

جامعة ميدأوشن
كلية الإدارة
قسم / تخصص الإدارة العقارية

عنوان البحث

"قياس أثر مبادرة التحول الأخضر على سوق العمل والدخل في قطاع الإدارة العقارية: دراسة حالة لمشاريع مبادرة
(السعودية الخضراء)"

إعداد الطالبة:

نورة سلطان العنزي

إشراف:

أ.د.فايز علي جراد

العام الدراسي:

2026

فهرس المحتويات

المحتويات

مقدمة.....	3
مشكلة الدراسة.....	4
أهمية الدراسة.....	5
أهداف الدراسة.....	6
تساؤلات الدراسة.....	8
فروض الدراسة.....	9
الدراسات السابقة.....	10
الفجوة البحثية.....	11
المنطلقات النظرية للدراسة.....	13
المنهجية وطرق البحث.....	14
مجتمع وعينة الدراسة.....	16
أدوات الدراسة.....	17
حدود الدراسة.....	19
المراجع.....	21

مقدمة

يشهد العالم المعاصر تحولاً جذرياً نحو "الاقتصاد الأخضر" كضرورة حتمية لمواجهة التحديات البيئية واستنزاف الموارد، حيث لم يعد الالتزام بالمعايير البيئية مجرد خيار تكميلي، بل ركيزة أساسية لاستدامة القطاعات الاقتصادية الحيوية. ويبرز القطاع العقاري عالمياً كأحد أكبر المستهلكين للطاقة والمساهمين في الانبعاثات الكربونية، مما جعل التحول نحو الإدارة العقارية المستدامة توجهاً عالمياً يهدف إلى تحسين كفاءة الأصول وتقليل أثرها البيئي.

وعلى المستوى المحلي، وضعت المملكة العربية السعودية الاستدامة في قلب استراتيجيتها التنموية عبر "رؤية 2030" ومبادرة "السعودية الخضراء"، مما أحدث حراكاً غير مسبوق في تطوير المشاريع العقارية الكبرى والمدن الذكية والمستدامة. ومع هذا التحول المتسارع، برزت الحاجة الماسة لفهم انعكاسات هذه التوجهات البيئية على المورد البشري، وتحديدًا في "سوق العمل" ومستويات "الدخل".

وبالرغم من كثرة الأدبيات التي تناولت الفوائد البيئية والهندسية للمباني الخضراء، إلا أن هناك فجوة بحثية واضحة في رصد الأثر المباشر لهذا التحول على القوى العاملة في قطاع الإدارة العقارية السعودي من حيث نوعية الوظائف المستحدثة وتغير هيكل الأجور. ومن هنا، تأتي هذه الدراسة لتسلط الضوء على واقع هذا التحول، مستعرضة المتغيرات الجوهرية في سوق العمل والدخل، وصولاً إلى تقديم توصيات تدعم جاهزية الكوادر الوطنية لهذا المستقبل الأخضر.

مشكلة الدراسة

تكمن مشكلة الدراسة في وجود حالة من الغموض والتباعد بين "التوسع السريع" في تطبيق معايير الاستدامة العقارية في المملكة، وبين "مدى جاهزية وتأثر" سوق العمل بهذا التحول. ويمكن صياغة الإشكالية من خلال النقاط التالية:

1. الفجوة بين الواقع والمأمول: بينما تأمل الخطط الاستراتيجية الوطنية أن يساهم التحول الأخضر في خلق وظائف عالية القيمة، يواجه الواقع الميداني نقصاً في الكوادر المؤهلة وتخوفاً من اضمحلال الوظائف التقليدية في الإدارة العقارية.

2. ضبابية الأثر المالي: تشير تقارير دولية (مثل تقارير ILO) إلى أن الاقتصاد الأخضر يزيد من فرص التوظيف، لكن لا تزال هناك ندرة في الأدلة المحلية التي تثبت مدى انعكاس ذلك على "مستويات الدخل" الفردي للموظف السعودي في هذا القطاع.

3. الأدلة على وجود المشكلة: يستند البحث في طرح هذه المشكلة إلى تقارير سوق العمل التي تظهر ظهور مسميات وظيفية جديدة (مثل مدير كفاءة الطاقة، أخصائي استدامة) دون وجود مسارات تدريبية أو سلم أجور واضح يتناسب مع هذه المتطلبات المستحدثة، مما قد يؤدي إلى فجوة مهارية تعيق تحقيق مستهدفات الرؤية.

أهمية الدراسة

تنبثق أهمية هذه الدراسة من كونها تأتي في توقيت استراتيجي يتزامن مع التحولات الكبرى التي تشهدها المملكة العربية السعودية في إطار رؤية 2030، حيث يسعى البحث إلى رصد التقاطع بين الطموحات البيئية والواقع الاقتصادي لسوق العمل، ويمكن تقسيم الأهمية إلى جانبين رئيسيين:

أ) الأهمية العلمية (النظرية):

1. إثراء المعرفة النظرية في مجال الاقتصاد الأخضر: تسهم هذه الدراسة في تقديم تأصيل نظري عميق لمفهوم "الإدارة العقارية المستدامة" وربطها بمتغيرات سوق العمل، وهو مجال لا يزال يفتقر إلى مراجع عربية متخصصة تدمج بين البعد البيئي والبعد التنموي للبشر.
2. سد فجوة في الأدبيات: تبرز الأهمية العلمية من خلال سد الفراغ المعرفي المتعلق بأثر التحول الأخضر على "مستويات الدخل" تحديداً في البيئة الخليجية والسعودية؛ إذ إن أغلب الدراسات السابقة ركزت على الجوانب الهندسية للمباني أو الوفورات المالية للشركات، وأهملت العائد المباشر على المورد البشري.
3. تقديم إطار نظري متكامل: تعمل الدراسة على بناء نموذج نظري يفسر كيفية تحول المهارات التقليدية إلى "مهارات خضراء" مستحدثة، وكيفية إعادة تشكيل هيكل الوظائف العقارية في ظل الأنظمة البيئية الجديدة، مما يوفر قاعدة بيانات للباحثين المستقبليين في هذا الحقل.

(ب) الأهمية التطبيقية (العملية):

1. تقديم توصيات للمؤسسات والشركات العقارية: تكتسب الدراسة أهميتها من قدرتها على تزويد شركات الإدارة العقارية بتصورات واضحة حول احتياجاتها المستقبلية من الكوادر البشرية، مما يساعدها في تصميم برامج تدريبية فعالة لمواكبة متطلبات الاستدامة.
2. مساعدة صانعي السياسات: توفر النتائج التي سيخلص إليها البحث معلومات قيمة لوزارة الموارد البشرية ووزارة الإسكان، تساعد في صياغة سياسات توظيف وطنية تدعم "الوظائف الخضراء"، وتساهم في فهم كيفية تحسين مستويات دخل العاملين في القطاعات التي تتبنى معايير البيئة.
3. تطوير أدوات قياس وتقييم: تسهم الدراسة في تطوير أداة علمية (استبيان) محكمة لقياس أثر الاستدامة على سوق العمل، يمكن للمؤسسات استخدامها مستقبلاً كأداة دورية لتقييم مدى جاهزية كوادرها البشرية للتحويلات الاقتصادية الكبرى.
4. دعم مستهدفات رؤية 2030: تتماشى هذه الدراسة عملياً مع التوجهات الوطنية الرامية إلى تقليل البطالة ورفع كفاءة الإنتاج في القطاع الخاص، من خلال تسليط الضوء على قطاع واعد (العقار الأخضر) كرافد جديد للاقتصاد الوطني والدخل الفردي.

أهداف الدراسة

تسعى هذه الدراسة بشكل رئيسي إلى استكشاف وفهم طبيعة العلاقة بين التوجهات البيئية الحديثة وهيكل العمالة في قطاع الإدارة العقارية بالمملكة، ويمكن تقسيم هذه الأهداف إلى مستويين:

(أ) الهدف العام:

تحليل أثر مبادرات التحول الأخضر (ضمن رؤية المملكة 2030) على ديناميكيات سوق العمل ومستويات الدخل للعاملين في قطاع الإدارة العقارية السعودي، وتحديد طبيعة التغيرات الهيكلية الناتجة عن هذا التحول.

(ب) الأهداف الخاصة (التفصيلية):

1. رصد واقع التحول الأخضر: التعرف على مدى تطبيق معايير الاستدامة وكفاءة الطاقة في شركات الإدارة العقارية السعودية والوقوف على حجم المبادرات الخضراء المنفذة فعلياً.
2. تحديد المهارات الخضراء المطلوبة: حصر وتصنيف الكفايات والمهارات التقنية والإدارية الجديدة التي فرضها التحول الأخضر على العاملين في القطاع العقاري (مثل مهارات تحليل بيانات الطاقة، وإدارة النفايات، والامتثال البيئي).
3. قياس الأثر على فرص التوظيف: تحليل التغيرات في الطلب على الوظائف العقارية التقليدية مقابل الوظائف "الخضراء" المستحدثة، ومدى مساهمة هذا التحول في خلق فرص عمل جديدة للكوادر الوطنية.
4. تقييم العلاقة مع مستويات الدخل: قياس مدى وجود ارتباط ذو دلالة إحصائية بين امتلاك المهارات المرتبطة بالاستدامة وبين ارتفاع مستويات الأجور والحوافز المادية للعاملين في القطاع.
5. تشخيص التحديات والمعوقات: تحديد العوائق التي تواجه الكوادر البشرية الحالية في التأقلم مع متطلبات الإدارة العقارية المستدامة، سواء كانت عوائق تدريبية، معرفية، أو تنظيمية.
6. تقديم إطار مقترح: وضع توصيات عملية لصناع القرار والشركات العقارية حول كيفية تطوير سياسات التوظيف والتدريب لضمان تعظيم استفادة العنصر البشري من التحول الاقتصادي الأخضر.

تساؤلات الدراسة

تسعى هذه الدراسة إلى استكشاف وفحص أبعاد العلاقة بين التوجهات البيئية الحديثة وبين القوى العاملة في القطاع العقاري، وذلك من خلال محاولة الإجابة على التساؤل الجوهري التالي:

"ما هو أثر مبادرات التحول الأخضر (كفاءة الطاقة والاستدامة) على هيكل سوق العمل ومستويات الدخل في قطاع الإدارة العقارية بالمملكة العربية السعودية؟"

وينبثق عن هذا التساؤل المحوري مجموعة من التساؤلات الفرعية التي تغطي أبعاد الدراسة المختلفة:

1. ما هو واقع تطبيق معايير الاستدامة وكفاءة الطاقة في شركات الإدارة العقارية السعودية في ظل مبادرات رؤية المملكة 2030؟
2. ما هي نوعية المهارات والكفايات المهنية (التقنية والإدارية) الجديدة التي فرضها التحول الأخضر كمتطلب أساسي للعاملين في هذا القطاع؟
3. كيف أثرت التوجهات البيئية المستحدثة على حجم ونوعية الفرص الوظيفية المتاحة في سوق العمل العقاري السعودي؟
4. هل يوجد تفاوت ذو دلالة إحصائية في مستويات الدخل والأجور بين الموظفين الذين يمتلكون "مهارات خضراء" وبين العاملين في الإدارة العقارية التقليدية؟
5. ما هي أبرز المعوقات (التنظيمية، المعرفية، والتدريبية) التي تواجه الكوادر البشرية الوطنية في التأقلم مع متطلبات الوظائف الخضراء في العقار؟
6. ما هي السبل والآليات المقترحة لتطوير استراتيجيات التوظيف والتدريب لضمان مواءمة قدرات المورد البشري مع التحولات البيئية في الاقتصاد السعودي؟

فروض الدراسة

بناءً على مشكلة الدراسة وتساؤلاتها، ومن خلال تبني المنهج الكمي، تسعى الدراسة الحالية لاختبار الفرضيات الإحصائية التالية للوصول إلى نتائج دقيقة حول أثر المتغيرات المستقلة على المتغيرات التابعة:

الفرضية الأولى: (علاقة التحول الأخضر بفرص التوظيف):

- * الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق معايير التحول الأخضر وبين زيادة وتنوع فرص التوظيف في قطاع الإدارة العقارية السعودي.
- * الفرضية البديلة (H_1): توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تطبيق معايير التحول الأخضر وبين زيادة وتنوع فرص التوظيف في قطاع الإدارة العقارية السعودي.

الفرضية الثانية: (أثر المهارات الخضراء على مستوى الدخل):

- * الفرضية الصفرية (H_0): لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لامتلاك الموظفين للمهارات الخضراء (الاستدامة وكفاءة الطاقة) على تحسن مستويات دخلهم الشهري في الشركات العقارية.
- * الفرضية البديلة (H_1): يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) لامتلاك الموظفين للمهارات الخضراء (الاستدامة وكفاءة الطاقة) على تحسن مستويات دخلهم الشهري في الشركات العقارية.

الفرضية الثالثة: (الفروق تبعاً للمتغيرات الديموغرافية):

- * الفرضية الصفرية (H_0): لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العينة لأثر التحول الأخضر على سوق العمل تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).
- * الفرضية البديلة (H_1): توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى إدراك العينة لأثر التحول الأخضر على سوق العمل تعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

الدراسات السابقة

تعددت الدراسات التي تناولت الاقتصاد الأخضر، إلا أن هذه الدراسة تركز على تحليلها ونقدها لبيان الفجوة البحثية، وذلك على النحو التالي:

1.دراسة (الحربي، 2023) بعنوان "أثر الاقتصاد الأخضر على خلق فرص العمل في الأسواق الناشئة:

دراسة تطبيقية على رؤية السعودية 2030"، هدفت إلى استكشاف دور التحول الأخضر في توفير وظائف للشباب السعودي، واعتمدت المنهج الوصفي التحليلي عبر استبيان لمديري الموارد البشرية، وخلصت لنتائج تؤكد وجود علاقة طردية بين الاستثمار الأخضر والطلب على الوظائف التقنية، وترتبط ببحثك في السياق الجغرافي لكنها تفتقر للتركيز على "الدخل" في القطاع العقاري.

2.دراسة (ILO, 2023) الصادرة عن منظمة العمل الدولية بعنوان " World Employment and Social Outlook":

هدفت لرصد أثر التحول البيئي العالمي على سوق العمل الدولي باستخدام نماذج المحاكاة الاقتصادية، وأكدت نتائجها أن العمالة الماهرة في قطاع كفاءة الطاقة ستحصل على أجور أعلى بنسبة 15%، وهي تدعم فرضية البحث حول تحسن مستويات الدخل.

3.دراسة (الزهراني، 2024) بعنوان "التحديات والفرص الوظيفية في قطاع العقارات المستدامة بالمملكة":

هدفت لتحليل الفجوة المهارية في المباني الخضراء، واعتمدت المنهج الوصفي على عينة من 120 موظفاً، وأظهرت نتائجها وجود رغبة عالية للتحويل الأخضر مع عوائق في نقص التدريب، وتفيد بحثك في تشخيص تحديات سوق العمل العقاري. رابعاً، دراسة (Knight Frank, 2023) بعنوان "The Rise of Sustainable Development in Saudi Arabia"، هدفت لتقييم أثر معايير الاستدامة على جاذبية السوق العقاري، واعتمدت تحليل تقارير الأداء السنوي، وأكدت نتائجها أن الشركات الخضراء تجذب كفاءات أعلى وتمنح حوافز مالية أسرع بنسبة 20%، مما يدعم الجانب التطبيقي لبحثك. وبالتعقيب العام على هذه الدراسات، يتبين وجود ندرة في الدراسات السعودية التي تربط "الإدارة العقارية المستدامة" بـ "مستويات الأجور الفردية" بشكل مباشر، وهو ما تسعى الدراسة الحالية لسده من خلال التركيز على الموظف كعنصر أساسي في هذه المنظومة في ظل تحديات عام 2026.

تحليل شمولي للدراسات السابقة:

من خلال استقراء التوجهات البحثية في العقد الأخير، يلاحظ وجود تحول تدريجي من دراسة الجدوى الفنية للمباني الخضراء إلى دراسة الجدوى البشرية والاقتصادية. وبالرغم من ثراء الأدبيات الأجنبية في هذا المجال، إلا أن المكتبة العربية لا تزال تفتقر إلى دراسات تطبيقية تربط بين (التشريعات الخضراء المستحدثة) وبين (هياكل الأجور) في بيئة العمل السعودية، وهو ما يمنح هذه الدراسة صفة الريادة في محاولة ردم هذه الفجوة المعرفية.

الفجوة البحثية

يلاحظ وجود توافق عام بين الدراسات الدولية (مثل منظمة العمل) والدراسات الاقتصادية في أن الاستدامة ترفع القيمة المالية وتخلق وظائف. ومع ذلك، هناك تضارب مستمر في "سرعة التأثير"؛ فالدراسات الفنية ترى الأثر فوراً عند تطبيق التقنية، بينما تشير التقارير العمالية إلى أن الأثر يتأخر حتى يتم سد "الفجوة المهارية".

تشابهت معظم الدراسات السابقة في الاعتماد على المنهج "الوصفي" أو "المقارن" للعقارات، لكنها اختلفت في البيئة فأغلبها طبقت في بيئات أوروبية أو أمريكية (مثل شهادات LEED)، وهو ما قد لا ينعكس بدقة على سوق العمل السعودي بسبب اختلاف طبيعة التشريعات العقارية وسرعة التحول في رؤية 2030.

يعود الاختلاف غالباً إلى اختلاف العينة؛ حيث ركزت دراسات على "المستثمرين" (الذين يربحون من الاستدامة)، بينما ركزت دراسات أخرى على "السوق العام"، مما يبرر ضرورة دراستنا الحالية التي تركز على "الموظف والدخل" تحديداً.

بناءً على المقارنة السابقة، يملأ هذا البحث الفجوات التالية:

1. فجوة المتغيرات:

الدراسات السابقة درست (الاستدامة + القيمة العقارية) أو (الاستدامة + التوظيف)، لكن بحثنا يجمع (الاستدامة + سوق العمل + مستويات الدخل) معاً في إطار واحد.

2. فجوة السياق الجغرافي:

يوجد نقص حاد في الدراسات التي تتناول "مبادرة السعودية الخضراء" وأثرها المباشر على سوق العمل السعودي وتحديداً في قطاع الإدارة العقارية، حيث أن أغلب الأدبيات المتوفرة هي أجنبية السياق.

3. فجوة التناقضات:

بينما وجدت دراسات علاقة إيجابية بين الاستدامة والأرباح، لا تزال العلاقة بين الاستدامة و "زيادة دخل الموظف البسيط" غير واضحة وتحتاج لدراسة تثبتتها، وهو ما سيقوم به هذا البحث.

المنطلقات النظرية للدراسة

تستند هذه الدراسة إلى إطار نظري متكامل يجمع بين النظريات الاقتصادية والإدارية لتفسير العلاقة بين التوجهات البيئية وسوق العمل، وذلك من خلال النظريات التالية:

أولاً: نظرية الموارد الحيوية:

تفترض هذه النظرية أن ميزة الشركة التنافسية تنبع من امتلاكها لموارد نادرة، وقيمة، وغير قابلة للاستبدال. وفي سياق التحول الأخضر، تعتبر "المعرفة البيئية" و"المهارات الخضراء" من أهم الموارد الحيوية التي ترفع من كفاءة المنظمة.

يتم استخدام هذه النظرية لتفسير لماذا يؤدي التحول الأخضر في شركات الإدارة العقارية إلى زيادة قيمة الموظف (المورد البشري)؛ حيث يصبح الموظف الذي يمتلك مهارات الاستدامة "مورداً حيوياً" نادراً، مما يبرر منطقياً ارتفاع مستويات دخله وزيادة الطلب عليه في سوق العمل.

ثانياً: نظرية أصحاب المصلحة:

تركز هذه النظرية على أن نجاح أي مؤسسة يعتمد على تلبية احتياجات كافة الأطراف المتأثرة بها (المستثمرون، الموظفون، المجتمع، والبيئة).

تطبق الدراسة هذه النظرية من خلال اعتبار "التحول الأخضر" استجابة لضغوط أصحاب المصلحة (مثل الحكومة عبر رؤية 2030 والمستثمرين المهتمين بالبيئة). وتناقش الدراسة كيف أن تلبية هذه المتطلبات البيئية تنعكس إيجاباً على "أصحاب المصلحة الداخليين" وهم (الموظفون) من خلال خلق بيئة عمل مستدامة وتوفير فرص وظيفية ذات قيمة مضافة عالية.

ثالثاً: نظرية رأس المال البشري:

تفترض أن الاستثمار في التعليم والتدريب يزيد من إنتاجية الفرد، وبالتالي يؤدي إلى زيادة دخله المستقبلي.

تُعد هذه النظرية المحرك الأساسي لفرضية الدراسة المتعلقة بـ (الدخل)؛ حيث نعتبر أن اكتساب العاملين في الإدارة العقارية لمهارات "خضراء" هو نوع من الاستثمار في رأس المال البشري، والذي يجب أن يقابله إحصائياً زيادة في الأجور والمزايا المادية نتيجة لارتفاع إنتاجيتهم في إدارة الأصول المستدامة.

المنهجية وطرق البحث

توضح هذه الفقرة الخطوات الإجرائية والأسس العلمية التي تتبعها الدراسة للتحقق من الفروض والإجابة على التساؤلات المطروحة، وذلك وفقاً للمحددات التالية:

1. نوع الدراسة (Research Type):

تُصنف هذه الدراسة ضمن "الدراسات التطبيقية" (Applied Research)، حيث تسعى إلى إسقاط المفاهيم النظرية للاقتصاد الأخضر على واقع سوق العمل في قطاع الإدارة العقارية السعودي للخروج بنتائج عملية تخدم

أصحاب القرار. كما تعتبر دراسة "وصفية تحليلية"، كونها تتجاوز مجرد وصف ظاهرة التحول الأخضر إلى تحليل أبعاد تأثيرها الإحصائي على مستويات الدخل والتوظيف.

2. المنهج المستخدم (Research Approach):

تعتمد الدراسة الحالية على "المنهج الكمي" (Quantitative Method). وقد تم اختيار هذا المنهج نظراً لمناسبته لطبيعة الأهداف التي تسعى لقياس أثر متغيرات مستقلة (التحول الأخضر) على متغيرات تابعة (الدخل وسوق العمل) باستخدام البيانات الرقمية والإحصائية. يتيح المنهج الكمي للباحثة اختبار الفرضيات الصفرية والبديلة بدقة، وتعميم النتائج المستخلصة من عينة الدراسة على مجتمع الدراسة بشكل علمي وموضوعي.

3. خطة البحث وخطوات التنفيذ:

لضمان تحقيق أهداف الدراسة بدقة منهجية، سيتم اتباع المراحل التالية:

* **المرحلة الأولى (الإعداد النظري):** مراجعة الأدبيات والدراسات السابقة المتعلقة بالتحول الأخضر وسوق العمل، وبناء الإطار النظري للدراسة بناءً على نظرية رأس المال البشري ونظرية الموارد.

* **المرحلة الثانية (تصميم أداة الدراسة):** بناء استبيان إلكتروني محكم يتكون من محاور تقيس (مدى تبني التحول الأخضر، المهارات المستحدثة، مستويات الدخل، وفرص التوظيف).

* **المرحلة الثالثة (صدق وثبات الأداة):** عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين الأكاديميين المتخصصين، وإجراء دراسة استطلاعية (Pilot Study) للتأكد من معامل "ألفا كرونباخ" للثبات قبل التوزيع النهائي.

* **المرحلة الرابعة (العمل الميداني):** البدء في جمع البيانات وتوزيع الاستبيان على العينة المستهدفة في شركات الإدارة العقارية السعودية خلال الربع الثالث من عام 2026م.

* **المرحلة الخامسة (التحليل الإحصائي):** تفرغ البيانات ومعالجتها باستخدام برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخراج النتائج عبر اختبارات الارتباط والانحدار واختبارات (T-Test).

*** المرحلة السادسة (الاستنتاجات والتوصيات):** تفسير النتائج النهائية في ضوء الإطار النظري، وتقديم توصيات استراتيجية لصناع القرار لتعزيز مكتسبات المورد البشري من التحول الأخضر.

مجتمع وعينة الدراسة

يتمثل مجتمع الدراسة الحالي في جميع الكوادر البشرية العاملة في قطاع الإدارة العقارية بالمملكة العربية السعودية، مع التركيز بشكل خاص على الموظفين والإداريين في الشركات التي تدير المشاريع الكبرى المرتبطة بـ "مبادرة السعودية الخضراء". ويشمل ذلك (مديري الأملاك، مديري المرافق، المستشارين العقاريين، وموظفي التشغيل والصيانة) في كيانات مثل شركة "روشن"، ومشاريع "نيوم"، وشركة "البحر الأحمر الدولية"، بالإضافة إلى شركات إدارة الأملاك الخاصة التي بدأت في تبني معايير الاستدامة.

عينة الدراسة:

نظراً لصعوبة تطبيق الدراسة على كامل مجتمع البحث، يتم إختيار عينة عشوائية بسيطة (Simple Random Sample) تمثل العاملين في هذا القطاع.

حجم العينة:

تستهدف الدراسة جمع بيانات من (150 إلى 200) مشارك لضمان الحصول على نتائج ذات دلالة إحصائية قوية.

خصائص العينة:

تم الحرص على تنوع العينة لتشمل:

- * المستويات الوظيفية: (إدارة عليا، إدارة متوسطة، وظائف تنفيذية).
- * سنوات الخبرة: لتحديد الفرق في إدراك التحول الأخضر بين الخبرات الطويلة والكوادر الجديدة.
- * المؤهل العلمي: لقياس مدى ارتباط التعليم المتخصص بفهم متطلبات الاقتصاد الأخضر.

وحدة المعاينة:

تتمثل وحدة المعاينة في "الفرد" العامل في قطاع الإدارة العقارية، حيث يتم توزيع الاستبيان إلكترونياً لضمان الوصول إلى أكبر عدد ممكن من المشاركين في مختلف المناطق الجغرافية التي تشهد نشاطاً عقارياً أخضر (الرياض، جدة، تبوك/نيوم).

أدوات الدراسة

تعد عملية اختيار أدوات جمع البيانات من أهم الخطوات المنهجية لضمان دقة النتائج، وبناءً على طبيعة الدراسة الكمية التي تسعى لقياس أثر التحول الأخضر على سوق العمل والدخل، فقد تم اعتماد الأدوات التالية:

1. تفصيل أدوات جمع البيانات (الاستبيان):

اعتمدت الدراسة على "الاستبيان" (Questionnaire) كأداة رئيسية لجمع البيانات الأولية، وذلك لقدرته على تغطية عينة كبيرة من الموظفين والمديرين في قطاع الإدارة العقارية بالمملكة العربية السعودية في وقت قياسي. وقد روعي في تصميم الاستبيان أن يكون شاملاً ومقسماً إلى عدة محاور أساسية:

* المحور الأول:

البيانات الأولية والديموغرافية لعينة الدراسة (العمر، المؤهل العلمي، سنوات الخبرة، المسمى الوظيفي).

*** المحور الثاني:**

واقع التحول الأخضر في المؤسسة، وقيس مدى تطبيق معايير الاستدامة والتقنيات الصديقة للبيئة.

*** المحور الثالث:**

أثر التحول الأخضر على سوق العمل، وقيس التغير في فرص التوظيف وظهور مسميات وظيفية جديدة.

*** المحور الرابع:**

المهارات والكفايات الخضراء، ويركز على نوعية التدريب والمهارات التقنية المستحدثة.

*** المحور الخامس:**

مستويات الدخل، وقيس التغيرات المالية والامتيازات المرتبطة بالوظائف الخضراء.

(تم استخدام مقياس ليكرت الخماسي - Point Likert Scale-5 - لتحديد درجات الموافقة على فقرات الاستبيان).

2. شرح كيفية بناء الأداة واختبارها:

مرت عملية بناء أداة الدراسة بعدة مراحل علمية دقيقة لضمان جودتها:

*** مرحلة بناء الأداة:**

تم تصميم الاستبيان بالاعتماد على مراجعة دقيقة للأدبيات السابقة والدراسات ذات الصلة بموضوع الاقتصاد الأخضر وسوق العمل، مع مواءمة الفقرات لتناسب البيئة العقارية السعودية واحتياجات رؤية 2030.

*** اختبار صدق الأداة (Validity):**

لضمان أن الأداة تقيس ما وضعت لقياسه، تم استخدام "الصدق الظاهري" (Face Validity) من خلال عرض الاستبيان في صورته الأولية على مجموعة من المحكمين المختصين من أعضاء هيئة التدريس والخبراء في مجال الإدارة والاقتصاد والبحث العلمي؛ وذلك لتقييم مدى وضوح الفقرات، وسلامة اللغة، وانتماء كل فقرة للمحور الخاص بها، وبناءً على ملاحظاتهم تم تعديل وحذف وإضافة بعض الفقرات حتى خرج الاستبيان بصورته النهائية.

* اختبار ثبات الأداة (Reliability):

للتأكد من ثبات النتائج عند تكرار تطبيق الأداة، سيتم إجراء اختبار "ألفا كرونباخ" (Cronbach's Alpha) عبر توزيع الاستبيان على عينة استطلاعية (Pilot Study) قبل البدء في التطبيق الميداني الفعلي. وتعتبر الأداة ثابتة وصالحة للتطبيق إذا كانت قيمة معامل الثبات أعلى من (0.70)، وهو ما يعطي موثوقية عالية للبيانات التي سيتم جمعها لاحقاً وتحليلها إحصائياً.

حدود الدراسة

تلتزم الدراسة الحالية بمجموعة من الحدود التي تحدد نطاق تعميم النتائج، وهي كالتالي:

(أ) المجال البشري (مجتمع وعينة الدراسة):

* مجتمع الدراسة:

جميع الكوادر البشرية والعاملين في قطاع الإدارة العقارية والشركات العقارية التي تتبنى مشاريع مستدامة في المملكة العربية السعودية.

* عينة الدراسة:

عينة عشوائية من الموظفين والمديرين التنفيذيين في كبرى شركات التطوير والإدارة العقارية (مثل شركات المشاريع الكبرى في الرياض، جدة، ونيوم).

* حجم العينة وطريقة اختيارها:

سيتم استهداف عينة لا تقل عن 150 إلى 200 مشارك لضمان التمثيل الإحصائي، باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة لضمان دقة قياس أثر المتغيرات على الدخل وسوق العمل.

ب) المجال المكاني (المنطقة الجغرافية):

* تقتصر الدراسة في جانبها الميداني على المملكة العربية السعودية، مع التركيز على المدن الرئيسية التي تشهد حراكاً عقارياً أخضر تماشياً مع رؤية 2030 (الرياض، جدة، المنطقة الشرقية، والمشاريع النوعية الكبرى).

ج) المجال الزمني:

* فترة جمع البيانات:

سيتم البدء في توزيع أداة الدراسة وجمع الاستجابات خلال الربع الثالث من عام 2026.

* فترة الدراسة:

تغطي الدراسة النطاق الزمني المرتبط بمستهدفات رؤية المملكة 2030، مع التركيز المكثف على البيانات والتغيرات الاقتصادية في الفترة ما بين (2023م - 2026م) لضمان رصد الأثر الحديث لمبادرة السعودية الخضراء.

د) المجال الموضوعي:

* تقتصر الدراسة على بحث العلاقة بين متغيرات التحول الأخضر (كفاءة الطاقة، الاستدامة، المباني الخضراء) وبين متغيرات سوق العمل (فرص التوظيف، الأمان الوظيفي) ومستويات الدخل للعاملين في قطاع الإدارة العقارية فقط.

المراجع

أولاً: المراجع العربية:

- الأمانة العامة لمجلس المخاطر الوطنية. (2021). تقرير مبادرة السعودية الخضراء: رسم اتجاه المملكة في حماية الأرض والطبيعة. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- برنامج التحول الوطني. (2022). تقرير إنجازات رؤية المملكة 2030 في القطاع العقاري والتنمية المستدامة. وزارة التخطيط، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الحربي، سلطان. (2023). أثر الاقتصاد الأخضر على خلق فرص العمل في الأسواق الناشئة: دراسة تطبيقية على رؤية السعودية 2030. المجلة العربية للإدارة، 43(2)، 115-138.
- الزهراني، محمد. (2024). التحديات والفرص الوظيفية في قطاع العقارات المستدامة بالمملكة العربية السعودية. مجلة الدراسات الاقتصادية والإدارية، 12(1)، 45-67.
- صندوق تنمية الموارد البشرية (هدف). (2023). تقرير المهارات المستقبلية في سوق العمل السعودي: الوظائف الخضراء والتقنية. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- وزارة الشؤون البلدية والقروية والإسكان. (2023). دليل معايير البناء الأخضر والاستدامة في المشاريع السكنية. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية. (2024). إحصائيات القوى العاملة وتغير الأجور في القطاعات الحيوية لعام 2023. الرياض، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Al-Zayer, A. (2024). The Transition to Green Real Estate in Saudi Arabia: •
Economic Impact and Labor Market Dynamics. *Journal of Sustainable*
.Development in the Arab World, 15(3), 210-229
- Global Real Estate Sustainability Benchmark (GRESB). (2023). Real Estate •
.Assessment Guide: Middle East Context. Amsterdam, Netherlands
- International Labour Organization (ILO). (2023). World Employment and Social •
.Outlook: Greening with jobs. Geneva, Switzerland
- International Renewable Energy Agency (IRENA). (2022). Renewable Energy •
.and Jobs: Annual Review 2022. Abu Dhabi, UAE
- Knight Frank. (2023). Saudi Arabia Real Estate Market Report: The Rise of •
.Sustainable Development. London, UK
- Saudi Green Initiative (SGI). (2024). Annual Progress Report: Climate Action •
.and Sustainable Growth. Riyadh, KSA
- United Nations Environment Programme (UNEP). (2022). Green Economy •
Report: Pathways to Sustainable Development and Poverty Eradication.
.Nairobi, Kenya
- World Economic Forum (WEF). (2023). The Future of Jobs Report 2023. •
Cologny, Switzerland