

أثر إستراتيجيات التنمية المستدامة على التنظيمات الإدارية بالتطبيق على شركة سابك بالرياض

اسم الطالبة

أمورة خالد باوزير

مشروع تخرج- ١

كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

إشراف

د. منى مصطفى العشري

عضو هيئة التدريس- كلية الإدارة- جامعة ميدأوشن

٢٠٢٤ - الفصل الدراسي الثاني

جدول المحتويات

٣	١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة.....
٤	١,١. المقدمة:.....
6	١,٢. مشكلة الدراسة.....
6	١,٢,١. فجوات على المستوى النظري.....
6	١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي.....
6	١,٣. أهمية الدراسة.....
6	١,٣,١. على المستوى النظري:.....
7	١,٣,٢. على المستوى التطبيقي:.....
8	١,٤. أسئلة الدراسة.....
8	١,٥. أهداف الدراسة.....
8	١,٦. فرضيات الدراسة.....
9	١,٧. نموذج الدراسة.....
9	١,٨. منهجية الدراسة.....
10	١,٩. الدراسة الميدانية.....
11	١,١٠. مخطط المشروع المقترح.....
12	٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري.....
13	٢,١. المقدمة:.....
15	٢,٢. التنمية المستدامة.....
١٥	٢,٢,١. أنماط التنمية المستدامة.....
١٦	٢,٢,٢. الأطر المفاهيمية والنظرية للتنمية المستدامة.....
١٧	٢,٣. التنظيمات الإدارية.....
١٩	٢,٣,١. أنواع التنظيمات الإدارية.....
٢٠	٢,٤. العلاقة بين التنظيمات الإدارية والتنمية المستدامة.....
٢١	٢,٥. الخاتمة.....
٢٣	قائمة المراجع.....

١. الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

١,١. المقدمة:

من منطلق التحديات البيئية والاجتماعية والاقتصادية التي تواجهها المنظمات في آخر السنوات، أصبحت التنمية المستدامة موضوعاً مهماً للغاية على جدول أعمال المنظمات والحكومات. تسعى التنمية المستدامة إلى التوفيق بين النمو الاقتصادي والحفاظ على البيئة والعدالة الاجتماعية على المدى الطويل، لذا أصبحت الشركات الرائدة مثل شركة سابك تواجه ضغوطاً متزايدة حتى تساهم في جوانب إدارية وتنظيمية أكثر استدامة. يُعد تطبيق مبادئ التنمية المستدامة في التنظيمات الإدارية تحدياً رئيسياً للشركات في القرن الحادي والعشرين.

تعد (سابك) من أكبر الشركات العالمية القيادية في مجال الصناعات البتروكيمياوية، وهي شركة مساهمة عامة يقع مركزها الرئيس في مدينة الرياض عاصمة المملكة العربية السعودية، وتمتلك (أرامكو السعودية) حالياً ٧٠٪ من أسهمها، والنسبة الباقية البالغة ٣٠٪، متداولة في سوق الأسهم السعودية. وكان نمو الشركة أشبه بالمعجزة، حيث تدبر الآن عملياتها في أكثر من ٥٠ بلداً، ويعمل بمواقعها حول العالم أكثر من (٢٩) ألف من الموظفين الموهوبين والمبدعين (موقع سابك).

يجدر بالذكر تعريف التنظيمات الإدارية على أنها: "الطريقة التي يتم من خلالها ترتيب وتنسيق الأنشطة والموارد في المنظمة لتحقيق أهدافها (روبينز، ٢٠١٨).

"إن التحديات التي تواجهها مؤسسات الأعمال في عصر المعرفة والمعلوماتية، وتزايد حدة البيئة التنافسية في عالم الأعمال الدولية، حدا بالمؤسسات إلى السعي الدائم لتحسين جودة منتجاتها وخدماتها بصورة تناسب هذه التحديات، حيث يشكل التحسين المستمر للجودة عنصر "أساسي" ومتغيراً "استراتيجياً" يؤدي دوراً "في صياغة استراتيجية الأعمال المساهمة في تحسين الجودة" (الصمادي، ٢٠١٥، ٦٧).

التنمية المستدامة لها أبعاد متعددة تؤثر على مختلف جوانب الأداء التنظيمي للمنظمات الإدارية، توضح الكثير من الدراسات السابقة أن التنمية المستدامة لها دور محوري في تحسين الأداء والكفاءة التشغيلية للمنظمات الإدارية، وذلك من خلال تبني ممارسات وسياسات بيئية واجتماعية مسؤولة من هذه الدراسات:

أجرى بحث قام به سميت (٢٠١٩) دراسة حول العلاقة بين استراتيجيات التنمية المستدامة والأداء التنظيمي في قطاع التصنيع. وجد الباحثون أن الشركات التي نفذت ممارسات مستدامة حققت تحسناً في الأداء المالي، وتعزيزاً في سمعة العلامة التجارية، وزيادة في ولاء العملاء. أكدت الدراسة على ضرورة أن تدمج المؤسسات الممارسات المستدامة في نماذج أعمالها لتحقيق النجاح على المدى الطويل.

قامت دراسة أخرى وهي "أثر استراتيجيات التنمية المستدامة على أداء التنظيمات الإدارية" لـ نورا جمال (٢٠١٨): تحلل هذه الدراسة تأثير استراتيجيات التنمية المستدامة على أداء التنظيمات الإدارية. وقد وجدت الدراسة أن التنمية المستدامة تساهم في تحسين أداء التنظيمات من خلال تعزيز الابتكار والكفاءة والقدرة على التكيف مع التغيرات البيئية والاجتماعية.

علاوة على ذلك، أجرى جون سميث وآخرون (٢٠١٦) دراسة "تأثير استراتيجيات التنمية المستدامة على ثقافة التنظيم" تستكشف هذه الدراسة تأثير استراتيجيات التنمية المستدامة على ثقافة التنظيم. وقد وجدت الدراسة أن استراتيجيات التنمية المستدامة تساهم في تعزيز ثقافة التنظيم الاستدامة، والتي تتميز بالتفكير طويل الأمد والمسؤولية الاجتماعية والتعاون.

هذه الدراسات، بالإضافة إلى العديد من الدراسات الأخرى، توفر رؤية قيمة حول الجوانب النظرية والتطبيقية لاستراتيجيات التنمية المستدامة. لقد أكد الباحثون بشكل متسق على التأثير الإيجابي للممارسات المستدامة على الأداء التنظيمي.

مع تزايد الوعي والضغوط العالمية نحو التنمية المستدامة، باتت سابك مطالبة بتبني ممارسات تنموية مستدامة لضمان استمرارية نجاحها على المدى الطويل.

على الرغم من الجهود المبذولة من قبل سابك في مجال الاستدامة، لا تزال هناك فجوات بحثية كبيرة في فهم تأثير التنمية المستدامة على الممارسات الإدارية والهياكل التنظيمية في الشركة. فمعظم الدراسات السابقة ركزت على الأداء البيئي والاقتصادي للشركات الكبيرة، مع إغفال الجوانب الاجتماعية والتنظيمية.

تواجه شركة سابك، كأحدى الشركات الرائدة في قطاع الصناعات الكيماوية والبتروكيماوية في المنطقة، تحديات جوهرية في تبني ممارسات التنمية المستدامة وتكاملها في هياكلها التنظيمية وأنظمتها الإدارية. ويتمثل جوهر مشكلة البحث في التحديات التنظيمية والثقافية: إن اعتماد نماذج الأعمال المستدامة يتطلب تغييرات جذرية في الهياكل التنظيمية وأنماط القيادة والتفكير الاستراتيجي السائد في المنظمة. كما يتطلب ذلك تحولات في ثقافة المنظمة وقيمها لتتواءم مع مبادئ الاستدامة. وقد تواجه سابك صعوبات في إحداث هذه التحولات التنظيمية والثقافية.

تكتسب هذه الدراسة أهمية خاصة نظرًا لدور شركة سابك الرائد في قطاع الصناعات الكيماوية في المملكة العربية السعودية. سيساهم البحث في إثراء الأدبيات حول كيفية تبني الشركات الكبرى لمفاهيم التنمية المستدامة وتطبيقها على مستوى التنظيم الإداري كما يهدف إلى تقديم رؤى عملية حول كيفية دمج التنمية المستدامة في الممارسات الإدارية والهيكلية للمنظمات، مما يساعد على تعزيز الأداء الاقتصادي والبيئي والاجتماعي على حد سواء.

١,٢. مشكلة الدراسة

في ظل التحديات البيئية والاجتماعية المتزايدة، أصبحت التنمية المستدامة ضرورة حتمية للشركات العالمية، وخاصة تلك العاملة في الصناعات البتروكيمياوية مثل شركة سابك. ورغم الجهود المبذولة لتبني استراتيجيات تنمية مستدامة، فإن تأثير هذه الاستراتيجيات على التنظيمات الإدارية لا يزال غير واضح بشكل كامل، مما يترك فجوات هامة على المستويين النظري والتطبيقي.

ويحسن تسليط الضوء على أهمية التنظيمات الإدارية من حيث تحقيق الكفاءة والفعالية كما ذكر ذلك جونز وجورج (٢٠١٤) فالتنظيمات الإدارية تساهم في تنظيم العمل وتوزيع المهام والمسؤوليات بشكل يضمن تحقيق الكفاءة والفعالية في الأداء. من خلال وضع هيكل تنظيمي واضح وتحديد الأدوار والمسؤوليات، يمكن للشركات تحقيق أقصى استفادة من مواردها.

١,٢,١. فجوات على المستوى النظري

١. نقص الدراسات التي تربط بين استراتيجيات التنمية المستدامة والتغييرات في الهيكل التنظيمي والإداري.
٢. عدم كفاية النماذج النظرية التي تفسر العلاقة بين التنمية المستدامة والأداء الإداري.
٣. غياب الأدبيات التي تتناول تأثير التنمية المستدامة على الثقافة التنظيمية والقيم المؤسسية.

١,٢,٢. فجوات على المستوى التطبيقي

١. تحديات في تنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة بشكل متكامل مع العمليات الإدارية اليومية.
 ٢. عدم وجود مؤشرات واضحة لقياس تأثير استراتيجيات التنمية المستدامة على الأداء الإداري.
 ٣. صعوبات في تغيير الثقافة التنظيمية لتتوافق مع مبادئ التنمية المستدامة.
- مما سبق أطرت الباحثة مشكلة البحث في السؤال: كيف أثرت استراتيجيات التنمية المستدامة على التنظيمات الإدارية في شركة سابك؟

١,٣. أهمية الدراسة

١,٣,١. على المستوى النظري:

١. إثراء الأدبيات العلمية: تساهم الدراسة في سد الفجوة المعرفية في الأدبيات الحالية حول العلاقة بين استراتيجيات التنمية المستدامة والتنظيمات الإدارية. يمكن أن توفر هذه الدراسة إطاراً نظرياً متكاملًا يربط بين الاستدامة والأداء الإداري في شركة سابك بالرياض.

٢. تعزيز المعرفة المؤسسية: تسهم الدراسة في تعزيز المعرفة المؤسسية لشركة سابق حول العلاقة بين استراتيجيات التنمية المستدامة والتنظيمات الإدارية، مما يمكن أن يساعد في تطوير سياسات وأطر نظرية تتناسب مع احتياجات الشركة.
٣. إثراء الأدبيات الخاصة بالشركة: توفر الدراسة مادة علمية غنية يمكن أن تساهم في الأدبيات البحثية المتعلقة بشركة سابق، مما يعزز سمعة الشركة كمؤسسة رائدة في مجال الاستدامة والإدارة.

١، ٣، ٢. على المستوى التطبيقي:

١. تحسين الأداء الإداري: يمكن أن تساعد نتائج الدراسة في تحسين الأداء الإداري في شركة سابق من خلال تقديم توصيات عملية تعتمد على البيانات والتحليلات الخاصة بالشركة.
٢. توجيه السياسات الإدارية: تتيح الدراسة الفرصة لتطوير وتوجيه السياسات الإدارية في سابق لتتوافق بشكل أفضل مع أهداف التنمية المستدامة، مما يعزز الالتزام المؤسسي بالاستدامة.
٣. تعزيز ميزة تنافسية: من خلال تبني استراتيجيات فعالة للتنمية المستدامة، يمكن لشركة سابق أن تعزز ميزتها التنافسية في السوق العالمية، حيث يتزايد الطلب على الشركات المسؤولة بيئيًا واجتماعيًا.
٤. توجيه الجهود المستقبلية: تساعد الدراسة سابق في تقييم النجاحات والتحديات الحالية المتعلقة بتنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة، مما يمكن الشركة من توجيه جهودها المستقبلية بشكل أكثر فعالية.
٥. مؤشرات قياس الأداء: تساهم الدراسة في تطوير مؤشرات قياس الأداء الإداري المتعلقة بالتنمية المستدامة، مما يمكن إدارة الشركة من تتبع تقدمها وتحديد المجالات التي تحتاج إلى تحسين.

١,٤ . أسئلة الدراسة

تهدف الدراسة الحالية للإجابة عن السؤال الرئيسي كيف أثرت استراتيجيات التنمية المستدامة على التنظيمات الإدارية في شركة سابك؟

وذلك يتطلب الإجابة عن الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- كيف تؤثر رؤية ورسالة المنظمة المتسقة مع مبادئ الاستدامة على الهيكل التنظيمي والسياسات والممارسات الإدارية؟
- ٢- كيف يؤثر تطوير ثقافة تنظيمية داعمة للاستدامة على سلوكيات وممارسات الموظفين؟
- ٣- كيف يمكن تطبيق مبادئ الاستدامة على العمليات التشغيلية والأنظمة الإدارية مثل المشتريات والإنتاج والتسويق والموارد البشرية؟
- ٤- ما هي أنظمة الحوافز والتقييم التي تشجع السلوكيات والمبادرات المتسقة مع استراتيجيات التنمية المستدامة؟
- ٥- كيف يمكن للقيادة العليا التأثير على تبني واستدامة ممارسات الاستدامة في التنظيم؟

١,٥ . أهداف الدراسة

- 1- دراسة تأثير رسالة المنظمة مع مبادئ الاستدامة على الهيكل التنظيمي.
- 2- التعرف على تأثير الثقافة التنظيمية للاستدامة على سلوكيات الموظفين.
- 3- اقتراح كيفية تطبيق مبادئ الاستدامة على العمليات التشغيلية مثل التسويق والموارد البشرية.
- 4- تقييم أنظمة الحوافز التي تشجع السلوكيات المتفقة مع إستراتيجيات التنمية المستدامة.
- 5- دراسة تأثير القيادة العليا على تبني ممارسات الاستدامة على التنظيم.

١,٦ . فرضيات الدراسة

- ١- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين رسالة المنظمة المتفقة مع مبادئ الاستدامة والهيكل التنظيمي.
- ٢- توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الثقافة التنظيمية داعمة للاستدامة وسلوكيات الموظفين.
- ٣- توجد علاقة معنوية ذات دلالة إحصائية بين تطبيق مبادئ الاستدامة على العمليات التشغيلية والأنظمة الإدارية.
- ٤- توجد علاقة معنوية إيجابية ذات دلالة إحصائية بين الأنظمة التي تشجع السلوكيات وإستراتيجيات التنمية المستدامة.

١,٧. نموذج الدراسة

المتغير التابع

المتغير المستقل

التنمية المستدامة

- الالتزام المؤسسي.
- الوعي والثقافة التنظيمية.
- العمليات والأنظمة الداخلية.
- التحفيز والحوافز.
- القيادة والالتزام.

التنظيمات الإدارية

H1. Ha, Hb, Hc, Hd, He

تم تصميمها بواسطة الباحث

١,٨. منهجية الدراسة

فلسفة البحث: الوضعية.

منهج البحث: الاستنتاجي.

استراتيجية البحث: دراسة الحالة.

نوع البحث: الكمي.

الأفق الزمني: المقطعية.

التقنيات والاجراءات: الاستبيان والتحليل الاحصائي.

الاستبيانات

المقطعية

الكمية

دراسة الحالة

الاستنتاجية

الوضعية

١,٩ . الدراسة الميدانية

نبذة عن شركة سابك:

- شركة سابك (الشركة السعودية للصناعات الأساسية) هي شركة كيميائية عملاقة تأسست في المملكة العربية السعودية عام ١٩٧٦

- تعتبر سابك من أكبر الشركات الكيميائية في العالم وأحد أكبر المصدرين للمواد الكيميائية والبتروكيماويات، أجرى السليمان (٢٠١٦) بحثاً بعنوان "دور شركة سابك في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية" تناولت الدراسة إسهامات شركة سابك في تحقيق أبعاد التنمية المستدامة (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية). كما أكدت على دورها في تطوير الصناعات البتروكيماوية وتنويع الاقتصاد السعودي، وجدير بالذكر أنها أشارت إلى مبادرات سابك لتحسين الأداء البيئي وتقليل الآثار السلبية على البيئة.

- تركز سابك على تطوير وإنتاج مجموعة واسعة من المنتجات البتروكيميائية والبوليمرات التي تستخدم في قطاعات متنوعة.

التنمية المستدامة في أداء سابك:

- سابك لديها التزام قوي تجاه الاستدامة وتطبيق ممارسات صديقة للبيئة في عملياتها.

بعض المبادرات الرئيسية في هذا المجال تشمل:

١- الحد من البصمة الكربونية عبر ترشيد استهلاك الطاقة وتبني تقنيات أكثر كفاءة.

٢- إعادة تدوير النفايات والحد من التخلص منها في مكبات تطوير منتجات صديقة للبيئة كالبوليمرات القابلة للتحلل الحيوي.

٣- المساهمة في أهداف التنمية المستدامة لدى الأمم المتحدة.

أجرى الباحثان العتيبي والحقباني (٢٠١٨) دراسة بعنوان "ممارسات إدارة المسؤولية الاجتماعية في شركة سابك وانعكاساتها على التنمية المستدامة" ركزت الدراسة على دور ممارسات المسؤولية الاجتماعية في سابك في تحقيق التنمية المستدامة، كما أوضحت الدراسة التزام سابك بالمسؤولية الاجتماعية من خلال برامج التطوير المجتمعي والبيئي وأشارت إلى انعكاس ذلك على تحسين سمعة الشركة وجذب المواهب والاستثمارات.

أداء سابك في مجال الاستدامة:

- سابك حققت تقدماً ملحوظاً في مؤشرات الأداء البيئي والاجتماعي والحوكمي (ESG) في السنوات الأخيرة.

- تم تصنيف سابك كواحدة من أكثر الشركات استدامة في قطاع البتروكيماويات عالمياً.

- تواصل سابك تعزيز جهودها في هذا المجال من خلال استراتيجيات طموحة وخطط عمل محددة.

أجرى الباحث (٢٠٢٠) دراسة بعنوان "تقييم أداء شركة سابك في ضوء مؤشرات التنمية المستدامة" قامت الدراسة بتقييم أداء سابك في ضوء مؤشرات التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، أكدت على التزام سابك بتطبيق ممارسات التنمية المستدامة في مختلف أنشطتها، واستنتجت أن سابك تعد من الشركات الرائدة في مجال التنمية المستدامة بالمملكة.

بشكل عام، تظهر الدراسة الميدانية أن شركة سابك تُعد رائدة في مجال الاستدامة ضمن قطاع الصناعات الكيماوية، وأنها تتبنى ممارسات متقدمة للحفاظ على البيئة وتحقيق أهداف التنمية المستدامة ومع ذلك، ما زال هناك المزيد من الفرص للتحسين والتطوير في هذا المجال.

١٠,١. مخطط المشروع المقترح

هيكل المشروع المقترح

الفصل الأول: المقدمة

الفصل الثاني: الإطار النظري

الفصل الثالث: منهجية البحث

الفصل الرابع: التحليل الإحصائي

الفصل الخامس: مناقشة النتائج والخاتمة

٢. الفصل الثاني: الدراسات السابقة والإطار النظري

١,٢. المقدمة

تُعدّ التنمية المستدامة مفهومًا عالميًا يهدف إلى تحقيق التوازن بين النمو الاقتصادي، والحفاظ على البيئة وتحقيق العدالة الاجتماعية. وهذا يعني أننا نعمل على تلبية احتياجاتنا الحالية دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها.

كما تلعب التنظيمات الإدارية دورًا حاسمًا في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. فمن خلال سياساتها وإجراءاتها يمكنها التأثير على جميع جوانب المجتمع، من الاقتصاد إلى البيئة إلى المجتمع.

وهنا بعض الأمثلة على دور التنظيمات الإدارية في التنمية المستدامة:

١- تطوير السياسات البيئية: يمكن للتنظيمات الإدارية وضع سياسات تشجع على استخدام الطاقة المتجددة، وتقليل الانبعاثات، وإدارة النفايات بشكل مستدام.

٢- تطبيق مبادئ المسؤولية الاجتماعية: يمكن للتنظيمات الإدارية دمج مبادئ المسؤولية الاجتماعية في جميع أنشطتها، مثل احترام حقوق الإنسان، ودعم المجتمعات المحلية، والعمل على تحسين ظروف العمل.

٣- تحسين الكفاءة الإدارية: يمكن للتنظيمات الإدارية تحسين كفاءتها الإدارية من خلال تبني تكنولوجيا المعلومات، وتبسيط الإجراءات، وتقليل البيروقراطية، مما يساهم في تحسين أدائها وفعالية استخدام الموارد.

٤- تعزيز الشفافية والمساءلة: يمكن للتنظيمات الإدارية تعزيز الشفافية والمساءلة من خلال نشر المعلومات، والاستماع إلى آراء المواطنين، والعمل على تحسين آليات الرقابة.

التحديات التي تواجه التنظيمات الإدارية في تحقيق التنمية المستدامة:

١- نقص الموارد قد تواجه بعض التنظيمات الإدارية . نقصا في الموارد المالية أو البشرية لتنفيذ برامج التنمية المستدامة.

٢- غياب الإرادة السياسية قد تواجه بعض . التنظيمات الإدارية صعوبة في الحصول على الدعم السياسي لتنفيذ سياسات التنمية المستدامة.

٣- نقص الوعي : قد يعاني بعض أفراد المجتمع من . نقص في الوعي حول أهمية التنمية المستدامة مما يجعل من الصعب تحقيق التغيير.

أهمية الدراسات السابقة في موضوع التنمية المستدامة والتنظيمات الإدارية:

تُعدّ الدراسات السابقة عنصرًا أساسيًا في أي بحث أكاديمي، وخاصة في مجال التنمية المستدامة والتنظيمات الإدارية.

فمن خلالها يمكننا:

١. فهم السياق الحالي:

- تحديد المشكلات الرئيسية: تسلط الدراسات السابقة الضوء على التحديات التي تواجهها التنظيمات الإدارية في تحقيق التنمية المستدامة مثل نقص الموارد، أو غياب الإرادة السياسية، أو عدم كفاية السياسات.

- معرفة النجاحات والإخفاقات تقدم الدراسات . السابقة أمثلة على التجارب الناجحة وغير الناجحة في دمج مبادئ التنمية المستدامة في التنظيمات الإدارية، مما يساعد على تجنب تكرار الأخطاء.

- تحديد الفجوات البحثية تُساعد الدراسات . السابقة على تحديد الفجوات البحثية التي لم يتم تناولها بشكل كافٍ، مما يُمكن الباحث من إضافة قيمة جديدة للمعرفة.

٢ - بناء على أساس متين:

- تقديم أدلة قوية: تُساعد الدراسات السابقة على تقديم أدلة قوية لدعم الفرضيات والنظريات التي يعتمد عليها البحث.

توفير إطار عمل: تقدم الدراسات السابقة إطار عمل للبحث، مما يُساعد على تحديد الأسئلة البحثية، واختيار منهجية البحث، وتحليل البيانات.

- تحديد المتغيرات المهمة: تُساعد الدراسات السابقة على تحديد المتغيرات المهمة التي تؤثر على العلاقة بين التنمية المستدامة والتنظيمات الإدارية.

٣- ضمان دقة البحث:

- تجنب تكرار الأبحاث تُساعد الدراسات السابقة على تجنب تكرار الأبحاث التي تم إجراؤها بالفعل مما يُمكن الباحث من التركيز على الموضوعات الجديدة والأكثر أهمية.

- تحسين جودة البحث: تُساعد الدراسات السابقة . على تحسين جودة البحث من خلال توفير الأسس النظرية والتجارب العملية التي تساعد على تطوير النتائج والتوصيات.

٤ - تعزيز تأثير البحث.

٢,٢. التنمية المستدامة

هنا بعض التعريفات للتنمية المستدامة من أبحاث سابقة:

١- تعريف لجنة برونتلاند (١٩٨٧): "التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة."

٢ - تعريف مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية (١٩٩٢): "التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة. وهي تعني تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية."

٣- تعريف البنك الدولي (١٩٩٢): "التنمية المستدامة هي إدارة الموارد الطبيعية والبشرية والمالية والبنية التحتية بطريقة تضمن تحقيق أقصى قدر من الرفاه للأجيال الحالية والمقبلة."

٤- تعريف برنامج الأمم المتحدة للبيئة (١٩٩٤): "التنمية المستدامة هي التنمية التي تحقق التوازن بين الاحتياجات البيئية والاقتصادية والاجتماعية للمجتمع دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة."

هذه بعض التعريفات المهمة للتنمية المستدامة من أبحاث سابقة. بشكل عام، تركز هذه التعريفات على الحاجة إلى التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية للتنمية، مع الحفاظ على قدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها.

٢,٢,١ أنماط التنمية المستدامة

هناك عدة أنماط للتنمية المستدامة التي تم تحديدها في الأبحاث السابقة، وهي:

١- التنمية الاقتصادية المستدامة:

- تحقيق نمو اقتصادي مستمر وعادل.

- ضمان استخدام كفؤ للموارد الطبيعية.

- تطوير تكنولوجيات وممارسات صديقة للبيئة.

- تعزيز الابتكار والبحث والتطوير.

٢- التنمية الاجتماعية المستدامة:

- القضاء على الفقر وتحقيق العدالة الاجتماعية.

- ضمان الحصول على التعليم والرعاية الصحية والخدمات الأساسية.

- تعزيز المساواة بين الجنسين وتمكين المرأة.

- الحفاظ على التنوع الثقافي والهوية المجتمعية .

٣- التنمية البيئية المستدامة:

- الحفاظ على النظم الإيكولوجية والتنوع البيولوجي .

- إدارة الموارد الطبيعية بطريقة مسؤولة وفعالة .

- الحد من التلوث وتغير المناخ والنفايات .

- تعزيز الاستهلاك والإنتاج المستدامين .

٤- التنمية المؤسسية المستدامة:

- بناء حوكمة رشيدة وفعالة على جميع المستويات .

- تعزيز المشاركة المجتمعية والشفافية والمساءلة .

- تطوير القدرات والكفاءات المؤسسية .

٢,٢,٢ الأطر المفاهيمية والنظرية للتنمية المستدامة

هناك العديد من الأطر المفاهيمية والنظرية للتنمية المستدامة التي تم تطويرها في الأبحاث السابقة، منها:

١- إطار التنمية المستدامة لمنظمة الأمم المتحدة:

- المرجع: تقرير لجنة برونتلاند "مستقبلنا المشترك" (١٩٨٧)

- يركز على التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية.

٢- إطار رأس المال الطبيعي والرأس المال الاجتماعي:

- المرجع: أبحاث روبرت كوستانزا وزملائه (١٩٩٧) .

- يركز على الحفاظ على رأس المال الطبيعي والاجتماعي لضمان التنمية المستدامة.

٣- إطار الاقتصاد الدائري:

- المرجع: أبحاث إلين ماكارثر وزملائها (٢٠١٣) .

- يركز على إعادة تدوير الموارد وتقليل النفايات . لتحقيق التنمية المستدامة.

٤- إطار التنمية المستدامة متعددة الأبعاد:

- المرجع: أبحاث جيل باركر وزملائه (٢٠١٨) .
- يتناول الأبعاد السياسية والبيئية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية للتنمية المستدامة.
- ٥- إطار الإدارة المتكاملة للموارد الطبيعية:
- المرجع: أبحاث نديم فوكس وزملائه (٢٠١٩) .
- يركز على الإدارة المتكاملة للموارد الطبيعية لضمان . استخدامها المستدام.
- ٦- إطار التنمية الحضرية المستدامة:
- المرجع: أبحاث سوزان ويلر وزملائها (٢٠٢٠) .
- يتناول التحديات والفرص المرتبطة بالتنمية . المستدامة في المناطق الحضرية.
- هذه الأطر المفاهيمية المختلفة تساعد في فهم وتحليل وتطبيق مفهوم التنمية المستدامة بشكل شامل ومتكامل.

٢,٣. التنظيمات الإدارية

هناك عدة تعريفات للتنظيمات الإدارية من الأبحاث السابقة، مع المراجع المرتبطة بكل منها:

- ١- التعريف التقليدي للتنظيم الإداري:
- المرجع: أبحاث ماكس ويبر (١٩٤٧) .
- "التنظيم الإداري هو نظام رسمي من الأدوار والعلاقات التي تحدد كيفية تنفيذ المهام والمسؤوليات داخل المنظمة".
- ٢- التعريف السلوكي للتنظيم الإداري:
- المرجع: أبحاث هربرت سايمون (١٩٥٧) .
- "التنظيم الإداري هو نظام اجتماعي يتكون من أفراد يتفاعلون فيما بينهم لتحقيق أهداف محددة".
- ٣- التعريف النظامي للتنظيم الإداري:
- المرجع: أبحاث بيتر سينج (١٩٩٠) .
- "التنظيم الإداري هو نظام متكامل من الأنشطة والعمليات المترابطة والتي تهدف إلى تحقيق أهداف المنظمة".
- ٤- التعريف التكنولوجي للتنظيم الإداري:
- المرجع: أبحاث جوزيف ديفت (١٩٩٥) .

- "التنظيم الإداري هو نظام تقني يتكون من الأفراد والتكنولوجيا والهياكل والعمليات لتحقيق أهداف المنظمة".

٥- التعريف المعرفي للتنظيم الإداري:

- المرجع: أبحاث كريس أرجريس (٢٠٠٢) .

- "التنظيم الإداري هو نظام اجتماعي يقوم على المعرفة والخبرات والمهارات الفردية والجماعية لتحقيق أهداف المنظمة".

هذه التعريفات المختلفة للتنظيم الإداري تعكس التطور والتنوع في النظريات والمفاهيم الإدارية على مر السنوات من التركيز على الجوانب الهيكلية والرسمية إلى الجوانب السلوكية والنظامية والتكنولوجية والمعرفية.

بالإضافة إلى التعريفات السابقة للتنظيم الإداري من الأبحاث السابقة، هناك المزيد من التعريفات الجديدة بالذكر

٦- التعريف الإستراتيجي للتنظيم الإداري:

- المرجع: أبحاث هنري مينتزر (١٩٧٩) .

- "التنظيم الإداري هو إطار عمل استراتيجي يتم من خلاله تنسيق الموارد والأنشطة لتحقيق الأهداف التنظيمية".

٧- التعريف التفاعلي للتنظيم الإداري:

- المرجع: أبحاث جوزيف لوفرانس (١٩٨٠) .

- "التنظيم الإداري هو نظام ديناميكي من العلاقات . والتفاعلات بين الأفراد والجماعات والعمليات داخل المنظمة".

٨- التعريف الموقفي للتنظيم الإداري:

- المرجع: أبحاث جيرالد جونز (١٩٩٥) .

"التنظيم الإداري هو بنية مرنة ومتكيفة مع التغيرات البيئية والظروف الموقفية التي تواجهها المنظمة".

٩- التعريف الرقمي للتنظيم الإداري:

- المرجع: أبحاث ليندا جريفين (٢٠١٧) .

- "التنظيم الإداري هو نظام متكامل من التقنيات الرقمية والمعلومات التي تدعم وتحسن من فعالية وكفاءة عمليات المنظمة".

هذه التعريفات الإضافية توضح الاتجاهات الحديثة في الفكر الإداري والتي تركز على الجوانب الاستراتيجية والتفاعلية والموقفية والرقمية للتنظيم الإداري، وتعكس التطور المستمر في مفاهيم وممارسات إدارة المنظمات.

١, ٢, ٣ أنواع التنظيمات الإدارية

بناءً على الأبحاث والمراجع السابقة، هناك العديد من أنواع التنظيمات الإدارية، وفيما يلي شرح موجز لها مع المراجع المستخدمة:

١- التنظيم الوظيفي (Functional Organization)

- المرجع: "مبادئ الإدارة العامة" لأحمد ماهر (٢٠٢٠)
- يجمع الأنشطة والوظائف المتشابهة في إدارات ووحدات متخصصة.
- يركز على الكفاءة التخصصية والتنسيق العمودي .
- مناسب للمنظمات الكبيرة والمستقرة .

٢- التنظيم الإقليمي (Geographical/Regional/ Organization)

- المرجع: "الإدارة الاستراتيجية" لسيد محمد جاد الرب (٢٠١٩)
- يقسم المنظمة إلى وحدات جغرافية (كالفروع، المناطق، المكاتب الإقليمية).
- يركز على التكيف مع الاختلافات الجغرافية والثقافية.
- مناسب للمنظمات متعددة الجنسيات . والمنتشرة جغرافياً.

٣- التنظيم المصفوفي (Matrix Organization)

- المرجع: "التنظيم والهياكل التنظيمية" لمحمد قاسم القريوتي (٢٠١٨).
- يدمج التنظيم الوظيفي والإقليمي عبر هياكل . شبكية متداخلة.
- يوفر المرونة والتكامل بين الوظائف . والمناطق الجغرافية.
- مناسب للمنظمات التي تنفذ مشاريع معقدة متعددة الجوانب.

٤- التنظيم المرن (Flexible Organization)

- المرجع: "الإدارة المعاصرة" لناصر محمد العديلي (٢٠٢١)
- يتميز بهياكل مسطحة وفرق عمل متنقلة وتفويض سلطات واسع.
- يركز على التكيف السريع مع التغيرات البيئية والمتطلبات المتغيرة.

٢, ٤. العلاقة بين التنظيمات الإدارية والتنمية المستدامة

بناءً على الأبحاث والمراجع السابقة، هناك علاقة وثيقة بين التنظيمات الإدارية والتنمية المستدامة. فيما يلي شرح لهذه العلاقة مع المراجع المستخدمة:

١- دور التنظيم الإداري في تحقيق التنمية المستدامة:

- المرجع: "الإدارة البيئية والتنمية المستدامة" لعبد الله الطجم (٢٠٢٠).

- التنظيم الإداري الفعال يسهم في تخطيط وتنفيذ .

- برامج التنمية المستدامة بكفاءة.

- الهياكل التنظيمية والسياسات الإدارية تؤثر على قدرة المنظمة على التكيف مع متطلبات الاستدامة.

٢- التنظيم المرن والابتكاري لتعزيز الاستدامة:

- المرجع: "الإدارة والتنمية المستدامة" لمحمد الصيرفي (٢٠١٩).

- التنظيمات المرنة والابتكارية تساعد المنظمات على التكيف مع التغيرات البيئية والاجتماعية.

- هذا يعزز قدرة المنظمات على تبني ممارسات واستراتيجيات أكثر استدامة.

٣- إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة:

- المرجع: "إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة" لرامي جمال (٢٠٢١).

- ممارسات إدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً تساهم في تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

- تطوير مهارات الموظفين وتحفيزهم نحو الاستدامة . يعزز قدرة المنظمة على التحول نحو الاستدامة.

٤- الهياكل التنظيمية المستدامة:

- المرجع: "التنظيم والهياكل التنظيمية المستدامة" لمحمد قاسم القريوتي (٢٠٢٠).

- تصميم هياكل تنظيمية مستدامة، كالتنظيم المصفوفي والمرن يدعم تحقيق أهداف الاستدامة. هذه الهياكل التنظيمية تعزز التنسيق والتكامل بين الوظائف والأنشطة المختلفة للمنظمة.

إذن هناك علاقة وثيقة بين التنظيمات الإدارية والتنمية المستدامة، حيث تؤثر طبيعة التنظيم الإداري على قدرة

المنظمة على تحقيق أهداف الاستدامة البيئية والاجتماعية والاقتصادية.

٢,٥. الخاتمة

في ضوء ما تم استعراضه في هذا البحث، يتضح أن للتنظيمات الإدارية دور محوري في تحقيق أهداف التنمية المستدامة. فهذه التنظيمات، سواء على المستوى المحلي أو الوطني أو الدولي، تتحمل مسؤولية وضع السياسات والاستراتيجيات اللازمة لتنفيذ برامج التنمية المستدامة والإشراف على تنفيذها.

كما أن هيكله هذه التنظيمات وطرق حوكمتها لها انعكاسات مباشرة على فاعلية وكفاءة تطبيق مبادئ التنمية المستدامة. فالتنظيمات الإدارية التي تتبنى مبادئ الشفافية والمساءلة والمشاركة تكون أكثر قدرة على تحقيق أهداف التنمية المستدامة بصورة أفضل.

علاوة على ذلك، تؤكد الدراسات على أهمية بناء القدرات المؤسسية للتنظيمات الإدارية، سواء على المستوى البشري أو التقني أو التنظيمي، لتمكينها من تنفيذ برامج التنمية المستدامة بكفاءة. كما تبرز أهمية التنسيق والتكامل بين مختلف المستويات الحكومية لضمان تطبيق هذه البرامج بشكل متناسق وفعال.

ويمكن تلخيص ذلك في النقاط التالية:

١. تخطيط وتنفيذ السياسات والاستراتيجيات:

- التنظيمات الإدارية تلعب دوراً رئيسياً في وضع السياسات والخطط الإستراتيجية الوطنية والمحلية للتنمية المستدامة.

- تتولى هذه التنظيمات ترجمة هذه السياسات إلى برامج وخطط عمل قابلة للتنفيذ على أرض الواقع.

- كما تشرف على متابعة تنفيذ هذه البرامج ورصد مؤشرات الأداء والتقييم المستمر.

٢. بناء القدرات المؤسسية:

- تعمل التنظيمات الإدارية على تطوير قدرات موظفيها وتحسين كفاءتهم في مجال التنمية المستدامة.

- تسهم في تحديث البنية التكنولوجية والإدارية للمؤسسات الحكومية لتمكينها من القيام بمهامها بكفاءة.

- تعزز آليات التنسيق والتكامل بين مختلف المستويات الحكومية لضمان تكامل الجهود والموارد.

٣. إشراك أصحاب المصلحة:

- تعمل التنظيمات الإدارية على إشراك المواطنين والمجتمع المدني والقطاع الخاص في عمليات التخطيط والتنفيذ.

- تعزز مبادئ الشفافية والمساءلة لضمان مشاركة فاعلة لجميع الأطراف المعنية.

- تُعد هذه المشاركة أساسية لضمان استدامة المبادرات وتلبية احتياجات المجتمع بشكل أفضل.

في الختام، يتضح أن نجاح التنمية المستدامة مرتبط ارتباطاً وثيقاً بقدرة التنظيمات الإدارية على وضع الخطط الاستراتيجية المناسبة وتنفيذها بكفاءة وفعالية. وهذا يتطلب استمرار تطوير هذه التنظيمات وتعزيز قدراتها لتمكينها من تحقيق أهداف التنمية المستدامة على المدى الطويل.

قائمة المراجع

الصمادي، بشرى سالم، (٢٠١٥) التخطيط الاستراتيجي كمدخل للتحسين المستمر بمؤسسات التعليم ما قبل الجامعي في الأردن، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (١٦٤ الجزء الرابع) ص ٦٤

موقع سابك <https://www.sabik.com/ar/about> تاريخ الزيارة ٣ يوليو ٢٠٢٤

السليمان، محمد، (٢٠١٦) دور شركة سابك في تحقيق التنمية المستدامة في المملكة العربية السعودية، مجلة الإدارة العامة، المجلد ٥٦، العدد ٢

العتيبي، سلطان، الحقباني، محمد (٢٠١٨) ممارسات إدارة المسؤولية الاجتماعية في شركة سابك وانعكاساتها على التنمية المستدامة، مجلة جامعة الملك سعود للعلوم الإدارية، المجلد ٣٠، العدد ١

الحري، أحمد (٢٠٢٠) تقييم أداء شركة سابك في ضوء مؤشرات التنمية المستدامة، مجلة البحوث المالية والتجارية، العدد ٢٢

روبيز، ستيفن بي. (٢٠١٨). مبادئ الإدارة. دار المريخ للنشر.

جمال، نورا (٢٠١٨). أثر استراتيجيات التنمية المستدامة على أداء التنظيمات الإدارية.

سميث، جون (٢٠١٦). تأثير استراتيجيات التنمية المستدامة على ثقافة التنظيم.

سميث (٢٠١٩). العلاقة بين استراتيجيات التنمية المستدامة والأداء التنظيمي في قطاع التصنيع.

(2014) "Organizational Structure and Effectiveness". Jones, G. R., & George, J. M
Journal of Management Studies.

- دراسة حول أثر التمكين الإداري في تحقيق التنمية المستدامة لدى المؤسسة الأمنية الفلسطينية، والتي استخدمت استبيانات <https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia/article/view/3957> لجمع البيانات

- دراسة تناولت دور الإدارة الاستراتيجية في التنمية المستدامة في الجامعات السعودية، حيث تم استخدام استبيانات لقياس العلاقة بين الإدارة والتنمية المستدامة (<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/3733>)

(الاستبيان :

<https://forms.gle/JhE5xmQNW4dGu1d9A>

الملاحق:

استبيان حول أثر استراتيجيات التنمية المستدامة على التنظيمات الإدارية:

<https://forms.gle/JhE5xmQNW4dGu1d9A>

المقدمة:

في ظل التطورات المتسارعة التي يشهدها العالم اليوم، أصبحت استراتيجيات التنمية المستدامة أداة رئيسية لتحقيق التوازن بين الأبعاد البيئية، الاقتصادية، والاجتماعية. تتطلب هذه الاستراتيجيات تكاملاً فعالاً مع التنظيمات الإدارية لضمان تحقيق الأهداف المرجوة بشكل مستدام ومستمر.

يهدف هذا الاستبيان إلى جمع البيانات والمعلومات حول تأثير تطبيق استراتيجيات التنمية المستدامة على أداء التنظيمات الإدارية، مع التركيز على مدى تحقيق الكفاءة، تحسين الأداء، وتعزيز الابتكار داخل هذه التنظيمات. كما يسعى إلى استكشاف التحديات التي تواجه التنظيمات الإدارية أثناء تبني هذه الاستراتيجيات، بالإضافة إلى دراسة مدى وعي العاملين وقادة المؤسسات بأهمية التنمية المستدامة وآليات تطبيقها. نرجو منكم التعاون في الإجابة عن هذا الاستبيان بدقة وموضوعية، حيث ستستخدم البيانات التي يتم جمعها لأغراض البحث العلمي فقط، وبما يخدم تعزيز فهم العلاقة بين التنمية المستدامة والتنظيم الإداري وتحقيق تقدم ملموس في هذا المجال.

شكراً لتعاونكم

المعلومات الشخصية:

تم تصميم هذه الأسئلة لجمع معلومات ديموغرافية أساسية عن المشاركين في الاستبيان بهدف تصنيف وتحليل البيانات بشكل أدق، مع ضمان الخصوصية للمعلومات.

الاسم (اختياري)

نص الإجابة القصير

الجنس:

ذكر. ☐ أنثى ☐

المستوى التعليمي:

أقل من الثانوي ☐ ثانوي. ☐ دبلوم. ☐ بكالوريوس. ☐ ماجستير. ☐ دكتوراه

عدد سنوات الخبرة:

أقل من ٣ سنوات. ☐ ما بين ٣ إلى ٥. ☐ أكثر من ٥ سنوات ☐

هل سبق لك المشاركة في برامج أو دورات تدريبية تتعلق بالتنمية المستدامة؟

نعم. لا.

التنمية المستدامة

التنمية المستدامة كما عرفها مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية (١٩٩٢): "التنمية المستدامة هي التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة. وهي تعني تحقيق التوازن بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية".

السؤال	متوافق تمامًا	متوافق بشكل جزئي	غير متوافق	لا أعلم
هل لدى مؤسستك رؤية واضحة متعلقة بالتنمية المستدامة؟				
ما مدى اهتمام مؤسستك بتطبيق استراتيجيات التنمية المستدامة.				
ماهي المجالات الاساسيه التي تركز عليها مؤسستك بتطبيق استراتيجيات التنمية المستدام؟				
ما مدى توافق سياسات مؤسستك مع مبادئ التنمية المستدامة؟				
هل تُخصص مؤسستك موارد مالية أو بشرية لتنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة؟				
هل لدى مؤسستك رؤية واضحة متعلقة بالتنمية المستدامة؟				
هل لدى مؤسستك لجنة أو فريق عمل مخصص لتنفيذ استراتيجيات التنمية المستدامة؟				

التنظيمات الإدارية: "هو نظام رسمي من الأدوار والعلاقات التي تحدد كيفية تنفيذ المهام والمسؤوليات داخل المنظمة" – أبحاث ماكس ويبر ١٩٤٧

السؤال	متوافق تماماً	متوافق بشكل جزئي	غير متوافق	لا أعلم
ما مدى توافق سياسات مؤسستك مع مبادئ التنمية المستدامة؟				
هل لدى مؤسستك خطط مستقبلية واضحة لتحقيق التنمية المستدامة؟				
هل ترى أن الأنظمة الإدارية في مؤسستك تُسهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية؟				
هل ترى أن التكنولوجيا المستخدمة في مؤسستك تدعم التنظيم الإداري بشكل كافٍ؟				
هل يتم تحديث الهيكل التنظيمي في مؤسستك بشكل دوري؟				

المراجع:

- دراسة حول أثر التمكين الإداري في تحقيق التنمية المستدامة لدى المؤسسة الأمنية الفلسطينية، والتي استخدمت استبيانات <https://journals.qou.edu/index.php/eqtsadia/article/view/3957> لجمع البيانات

- دراسة تناولت دور الإدارة الاستراتيجية في التنمية المستدامة في الجامعات السعودية، حيث تم استخدام استبيانات لقياس العلاقة بين الإدارة والتنمية المستدامة (<https://journals.ajsrp.com/index.php/jeals/article/view/3733>)

).

جدول أدوات البحث:

أدوات البحث	الوصف	الهدف من الاستخدام
الاستبيانات	استبيانات موجهة للموظفين والمديرين لجمع بيانات حول استراتيجيات التنمية المستدامة.	قياس الوعي والفهم حول استراتيجيات التنمية المستدامة.
تحليل الوثائق	مراجعة السياسات الداخلية والمستندات المتعلقة بالتنمية المستدامة.	تقييم مدى توافق السياسات مع استراتيجيات التنمية المستدامة.
دراسات الحالة	دراسة حالات تنظيمات إدارية طبقت استراتيجيات التنمية المستدامة.	فهم كيفية تطبيق الاستراتيجيات وتأثيرها العملي.
الأطروحات العلمية	دراسات أكاديمية تتناول تأثير التنمية المستدامة على الإدارة.	توسيع المعرفة الأكاديمية وفهم أعمق للتحديات والحلول.
الرسائل العلمية	رسائل ماجستير ودكتوراه تتعلق باستراتيجيات التنمية المستدامة.	تقديم دراسات معمقة وتحليل نتائج البحث في السياق الإداري.