرية المحصلة الثلاثية

تقدم نظرية المحصلة الثلاثية إطاراً شاملاً لتحليل الاستدامة عبر ثلاثة أبعاد: الأداء الاقتصادي، والاجتماعي، والبيئي. ويؤكد تطبيق هذه النظرية على إدارة الموارد البشرية أن النجاح يعتمد على الأفراد والبيئة، بالإضافة إلى الربح. تساعد إدارة الموارد

البشرية (HRM) شركة TBL من خلال تعزيز التوظيف العادل، ومعايير العمل الأخلاقية، ومبادرات بيئة العمل الصديقة للبيئة. كما تساهم في الاستدامة البيئية والمسؤولية الاجتماعية من خلال إشراك الموظفين وتدريبهم. وفي إطار رؤية 2030، تضمن استراتيجية TBL أن قرارات إدارة الموارد البشرية تعزز النمو المتوازن، والمساءلة المؤسسية، والازدهار طويل الأمد في المؤسسات والمجتمعات السعودية (Miller، 2020).

3. نظرية رأس المال البشري

وفقاً لنظرية رأس المال البشري، يُعد الموظفون أصولاً تُسهم بشكل مباشر في إنتاج القيمة التنظيمية. وتؤكد هذه النظرية أن الاستثمار في التدريب والتعليم والتطوير المهني يزيد من ابتكار المؤسسة وإنتاجيتها. وينطبق هذا المفهوم بشكل خاص على المملكة العربية السعودية، حيث تُركز رؤية 2030 على تطوير القدرات البشرية. كما تُبرز الحاجة الماسة إلى تطوير قوة عاملة مدربة ومحفزة لتحقيق تحول اقتصادي طويل الأمد. وتدعم تقنيات إدارة الموارد البشرية، بما في ذلك إدارة المواهب، وتطوير القيادة، والمكافآت القائمة على الأداء، هذا المفهوم من خلال تعزيز التطوير المستمر للمهارات. وبالتالي، يُصبح رأس المال البشري عنصراً أساسياً في تحقيق الأهداف المستدامة والتميز المؤسسي (Awu، 2025).

4. نظرية أصحاب المصلحة

وفقاً لنظرية أصحاب المصلحة، تتحمل المؤسسات مسؤوليات تتجاوز مجرد المساهمين، لتشمل الموظفين، والعملاء، والمجتمعات، والبيئة. ومن منظور إدارة الموارد البشرية، يشجع هذا النهج على بناء بيئات عمل عادلة وشفافة وشاملة تراعي مصالح جميع أصحاب المصلحة. وقد ألهم هذا النهج ممارسات إدارة الموارد البشرية، مثل التوظيف الأخلاقي، والتعويضات العادلة، وبرامج رفاهية الموظفين. ويمكن للمؤسسات تعزيز الثقة والشرعية من خلال دمج اهتمامات أصحاب المصلحة في عمليات صنع القرار. ويتوافق هذا تماماً مع أهداف رؤية 2030 في الحوكمة المسؤولة، والإدماج الاجتماعي، وسلوك العمل الأخلاقي. وبالتالي، تعمل إدارة الموارد البشرية كجسر بين أهداف المؤسسة وتوقعات المجتمع، مما يشجع على التنمية المتوازنة والمستدامة (Guttermann، 2023).

5. نظرية الرؤية القائمة على الموارد

تؤكد نظرية الرؤية القائمة على الموارد على أهمية وجود موارد داخلية متميزة، وخاصة الموارد البشرية، لتحقيق ميزة تنافسية طويلة الأجل. ووفقاً لهذه النظرية، تركز إدارة الموارد البشرية على بناء قوة عاملة كفؤة ومخلصة ومبتكرة يصعب على المنافسين إعادة إنتاجها. تكتسب المؤسسات قوة استراتيجية من خلال تطوير المواهب، وتشجيع العمل الجماعي، وترسيخ ثقافة مستدامة. وتماشياً مع رؤية 2030، تُشدد القيمة المؤسسية على قيمة رأس المال البشري في المملكة العربية السعودية كثروة وطنية تُسهم في تنويع الاقتصاد على المدى الطويل. وبالتالي، تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً هاماً في تحويل قدرات الأفراد وإمكاناتهم إلى مزايا تنظيمية واجتماعية طويلة الأجل (Mailani، 2024).

6. النظرية المؤسسية

تصف النظرية المؤسسية كيفية تغير هياكل المؤسسات وإجراءاتها استجابةً للقوى الخارجية والأعراف والتوقعات. تُسهم هذه النظرية في فهم كيفية تطور سياسات إدارة الموارد البشرية استجابةً للإصلاحات الحكومية وقوانين الاستدامة في سياق رؤية السعودية 2030. تسعى المؤسسات إلى اكتساب الشرعية وثقة الجمهور من خلال مواءمة استراتيجية الموارد البشرية الخاصة بها مع المعايير الوطنية. تُركز هذه النظرية على تأثير الثقافة والمعايير الاجتماعية وأطر السياسات على ممارسات استدامة إدارة الموارد البشرية. ومن خلال تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة، تضمن المؤسسات السعودية الاتساق والامتثال والمسؤولية، مما يُسهم في تحقيق الهدف الأعلى لرؤية 2030 المتمثل في بناء بيئة عمل شفافة ومستدامة.

منهجية الدراسة:

تتبنى هذه الدراسة نهجاً متعدد الأساليب، باستخدام منهجيات بحث كمية ونوعية لتحليل دور إدارة الموارد البشرية (HRM) في تعزيز استدامة الشركات بما يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030. وتوفر هذه الاستراتيجية تحليلاً إحصائياً

وفهمًا متعمقًا لممارسات إدارة الموارد البشرية، مما يوفر دراسة شاملة لكيفية مساهمة استراتيجيات الموارد البشرية في الاستدامة الاجتماعية والاقتصادية والبيئية.

1. منهج البحث

يتبع البحث منهجية تسلسلية توضيحية، تبدأ بجمع البيانات الكمية وتحليلها لاكتشاف الأنماط والارتباطات بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والنتائج المستدامة. ويتبع ذلك منهجيات نوعية لتوفير رؤى أعمق حول الآليات والصعوبات والعوامل السياقية التي تدفع إلى تطبيق ممارسات الموارد البشرية المستدامة. ويضمن تكامل كلا المنهجين صحة وموثوقية وثراء فهم مشكلة البحث.

2. مجتمع الدراسة والعينة

يتكون مجتمع الدراسة المستهدف من متخصصي الموارد البشرية والمديرين والمسؤولين التنفيذيين العاملين في المؤسسات التجارية والعامة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. سيتم اختيار عينة تتراوح بين 100 و150 مشاركًا باستخدام أسلوب أخذ العينات العشوائي الطبقى لضمان تمثيل مختلف القطاعات وأحجام المؤسسات. تضمن هذه التقنية تمثيل النتائج لمجموعة واسعة من ممارسات الموارد البشرية في مختلف الظروف التنظيمية.

3. طرق جمع البيانات

- البيانات الكمية: سيتم توفير استبيان موحد للعاملين في مجال الموارد البشرية للحصول على بيانات حول تبني ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة، ومواءمتها مع رؤية 2030، والأثر المتوقع على استدامة الأعمال. سيستخدم الاستبيان عناصر مقياس ليكرت، وأسئلة اختيار من متعدد، ومعلومات ديموغرافية لتمكين التحليل الإحصائي.
- البيانات النوعية: سيتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع مجموعة مختارة من مديري ومسؤولي الموارد البشرية التنفيذيين لاكتساب رؤى حول التحديات والحلول وأفضل الممارسات في تطبيق سياسات الموارد البشرية التي تركز على الاستدامة. ستوفر هذه الطريقة النوعية قصصًا وأمثلة موسعة تُكمل النتائج الكمية.

4. تحليل البيانات

- التحليل الكمي: سيُجرى تحليل إحصائي باستخدام برنامج SPSS لتحليل الروابط والارتباطات والسببية المحتملة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونتائج استدامة الشركة. ستشمل التقنيات الإحصاءات الوصفية، وتحليل الانحدار، واختبارات الارتباط لتحديد قوة الارتباطات وأهميتها.
- التحليل النوعي: سيُجرى تحليل موضوعي لمقابلة البيانات لاكتشاف المواضيع والأنماط والرؤى المتكررة المرتبطة بممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة. سيُستخدم الترميز لتصنيف الردود، مما يُقدم صورة شاملة عن مناهج وقضايا وأساليب المنظمة في تعزيز الاستدامة.

5. الاعتبارات الأخلاقية

ستضمن الدراسة سرية المشاركين وعدم كشف هويتهم. سيتم الحصول على موافقة مستنيرة قبل جمع البيانات، وستكون المشاركة اختيارية. ستُستخدم البيانات لأغراض بحثية بحتة، وستبقى هويات المنظمات مجهولة للحفاظ على الثقة والامتثال لمعايير البحث الأخلاقية.

6. القيود

تشمل القيود المحتملة الاعتماد على البيانات المُبلَّغ عنها ذاتيًا، مما قد يؤدي إلى تحيز في الاستجابة، والتركيز على المؤسسات داخل المملكة العربية السعودية، مما قد يُقيّد إمكانية تعميم النتائج على سياقات وطنية أخرى. ومع ذلك، يُخفف نهج الأساليب المُختلطة من هذه القيود من خلال الجمع بين الدقة الكمية والعمق النوعي.

أدوات الدراسة:

ستستخدم الدراسة مزيجًا من منهجيات البحث المصممة لجمع البيانات الكمية والنوعية، مما يضمن فهمًا شاملاً لكيفية دعم إدارة الموارد البشرية لاستدامة الشركات بما يتوافق مع رؤية المملكة العربية السعودية 2030. وقد تم اختيار هذه الأدوات لتقديم رؤى دقيقة وموثوقة وقابلة للتنفيذ من وجهات نظر تنظيمية متنوعة.

1. الاستبيان

سيكون الاستبيان المنظم الطريقة الأساسية لجمع البيانات الكمية. وسيستهدف العاملين في مجال الموارد البشرية والمديرين والمسؤولين التنفيذيين في الشركات السعودية. سيتضمن الاستبيان بنودًا بمقياس ليكرت لتحديد مدى ممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة، ومدى توافقها مع أهداف رؤية 2030، والتأثير المتوقع على استدامة الشركة. كما سيتضمن أسئلة ديموغرافية وهيكلية تنظيمية لتقييم التباينات بين القطاعات وأحجام المؤسسات. يتيح هذا البرنامج جمع بيانات موحدة بكفاءة ومناسبة للتحليل الإحصائي.

2. المقابلات شبه المنظمة

لاستكمال البيانات الكمية، سيتم إجراء مقابلات شبه منظمة مع مديري ومسؤولين تنفيذيين مختارين من إدارة الموارد البشرية. ستناقش هذه المقابلات العقبات والأساليب وأفضل الممارسات في وضع سياسة موارد بشرية تركز على الاستدامة. ستُمكن طبيعة الأسئلة المفتوحة المشاركين من تقديم شروحات وأمثلة شاملة، مما يُلقي الضوء على الاستخدام الفعلي لإدارة الموارد البشرية لتحقيق استدامة الأعمال. تُمكن هذه الأداة النوعية من فهم أعمق لسياق العمل وإجراءات إشراك الموظفين.

3. تحليل الوثائق

ستُراجع الوثائق التنظيمية، مثل أدلة الموارد البشرية، وتقارير الاستدامة، وإرشادات السياسات، والمذكرات الداخلية، لدراسة كيفية دمج مبادئ الاستدامة في عمليات الموارد البشرية. تُساعد هذه الطريقة على تأكيد المعلومات المُستقاة من الاستبيانات والمقابلات، مما يُقدم دليلاً على استراتيجيات وممارسات الاستدامة المُقننة داخل الشركات.

4. البرنامج الإحصائي (SPSS)

للتحليل الكمي، سيتم استخدام برنامج SPSS لمعالجة بيانات الاستبيان. سيتم استخدام الإحصاءات الوصفية، وتحليل الارتباط، ونماذج الانحدار للتحقيق في الروابط بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ونتائج استدامة الشركة. يضمن البرنامج تحليلاً دقيقاً، مما يُعزز موثوقية وصحة النتائج.

5. إطار التحليل الموضوعي

للحصول على البيانات النوعية المستقاة من المقابلات، سيتم استخدام إطار تحليل موضوعي. يشمل ذلك تقييم الإجابات، وتحديد الأنماط، وتصنيف المواضيع المتعلقة بممارسات ومشاكل الموارد البشرية المستدامة، والتوافق مع رؤية ٢٠٣٠. يضمن هذا الإطار تقييمًا منهجيًا للبيانات النوعية، مما يُمكن الدراسة من استخلاص الاستنتاجات والتوصيات ذات الصلة.

حدود الدراسة:

- حدود بشرية

تستهدف الدراسة متخصصي الموارد البشرية، والمديرين، والمسؤولين التنفيذيين العاملين في المؤسسات الخاصة والعامة في جميع أنحاء المملكة العربية السعودية. يشارك هؤلاء المشاركون بشكل مباشر في تطبيق سياسات الموارد البشرية، وإدارة تطوير الموظفين، وتعزيز الثقافة التنظيمية. ستوفر خبراتهم ورؤاهم فهمًا شاملاً لكيفية مساهمة إدارة الموارد البشرية في استدامة الشركات، ومواءمتها مع أهداف رؤية 2030.

- حدود مكانية

يقتصر البحث على المؤسسات العاملة داخل المملكة العربية السعودية. ويغطي مجموعة متنوعة من القطاعات، بما في ذلك المؤسسات الحكومية، والشركات الخاصة، والشركات متعددة الجنسيات ذات العمليات المحلية. يضمن هذا التركيز المكاني أن تكون النتائج ذات صلة بالسياق الوطني، وتعكس تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية داخل المؤسسات السعودية بما يتماشى مع رؤية 2030.

- حدود زمانية

تركز الدراسة على ممارسات إدارة الموارد البشرية ومبادرات الاستدامة المُطبقة خلال الفترة 2024-2025. يسمح هذا النطاق الزمني بتحليل الاستراتيجيات والسياسات والتحديات الحالية في سياق مبادرات رؤية 2030 المستمرة في المملكة العربية السعودية، مما يوفر تقييمًا معاصرًا وذا صلة بدور إدارة الموارد البشرية في تعزيز الاستدامة المؤسسية.

المراجع

- Impact of Green Human Resource Management Practices on .(2024) .Ahmad Tisman Pasha
Corporate Sustainability: A Perspective of Pakistan . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/382316887_Impact_of_Green_Human_Resource_Management_Practices_on_Corporate_Sustainability_A_Perspective_of_Pakistan
- Stakeholder Theory .(2023) .Alan S. Gutterman
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/369194606_Stakeholder_Theory
- Green human resource management across literature review: .(2025) .Ana Carolina Cosenza
performance, patterns, contents and challenges of an emerging research . تم الاسترداد من
<https://www.emerald.com/er/article/47/3-4/574/1249460/Green-human-resource-management-across-literature>
- Bridging Sustainable Human Resource Management and Corporate Sustainability .(2020) .Barbara Mazur
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/345156534_Bridging_Sustainable_Human_Resource_Management_and_Corporate_Sustainability
- Leveraging green human resource management for sustainable tourism and hospitality: a mediation model for enhancing green reputation .(2025) .Bassam Samir Al-Romeedy
تم الاسترداد من
<https://link.springer.com/article/10.1007/s43621-025-00829-2>
- Renewable energy adoption and environmental responsibility: a study on green HRM practices in Saudi Arabian enterprises .(2025) .Chanchal Dey
تم الاسترداد من
<https://www.emerald.com/msar/article/doi/10.1108/MSAR-12-2024-0222/1257153/Renewable-energy-adoption-and-environmental>
- Integrating Sustainability into Human Resource Management: Building a Greener Workforce for the Future .(2025) .Christos Papademetriou
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/388497487_Integrating_Sustainability_into_Human_Resource_Management_Building_a_Greener_Workforce_for_the_Future
- A Systematic Review on Socially Responsible Human Resource Management: Implications for Social Value Creation .(2025) .Claudia Omari Somuah
تم الاسترداد من
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.3229>
- Resource-Based View Theory to Achieve a Sustainable Competitive Advantage of the Firm: Systematic Literature Review .(2024) .Desi Mailani
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/384721885_Resource-Based_View_Theory_to_Achieve_a_Sustainable_Competitive_Advantage_of_the_Firm_Systematic_Literature_Review
- Human Capital Theory: Viewing Employees As Organizational Asset .(2025) .Ebiasuode Awu
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/390399383_Human_Capital_Theory_Viewing_Employees_As_Organizational_Asset

- Impact of Human Resource Practices on Corporate Sustainability and Organizational Growth in Anambra State (2025). Fahad Mustafa
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/393945699_Impact_of_Human_Resource_Practices_on_Corporate_Sustainability_and_Organizational_Growth_in_Anambra_State
- Human resource management and sustainability: Bridging the 2030 agenda (2023). Irene Campos-García
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/376099002_Human_resource_management_and_sustainability_Bridging_the_2030_agenda
- Synthesizing the impact of sustainable human resource management on corporate sustainability through multi method evidence (2025). J. Leema Christina
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/393877792_Synthesizing_the_impact_of_sustainable_human_resource_management_on_corporate_sustainability_through_multi_method_evidence
- The Relationship Between Sustainable Leadership and Human Resource Management Practices in Educational Institutions in the Kingdom of Saudi Arabia (2025). Jamel Ali Arous
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/389951658_The_Relationship_Between_Sustainable_Leadership_and_Human_Resource_Management_Practices_in_Educational_Institutions_in_the_Kingdom_of_Saudi_Arabia
- The impact of human resources strategies in the General Presidency for the Affairs of the Holy Mosque (Al-masjid Al-haram) on the extent to which it achieves the Kingdom's Vision 2030 (2024). Jumah Alghamdi
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/387509887_The_impact_of_human_resources_strategies_in_the_General_Presidency_for_the_Affairs_of_the_Holy_Mosque_Al-masjid-Al-haram_on_the_extent_to_which_it_achieves_the_Kingdom's_Vision_2030
- Why It's Important & The Triple Bottom Line: What It Is (2020). Kelsey Miller
تم الاسترداد من
<https://online.hbs.edu/blog/post/what-is-the-triple-bottom-line>
- Transforming Saudi Arabia's workforce: HR management strategies in action (2025). Khaled A Z Alyamani
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/389696292_Transforming_Saudi_Arabia's_workforce_HR_management_strategies_in_action
- Sustainable Leadership and Green HRM: Fostering Environmentally Responsible Organizational Cultures (2025). Megren Abdullah Altassan
تم الاسترداد من
[https://www.mdpi.com/2071-1050/17/20/9331#:~:text=Section%20Sustainable%20Management\)-,Simple%20Summary,further%20support%20these%20leadership%20efforts](https://www.mdpi.com/2071-1050/17/20/9331#:~:text=Section%20Sustainable%20Management)-,Simple%20Summary,further%20support%20these%20leadership%20efforts)
- The Role of Human Resources in Promoting and Advancing Sustainability Initiatives (2025). Mrs Lekha R
تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/395307604_The_Role_of_Human_Resources_in_Promoting_and_Advancing_Sustainability_Initiatives

- ROLE OF HUMAN RESOURCE IN PROMOTING SUSTAINABILITY, IN THE .(2023) .Ms Divya Bajpai
ORGANIZATIONS OF FUTURE . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/382000652_ROLE_OF_HUMAN_RESOURCE_IN_PROMOTING_SUSTAINABILITY_IN_THE_ORGANIZATIONS_OF_FUTURE
- Competitive Sustainability of Saudi Companies through Digitalization and the .(2023) .Nadia Yusuf
Circular Carbon Economy Model: A Bold Contribution to the Vision 2030 Agenda in Saudi
Arabia . تم الاسترداد من <https://www.mdpi.com/2071-1050/15/3/2616>
- Green Human Resource Management for Resource Sustainability .(2025) .S. Shalini
تم الاسترداد من https://www.researchgate.net/publication/391073746_Green_Human_Resource_Management_for_Resource_Sustainability
- Sustainable Human Resource Management and Career Quality in Public .(2025) .Salem Al-Oun
Utilities: Evidence from Jordan's Electricity Sector . تم الاسترداد من
<https://www.mdpi.com/2071-1050/17/11/4866>
- GREEN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND ITS .(2021) .Samuel Anbu Selvan S.C.B
APPLICATION AS A TOOL FOR CORPORATE SUSTAINABILITY GREEN HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT AND ITS APPLICATION AS A TOOL FOR CORPORATE SUSTAINABILITY
الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/351023507_GREEN_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND_ITS_APPLICATION_AS_A_TOOL_FOR_CORPORATE_SUSTAINABILITY_GREEN_HUMAN_RESOURCE_MANAGEMENT_AND_ITS_APPLICATION_AS_A_TOOL_FOR_CORPORATE_SUSTAINABILITY
- Integrating sustainable development goals into HRM in emerging markets: .(2025) .Sehrish Shahid
an empirical investigation of Indian and Chinese banks .815-792 . تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/org/science/article/pii/S0143772025000010>
- Role of Human Resource Management on Strategic Management .(2024) .Senay Caylan
من
https://www.researchgate.net/publication/378432385_Role_of_Human_Resource_Management_on_Strategic_Management
- THE IMPACT OF SUSTAINABLE HRM PRACTICES ON JOB .(2024) .Shabnam Barakat
PERFORMANCE IN UAE ORGANIZATIONS . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/382041087_THE_IMPACT_OF_SUSTAINABLE_HRM_PRACTICES_ON_JOB_PERFORMANCE_IN_UAE_ORGANIZATIONS
- Integrating training for organizational sustainability: The application .(2023) .Stephanie Bilderback
of Sustainable Development Goals globally . تم الاسترداد من
https://www.researchgate.net/publication/372410664_Integrating_training_for_organizational_sustainability_The_application_of_Sustainable_Development_Goals_globally
- Sustainable human resource management: The good, the bad, and making .(2025) .Yannick Griep
it work . تم الاسترداد من
<https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0090261624000871>

Assessing Saudi Arabia's Vision 2030: Economic Diversification, Social .(2024) .Zara Salman
Inclusion, and Environmental Preservation through the Triple Bottom Line Lens
تم الاسترداد من
dswid=5564&https://www.diva-portal.org/smash/record.jsf?pid=diva2%3A1831893

Midocean University

College of Management

Business Administration



Research Title:

The Role of Human Resource Management in Supporting Institutional Sustainability in Accordance with the
Kingdom's Vision 2030

Prepared by:

Supervised by:

Academic Year:

2025