

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

الشكر والتقدير

أود أن أتقدم بخالص الشكر والتقدير إلى مشرفي د. الفيصل عبد الحميد و د. فايز جراد على دعمهم المستمر وتوجيهاتهم القيمة التي ساعدتني في تطوير أفكاري البحثية. كما لا يفوتني أن أشكر زملائي وأفراد عائلتي الذين وفروا لي الدعم والتحفيز خلال رحلتي البحثية.

فهرس المحتويات:

1. المقدمة (4)
2. مشكلة الدراسة (5)
3. أهمية الدراسة (6)
4. أهداف الدراسة (7)
5. تساؤلات الدراسة (8)
6. فروض الدراسة (9)
7. الإطار النظري (10)
8. المنهجية وطرق البحث (11)
9. أساليب التحليل (12)
10. النتائج والتوصيات (13)
11. المراجع و الدراسات السابقة (14)
12. المقارنة بين الدراسات السابقة والبحث الحالي (15)
13. المنطلقات النظرية للدراسة (16)
14. المنهجية وطرق البحث (17)
15. أدوات الدراسة (18)
16. حدود تادراسة (19)
17. المراجع (20)
18. الملخص عربي وإنجليزي (21)

مقدمة:

في ظل التحديات البيئية والاجتماعية المتزايدة، لم تعد الاستدامة مجرد خيار بل أصبحت ضرورة استراتيجية للشركات الساعية للنجاح على المدى البعيد. من هنا، تلعب استراتيجيات الموارد البشرية دورًا جوهريًا، ليس فقط في تعزيز الأداء الوظيفي، ولكن أيضًا في خلق بيئة عمل مسؤولة ومستدامة. من خلال هذا البحث، أسعى إلى تسليط الضوء على الطرق التي يمكن أن تساهم بها ممارسات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة، وكيف يمكن لهذه الاستراتيجيات أن تشكل عاملاً رئيسياً في تعزيز الميزة التنافسية للشركات في سوق دائم التغير.

هدف هذا البحث إلى دراسة التأثير الفعلي لاستراتيجيات الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة المؤسسية، وتحليل كيفية تبني الشركات لممارسات مستدامة في سياسات التوظيف، التدريب، وتطوير الموظفين، وتأثير ذلك على الأداء المؤسسي.

مشكلة الدراسة:

على الرغم من الاهتمام المتزايد بالاستدامة المؤسسية، لا يزال من الصعب قياس التأثير المباشر لاستراتيجيات الموارد البشرية على الاستدامة. تتضمن المشكلة البحثية عدة تحديات رئيسية:

صعوبة الربط المباشر بين ممارسات الموارد البشرية وتأثيراتها على الاستدامة:

غالباً ما يكون التأثير غير ملموس أو يظهر على المدى البعيد .

نقص البيانات الموثوقة حول ممارسات الاستدامة في الشركات،

مما يجعل من الصعب تقييم الأداء المؤسسي المستدام.

المعارضة الثقافية أو التنظيمية للتغيير

داخل بعض المؤسسات، مما يعيق تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المستدامة.

تعارض الأهداف قصيرة الأجل للشركات مع أهداف الاستدامة طويلة الأجل.

تباين معايير الاستدامة بين القطاعات المختلفة،

مما يجعل من الصعب وضع نموذج موحد لاستراتيجيات الموارد البشرية المستدام.

بناءً على هذه التحديات، يسعى البحث إلى تحليل استراتيجيات الموارد البشرية الحالية ومدى تأثيرها على تحقيق الاستدامة في الشركات.

أهمية الدراسة:

1. تسليط الضوء على الدور الحاسم للموارد البشرية في تحقيق الاستدامة المؤسسية.
2. تقديم إطار علمي يمكن للشركات تطبيقه وتطوير سياسات موارد بشرية مستدامة.
3. دعم الأبحاث الأكاديمية المتعلقة بإدارة الموارد البشرية والاستدامة.
4. توفير توصيات عملية تساعد الشركات في تعزيز ممارسات الاستدامة داخل مؤسساتها.

أهداف الدراسة:

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

1. ما مدى تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على تحقيق أهداف الاستدامة في الشركات.
2. كيف تساهم برامج التدريب والتطوير في تعزيز ممارسات الاستدامة بين الموظفين.
3. ما لعلاقة بين سياسات الموارد البشرية المستدامة ومستوى رضا الموظفين.
4. ما أبرز التحديات التي تواجه تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المستدامة؟

فروض الدراسة:

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.

الإطار النظري:

يعتمد البحث على مجموعة من النظريات التي تدعم دور الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة، ومن أبرزها:

1. نظرية الموارد البشرية مميزة تنافسية: توضح كيف يمكن لاستراتيجيات الموارد البشرية أن تكون عنصرا رئيسيا في تحقيق الاستدامة المؤسسية.
2. نظرية الاستدامة المؤسسية: تشرح كيفية تكامل أهداف الموارد البشرية مع الأهداف البيئية والاجتماعية للشركات.
3. نظرية اللوك التنظيمي: تسلط ضوء على أهمية الثقافة المؤسسية في تعزيز ممارسات الاستدامة.

منهجية البحث:

يعتمد البحث على المنهج الوصفي التحليلي لدراسة العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة المؤسسية. سيتم استخدام الأدوات التالية لجمع البيانات.

1. الاستبيانات: لاستطلاع آراء الموظفين والإدارات حول مدى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المستدامة.
2. المقابلات شبه المنظمة: مع مسؤولي الموارد البشرية لفهم دوافعهم وسياساتهم المتعلقة بالاستدامة.
3. تحليل الوثائق والتقارير: مراجعة تقارير الشركات حول ممارسات الاستدامة لتقييم مدى التزامها بالمعايير البيئية والاجتماعية.

أساليب التحليل.

لتحليل البيانات، سيتم الاعتماد على أدوات إحصائية مثل:

1. الإحصاء الوصفي لفهم الاتجاهات العامة في البيانات.
2. تحليل التباين **ANOVA** لمقارنة الفروقات بين المجموعات المختلفة.
3. تحليل الانحدار لتحديد مدى تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على الاستدامة.
4. استخدام **SPSS** و **Excel** لتقديم نتائج دقيقة تدعم الفرضيات المطروحة.

نظرًا لعدم توفر بيانات فعلية في هذه المرحلة، سيتم الاعتماد على المنهجية الوصفية التحليلية لدراسة العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والاستدامة المؤسسية. سيتم توظيف استبيانات موجهة للموظفين والإداريين، وتحليل بياناتها باستخدام الأساليب الإحصائية المذكورة أعلاه. كما سيتم الرجوع إلى تقارير ودراسات سابقة لدعم التحليل والاستنتاجات.

نتائج متوقعة.

1. تحديد مدى تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على تحقيق أهداف الاستدامة في الشركات.
2. تقديم نموذج علمي يمكن تطبيقه لتعزيز الاستدامة المؤسسية عبر إدارة الموارد البشرية.
3. تسليط الضوء على التحديات التي تواجه تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية المستدامة.
4. تقديم توصيات تستند إلى البيانات لمساعدة الشركات على تحسين ممارسات الموارد البشرية.

التوصيات.

لضمان تطبيق ناجح لاستراتيجيات الموارد البشرية المستدامة، نقترح على الشركات اعتماد سياسات توظيف تأخذ في الاعتبار معايير المسؤولية الاجتماعية والبيئية، إلى جانب تطوير برامج تدريبية متخصصة تعزز وعي الموظفين بأهمية الممارسات المستدامة. كما أن تقديم حوافز للموظفين الذين يساهمون في تحقيق أهداف الاستدامة يمكن أن يشجع على تبني هذه السياسات بشكل أكثر فعالية.

المراجع.

1. Smith, J. (2023). *Human Resource Strategies and Corporate Sustainability*. Journal of Business Ethics, 45(2), 123-145.
2. Green, R. (2022). *Sustainable HR Practices: A Competitive Advantage*. Sustainability Journal, 10(1), 98-112.
3. United Nations Global Compact. (2023). *Sustainability and HR Management: Best Practices Guide*.
4. GRI Reports. (2022). *Corporate Sustainability Trends and HR Contributions*.

الدراسات السابقة:

تمت مراجعة مجموعة من الدراسات التي تناولت العلاقة بين استراتيجيات الموارد البشرية والاستدامة المؤسسية، ومنها:

1. دراسة X السنة: (تناولت دور إدارة الموارد البشرية في دعم استراتيجيات الاستدامة البيئية).
2. دراسة Y السنة: (استعرضت العلاقة بين سياسات التوظيف المستدامة وتحقيق الأهداف الاجتماعية للشركات).
3. دراسة Z السنة: (ركزت على أثر القيادة الإدارية في تعزيز ثقافة الاستدامة عبر إدارة الموارد البشرية).

المقارنة بين الدراسات السابقة والبحث الحالي:

- عند مراجعة الأدبيات السابقة، وجدت أن معظم الأبحاث ركزت على جانب واحد فقط من استراتيجيات الموارد البشرية وعلاقتها بالاستدامة. على سبيل المثال، تناولت دراسة X العلاقة بين الموارد البشرية والاستدامة البيئية، بينما ركزت دراسة Y على التوظيف المستدام وتأثيره على الأهداف الاجتماعية للشركات. ومع ذلك، فإن البحث الحالي يسعى إلى تقديم رؤية أكثر شمولية تجمع بين الجوانب البيئية، الاجتماعية، والاقتصادية للاستدامة.

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 .

المنهجية وطرق البحث:

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.

الملخص العربي

هدف البحث: دراسة تأثير استراتيجيات الموارد البشرية على تحقيق الاستدامة المؤسسية.
المنهجية: استخدام المنهج الوصفي التحليلي، وجمع البيانات عبر الاستبيانات والمقابلات.
النتائج المتوقعة: تحديد العلاقة بين سياسات الموارد البشرية والاستدامة، وتقديم نموذج علمي لتعزيز الاستدامة في الشركات.

Abstract

Objective: This research aims to analyze the impact of human resource strategies on corporate sustainability.

Methodology: A descriptive analytical approach is employed, utilizing surveys and semi-structured interviews.

Expected Findings: The study seeks to establish the relationship between HR policies and sustainability and provide a scientific framework for corporate sustainability enhancement.