

دور الإستدامة في إدارة الموارد البشرية و أثرها على جذب الموظفين من الأجيال الشابة

إعداد:

عروب ممدوح حسني دومان

242001001

Arub.mumdoh@gmail.com

إشراف:

د. الفیصل عبد الحمید

د. فايز جراد

العام الدراسي:

2025

شكر و تقدير

أود أن اتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى أعضاء لجنة التحكيم المحترمين ، الذين تفضلوا بقراءة ومراجعة هذا البحث وقدموا لي ملاحظاتهم القيمة التي كانت محوراً مهماً في تحسين هذا العمل. إن توجيهاتهم و آرائهم العلمية قد ساعدتني في صقل البحث وتوجيهه نحو الأفضل. كما اتوجه بجزيل الشكر لكل من ساعدني في إنجاز هذا البحث سواءاً من الأساتذة ، الزملاء ، أفراد عائلتي وبالاخص زوجي الذين كانوا دائماً مصدر دعم و إلهام لي . لا يسعني إلا أن أعرب عن امتناني العميق لمساعدتهم المستمرة وتشجيعهم اللامحدود. أتمنى أن أكون قد قدمت عملاً يليق بتوقعاتكم ويساهم في إثراء مجال البحث العلمي.

فهرس المحتويات

2	شكر و تقدير
3	فهرس المحتويات
4	الفصل الأول
5	الفصل الأول (المقدمة)
6	الفصل الأول (مشكلة الدراسة)
7	الفصل الأول (أهمية الدراسة)
9	الفصل الأول (أهداف الدراسة)
11	الفصل الأول (تساؤلات الدراسة)
12	الفصل الأول (فروض الدراسة)
13	الفصل الثاني
14	الفصل الثاني (الدراسات السابقة)
16	الفصل الثاني (المنطلقات النظرية للدراسة)
18	الفصل الثالث
19	الفصل الثالث (المنهجية و طرق البحث)
21	الفصل الثالث (أدوات الدراسة)
23	الفصل الثالث (حدود الدراسة)
25	المراجع
26	الملاحق
27	الإستبانه

الفصل الأول

مقدمة

في ظل التحديات البيئية والاجتماعية المتزايدة، أصبحت الاستدامة محور اهتمام رئيسي في عالم الأعمال اليوم. تلعب الاستدامة دوراً حيوياً في توجيه الاستراتيجيات والتوجهات الإدارية داخل المنظمات الحديثة، حيث لم يعد دور المؤسسات مقتصرًا على تحقيق الأرباح فحسب، بل يشمل أيضاً مسؤوليات أوسع تجاه البيئة والمجتمع. وفي هذا السياق، ظهرت إدارة الموارد البشرية كأداة أساسية لتطبيق مبادئ الاستدامة داخل المؤسسة من خلال تطوير سياسات وبرامج تعزز من الالتزام بقيم الاستدامة.

يأتي هذا البحث ليتناول تأثير الاستدامة في إدارة الموارد البشرية على جذب الأجيال الشابة، حيث يُعرف هذا الجيل بوعيه العالي بأهمية القضايا البيئية والاجتماعية وتوجهه نحو الانضمام إلى منظمات تتبنى ممارسات مستدامة. فالاستدامة أصبحت عاملاً محفزاً للانضمام إلى القوى العاملة لدى هؤلاء الأفراد الذين يبحثون عن منظمات تشاركهم قيمهم وتوجهاتهم. وبالتالي، يتناول هذا البحث أهمية تضمين الاستدامة في استراتيجيات الموارد البشرية كعامل جذب للشباب، ويسعى إلى فهم كيف يمكن للممارسات المستدامة في الموارد البشرية أن تؤثر على تحسين سمعة المنظمة وتعزيز جاذبيتها كوجهة مفضلة للعمل.

يركز البحث على تحليل وتقييم الأدوات والسياسات التي تتبناها المنظمات لتفعيل الاستدامة في إدارة الموارد البشرية، ودراسة كيفية تأثيرها على استقطاب الكفاءات الشابة. ويسعى البحث من خلال ذلك إلى تقديم رؤية شاملة حول كيفية تبني مفهوم الاستدامة في إدارة الموارد البشرية كاستراتيجية فعالة لتحقيق التميز التنافسي وضمان استمرارية النمو والتطور المؤسسي على المدى الطويل.

مشكلة الدراسة

تتمثل مشكلة البحث في أن العديد من المنظمات تواجه صعوبة في جذب واستقطاب الموظفين من الأجيال الشابة الذين يعتبرون من الفئات الأكثر وعياً واهتماماً بقضايا الاستدامة البيئية والاجتماعية. ومع تزايد التحديات البيئية والمتطلبات الاجتماعية الملحة، أصبح الشباب يميلون بشكل متزايد للبحث عن فرص عمل في منظمات تعكس قيمهم وتلبي تطلعاتهم نحو مجتمع مستدام. في المقابل، لا تزال بعض المنظمات تتبنى استراتيجيات تقليدية في إدارة الموارد البشرية، ولا تعير اهتماماً كافياً لمبادئ الاستدامة، مما يحد من قدرتها على استقطاب الجيل الشاب الذي يشكل عنصراً أساسياً للنمو المستقبلي والتطوير المؤسسي. إذ تبرز هذه المشكلة بوضوح في السوق التنافسي اليوم، حيث أصبحت الاستدامة عنصراً جوهرياً في بناء صورة المؤسسة وتعزيز جاذبيتها. ومع ذلك، تتباين أساليب المنظمات في إدماج ممارسات الاستدامة ضمن سياساتها وعملياتها الداخلية، وخاصة في إدارة الموارد البشرية. وهذا ما يثير التساؤل حول كيفية تأثير هذه السياسات المستدامة على جذب الكفاءات الشابة، ومدى نجاح المنظمات في تطبيق هذه السياسات لتحقيق التوافق بين أهدافها الاقتصادية وقيمها الاجتماعية والبيئية. بناءً على ذلك، يسعى هذا البحث إلى استقصاء العلاقة بين استراتيجيات الاستدامة في إدارة الموارد البشرية وجاذبية المنظمات للأجيال الشابة، وتحليل العوامل التي قد تساهم في تعزيز دور الاستدامة كأداة لجذب الكفاءات الشابة، مما سيساهم في تقديم توصيات عملية للمنظمات لتطوير استراتيجيات مستدامة تواكب تطلعات هذا الجيل وتساهم في تحقيق أهداف المؤسسة الشاملة.

أهمية الدراسة

تأتي أهمية هذه الدراسة من الحاجة المتزايدة لفهم تأثير الاستدامة على استراتيجيات إدارة الموارد البشرية، وخاصة فيما يتعلق بجذب واستقطاب الأجيال الشابة.

فمع تزايد وعي الشباب بأهمية القضايا البيئية والاجتماعية، أضحت الاستدامة عامل جذب حاسم لهذه الفئة من الموظفين الذين يبحثون عن بيئات عمل تتماشى مع قيمهم وتطلعاتهم نحو مستقبل أكثر استدامة.

من هنا، تأتي أهمية هذه الدراسة في إلقاء الضوء على كيفية توظيف مبادئ الاستدامة داخل سياسات الموارد البشرية كأداة فعالة لجذب الكفاءات الشابة.

وتبرز أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

1. مواكبة التوجهات الحديثة : تساعد الدراسة المنظمات على فهم الاتجاهات والتطلعات الحديثة

للأجيال الشابة فيما يخص الاستدامة، مما يمكنها من تطوير استراتيجيات تتماشى مع هذه

التوجهات وتعزز من قدرتها على جذب المواهب الشابة.

2. دعم التنافسية المؤسسية : مع تزايد عدد المنظمات التي تتبنى استراتيجيات مستدامة، توفر

الدراسة إطارًا عمليًا يساعد المؤسسات على بناء صورة إيجابية وجاذبة في سوق العمل، مما

يسهم في زيادة تنافسيتها واستمراريتها على المدى الطويل.

3. تعزيز الوعي المؤسسي بالاستدامة : تسلط الدراسة الضوء على كيفية إدماج مبادئ الاستدامة

داخل إدارة الموارد البشرية، مما يعزز من وعي المنظمات بأهمية الالتزام بالمسؤولية الاجتماعية

والبيئية، ويجعل من الاستدامة جزءًا لا يتجزأ من ثقافة المؤسسة.

4.إسهام علمي وأكاديمي : تضيف هذه الدراسة إلى الأدبيات الأكاديمية حول العلاقة بين الاستدامة

والموارد البشرية، وتساهم في سد الفجوة المعرفية حول تأثير الاستدامة على جذب الأجيال

الشابة، مما يوفر قاعدة معرفية للباحثين والممارسين لتطوير استراتيجيات مستدامة في إدارة

الموارد البشرية.

بالتالي، تسهم هذه الدراسة في توفير رؤية شاملة حول أهمية الاستدامة في جذب واستبقاء الكفاءات

الشابة، مما يمكن المنظمات من تلبية تطلعات هذا الجيل وبناء بيئة عمل مستدامة وجاذبة تعزز من ولاء

الموظفين وتحقيق الأهداف المؤسسية المستدامة.

أهداف الدراسة

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق مجموعة من الأهداف التي تسعى إلى فهم وتوضيح العلاقة بين تبني مبادئ الاستدامة في إدارة الموارد البشرية وقدرة المنظمات على جذب واستقطاب الأجيال الشابة.

وتتلخص أهداف الدراسة فيما يلي:

1. تحليل تأثير سياسات الاستدامة في إدارة الموارد البشرية على جاذبية المنظمات للأجيال الشابة:

تهدف الدراسة إلى فهم كيفية تأثير تبني سياسات مستدامة على استقطاب الأجيال الشابة، وتوضيح دور هذه السياسات في بناء صورة إيجابية للمؤسسة تواكب تطلعات الشباب نحو بيئة عمل مستدامة.

2. تحديد العوامل التي تجعل من الاستدامة عنصراً جاذباً للموظفين من الأجيال الشابة : تسعى

الدراسة إلى تحديد العوامل والممارسات المستدامة في إدارة الموارد البشرية التي تعزز من جاذبية المنظمة لهذه الفئة، مثل سياسات المسؤولية الاجتماعية، وحماية البيئة، والرفاهية النفسية للموظفين.

3. تقييم دور الاستدامة كاستراتيجية تنافسية في سوق العمل : تسعى الدراسة إلى توضيح كيف يمكن للاستدامة أن تكون عنصراً تنافسياً يميز المنظمة في سوق العمل، ويجعلها أكثر قدرة على استقطاب الكفاءات الشابة التي تسعى للانضمام إلى منظمات تشاركهم قيمهم وتوجهاتهم.

4. تقديم توصيات للمنظمات حول كيفية إدماج الاستدامة في إدارة الموارد البشرية : من خلال النتائج المستخلصة من الدراسة، تهدف الدراسة إلى تقديم توصيات عملية للمنظمات حول كيفية تطوير سياسات مستدامة وفعالة في إدارة الموارد البشرية، بما يتماشى مع متطلبات الأجيال الشابة وتطلعاتهم المهنية.

5. دعم البحث الأكاديمي في مجال الاستدامة والموارد البشرية : تسعى الدراسة إلى الإسهام في

إثراء الأدبيات الأكاديمية حول العلاقة بين الاستدامة وإدارة الموارد البشرية، وخاصة في سياق

جذب الموظفين الشباب، مما يوفر أساسًا معرفيًا يمكن للباحثين الاستفادة منه في الدراسات

المستقبلية.

باختصار، تهدف هذه الدراسة إلى توضيح أهمية دمج الاستدامة في إدارة الموارد البشرية، وتعزيز فهم

كيفية تأثير هذه المبادئ على استقطاب الأجيال الشابة، وتزويد المنظمات بإرشادات لتطوير استراتيجيات

مستدامة تسهم في تحقيق أهدافها على المستويين الاقتصادي والاجتماعي.

تساؤلات الدراسة

1. ما هي أهم الممارسات المستدامة التي تطبقها الشركات في إدارة الموارد البشرية والتي تعتبر

جاذبة بالنسبة للأجيال الشابة ؟

2. كيف يمكن لاستراتيجيات الاستدامة في إدارة الموارد البشرية أن تؤثر على تحفيز الموظفين

الشباب وبقائهم في الشركة؟

3. ما العلاقة بين تطبيق مبادئ الاستدامة في إدارة الموارد البشرية والصورة العامة للشركة في

أعين الأجيال الشابة ؟

4. هل هناك فرق في تقييم الأجيال الشابة لممارسات الاستدامة في بيئة العمل مقارنة بالأجيال

الأخرى ؟

5. كيف يؤثر التزام الشركات بالاستدامة في جذب المواهب الشابة ضمن قطاعات مختلفة ؟

6. ما هي التحديات التي تواجه الشركات في دمج ممارسات الاستدامة ضمن استراتيجيات إدارة

الموارد البشرية لجذب الأجيال الشابة ؟

7. ما هي الأدوار التي يمكن أن يلعبها قادة الموارد البشرية في تعزيز ثقافة الاستدامة بين الموظفين

الشباب؟

فروض الدراسة

فرضية البحث الأولى: (H1) تؤدي الممارسات المستدامة في إدارة الموارد البشرية إلى زيادة

جاذبية الشركات للموظفين من الأجيال الشابة.

التفسير : يُفترض أن الشركات التي تطبق مبادئ الاستدامة بفاعلية، مثل توفير بيئة عمل

صحية، فرص تعليمية مستمرة، وسياسات داعمة للبيئة، تعتبر أكثر جاذبية للأجيال

الجديدة التي تقدر هذه الجوانب.

2. فرضية البحث الثانية : (H2) يوجد تأثير إيجابي لممارسات الاستدامة في إدارة الموارد البشرية

على الالتزام التنظيمي والولاء الوظيفي للموظفين الشباب.

التفسير : الموظفون الذين يشعرون بأن شركاتهم ملتزمة بالاستدامة قد يظهرون مستويات

أعلى من الالتزام والولاء، مما يؤدي إلى معدلات دوران أقل وتحسين الأداء العام.

3. فرضية البحث الثالثة : (H3) تختلف تقييمات الأجيال الشابة لأهمية ممارسات الاستدامة في بيئة

العمل عن تقييمات الأجيال الأقدم.

التفسير : قد يكون الشباب أكثر حساسية ووعياً بمسائل الاستدامة مقارنة بالأجيال

السابقة، مما يؤثر في تقديرهم لأهمية هذه الممارسات في اختيار أماكن عملهم.

4. فرضية البحث الرابع : (H4) تواجه الشركات تحديات معينة في دمج الاستدامة في استراتيجيات

إدارة الموارد البشرية الخاصة بها لجذب الأجيال الشابة.

التفسير : قد تشمل التحديات عدم كفاية الموارد، نقص الوعي أو التدريب بين الإدارة، أو

الصعوبات في تعديل السياسات القائمة لتعكس معايير الاستدامة.

كل فرضية تعمل على استكشاف جانب مهم من العلاقة بين الاستدامة وإدارة الموارد البشرية، وتأثيرها

على تفضيلات وسلوكيات الأجيال الشابة في سوق العمل.

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

1. تُظهر دراسة عام 2020 أن الممارسات المستدامة في إدارة الموارد البشرية، التي تركز على النتائج البيئية والاجتماعية والاقتصادية، يمكن أن تجعل المنظمات أكثر جاذبية للمواهب الشابة التي تُقدر هذه الممارسات بشكل كبير.

2. تستكشف بحث بيريتز في عام 2024 كيف تؤثر الممارسات المستدامة في إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين، وتشير النتائج إلى أن هذه الممارسات أكثر فعالية في البيئات الثقافية المرنة. هذا الجانب قد يكون جذابًا بشكل خاص للموظفين الأصغر سنًا الذين غالبًا ما يزدهرون في ثقافات عمل تكيفية وشاملة.

3. تناقش مراجعة شاملة أخرى من عام 2021 الممارسات المستدامة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة الحجم (SMEs) وكيف ترتبط هذه الممارسات بإدارة الموارد البشرية. تقترح الدراسة أن العمال الأصغر سنًا قد يكونون متفاعلين بشكل خاص مع جهود الاستدامة التي يبذلها أصحاب العمل، والتي بدورها يمكن أن تؤثر على تصورهم للشركة ورضاهم الوظيفي.

هذه الدراسات معًا توفر أساسًا متينًا لفهم كيف تسهم الممارسات المستدامة في إدارة الموارد البشرية ليس فقط في نجاح الأعمال والعمليات الأخلاقية، بل أيضًا في جذب الأجيال الشابة التي تبحث عن بيئات عمل ذات معنى ومسؤولية

1.دراسة عام 2018 : تأثير إدارة الموارد البشرية الخضراء على نوايا المتقدمين للوظائف ف هذه الدراسة وجدت علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ونية المتقدمين لمتابعة الوظائف، مما يشير إلى أن الأبعاد البيئية قد تعمل كعامل جذب للمواهب الشابة.

2.دراسة عام 2022 : إدراكات الطلاب الجامعيين تجاه ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء النتائج من هذه الدراسة أظهرت أن هناك تأثيرًا مباشرًا وغير مباشر لممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء عبر إدراك المناخ الأخضر النفسي، مما يعزز السلوكيات الخضراء المرتبطة بالوظيفة والتطوعية.

3.مراجعة عام 2021 : الاستدامة في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة تناولت هذه الدراسة العوامل الدافعة والنتائج من دمج الاهتمامات المستدامة في إدارة الموارد البشرية، وأظهرت أهمية هذه الممارسات في تعزيز موقف إيجابي تجاه الاستدامة بين الموظفين.

المنطلقات النظرية للدراسة

1. نظرية الإشارة ة: (Signaling Theory)

تفترض هذه النظرية أن الشركات ترسل إشارات إلى المرشحين المحتملين من خلال ممارساتها وسياساتها. في سياق الاستدامة، تعتبر ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء إشارة إلى الالتزام الأخلاقي والبيئي للشركة، مما قد يجذب الموظفين الذين يقدرّون هذه القيم.

2. نظرية الملاءمة بين الشخص والمنظم ة: (Person–Organization Fit)

تشير هذه النظرية إلى أهمية التوافق بين قيم الأفراد وقيم المنظمة. الشباب المهتمون بالاستدامة قد ينجذبون أكثر إلى المنظمات التي تظهر التزاما بممارسات مستدامة لأن هذا يعكس توافقا في القيم والأهداف.

3. نظرية الهوية الاجتماعية: (Social Identity Theory)

تستند هذه النظرية إلى فكرة أن الأفراد يستمدون جزءاً من هويتهم الشخصية من الجماعات التي ينتمون إليها، بما في ذلك مكان العمل. الشركات التي تنفذ ممارسات الاستدامة بشكل فعال قد توفر للموظفين شعوراً بالفخر والانتماء، مما يعزز جذب الأجيال الشابة.

4. نظرية المورد القائم على المعرفة: (Knowledge–Based Resource Theory)

تؤكد هذه النظرية على أن المعرفة والمهارات التي يمتلكها العاملون هي موارد حيوية للشركة. الاستثمار في ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تعزز الاستدامة يمكن أن يحسن مهارات العمال ويجعل الشركة أكثر جذباً للمواهب الشابة التي تسعى للعمل في بيئة تعليمية وداعمة.

5. نظرية العدالة التنظيمية: (Organizational Justice Theory)

تركز هذه النظرية على تصورات العدالة داخل المنظمة. الشركات التي تمارس الاستدامة غالبا ما

تكون أكثر شفافية وعدالة في سياساتها، مما يعزز الثقة والالتزام بين العاملين الشباب.

الاعتماد على هذه النظريات يوفر إطاراً نظرياً قويا يمكن من خلاله استكشاف كيف يمكن

لممارسات الاستدامة في إدارة الموارد البشرية أن تؤثر على جذب واحتفاظ الموظفين من الأجيال

الشابة.

الفصل الثالث

المنهجية وطرق البحث

تحديد نوع الدراسة:

تحديد ما إذا كانت الدراسة ستكون كمية، نوعية، أو مختلطة. الدراسات الكمية قد تشمل استبيانات لقياس تصورات وتفضيلات الأجيال الشابة حول ممارسات الاستدامة في الشركات. الدراسات النوعية قد تستخدم مقابلات مفصلة لفهم تجارب وآراء الموظفين بعمق أكبر.

تصميم الأدوات:

تطوير الأدوات البحثية مثل الاستبيانات أو دليل المقابلة. يجب أن تكون الأسئلة مصممة لاستكشاف العوامل التي تجذب الأجيال الشابة إلى الشركات التي تطبق ممارسات الاستدامة.

عينة البحث:

تحديد حجم وخصائص العينة، مثل العمر، الخلفية التعليمية، والخبرة المهنية. اختيار عينة تمثل جيدًا السكان المستهدفين يعزز من صلاحية النتائج.

جمع البيانات:

تنفيذ عملية جمع البيانات وفقًا للأدوات المصممة. قد تشمل إرسال استبيانات عبر الإنترنت، إجراء مقابلات شخصية أو عبر الإنترنت، أو تنظيم جلسات مجموعات التركيز.

تحليل البيانات:

o استخدام الأساليب الإحصائية المناسبة للدراسات الكمية، مثل التحليل الإحصائي للمتغيرات واختبار الفروض. بالنسبة للدراسات النوعية، يمكن استخدام تحليل المحتوى أو التحليل السريدي لفهم البيانات المجمعة.

الأخلاقيات:

o ضمان الامتثال للمعايير الأخلاقية، بما في ذلك الحصول على الموافقة المستنيرة من المشاركين والحفاظ على سرية وخصوصية البيانات.

من المهم أن تتوافق المنهجية المختارة مع الأسئلة البحثية والأهداف العامة للدراسة، لضمان أن النتائج ستكون ذات صلة وموثوقة

أدوات الدراسة

الاستبيانات:

تُعتبر الاستبيانات واحدة من أكثر الأدوات شيوعًا لجمع بيانات كمية. يمكن تصميم الاستبيانات لقياس مدى تقدير الأجيال الشابة لممارسات الاستدامة في المنظمات وتأثير هذه الممارسات على نواياهم الوظيفية أو اختياراتهم المهنية.

مقابلات شبه منظمة:

تُستخدم المقابلات لجمع بيانات نوعية وتوفر فهمًا عميقًا للآراء والتجارب الشخصية. يمكن من خلال المقابلات الشبه منظمة استكشاف كيف تؤثر ممارسات الاستدامة في المنظمات على تجارب وتصورات الأجيال الشابة.

مجموعات التركيز:

تُعد مجموعات التركيز أداة مفيدة لاستكشاف آراء وأفكار مجموعة من الأشخاص حول موضوع معين. يمكن استخدام مجموعات التركيز لنقاش ديناميكي حول ممارسات الاستدامة في الشركات وكيف تُعتبر جذابة للموظفين الشباب.

تحليل الوثائق والسجلات:

يمكن تحليل الوثائق التي تتضمن سياسات الشركة، تقارير الاستدامة، ومواد التوظيف لتحديد كيف تُدمج الاستدامة في إدارة الموارد البشرية والتواصل الخارجي.

برمجيات تحليل البيانات:

استخدام برمجيات مثل SPSS أو R لتحليل البيانات الكمية المجمعة من الاستبيانات، وبرمجيات مثل NVivo لتحليل البيانات النوعية المجمعة من المقابلات ومجموعات التركيز.

كل أداة من هذه الأدوات لها دور محدد في الدراسة، واختيار الأدوات المناسبة يعتمد على الأسئلة البحثية وأهداف الدراسة. يجب التأكد من أن الأدوات تلبي المعايير الأخلاقية للبحث، بما في ذلك الحصول على الموافقة المستنيرة من المشاركين وضمان سريتهم وخصوصيتهم

حدود الدراسة :

في كل دراسة بحثية، من المهم الاعتراف بالحدود التي قد تؤثر على نطاق الدراسة وتطبيق نتائجها. فيما يتعلق بدراسة دور الاستدامة في إدارة الموارد البشرية وتأثيرها على جذب الأجيال الشابة، يمكن تحديد الحدود التالية:

1. تحيز العينة:

إذا كانت عينة الدراسة محدودة في جغرافية معينة أو في نوع معين من الشركات، مثل الشركات الكبيرة أو الصناعات المحددة، قد لا تكون النتائج قابلة للتعميم على جميع المنظمات أو الثقافات أو القطاعات الاقتصادية.

2. قيود البيانات:

الاعتماد على البيانات الذاتية، مثل الاستبيانات والمقابلات، يمكن أن يؤدي إلى تحيزات معينة مثل تحيز الاستجابة حيث يمكن للمشاركين تقديم إجابات يعتقدون أنها مرغوبة أو مقبولة اجتماعيًا.

3. العوامل المؤقتة:

التغيرات الاقتصادية والاجتماعية السريعة يمكن أن تؤثر على مدى تأثير وأهمية ممارسات الاستدامة في جذب الأجيال الشابة، مما يعني أن النتائج قد تحتاج إلى إعادة التقييم بمرور الوقت لتظل ذات صلة.

4. تفسيرات محدودة:

نتائج الدراسة قد تكون محدودة بالنظريات والموديلات التي تم استخدامها لتفسير البيانات. نظريات بديلة قد تقدم تفسيرات مختلفة للنتائج، مما يستدعي الحاجة لاستكشاف متعدد الأبعاد.

5. القضايا الأخلاقية:

إن الحفاظ على خصوصية وسرية بيانات المشاركين أمر بالغ الأهمية، وأي تقصير في هذا الجانب قد يؤثر على صلاحية البيانات والثقة في الدراسة. من المهم أن تأخذ هذه الحدود في الاعتبار عند تقديم النتائج، وأن تناقش بصراحة في الدراسة لتوضيح مدى صلة وموثوقية الاستنتاجات التي تم التوصل إليها.

المراجع

oالدكتور عبد الله بن سعيد الجعيد 2018 " دور الاستدامة في جذب الموارد البشرية"

يناقش هذا البحث كيف يمكن دمج الاستدامة في إدارة الموارد البشرية وكيف يؤثر ذلك في جذب

الموظفين الجدد من الأجيال الشابة.

المصدر : مجلة العلوم الإدارية ، جامعة الملك عبد العزيز.

oأ.د. عادل بدر 2017 " الاستدامة في الموارد البشرية وتأثيرها على الأداء المؤسسي"

يتناول هذا الكتاب دور الاستدامة في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وكيفية تأثيرها في الأداء

وجذب الكفاءات من الأجيال الشابة.

المصدر : دار وائل للنشر.

oمقال " كيف تجذب الاستدامة جيل الألفية ؟ " - مجلة " الإدارة والاقتصاد" 2019

يناقش المقال كيف يمكن للمؤسسات تطبيق استراتيجيات الاستدامة لجذب الأجيال الشابة وتعزيز

انخراطهم في العمل.

المصدر : مجلة الإدارة والاقتصاد، العدد 92.

oدراسة " أثر الاستدامة في جذب موظفي الجيل الجديد " - مجلة " الدراسات الإدارية 2020

دراسة ميدانية تركز على كيفية تأثير ممارسات الاستدامة في استقطاب الموظفين من الأجيال الشابة

في الشرق الأوسط.

المصدر : مجلة الدراسات الإدارية ، العدد 56.

الملاحق

الإستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ، وبعد:

تقوم الباحثة بإعداد مشروع تخرج مقدم استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في ادارة الموارد البشرية بعنوان " دور الإستدامة في إدارة الموارد البشرية وأثرها على جذب الموظفين من الأجيال القادمة " ونظراً لطبيعة الدراسة فقد تطلب تحقيق أهدافها إعداد استبيان لجمع البيانات ولذا أتشرف بأن اعرض على سعادتكم هذا الإستبيان.

أمل من سعادتكم الإجابة عن جميع أسئلة الأستبانة بموضوعية وبما يعكس وجهة نظركم تجاه ما تتضمنه الإستبانة ، علماً بأن إجاباتكم ستعامل بسرية تامة ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط وأشكر لكم مقدماً تعبئة الإستبانة ، واعتذر عن استقطاع جزء من وقتكم الثمين ، سائلة المولى القدير أن يجعل ذلك في موازين اعمالكم .

القسم الأول :

1.العمر

- من 18 - 24 عاماً
- من 25 - 34 عاماً
- من 35 - 44 عاماً
- من 45 - 54 عاماً
- من 55 عاماً فأكثر

2.النوع

- ذكر
- أنثى

3. القطاع الذي تعمل فيه

- القطاع الخاص
- القطاع الحكومي
- القطاع غير الربحي
- لا أعمل

القسم الثاني :

غير مهم	مهم	مهم جداً	
			4. ما مدى أهمية الإستدامة في قرارك لإختيار مكان العمل؟
			5. ما مدى أهمية اعتماد الشركات لممارسات الإستدامة في جذب الموظفين من الأجيال القادمة؟
			6. ما مدى أهمية وجود سياسات مستدامة في مكان العمل لتحسين تجربة الموظف؟
			7. هل تعتبر أن الإستدامة تؤثر على سمعة الشركة في سوق العمل؟
			8. كيف تقيّم أهمية الإستدامة في تعزيز ثقافة العمل داخل المنشأة؟

			9. ما مدى أهمية التدريب على الإستدامة كجزء من تطوير الموظفين الجدد؟
			10. هل تعتقد أن الإلتزام بالإستدامة يؤدي إلى تحسين الإنتاجية؟

Midocean University

College of Management

Department of Human Resource Management



Title

**The role of sustainability in Human Resource Management and It's
impact on attracting employees from the younger generation**

Prepared by

Arub Mumdoth Dawman

242001001

Arub.mumdoth@gmail.com

Supervised by:

Dr. / Faisal Abdul Hamad Muhammad

Dr. / Fayez Ali Jarad

Year:

2025