

استراتيجية الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على المركز النوعي للتدريب على

الصناعات النفطية بالزاوية

د/ محمود أحمد فحيل البوم

m.ifahaylalboum@zu.edu.ly

كلية الاقتصاد/ جامعة الزاوية

الملخص

استراتيجيات الموارد البشرية
التنمية المستدامة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور استراتيجية الموارد البشرية بأبعادها (الاستقطاب، التعيين، التدريب، الحوافز، الامن والسلامة) في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية ولتحقيق أهداف الدراسة واختبار فرضياتها اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وقد تم تطوير استبانة خاصة لذلك وتوزيعها على عينة عشوائية بسيطة قدرها (60) مفردة من العاملين بالمركز النوعي قيد الدراسة، وتم معالجتها باستخدام البرنامج الإحصائي (SPSS)، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: أن هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها المختلفة وهي (الاستقطاب، التعيين، التدريب، الحوافز، الامن والسلامة) في تحقيق التنمية المستدامة في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية، وأن مستوى التنمية المستدامة لدى المركز النوعي للصناعات النفطية قيد الدراسة ما بين (1.769) - (4.212)، وجميعها تشير إلى أن مستوى التنمية المستدامة هو بدرجة متوسطة .

abstract

This study aimed to identify the role of the human resources strategy in its most distant form (attraction, appointment, training, incentives, security and safety) in achieving sustainable development in the specific training center for oil industries in Zawia. Especially for that and distributed to a simple random sample of (60) individuals from the workers in the qualitative center under study, and it was processed using the statistical program (SPSS), and the study reached a set of results, the most important of which are: There is a statistically significant relationship between the strategies of human resources with its various dimensions (attraction, appointment, training, incentives, security and safety) in achieving sustainable development in the specific center for training on oil industries in Al-Zawia, and that the level of sustainable development at the specific center for oil industries is under study. between (1.769) - (4.212), all of which indicate that the level of sustainable development is medium

Keywords

Each keyword to start
on a new line

الإطار العام للدراسة

1-1 المقدمة :

يعد المورد البشري من أهم الموارد التي تمتلكها المنظمات، وهو القوة المحركة والدافعة للمنظمة والتي تدفع بها إلى الامام. فالإدارة الحديثة تركز على أهمية المورد البشرية وأن نجاح الإدارة يأتي من نجاح إدارتها أو فشلها وهذا بالضبط يعني نجاح المديرين أو فشلهم ، فالمنظمات اليوم أصبحت تأخذ بعين الاعتبار موضوع استراتيجيات الموارد البشرية بكل اهتمام وذلك من خلال استقطاب العنصر البشري إلى تعيينه والاحتفاظ به داخل المنظمة. فالمنظمات اليوم تواجه عدة تحديات من غير تحدي الموارد البشرية الا وهو تحدي التنمية المستدامة والتي تفرض نفسها على المنظمات؛ فالتنمية المستدامة لم تعد طرحا وإنما أصبحت واقعا أمام المنظمات والدول بحيث بإمكانها اختياره او التخلي عنه بل هو امر حتمي لا يمكن الوقوف ضده فكل الدول تسعى لإيجاد طرق تصل بها إلى التنمية المستدامة، وتختلف الطرق من دولة لأخرى ومن منظمة لأخرى، فالتنمية المستدامة تنمية طويلة الأمد، تأخذ بعين الاعتبار حقوق الأجيال القادمة وتسعى إلى حمايتها. وهي تلبي احتياجات الفرد الأساسية من الغذاء والكساء والحاجات الصحية والتعليمية التي تؤدي إلى تحسين الأوضاع المادية والاجتماعية للبشر دون الإضرار بالبيئة وتشترط عدم استنزاف الموارد الطبيعية، وللتنمية المستدامة (17) هدفاً ينبثق منها (169) غاية. وما يهمنا ويعنينا في بحثنا هذا تلك التحديات التي فرضت نفسها التحديات البيئية والتي لها تأثير على المجتمع الليبي بالكامل وأيضا تحديات اقتصادية، وأخرى اجتماعية وغيرها من التحديات لكننا سنركز في بحثنا على هذه التحديات الثلاث البيئية والاقتصادية والاجتماعية، التي تمس مجتمعنا وتؤثر في بيئتنا، من مخلفات أنتجتها بعض

الشركات الصناعية وتحاول التنمية المستدامة أن تحسن صورة هذه الشركات أمام المجتمع.

1-2 مشكلة البحث: تكمن مشكلة الدراسة في

السؤال الرئيس التالي: هل هناك تأثير لاستراتيجية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة؟ وعليه تم صياغة مشكلة الدراسة على هيئة التساؤلات الفرعية التالية:

1. ما هو مستوى الالتزام بأبعاد استراتيجيات الموارد

البشرية في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية؟

2. ما هو مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة في

المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية؟

3. هل هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين

استراتيجيات الموارد البشرية وبين تحقيق التنمية المستدامة في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية؟

1-3 أهمية الدراسة : وتكمن أهمية الدراسة في الآتي:

1. تبنثق أهمية الدراسة من أهمية التنمية المستدامة وما تعكسه من تحسين على مستوى الاقتصاد المحلي والدولي.

2. تبنثق أهميته في أثره المباشر من خلال النتائج والتوصيات التي سيتم التوصل إليها والتي ستحسن من أداء المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.

3. تقديم مقترحات وتوصيات تعزز استراتيجيات الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة.

4. تشخيص وأقع استراتيجيات الموارد البشرية بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية.

بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية. وينتق من الفرضية الرئيسة الفرضيات الفرعية التالية:

1. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الاستقطاب في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.
2. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات التعيين في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.
3. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.
4. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الحوافز في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.
5. لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الامن والسلامة في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.

1-7 الدراسات السابقة

-دراسة علي (2022) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، تهدف الدراسة إلى التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وتوصلت الدراسة إلى أهم النتائج الآتية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة ، وتؤثر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة وتوصلت لمجموعة من التوصيات منها ما يتعلق بكيفية تحقيق التنمية المستدامة من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء .

5. تحديد أكثر متغيرات استراتيجيات الموارد البشرية علاقة وتأثيراً بمتغيرات التنمية المستدامة.

1-4 أهداف الدراسة: في ضوء مشكلة الدراسة والتوجهات الرئيسة لها، فإن هذه الدراسة صممت لتحقيق الهدف الرئيس التالي : " التعرف على دور استراتيجية الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة . وينتق عن هذا الهدف العام مجموعة من الأهداف الفرعية التالية :

1. تحديد استراتيجية الموارد البشرية الأكثر وجوداً وتطبيقاً بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.
2. التعرف على العلاقة بين استراتيجية الموارد البشرية والتنمية المستدامة في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.
3. تحديد مفهومي استراتيجية الموارد البشرية والتنمية المستدامة .
4. تقديم بعض التوصيات والاقتراحات بتبني بعض برامج التنمية المستدامة الأفضل بالنسبة للمركز .

1-5 متغيرات الدراسة : حدد الباحث متغيرات الدراسة بالشكل التالي: المتغير المستقل : ويشمل متغيرات استراتيجيات الموارد البشرية وهي:(الاستقطاب، التعيين، التدريب، الحوافز، الامن والسلامة). المتغير التابع : التنمية المستدامة وأبعاده هي: (البعد البيئي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي).

1-6 فرضيات الدراسة:

في ضوء مشكلة الدراسة ولتحقيق أهدافها تم صياغة الفرضيات التالية .

الفرضية الرئيسة :- لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة

على تخطيط الموارد البشرية كما أنها تتبع الأسلوب الاستراتيجي المناسب في الاختيار والتعيين والتدريب والتطوير .

- دراسة ولي ، حميد (2021)، ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في التجديد الاستراتيجي بحث تحليلي لآراء مديري عينة من المستشفيات الخاصة في مدينة أربيل، تهدف الدراسة إلى تحليل علاقة وأثر ممارسات إدارة الموارد البشرية للمستشفيات والمتمثلة في (الاختيار والتعيين، التدريب والتطوير، تقويم الاداء، صيانة الموارد البشرية) في أبعاد التجديد الاستراتيجي، واستخدمت استمارة الاستبانة كوسيلة للحصول على البيانات حيث تم توزيعها على المديرين ومسؤولي الاقسام والوحدات في المستشفيات الاهلية المبحوثة قوامها (105) مديرا، وكانت عدد استمارات الصالحة 94 استمارة. ولأجل التأكد من صحة الفرضيات خضعت لاختبارات متعددة من خلال استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS.v.25) و انتهج البحث المنهج الوصفي التحليلي . ووصل البحث إلى عدة نتائج أهمها كشفت نتائج تحليل الارتباط عن وجود علاقات معنوية موجبة وبمستوى عالي بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتجديد الاستراتيجي على المستوى الكلي والجزئي، وهذا يؤكد استفادة المستشفيات المبحوثة من تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية ومساهمتها في التجديد الاستراتيجي.

-Bombiak E. & Kluska A. (2018): Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience, Sustainability .

-دراسة محمد، محمود (2021) المورد البشري الاخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة وفق المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121: 2012) دراسة حالة في مركز امراض وزرع الكلى، دائرة مدينة الطب . يهدف هذا البحث إلى اختبار علاقة الارتباط والتأثير بين المورد البشري الاخضر بأبعاده (تحليل وتصميم الوظائف الخضراء، تخطيط المورد البشري الاخضر، التوظيف الاخضر، الاجور والحوافز الخضراء، تقييم الأداء الاخضر، التدريب والتطوير الاخضر، والتنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفات القياسية الدولية، وقد اعتمدت الدراسة على منهج دراسة الحالة في الجانب العملي للدراسة، وتمثلت مشكلة الدراسة في ضعف الوعي البيئي لدى المورد البشري العامل بالمنظمة مما انعكس سلباً على تحقيق التنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفات، وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أهمها: وجود علاقة ارتباط جوهرية وتأثير جوهرية للمورد البشري الاخضر في تحقيق التنمية المستدامة وفق متطلبات المواصفات القياسية الدولية.

-دراسة موسى، الصرايرة (2021) استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية : دراسة حالة لشركة مجمع الشرق الأوسط للصناعات الهندسية والإلكترونية هدفت الدراسة إلى التعرف على استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية والتعرف على أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية (التخطيط ، الاختيار، التعيين، التدريب، التطوير، التحفيز) على الرفع من مستوى الإنتاجية ، واستخدمت هذه الدراسة منهج دراسة الحالة واعتمدت على الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات وشملت عينة الدراسة 94 عامل ، وتوصلت الدراسة إلى أن مجمع الشرق الأوسط يتمتع باستراتيجية موارد بشرية ناجحة فهي تعمل

البشرية في المنظمة وتحتوي مجموعة من الإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية ومستقبلها المهني. وعرف (العزاوي، جواد، 2010: 117) استراتيجية إدارة الموارد البشرية بأنها مجموعة من الأهداف تسعى المنظمة من خلالها إلى تحديد الوسائل وطرق تنفيذها حيث تعتبر عملية معقدة أو تفسر على أنها سلسلة عمليات صحيحة وتقنية من خلال تحديد ما تفعله وما لا تفعله لمواجهة التحديات والمواقف. وعرفها (منير، 2010: 84) بأنها خطة حديثة تحتوي على ممارسات وسياسات تأخذ بها المنظمة للتعامل مع المورد البشري داخلها، وأن هذه الخطط والممارسات تتكامل مع استراتيجية المؤسسة، وتعمل جنباً إلى جنب لتحقيق أهدافها ورسالتها في ظل التغيرات الحاصلة في البيئتين الداخلية والخارجية والمنافسة الشديدة. وعرفها (الزيدي، واحرون، 2016: 75) خطة عمل لتطوير إدارة الموارد البشرية توضع على أساس النظرة الشاملة لقضايا الموارد البشرية كافة المؤثرة أو التي تؤثر على مستقبل المنظمة وينتج عنها برامج منظمة تدعم الاستراتيجيات العامة للمنظمة.

وعرفها الباحث بأنها : مجموعة من الأنشطة المتعلقة بالمستقبل لتطوير وتنفيذ برامج الموارد البشرية التي تعالج مشاكل العمل وتحلها وتساهم بشكل مباشر في تحقيق أهداف المنظمة طويلة الأجل.

1-2-1 أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية تتلخص في الآتي: (الفياض، 2011: 33)

1. تضمن التنسيق والتعاون بين إدارة الموارد البشرية والإدارة العليا بالمنظمة.
2. تظهر أهمية إدارة الموارد البشرية من خلال وظيفتها التي تنجزها والتي تحقق الاستعمال الأمثل والأكثر فعالية للأفراد .

هدفت هذه الدراسة إلى تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية الصديقة للبيئة والتي تتبعها الشركات البولندية الصغيرة وتحديد أولوياتها وفقاً لتأثيرها على التنمية المستدامة، وتشخيص نطاق إدارة الموارد البشرية الخضراء في تلك الشركات، وتكونت عينة الدراسة من 150 مؤسسة صغيرة تم اختيارهم بأسلوب العينة العشوائية البسيطة. وكانت أبرز نتائج الدراسة: إن مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في الواقع البولندي نسي، وأن هناك علاقة إيجابية قوية بين تقييم أثر الأنشطة الفردية داخل إدارة الموارد البشرية الخضراء على التطوير المستدام للشركة، وأن من أجل زيادة نطاق تطبيق مفهوم إدارة الموارد البشرية الخضراء في الشركات البولندية لأبد من زيادة الوعي ونشر المعرفة المتعلقة بالأثار التي يمكن أن تحدثها إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة في المنظمات .

1-8 حدود الدراسة

حدود الدراسة المكانية : المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية.

حدود الدراسة الزمنية : تم إجراء هذه الدراسة في الفترة 2020 /4/3 إلى غاية 2020 /8/12 وتم تحديد هذه الفترة لجمع كل المعلومات المطلوبة واللازمة لمشكلة الدراسة .

2- الإطار النظري للدراسة

1-2 استراتيجية الموارد البشرية

تعد إدارة الموارد البشرية هي الإدارة المسؤولة عن الأفراد المؤهلين بالبحث عنهم واستقطابهم للمنظمة ومن ثم تعيينهم والتحاقهم بالمنظمة ويقصد باستراتيجية إدارة الموارد البشرية هي (عبدالله، وأخرون، 2019: 75): خطة المنظمة القصيرة أو طويلة الأمد تحتوي مجموعة من الأنشطة متمثلة في برامج وسياسات تحدد وظائف ومهام إدارة الموارد

بكفاءة وفعالية والامام بجميع عناصر ومتغيرات العمل .

4- استراتيجية الحوافز: هي مجموعة من الإجراءات التي تتخذها المنظمة بهدف تحفيز الافراد على تقديم أقصى ما لديهم مع رفع لمعنوياتهم والحفاظة عليها ورفع الروح المعنوية ويتضمن هذا التقدير الذاتي والحوافز العينية والمكافآت ومشاركة العاملين في الخطط الاستراتيجية والتي تشكل جانب من اهتمامات العاملين وتؤثر في رغبتهم في العمل . (

Findikli et. Al, 2015)

5- استراتيجية الامن والسلامة: جميع الأنشطة المهنية الهامة التي تهدف إلى حماية العاملين والمواد والاحزمة والمكائن والمعدات والمهمات من التعرض للحوادث والاصابات خلال العمل . (كافي،2014: 259)

2-2 مفهوم التنمية المستدامة :

عرف التنمية المستدامة (العبيدي، 2022، 518) بأنها نظام اجتماعي واقتصادي ومفاهيمي يضمن استدامة الأهداف في شكل تحقيق دخل حقيقي وتحسين المعايير التعليمية والرعاية الصحية ونوعية الحياة بشكل عام ويمكن اعتباره برنامج يغير عملية التنمية الاقتصادية لضمان الجودة الاساسية للحياة وحماية النظم البيئية القيمة والمجتمعات الاخرى بنفس الوقت. بينما عرف (النصر، محمد، 2017 : 82) التنمية المستدامة بأنها التنمية المستمرة، والعادلة، والمتوازنة، والمتكاملة، والتي تراعي البعد البيئي في جميع مشروعاتها، والتي لا تحني الثمار للأجيال الحالية على حساب الأجيال القادمة. ومن مفاهيم التنمية المستدامة يرى (محمد، 2022: 7) أن التنمية المستدامة تؤكد على التوازن بين حقوق الاجيال القادمة في استغلال الموارد،

3. لإدارة الموارد البشرية دور كبير في تحقيق الجودة والنجاح للمنظمة من خلال توفير الظروف المناسبة للأفراد العاملين ليكونوا مبدعين .

4. ضمان أخذ الإدارة العليا بنقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في الحسبان عند تنفيذ استراتيجية المنظمة.

5. هناك من يرى أن التغير الكبير في دور إدارة الموارد البشرية اليوم هو الشراكة المتزايدة في تطوير وتنفيذ الاستراتيجية على مستوى المنظمة .

2-1-2 أبعاد استراتيجية الموارد البشرية: وهي ما يسميها البعض بممارسات الموارد البشرية وهي مجموعة الأنشطة التي من شأنها أن تجعل استراتيجيات إدارة الموارد البشرية محل تطبيق ، لتصبح موجهة نحو تحسين الاداء، وتعزز من إمكانيات العنصر البشري من أجل تحقيق الأهداف المنشودة (سلمان،2021:337)

يكاد يكون هناك اجماع بين الباحثين على أن أبعاد استراتيجية الموارد البشرية :

1- استراتيجية الاستقطاب: هو النشاط الذي تقوم به مؤسسة العمل لإيجاد عدد كبير من المتقدمين المؤهلين لاختبار أفضلهم ليعمل بالوظيفة المطلوبة (التميمي، 2017: 28)

2- استراتيجية التعيين : وهي المرحلة التي تلي عملية الاستقطاب، وهي عملية اختيار موارد بشرية صالحة للتعيين .

3- استراتيجية التدريب: هي عبارة عن نشاط إداري يتضمن عمليات مخططة ومبرمجة بغية تحقيق أهداف محددة تتضمن تطوير وتنمية كفاءات وقدرات الافراد وتكييفها مع مستجدات بيئة العمل ومتطلباته بالشكل الذي يمكنهم من أداء عملهم

2. تحافظ على البيئة والمحيط البيولوجي ومحيط الطبيعة .
3. هي تنمية متكاملة ومتفاعلة مع الأحداث والتطورات وهي تستهدف الجميع دون استثناء أي كل سكان الأرض .
4. وهي التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار الاحتياجات المستقبلية للأجيال اللاحقة والمحافظة على الأرض.
5. وهي التي تلي احتياجات الانسان الأساسية وتلي جميع متطلباته.
6. عملية متعددة ومتراطة الابعاد تقوم على أساس التخطيط والتنسيق بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية من جهة والتنمية البيئية من جهة أخرى (العبيدي، 2022: 518) .

3 - الإطار العملي

- 3-1 منهجية الدراسة :
 - 3-1-1 منهج الدراسة :
- تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي والذي يعتمد على العرض الوصفي لمتغيرات الدراسة وهما استراتيجيات الموارد البشرية كمتغير مستقل والتنمية المستدامة كمتغير تابع ، بهدف الوصول إلى نتائج يستفاد منها. وتم جمع البيانات من خلال تصميم استبانة لتغطية الجزء الميداني بينما الإطار النظري تم الحصول عليه من الكتب والمجلات والبحوث والرسائل العلمية.
- 1-2 مجتمع الدراسة: يشمل مجتمع الدراسة جميع العاملين بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية والبالغ عددهم 60 موظف وموظفة.
 - 1-3 عينة الدراسة : تم اختيار عينة حجمها (60) مفردة .
- جدول رقم (1) إجراءات توزيع عينة الدراسة وحركة الاستبانة

والحفاظ على الموارد والبيئة من التلوث، مما يضمن تحقيق اقتصادي والمحافظة عليه للمستقبل .

2-1-2 : أبعاد التنمية المستدامة : حيث يرى (حمدان ، 2021) وأتفق معه على أن أبعاد التنمية والتي سيتناولها الباحث هي:

- 1- البعد الاقتصادي: وتشير التنمية هنا إلى تحسين مستوى الرفاهية للإنسان في ضوء حاجاته من السلع الغذائية وخدمات النقل والتعليم والصحة .
- 2- البعد البيئي: وهو الحفاظ على الموارد الطبيعية وهنا فالبعد يتحدث عن تحديات تتطلب من صانعي القرار اعداد سياسات واجراءات تحقق التوازن البيئي .

3- البعد الاجتماعي: وهو البعد الذي يحقق العدالة الاجتماعية في توزيع الخدمات وتوفيرها بما في ذلك الصحة والتعليم والمساواة في تقديمها للجميع .

ويرى (حسين، 2018 : 7) ولكي تكون التنمية مستدامة فيجب أن تحقق الآتي:

- 1- ألا تتجاهل التنمية والضوابط والمحددات البيئية .
- 2- ألا تؤدي إلى دمار للموارد الطبيعية واستنزافها .
- 3- تحدث تحولات في القاعدة الصناعية والثقافية السائدة .
- 4- تحدث تطور في الموارد البشرية .

2-2-2 خصائص التنمية المستدامة: تتميز التنمية المستدامة بعدة خصائص نذكر منها (جاسم، 2018: 55) :

1. هي التنمية التي تعبر عن المدى الزمني البعيد ويمكن التنبؤ بجميع متغيرات المستقبل بالاعتماد على إمكانيات الحاضر .

0.397	البعد البيئي
0.517	البعد الاقتصادي
0.586	البعد الاجتماعي
0.899	الاستبانة ككل

البيان الإجمالي	الاستبانات الموزعة	الاستبانات المفقودة	الاستبانات الغير صالحة للتحليل	الاستبانات الخاضعة للتحليل	
				العدد	النسبة
	60	5	3	52	86.70 %

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي تم وضع مقياس ترتيبي للمتوسط الحسابي وفقا لمستوى أهميته وذلك لاستخدامه في تحليل النتائج وفقا لما للجدول التالي (3):

المقياس	موافق جدا	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق جدا
الدرجة	4.2-5	3.4-4.2	2.6-3.4	1.8-2.59	1-1.79

جدول (4)

مقياس الأهمية النسبية للمتوسط الحسابي

الأهمية النسبية	المتوسط الحسابي
منعدم	1-1.79
منخفض	1.8-2.59
متوسط	2.6-3.4
عالي	3.4-4.2
عالي جدا	4.2-5

جدول (5)

توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس

ع	ع	ع
ن	ن	ن
ع	ع	ع
ع	ع	ع

يظهر من الجدول رقم (5) أن 90.4% من عينة الدراسة هم ذكور، بينما 9.6% من عينة الدراسة هم إناث. وبالتالي يمكن القول بأن غالبية عينة الدراسة هم ذكور، وهذا يرجع لطبيعة العمل داخل المركز لأنه يحتاج لعنصر رجالي أكثر من العنصر النسائي .

3-1-3 أداة الدراسة : بعد الاطلاع على الدراسات السابقة والنتائج التي توصلت إليها، والمقاييس التي استخدمت، قام الباحث بتطوير استبانة لقياس استراتيجية الموارد البشرية وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية .

3-3 صدق وثبات أداة الدراسة :

1-3-3 صدق الاستبانة : قام الباحث بالتأكد من صدق الاستبانة

صدق المحكمين: للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبانة) تم عرضها على مجموعة محكمين وقد أخذ الباحث بغالبية ملاحظات المحكمين لوضعها في صيغتها النهائية، وتم إجراء دراسة استطلاعية على عينة مكونة من (15) مفردة من عينة الدراسة.

3-3-2 ثبات الأداة: من أجل اختبار ثبات أداة الدراسة تم استخدام اختبار التجزئة النصفية لاختبار الاتساق الداخلي للأداة، حيث تشير النتائج الواردة في الجدول (2) إلى درجة ثبات في استجابات عينة الدراسة كانت 89.9% وهي نسبة مقبولة.

المجال	معامل كرونباخ
استراتيجية الموارد البشرية	0.940
التدريب	0.855
الاستقطاب	0.854
التعيين	0.832
الحوافز	0.303
الأمن والسلامة	0.877
أبعاد التنمية المستدامة	0.389

جدول (8)

توزيع أفراد العينة حسب متغير الوظيفة

غ	غ ة	غ
% □□	□	
% □□□	□	ى
% □□□	□□	
% □□□	□□	غ

يظهر من الجدول رقم (8) أن 1.9% من عينة الدراسة وظيفتهم مدير، بينما 13.5% من عينة الدراسة وظيفتهم رئيس قسم، في حين أن 84.6% من عينة الدراسة موظفين؛ وهذا يعني أن جل عينة الدراسة من الذين يعملون بالمركز هم من الموظفين.

جدول (9)

توزيع أفراد العينة حسب متغير الخبرة

غ	غ ة	غ
% □□	□	□ غغ
% □□□	□	□□ غغ
% □□□	□□	□□□□
% □□□	□□	□□
% □□□	□□	غ

يظهر من الجدول رقم (9) أن 1.9% من عينة الدراسة خبرتهم 5 سنوات فأقل، بينما 17.3% من عينة الدراسة خبرتهم العملية من 6 إلى 10 سنوات، وأن 26.9% من عينة الدراسة خبرتهم العملية من 11 إلى 15 سنة، في حين أن 53.8% من عينة الدراسة خبرتهم العملية 16 سنة فأكثر، وهذا يشير إلى خيارات طويلة في العمل يمكن أن ترفع من مستوى المعهد وتطوره .

السؤال الأول: ما هو مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية

جدول (6)

توزيع أفراد العينة حسب متغير العمر

غ	غ ة	غ
% □□□	□	□□
% □□□	□	□□□□
% □□□	□□	□□□□
% □□□	□□	□□
% □□□	□□	غ

يظهر من الجدول رقم (6) أن 13.5% من عينة الدراسة أعمارهم 30 سنة فأقل، بينما 15.4% من عينة الدراسة أعمارهم من 31 إلى 40 سنة، وأن 38.5% من عينة الدراسة أعمارهم من 41 إلى 50 سنة، في حين أن 32.7% من عينة الدراسة أعمارهم 51 سنة فأكثر، وهذا يشير إلى أن الفئة العمرية من 41 سنة فما فوق بإمكانها أن تقدم برامج جديدة يستفيد بها المركز بناء على الخبرة المتراكمة لديها.

جدول (7)

توزيع أفراد العينة حسب متغير المؤهل التعليمي

غ	غ ة	غ
% □□	□	
% □□□	□	□ □
% □□□	□	□ □ □
% □□□	□□	□ □ □ □
% □□□	□□	□ □ □ □ □
% □□□	□□	□ □ □ □ □ □
% □□□	□□	غ

يظهر من الجدول رقم (7) أن جل المؤهلات التعليمية من حملة الشهادات العليا وهذا سيمكن المركز على الصناعات النفطية من استحداث برامج جديدة تطور من المركز ومن مخرجاته.

أولاً: الاستقطاب

جدول (10)

إجابات عينة الدراسة على فقرات مستوى تطبيق

استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الاستقطاب

مستوى التطبيق	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
مرتفع	73.46%	1.061	3.673	هناك عدة طرق يستخدمها المركز عند استقطابه للحصول على العاملين داخلية كانت أو خارجية.
مرتفع	77.30%	.929	3.865	يستخدم المركز طريقة المقابلة عند اختيار العاملين.
مرتفع	70.38%	1.075	3.519	إن إدارة المركز تركز على أسلوب اختيار الأفراد المناسبين للعمل لديه.
مرتفع	73.46%	31.13	3.673	النظام الموجود بالمركز يوفر الأعداد المناسبة من القوى العاملة لشغل الوظائف.
مرتفع	75.00%	.926	3.750	عادة ما تهتم إدارة المركز باستقطاب الكفاءات اللازمة للعمل بالمركز.
مرتفع	73.08%	4.81	43.65	عند الإعلان عن الوظائف فإننا نلتزم بالوضوح والشفافية.
مرتفع	76.92%	6.91	3.846	لدى إدارة الموارد البشرية بالمركز الآليات اللازمة للإعلان عن نتائج المقبولين للوظائف.
مرتفع		0.719	3.71	المتوسط العام

من خلال الجدول رقم (10) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الاستقطاب تتراوح من (3.52) - (3.87)، وجميعها تشير إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الاستقطاب هو بدرجة مرتفعة. كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الاستقطاب يساوي (3.71) بانحراف معياري (0.719)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، مما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية من حيث الاستقطاب بشكل عام هو بدرجة مرتفعة.

ثانياً: التعيين

جدول (11)

إجابات عينة الدراسة على فقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد

البشرية من حيث التعيين

مستوى التطبيق	الوزن النسبي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
مرتفع	75.00	1.118	3.750	عادة ما يتم تعيين الأشخاص الأكفاء بالمركز.
مرتفع	73.08	1.008	3.654	عادة ما تلتزم إدارة المركز بأسس المهارة والمعرفة عند اختيار العاملين.
متوسط	62.70	1.155	3.135	تقوم إدارة المركز بتعيين الأشخاص حديثي التخرج.
متوسط	65.00	1.135	3.250	إدارة المركز تأخذ وصف وتوصيف الوظائف بعين الاعتبار عند التعيين.
مرتفع	68.84	1.037	3.442	التعيين في إدارة المركز يتم وفق أسس علمية.
مرتفع	76.54	.901	3.827	تركز إدارة المركز على التخصص عند اختيار الأشخاص لغرض التعيين.
مرتفع		0.783	3.51	المتوسط العام

من خلال الجدول رقم (11) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث التعيين تتراوح من (3.14) - (3.83)، وجميعها تشير إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث التعيين هو بدرجة من متوسطة إلى مرتفعة. كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث التعيين يساوي (3.51) بانحراف معياري (0.783)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، مما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية من حيث التعيين بشكل عام هو بدرجة مرتفعة.

ثالثاً: التدريب

جدول (12)

إجابات عينة الدراسة على فقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث التدريب

مستوى التطبيق	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
مرتفع	75.78%	1.016	3.789	يصمم المركز برامج تدريبية متنوعة لإكساب العاملين المهارات المطلوبة لتحقيق التنمية.
مرتفع	79.62%	0.980	3.981	لدى إدارة المركز الكفاءات اللازمة للقيام بالعلمية التدريبية على الوجه الأمثل.
مرتفع	71.92%	1.125	3.596	تمتلك إدارة المركز الأساليب اللازمة لتقييم عملية التدريب والتأهيل التي تقوم بها بشكل حديث.
مرتفع	73.08%	1.153	3.654	تهتم إدارة الموارد البشرية بتدريب العاملين بشكل يتناسب مع احتياجاتهم الوظيفية.
مرتفع	73.08%	0.926	3.654	عادة ما أستفيد من البرامج التدريبية التي تقدمها إدارة المركز بشكل علمي مخطط.
مرتفع	80.00%	0.950	4.000	عادة ما يرتبط عملي الحالي بمؤهلاتي وبرامجي التدريبية التي تأقيتها في مجال تخصصي.
مرتفع		0.784	3.78	المتوسط العام

من خلال الجدول رقم (12) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث التدريب تتراوح من (3.60) - (4.00)، وجميعها تشير إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث التدريب هو بدرجة مرتفعة. كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث التدريب يساوي (3.78) بانحراف معياري (0.784)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، مما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية من حيث التدريب بشكل عام هو بدرجة مرتفعة.

رابعاً: الحوافز

جدول (13)

إجابات عينة الدراسة على فقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الحوافز

مستوى التطبيق	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
متوسط	61.16%	201.3	83.05	الراتب الذي يتقاضاه الموظفون يحقق لهم مستوى معيشي جيد .
متوسط	62.70%	1.172	53.13	تقدم إدارة المركز الأوسمة والدرع للمستحقين والمتميزين لتحسين أدائهم في العمل.
مرتفع	80.78%	.862	94.03	يوجد لدى المركز للفتنحيا (مقهي) يستخدم في فترات الاستراحة لأجل راحة الموظفين.
مرتفع	83.08%	7.69	44.15	يمنح المركز السلف والقروض في المناسبات الاجتماعية لتحفيز العاملين على أداء عملهم بإتقان.
متوسط	65.38%	31.22	3.269	إن نظام الحوافز والترقيات بالمركز يتم بالعدالة ويعتمد على أسس علمية مدروسة.
مرتفع	73.46%	1.061	3.673	تقدم إدارة المركز نظام للمعالات الدورية ليضمن سير العمل بشكل جيد.
مرتفع		0.509	3.55	المتوسط العام

من خلال الجدول رقم (13) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الحوافز تتراوح من (3.06) - (4.15)، وجميعها تشير إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الحوافز هو بدرجة من متوسطة إلى مرتفعة. كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الحوافز يساوي (3.55) بانحراف معياري (0.509)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، مما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية من حيث الحوافز بشكل عام هو بدرجة مرتفعة.

خامساً: الأمن والسلامة

جدول (14)

إجابات عينة الدراسة على فقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الأمن والسلامة

مستوى التطبيق	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
مرتفع	75.00%	1.064	3.750	يوجد فهم ووعي للعاملين بجوانب الأمن والسلامة المهنية.
مرتفع	72.70%	1.048	53.63	تقوم الإدارة بتطوير مستمر لإجراءات الأمن والسلامة المهنية.
مرتفع	71.92%	1.159	3.596	هناك سياسات وإجراءات خاصة بالأمن والسلامة المهنية داخل المركز.
متوسط	57.70%	1.247	52.88	إدارة المركز تقوم بمكافأة العاملين الملتزمين بإجراءات الأمن والسلامة المهنية.
مرتفع	69.62%	21.11	13.48	تهتم الإدارة بتوفير الإمكانات المطلوبة للأمن والسلامة المهنية.
مرتفع	73.46%	801.0	3.673	تتوفر لدى إدارة المركز الأجهزة والمعدات الأمانة لإجراءات الأمن والسلامة المهنية.
مرتفع		0.882	3.50	المتوسط العام

أولاً: البعد البيئي

جدول (15)

إجابات عينة الدراسة على فقرات مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد البيئي

مستوى التطبيق	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
مرتفع	69.24%	91.01	23.46	الحاجة المستمرة لاستخدام المبيدات الحشرية تعمل على زيادة مظاهر التلوث.
مرتفع	83.84%	.6870	4.192	إن الحرائق والحروب التي تقع بين الفينة والأخرى سبب مباشر لتلوث البيئي.
مرتفع	81.16%	50.80	84.05	إن تحقيق المنظمات للمكاسب السريعة عادة ما يكون على حساب البيئة.
مرتفع	83.84%	2.740	4.192	إن التطور الصناعي يؤدي إلى إلقاء العديد من المخلفات في الأرض والماء والهواء.
مرتفع جداً	84.24%	.8000	24.21	إن وجود المصانع التي لها مخلفات داخل المناطق السكنية تؤدي إلى التلوث البيئي.
منخفض	43.46%	81.09	2.173	توجد لديك مراكز متخصصة لمراقبة التلوث البيئي.
مرتفع		0.438	3.71	المتوسط العام

من خلال الجدول رقم (15) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد البيئي تتراوح من (2.17) - (4.19)، وجميعها تشير إلى أن مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد البيئي هو بدرجة من منخفضة إلى مرتفعة جداً. كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد البيئي يساوي (3.71) بانحراف معياري (0.438)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، مما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية من حيث البعد البيئي بشكل عام هو بدرجة مرتفعة.

من خلال الجدول رقم (14) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الأمن والسلامة تتراوح من (2.88) - (3.75)، وجميعها تشير إلى أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الأمن والسلامة هو بدرجة من متوسطة إلى مرتفعة. كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية من حيث الحوافز يساوي (3.55) بانحراف معياري (0.509)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها مرتفعة، مما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية من حيث الأمن والسلامة بشكل عام هو بدرجة مرتفعة.

السؤال الثاني: ما هو مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية

ثانيا: البعد الاقتصادي

جدول (16)

إجابات عينة الدراسة على فقرات مستوى تطبيق أبعاد التنمية

المستدامة من حيث البعد الاقتصادي

مستوى التطبيق	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
متوسط	53.84%	1.960	2.692	توجد نسبة مرتفعة من معدلات البطالة في المجتمع يسعى المركز إلى تخفيضها.
مرتفع	68.84%	21.16	23.44	إن الأجر متساوية بين الذكور والإناث في المركز.
منخفض	41.92%	8.740	2.096	توجد لدينا بعض المصانع لإعادة تدوير المخلفات للاستفادة منها.
منخفض	43.08%	0.7240	42.15	هناك سياسات اقتصادية تعمل على زيادة الناتج المحلي وزيادة نصيب الفرد من الدخل القومي.
منخفض	35.38%	1.730	1.769	إن البيئة الحالية تشجع المواطن على الاستثمار المحلي داخل البلاد.
متوسط	64.24%	1.273	23.21	إن السياسات الاقتصادية الموجودة حاليا لا تشجع على زيادة معدلات النمو.
منخفض		0.519	2.56	المتوسط العام

من خلال الجدول رقم (16) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد الاقتصادي تتراوح من (1.77) - (3.44)، وجميعها تشير إلى أن مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد الاقتصادي هو بدرجة من منخفضة إلى مرتفعة. كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد الاقتصادي يساوي (2.56) بانحراف معياري (0.519)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها منخفضة، مما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية من حيث البعد الاقتصادي بشكل عام هو بدرجة منخفضة.

ثالثا: البعد الاجتماعي

جدول (17)

إجابات عينة الدراسة على فقرات مستوى تطبيق أبعاد التنمية

المستدامة من حيث البعد الاقتصادي

مستوى التطبيق	الوزن المئوي	الانحراف المعياري	المتوسط	الفقرات
متوسط	53.08%	1.064	42.65	تعتبر الخدمات الصحية الموجودة حاليا مقبولة.
منخفض	48.84%	21.16	22.44	تتوفر لدينا المياه الصالحة للشرب.
منخفض	45.00%	1.007	2.250	يتوفر لدينا خدمات صحية جيدة لكل أفراد المجتمع.
متوسط	56.92%	1.161	2.846	نسبة الأمية في المجتمع منخفضة بشكل كبير جدا.
منخفض	45.78%	5.82	92.28	هناك اهتمام بالتكوير الطبي وذلك بإعدادها الإعداد الجيد.
متوسط	53.08%	51.23	42.65	تتوفر في مجتمعنا البيئة المناسبة للموارد ذات القدرة على الإبداع والخلق وتهيئة الوسائل المناسبة لها.
مرتفع	78.08%	51.01	43.90	إن نسبة سكان المدن مرتفعة بشكل كبير مقارنة بنسبة سكان الضواحي.
متوسط		0.576	2.72	المتوسط العام

من خلال الجدول رقم (17) يتضح أن جميع المتوسطات الحسابية للفقرات التي تقيس مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد الاجتماعي تتراوح من (225) - (3.90)، وجميعها تشير إلى أن مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد الاجتماعي هو بدرجة من منخفضة إلى مرتفعة. كما تشير النتائج إلى أن المتوسط العام لفقرات مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة من حيث البعد الاجتماعي يساوي (2.72) بانحراف معياري (0.576)، وتعد قيمة المتوسط الحسابي لها متوسطة، مما يدل على أن هناك اتفاق بين أفراد العينة على أن مستوى تطبيق أبعاد التنمية المستدامة بالمركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية من حيث البعد الاجتماعي بشكل عام هو بدرجة متوسطة.

السؤال الثالث: ما هو أثر تطبيق استراتيجيات الموارد البشرية (التدريب، الاستقطاب، الحوافز، الأمن والسلامة) في تحقيق التنمية المستدامة

أولاً: التدريب

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات التدريب في تحقيق التنمية المستدامة

جدول (18)

نتائج اختبار العلاقة بين استراتيجيات التدريب في تحقيق التنمية المستدامة

البعد	قيمة معامل الانحدار	قيمة اختبار t	معنوية اختبار t	معامل التحديد
التدريب	0.185	2.843	0.016	0.110

من الجدول أعلاه رقم (18) يتضح الاتي: أن قيمة معامل الانحدار لتأثير التدريب في تحقيق التنمية المستدامة تساوي (0.185) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة تأثير ايجابي للتدريب في تحقيق التنمية المستدامة، وهي معنوية من خلال قيمة اختبار (t) حيث بلغت قيمته (2.483)، وكانت المعنوية المشاهدة المناظرة له والبالغة (0.016) وهي اقل من قيمة (0.05) وهذا يدل على معنوية المتغير. كذلك نجد أن معامل التحديد باعتباره المعامل الذي يقيس حجم التأثير للمتغير المستقل (التدريب) على المتغير التابع (التنمية المستدامة) ويتضح من خلال قيمة المعامل المذكور والبالغة (11%) وأن مستوى تطبيق التدريب يؤثر بما نسبته 11% على التغير الحاصل في تحقيق التنمية المستدامة. وعلى ضوء المعلومات أعلاه، سيتم رفض الفرضية الصفرية وبالتالي يمكن القول بأنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات التدريب في تحقيق التنمية المستدامة.

ثانياً: الاستقطاب

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الاستقطاب في تحقيق التنمية المستدامة

جدول (19)

نتائج اختبار العلاقة بين استراتيجيات الاستقطاب في تحقيق

التنمية المستدامة

البعد	قيمة معامل الانحدار	قيمة اختبار t	معنوية اختبار t	معامل التحديد
الاستقطاب	0.234	3.540	0.001	0.200

من الجدول أعلاه رقم (19) يتضح الآتي: يتضح أن قيمة معامل الانحدار لتأثير الاستقطاب في تحقيق التنمية المستدامة تساوي (0.234) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة تأثير ايجابي للاستقطاب في تحقيق التنمية المستدامة، وهي معنوية من خلال قيمة اختبار (t) حيث بلغت قيمته (3.540)، وكانت المعنوية المشاهدة المناظرة له والبالغة (0.001) وهي اقل من قيمة (0.05) وهذا يدل على معنوية المتغير. كذلك نجد أن معامل التحديد باعتباره المعامل الذي يقيس حجم التأثير للمتغير المستقل (الاستقطاب) على المتغير التابع (التنمية المستدامة) ويتضح من خلال قيمة المعامل المذكور والبالغة (20%) أن مستوى تطبيق الاستقطاب يؤثر بما نسبته 20% على التغير الحاصل في تحقيق التنمية المستدامة. وعلى ضوء المعلومات أعلاه، سيتم رفض الفرضية الصفرية وبالتالي يمكن القول بأنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الاستقطاب في تحقيق التنمية المستدامة.

ثالثاً: التعيين

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات التعيين في تحقيق التنمية المستدامة

جدول (20)

نتائج اختبار العلاقة بين استراتيجيات التعيين في تحقيق التنمية المستدامة

من الجدول أعلاه رقم (21) يتضح الآتي: يتضح أن قيمة معامل الانحدار لتأثير الحوافز في تحقيق التنمية المستدامة يساوي (0.095) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة تأثير ايجابي للتعين في تحقيق التنمية المستدامة، وهي غير معنوية من خلال قيمة اختبار (t) حيث بلغت قيمته (0.784)، وكانت المعنوية المشاهدة المناظرة له وباللغة (0.437) وهي أكبر من قيمة (0.05) وهذا يدل على عدم معنوية المتغير. كذلك نجد أن معامل التحديد باعتباره المعامل الذي يقيس حجم التأثير للمتغير المستقل (الحوافز) على المتغير التابع (التنمية المستدامة) ويتضح من خلال قيمة المعامل المذكور وباللغة (1.2٪) أن مستوى تطبيق الحوافز يؤثر بما نسبته 1.2٪ على التغير الحاصل في تحقيق التنمية المستدامة. وعلى ضوء المعلومات أعلاه، سيتم قبول الفرضية الصفرية وبالتالي يمكن القول بأنه لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الحوافز في تحقيق التنمية المستدامة.

خامسا: الأمن والسلامة

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الأمن والسلامة في تحقيق التنمية المستدامة

جدول (22)

نتائج اختبار العلاقة بين استراتيجيات الأمن والسلامة في تحقيق التنمية المستدامة

الاستراتيجية	قيمة معامل الانحدار	قيمة اختبار t	معنوية اختبار t	معامل التحديد
الأمن والسلامة	0.138	2.041	0.047	0.077

من الجدول أعلاه رقم (22) يتضح الآتي: يتضح أن قيمة معامل الانحدار لتأثير الأمن والسلامة في تحقيق التنمية المستدامة يساوي (0.138) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة تأثير ايجابي للتعين في تحقيق التنمية المستدامة، وهي معنوية من خلال قيمة اختبار (t) حيث بلغت قيمته

الاستراتيجية	قيمة معامل الانحدار	قيمة اختبار t	معنوية اختبار t	معامل التحديد
التعنين	0.155	2.032	0.047	0.076

من الجدول أعلاه رقم (20) يتضح الآتي: أن قيمة معامل الانحدار لتأثير التعنين في تحقيق التنمية المستدامة تساوي (0.155) وهي قيمة موجبة مما يشير إلى وجود علاقة تأثير ايجابي للتعنين في تحقيق التنمية المستدامة، وهي معنوية من خلال قيمة اختبار (t) حيث بلغت قيمته (2.032)، وكانت المعنوية المشاهدة المناظرة له وباللغة (0.047) وهي اقل من قيمة (0.05) وهذا يدل على معنوية المتغير. كذلك نجد أن معامل التحديد باعتباره المعامل الذي يقيس حجم التأثير للمتغير المستقل (التعنين) على المتغير التابع (التنمية المستدامة) ويتضح من خلال قيمة المعامل المذكور وباللغة (7.6٪) وأن مستوى تطبيق التعنين يؤثر بما نسبته 7.6٪ على التغير الحاصل في تحقيق التنمية المستدامة. وعلى ضوء المعلومات أعلاه، سيتم رفض الفرضية الصفرية وبالتالي يمكن القول بأنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات التعنين في تحقيق التنمية المستدامة.

رابعا: الحوافز

الفرضية الصفرية: لا يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الحوافز في تحقيق التنمية المستدامة

جدول (21)

نتائج اختبار العلاقة بين استراتيجيات الحوافز في تحقيق التنمية المستدامة

الاستراتيجية	قيمة معامل الانحدار	قيمة اختبار t	معنوية اختبار t	معامل التحديد
الحوافز	0.095	0.784	0.437	0.012

4. تبين من الدراسة أن إدارة المركز لم تقوم بمكافأة العاملين الملتزمين بإجراءات الأمن والسلامة المهنية، ولم تقدم الأوسمة والدروع للمستحقين والمتميزين لتحسين أدائهم في العمل.
ثانياً التوصيات : بناء على نتائج الدراسة فقد تم وضع التوصيات التالية:

1. تعزيز تبني إدارة المركز قيد الدراسة لاستراتيجيات الموارد البشرية وذلك لما لها من آثار واضحة على التنمية المستدامة. والذي أكدته نتائج الدراسة الحالية والدراسات السابقة التي تناولت نفس الموضوع
 2. على إدارة المركز أن تسعى في إقامة بعض المصانع لإعادة تدوير المخلفات للاستفادة منها.
 3. ضرورة أن تقوم إدارة المركز بمكافأة العاملين الملتزمين بإجراءات الأمن والسلامة المهنية، وأن تقدم الأوسمة والدروع للمستحقين والمتميزين لتحسين أدائهم في العمل.
 4. الانفتاح على مراكز البحث العلمي وضرورة التواصل معها وتكثيف الجهود والأنشطة البحثية، والاقتراء بالمؤسسات الرائدة عالمياً في هذا المجال
- 6- المراجع :

1. التميمي، محمد كريم، (2017) أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على التجديد الاستراتيجي: دراسة ميدانية في البنوك التجارية الأردنية، كلية الاعمال جامعة الشرق الأوسط .

(2.041)، وكانت المعنوية المشاهدة المناظرة له والبالغة (0.047) وهي أقل من قيمة (0.05) وهذا يدل على معنوية المتغير. كذلك نجد أن معامل التحديد باعتباره المعامل الذي يقيس حجم التأثير للمتغير المستقل (الأمن والسلامة) على المتغير التابع (التنمية المستدامة) ويتضح من خلال قيمة المعامل المذكور والبالغة (7.7٪) أن مستوى تطبيق الأمن والسلامة يؤثر بما نسبته 7.7٪ على التغير الحاصل في تحقيق التنمية المستدامة. وعلى ضوء المعلومات أعلاه، سيتم رفض الفرضية الصفرية وبالتالي يمكن القول بأنه يوجد أثر ذو دلالة احصائية لاستراتيجيات الأمن والسلامة في تحقيق التنمية المستدامة.

3 - 6 النتائج والتوصيات

أولاً النتائج : توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها :

1. هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين استراتيجيات الموارد البشرية بأبعادها المختلفة وهي (الاستقطاب، التعيين، التدريب، الحوافز، الامن والسلامة) في تحقيق التنمية المستدامة في المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية
2. اوضحت الدراسة بأن مستوى التنمية المستدامة لدى المركز النوعي للتدريب على الصناعات النفطية بالزاوية قيد الدراسة تتراوح بين (1.769) - (4.212)، وجميعها تشير إلى أن مستوى التنمية المستدامة هو بدرجة متوسطة.
3. اوضحت الدراسة بأن مستوى الالتزام بأبعاد استراتيجيات الموارد البشرية قيد الدراسة كانت مرتفعة بشكل عام وهي مرتبة كالتالي (الاستقطاب - التدريب - الأمن والسلامة -

التعيين - الحوافز)

2. حسين، كريم سالم ، (2018) نحو رؤية استراتيجية للتنمية المستدامة لعام 2030 في العراق، مركز البيان للدراسات والتخطيط، بغداد .
3. الزبيدي، غني دحام، الزبيدي، ناظم جواد، عباس، حسين وليد (2016) ، إدارة الموارد البشرية مفاهيم وتوجهات معاصرة ، الطبعة الاولى، دار الحامد للنشر والتوزيع ، عمان الاردن .
4. العزاوي، نجم عبدالله، جواد، عباس حسين (2010) تطور إدارة الموارد البشرية ، دار اليازوري للنشر والتوزيع ،عمان الأردن .
5. النصر، مدحت ، محمد، ياسمين مدحت (2017) التنمية المستدامة مفهومها -أبعادها - مؤشراتها، المجموعة العربية للتدريب والنشر ، الطبعة الأولى ، مدينة نصر القاهرة، مصر
- الرسائل العلمية والمجلات
1. جاسم، حيدر جبار (2108) ، تأثير مبادئ إدارة الجودة الشاملة في تحقيق التنمية المستدامة دراسة استطلاعية تحليلية في جامعة كربلاء، رسالة ماجستير بكلية التقنية الإدارية ، بغداد .
2. حمدان، خولة حسين (2021) برنامج مقترح لتحقيق التنمية المستدامة، مجلة جامعة بابل للعلوم الصرفة التطبيقية والعلوم الهندسية ، المجلد (26) العدد2، ص 98-117 .
3. سلمان، فراس حسن، (2021) دور القيادة التشاركية في تحسين ممارسات إدارة الموارد البشرية دراسة تطبيقية على جامعة تكريت، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية المجلد 17، العدد 56، 343-328 .
6. العبيدي، نور علي ،(2022) دور التخطيط الاستراتيجي في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات الإدارية في جامعة الموصل ، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية ، المجلد 18، العدد 57، 510-533 .
7. علي، أيمن حسن (2022) ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، مجلة الدراسات المالية والتجارية، العدد الأول، 220-273 .
8. فياض، مجيد حميد (2011) أثر استراتيجية إدارة الموارد البشرية في تحقيق النجاح الاستراتيجي، دراسة ميدانية في وزارة النقل رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية الاقتصاد جامعة بغداد .
9. كافي، مصطفى يوسف، (2014) إدارة الموارد البشرية من منظور إداري- تنموي- تكنولوجي-عولمي، دار الرواد، مكتبة الجمع العربي للنشر والتوزيع .
10. محمد، بشرى هاشم ،حمود ، محمد عبادي (2021) المورد البشري الاخضر وتأثيره في تحقيق التنمية المستدامة على وفق المواصفة القياسية الدولية (ISO 20121: 2012) دراسة حالة في مركز امراض وزرع الكلى ،دائرة مدينة الطب، مجلة كلية مدينة العلم ، المجلد 13 العدد 1 ، 98-117 .
11. محمد، فاضل عبد العباس (2022) الاثار الاقتصادية للطاقة وعلاقتها بالتنمية المستدامة في العراق، مجلة جامعة كركوك للعلوم الإدارية والاقتصادية، عدد خاص بمؤتمر، 190-210 .

12. منير ، دريدي (2010) استراتيجية إدارة الموارد

البشرية في المؤسسة العمومية الجزائرية ، دراسة ميدانية بالمديرية الجهوية لنقل الكهرباء ، سونلغار، عناية الجزائر .

13. موسى، هند راجح، الصرايرة، أكثم (2021)

استراتيجية إدارة الموارد البشرية وأثرها في رفع مستوى الإنتاجية في المنظمات الصناعية : دراسة حالة لشركة مجمع الشرق الأوسط للصناعات الهندسية، المجلة العربية للإدارة ، مجلد 41 ، العدد الأول .

14. ولي، احلام إبراهيم، حميد، شكور مجيد (2021)

(ممارسات إدارة الموارد البشرية ودورها في التجديد الاستراتيجي بحث تحليلي لآراء مديري عينة من المستشفيات الخاصة في مدينة أربيل، مجلة تكريت للعلوم الإدارية والاقتصادية، المجلد 71 ، العدد 55 ج 2 ، 194-213 .

المراجع الأجنبية

1. Bombiak, E. & Kluska, A (2018). Green Human Resource Management as a Tool for the Sustainable Development of Enterprises: Polish Young Company Experience, Sustainability, 10,1739; doi:10.3390/su10061739.
2. Findikli, M.A., Yozgat , V., and Rofcanin, Y., (2015), " Examining Organizational Innovation and Knowledge Management Capacity The Central Role of Strategic Human Resources," Practices Procedia – Social and Behavioral Sciences, No(181).