

تنمية وتدريب الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة في المنظمة
– حالة تطبيقية على الموظفين بمركز مصراته للعلاج الطبيعي –

**Human Resources Development and Training to Achieve Sustainable
Development in the Organization**
A Case Study on Employees at Misurata Center for Physiotherapy

أحمد محمد رزق

Ahmed Mohamed Rizk

معهد المهيثم للعلوم الادارية والمالية قسم ادارة الاعمال

ben.rzg01@gmail.com

الملخص:

هدفت هذه الدراسة الى توضيح الاثر المهم الذي تمثله تنمية الموارد البشرية من قبل الادارة في تحقيق التنمية المستدامة بمركز مصراته للعلاج الطبيعي؛ من خلال اتباع الادارة العليا لأسلوب التنمية المستدامة لجميع مواردها البشرية خلال مراحل العمل المختلفة ابتداء من لحظة قبول الموظف واستدامتها خلال العمل الذي يقوم به، واستخدم الباحث المنهج الوصفي في التعريف بالإطار العام للدراسة من خلال المراجع والمجلات والدراسات السابقة. واستخدم المنهج التحليلي في تحقيق الفرضيات الموضوعية من خلال البرنامج الاحصائي SPSS. وتم تصميم استمارة استبيان تحتوي على المتغيرات (العمر وسنوات الخبرة والتدريب كتنمية مستدامة). واحتوى مجتمع الدراسة عينة تطبيقية على الموظفين بمركز مصراته للعلاج الطبيعي والبالغ عددهم 35 موظف، تم توزيع الاستمارات على جميع الموظفين وتم استرجاع 30 استمارة بنسبة 0.85 وبعد عملية التدقيق أصبح عدد الاستمارات الصالحة للتحليل 26 استمارة بنسبة 0.87. توصلت الدراسة من خلال النتائج أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من 0.05 مما يدل أن الاتجاه العام لهذا المحور الخبرة الوظيفية بأن درجة الموافقة متوسطة. وأن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 مما يدل أن الاتجاه العام لهذا المحور التدريب كتنمية مستدامة بأن درجة الموافقة تميل نحو المرتفعة. أوصت الدراسة بعمل الادارة على زيادة التدريب التخصصي لكل الموظفين، وزيادة الاهتمام بالدوافع المادية والحوافز، والعمل على التواصل مع الجهات الدولية ذات الاختصاص لزيادة التدريب والتطوير.

الكلمات المفتاحية: التدريب – التنمية المستدامة – الموارد البشرية.

Abstract:

This study aimed to clarify the important impact represented by the development of human resources by the administration in achieving sustainable development in the Misurata Center for Physiotherapy; Through the senior management's adoption of the sustainable development method for all its human resources during the various stages of work, starting from the moment the employee is accepted, and continuing through the work he performs, The researcher used the descriptive approach to define the general framework of the study through references, journals and previous studies. The analytical method was used to achieve the hypotheses developed through the SPSS statistical program. A questionnaire was designed containing the variables (age, years of experience and training as sustainable development). The study population includes an applied sample of 35 employees at the Misrata Physiotherapy Center. Questionnaires were distributed to all employees, and 33 forms were retrieved with a rate of 0.94. After the audit process, the number of valid forms for analysis became 30 forms with a rate of 0.85. The study found through the results that the value of the significance level is greater than 0.05, which indicates that the general trend for this axis is job experience and the degree of approval is medium. And that the value of the significance level is less than 0.05, which indicates that the general trend of this axis, training as sustainable development, is that the degree of approval tends towards high. The study recommended that the administration work to increase specialized training for all employees, increase attention to material motives and incentives, and work to communicate with specialized international bodies to increase training and development.

المقدمة:

يُعد العنصر البشري أهم مورد لدى المنظمات بمختلف أنشطتها التجارية والصناعية والخدمية؛ لذا على الإدارة العليا للمنظمة العمل على تدريبه لتحسين مهاراته وقدراته الحالية والمستقبلية بما يحقق التنمية المستدامة لجميع العاملين. في إطار هذا البحث سوف نركز على التنمية المستدامة من جانب التدريب للموارد البشرية من أجل الوصول إلى الهدف المعلن في الإدارة العليا وبما يخدم الأجيال الحالية والمستقبلية.

مشكلة البحث:

تكمن مشكلة البحث في التساؤل الرئيسي:

هل توجد علاقة ذات دلالة احصائية بين بعض المتغيرات بالموارد البشرية والتنمية المستدامة؟

من خلال التساؤل الرئيسي يمكن وضع التساؤلات التالية:

- 1- هل تقوم الادارة بتعيين الموارد البشرية من الجنسين بما يتوافق مع مبادي التنمية المستدامة؟
- 2- هل تأخذ الادارة العليا متغير المستوى التعليمي بما يتوافق مع التنمية المستدامة؟
- 3- هل توجد علاقة بين تدريب الموارد البشرية والتنمية المستدامة؟

تعريف التنمية المستدامة:

هي إدارة وحماية قاعدة الموارد الطبيعية وتوجيه التغير التقني والمؤسسي بطريقة تضمن تحقيق واستمرار إرضاء الحاجات البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية.

السعي الدائم لتطوير نوعية الحياة الإنسانية مع الأخذ بنظر الاعتبار قدرات وإمكانات النظام البيئي الذي يتضمن الحياة (صالح، 2017، 25).

نستخلص مما سبق أن التنمية القابلة للاستمرار تتضمن:

- أ- الوفاء بحاجات الحاضر دون الحد من قدرات أجيال المستقبل على الوفاء بحاجاتها.
- ب- الإدارة الواعية للمصادر المتاحة والقدرات البيئية نحو إعادة تأهيل البيئة التي تعرضت للتدهور وسوء الاستخدام.
- ت- الأخذ بسياسات التوقعات والوقاية الأكثر فعالية اقتصاديا في تحقيق التنمية الملائمة للبيئة دون إهمال التعامل مع المشكلات البيئية المباشرة.

ث- وضع أهداف سياسات البيئة والتنمية في إطار التنمية القابلة للاستمرار.

ارتباط التنمية المهنية بأهداف التنمية المستدامة:

تسعى برامج التنمية المهنية من أجل استدامة التنمية البشرية، في (فضل، 2022)

أ. تعتبر أهداف التنمية المستدامة المحددة مهمة للغاية في تعزيز المساعي البشرية مدى الحياة من أجل تنمية الأجيال الحالية والمستقبلية.

ب. إن الحاجة إلى تعزيز التعلم مدى الحياة تشكل مفتاحاً لتمكين الذات، وفي هذه الحالة فإن توفير فرص الوصول إلى التدريب والتطوير المهني.

ج. رفع احترام الإنسان وثقته في متابعة سبل عيشه المستدامة، سواء في الوقت الحاضر أو في توقع الفرص المستقبلية.

د. الحاجة إلى ضمان تمكين النساء من جميع الخلفيات لتحسين فرصهن في المجتمع مهمة للغاية نظراً لحقيقة أنهن يعملن في الغالب في وظائف منزلية غير مدفوعة الأجر.

ماهية الموارد البشرية:

تعرف الموارد البشرية بأنها حجم القوى العاملة لبلد ما، وتعتمد فعالية هذه الموارد على مستوى التعليم والتدريب لهذه القوى، فكلما ارتفع المستوى الفني للموارد البشرية، زادت إنتاجيتها في الاقتصاد الوطني (مندور، وصالح، 2017، 283).

1- تنمية الموارد البشرية: ويقصد بها زيادة عملية المعرفة والقدرات والمهارات للقوى العاملة القادرة على العمل في جميع المجالات، والتي تم اختيارها في ضوء ما يجري من اختبارات متعددة تخص هذا الجانب.

2- أهمية تنمية الموارد البشرية: إن الهدف الأساسي من عمليات تنمية الموارد البشرية هو زيادة ثقافة الفرد وتطوير مبادئه وقيمه من أجل زيادة القدرة على التكيف مع البيئة المحيطة به، ما يساهم في الرفع من مستوى فعالية ادائه. لتنمية البشرية المستدامة خمسة جوانب تؤثر جميعها على بعضها وهي (الأشقر، وبن جمعة، 2020):

أ. التمكين: إن توسيع القدرات والخيارات المتاحة للرجال والنساء يزيد من قدرتهم على ممارسة تلك الخيارات وهم متحررون من الجوع والحاجة والحرمان. كما أنه يزيد من الفرص المتاحة لهم للمشاركة في صنع القرارات التي تؤثر على حياتهم أو الموافقة عليها.

ب. التعاون: نظرا لأهمية الشعور بالانتماء والسعادة والإحساس بوجود هدف ومعنى للحياة بالنسبة لتحقيق الذات بشكل كامل، تهتم التنمية البشرية بالطرق التي يعمل بها الناس معا ويتفاعلون في ظلها.

ج. الإنصاف: إن توسيع الإمكانيات والفرص يعني ما هو أكثر من مجرد زيادة الدخل إذ يعني أيضا الإنصاف مثلا وجود نظام تعليمي يمكن للجميع الالتحاق به.

د - الاستدامة: لا بد من تلبية احتياجات هذا الجيل دون المساس بحق الأجيال المقبلة في التحرر من الفقر والحرمان، وفي ممارسة قدراتها الأساسية.

و- الأمن: وخاصة أمن المعيشة، فالناس بحاجة أن يتحرروا من الظواهر التي تهدد معيشتهم مثل المرض أو القمع، ومن التقلبات المفاجئة في حياتهم.

أبعاد التنمية المستدامة:

تسعى التنمية المستدامة من خلال آلياتها ومحتواها إلى تحقيق العديد من الأبعاد منها (ثلاثية، 2020):

أ. الجانب الاجتماعي: يكون النظام مستداما في حال حققت العدالة في التوزيع، وتم إيصال الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم إلى محتاجها وتحقيق المساواة في النوع الاجتماعي والمحاسبة السياسية والمشاركة الشعبية لكافة فئات المجتمع في عملية صنع القرار.

ب. الجانب الاقتصادي: النظام المستدام هو النظام الذي يتمكن من إنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر والذي يحافظ على مستوى معين قابل للإدارة من التوازن الاقتصادي ما بين الناتج العام والدين، وأن يمنع حدوث اختلالات اجتماعية ناتجة عن السياسات الاقتصادية.

ج. الجانب البيئي: النظام المستدام بيئيا يجب أن يحافظ على قاعدة ثابتة من الموارد الطبيعية ويتجنب الاستنزاف الزائد للموارد المتجددة ويشمل ذلك إنتاجي التربة والاتزان الجوي والأنظمة البيئية الطبيعية التي لا تصنف عادة كموارد اقتصادية.

أبعاد استراتيجية الموارد البشرية:

إن الارتباط بين إدارة الموارد البشرية والاستدامة يعتمد على نهج النظام المفتوح الذي تأسس من خلال الترابط والتفاعل بين مختلف الجهات الفاعلة مثل أصحاب المصلحة والجهات التنظيمية وأصحاب المصلحة يغطي كل من المسؤوليات التنظيمية الداخلية والخارجية.

من أبعاد استراتيجية الموارد البشرية ما يلي (الشريف، 2018):

1- استراتيجية الاستقطاب والتعيين.

2- استراتيجية التدريب.

3- استراتيجية الحوافز.

4- استراتيجية الامن والسلامة.

أساليب ادماج التنمية المستدامة بالمنظمة:

إن تطبيق سياسة التنمية المستدامة على مستوى المنظمات يجب أن يكون مطابقا لكل عملية تسعى من خلالها لتحسين المستمر، فمهما كانت الأدوات المتاحة فالمنظمة بإمكانها أن تختار أي أداة تراها مناسبة لها شريطة أن تحقق لها التحسين المستمر، كما أنه على المنظمة أن تطبق تلك الأدوات على جزء معين من نشاطها بالتدرج حتى تعم ذلك على كافة أنشطتها وبذلك تكون قد وضعت منهجية شاملة للتنمية المستدامة. وأهم الخطوات التي يمكن اتباعها هي كالتالي:

- قبل الشروع في التطبيق يجب:

أ- التعرف هل المنظمة تمارس التنمية المستدامة دون أن تعلم.

ب- ألا تسعى إلى أن تكون مثالية في هذا المجال.

ج- أن يتولى اتخاذ القرار المسؤول الأول عن المنظمة.

- المبادرة الأولى التي يجب اتباعها:

أ. تحسين العمال داخل المنظمة مما يسهل عملية تطبيقها.

ب. تعيين مسؤول عن تنفيذ المشروع يشرف على عملية تنظيم سير تطبيق المشروع ومتابعته كما يشرف على عملية

التحاور مع الأطراف ذات المصلحة.

ج. التعرف على نقاط القوة ونقاط الضعف الخاصة بها والتي على أساسها يمكن الشروع في تطبيق البرنامج ويمكن للمنظمة

الانطلاق من نقاط قوتها للشروع وكذلك إعداد برامج تحسين خاصة بنقاط الضعف.

د. عدم الاكتفاء بوضع برنامج يسمح لها أن تكون مطابقة لكل ما هو تشريع، فهي مطابقة بالذهاب إلى أبعد من

ذلك، ذلك أن الانخراط في البرامج هو طوعي، وعليه يجب أن تكون يقظة لكل ما يمكن أن يستجد في هذا المجال.

هـ. إشراك الأطراف ذات المصلحة في تنفيذ البرنامج.

و. قياس أداة المنظمة من خلال مؤشرات أداة يجب عليها وضعهم والتصريح والتبليغ والإفصاح مهم لكل الأطراف ذات

المصلحة.

ويعتبر مبدأ التحسين المستمر هو أفضل وسيلة تسمح بتطبيق ناجح للتنمية المستدامة من طرف المنظمات، ويعرف

التحسين المستمر على أنه فلسفة تسعى إلى تحسين كل العوامل المتعلقة بالعمليات والأنشطة التي تحول المدخلات إلى

مخرجات على أساس مستمر يطلق عليه التحسين المستمر.

- **التدريب:** هو العملية المخططة لتغيير الاتجاهات السلوكية وإكسابهم المعارف والمهارات من خلال الخبرة التعليمية لبلوغ أداء فعال في نشاط أو مجال معين وتطوير قدرات الموظف وتحقيق احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة.
- **البرامج التدريبية:** هي مجموعة من النشاطات المنظمة والمخطط لها والمستمرة والهادفة إلى تزويد المتدربين في المنظمة لمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها وتغيير سلوكياتها بشكل إيجابي بناء.
- **إستراتيجية التدريب:** مجموعة من الأنشطة التي تهدف إلى تصميم وتنفيذ مجموعة من الممارسات والسياسات المتعلقة بتدريب الموارد البشرية المتجانسة داخلياً بالطريقة التي من خلالها تحقق رأس مال بشري يساهم في تحقيق أهداف المنظمة الإستراتيجية.

أهداف التدريب والتطوير:

- التدريب والتطوير لهما أهمية كبيرة في تحقيق أهداف المنظمة على مستوى المنظمة والأفراد، من خلال (البوم، 2023):
- 1- يُساهم التدريب والتطوير في تطوير مهارات وكفاءة الموظفين، وعندما يتلقى الموظفون التدريب الملائم والتطوير المستمر، فإنهم يكتسبون المعرفة والمهارات اللازمة لتحقيق أهداف المنظمة بطرق فعالة، وهذا يُمكنهم من أن يكونوا قادرين على التعامل مع التحديات والمشكلات بشكل أفضل، وبالتالي يتم تحقيق الأهداف بطريقة أكثر نجاحاً.
- 2- كما يُسهم التدريب والتطوير في تعزيز روح الفريق والتعاون بين الموظفين، وذلك من خلال توفير فرص التعلم المشترك والتنمية الشخصية، إذ يتم تعزيز التواصل والتفاعل بين أفراد الفريق، مما يؤدي إلى تحسين التعاون والعمل الجماعي، وبالتالي يتحقق تنسيق وتكامل أفضل.
- 3- كما يُساعد التدريب والتطوير على تحسين رضا الموظفين ورفاهيتهم العامة، فعندما يشعر الموظفون بأنّ المنظمة تستثمر في تطويرهم وتُوفر لهم الفرص للتعلم والنمو، فإنهم يشعرون بالتقدير والاهتمام، وهذا يؤدي إلى زيادة رضاهم الوظيفي وتعزيز الرغبة في البقاء والمساهمة الإيجابية في بيئة العمل.
- 4- تعزيز مشاركة الموظفين؛ فعندما يعلم الموظفون أنّ لديهم صاحب عمل داعماً، فإنهم يكونون أكثر تفاعلاً وحماساً بشأن الأداء على مستوى عالٍ، إذ يُظهر توفير فرص التدريب والتطوير للموظفين أنّ صاحب العمل مستعد لدعم موظفيه طوال حياتهم المهنية.

مجتمع وعينة الدراسة:

- بدأ العمل في بناء مشروع مركز مصراته للعلاج الطبيعي من قبل وكالة تيكا التركية للتعاون والتنسيق عام 2019م ويوجد داخله 3 اقسام، وتم افتتاح المركز بتاريخ 2021/04/03م
- يتناول هذا البحث دراسة تنمية الموارد البشرية من منهج التنمية المستدامة، فكان مجتمع الدراسة عبارة عن الموارد البشرية بمركز مصراته للعلاج الطبيعي، وقد تم اختيار عينة عشوائية من 26 مفردة من مجتمع الدراسة.
- **متغير الجنس:**

جدول رقم (1) يبين توزيع عينة الدراسة حسب الجنس

النسبة	العدد	الجنس
%53.8	14	ذكر
%46.2	12	أنثى
%100.0	26	الإجمالي

نلاحظ من الجدول (1) ان الموارد البشرية بالمنظمة يحتوي على الجنسين وهو ما يتوافق مع متطلبات تحقيق العدالة في العمل وفق التنمية المستدامة.

- متغير المؤهل العلمي.

جدول رقم (2) يبين توزيع عينة الدراسة حسب المؤهل العلمي

النسبة	العدد	المؤهل العلمي
%7.7	2	دبلوم متوسط أو ما يعادله
%23.1	6	دبلوم عالي
%65.4	17	بكالوريوس + ليسانس
%3.8	1	دراسات عليا
%100	26	الإجمالي

نلاحظ من الجدول (2) ان الموارد البشرية بالمنظمة ذات مستوى تعليمي مختلف؛ وهو ما يتوافق مع متطلبات تحقيق العدالة في التعيين وفق التنمية المستدامة.

أساليب التحليل الإحصائي لبيانات الدراسة:

- إجراء أسلوب التحليل الوصفي عن طريق الجداول التكرارية والوسط الحسابي والأشكال البيانية وتم تحديد درجة

الموافقة كما بالجدول (3):

الوسط	من 1 إلى أقل من 1.67	من 1.67 إلى أقل من 2.34	من 2.34 إلى 3
الإجابة	لا	غالباً	نعم
الدرجة	منخفضة	متوسطة	مرتفعة

- إجراء اختبارات لعينة واحدة لتحديد الاتجاه العام حول كل محور باستبيان الدراسة بحيث أنه إذا كانت قيمة مستوى الدلالة أكبر من 0.05 فهذا يدل أن الاتجاه العام حول هذه العبارة بأن درجة الموافقة في مجتمع الدراسة كانت بالمتوسطة، أما إذا كانت قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 فهذا يدل أن الاتجاه العام حول هذه العبارة بأن درجة الموافقة في مجتمع الدراسة كانت منخفضة أو مرتفعة وفي هذه الحالة ننظر لقيمة الوسط.

- معامل ألفا كرنباخ وتم استخدامه لدراسة صدق وثبات أداة الدراسة وتكون أداة الدراسة مناسبة وبها معايير الصدق والثبات إذا كانت قيمة هذا المعامل أكبر من 50%.

- معامل الارتباط (ارتباط بيرسون) وتم استخدامه لدراسة العلاقة بين متغيرات الدراسة.

صدق وثبات أداة الدراسة:

تم لهذا الغرض عرض صحيفة الاستبيان المعدة على مجموعة من المتخصصين لإبداء الرأي حولها وتحديد بعض الملاحظات حولها، وبعد اعتمادها تم توزيعها على عينة الدراسة وتم قياس الصدق والثبات عن طريق حساب معامل ألفا كرونباخ للصدق والثبات. الجدول رقم (4) يبين قيمة معامل ألفا كرونباخ لاستبيان الدراسة.

0.675	قيمة معامل ألفا كرونباخ
-------	-------------------------

من خلال النتائج الواردة بالجدول السابق نجد أن قيمة معامل ألفا كرونباخ مناسبة للدلالة على صدق وثبات أداة الدراسة وملاءمتها للدراسة.

تحليل بيانات الدراسة:

لمحور الأول (التنمية المستدامة):

جدول رقم (5) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الأول

العبارة	لا	غالبا	نعم	الوسط	الانحراف المعياري	الرتبة	درجة الموافقة
هل تهتم الإدارة بوضع الخطط التدريبية لتنمية المستدامة.	ك	11	6	1.81	0.80	7	متوسطة
	%	42.3	23.1				
تقوم الإدارة بتدريب جميع الموظفين.	ك	10	7	1.88	0.82	6	متوسطة
	%	38.5	26.9				
يتم إبلاغ الموظفين عن موعد الدورة التدريبية.	ك	9	8	1.96	0.82	5	متوسطة
	%	34.6	30.8				
المؤهل العلمي يكون سبب في الترشيح لدورات تدريبية.	ك	10	10	2.00	0.89	4	متوسطة
	%	38.5	38.5				
يتم اختيار العاملين من خلال التقارير السنوية.	ك	12	4	1.69	0.74	8	متوسطة
	%	46.2	15.4				
هل الدورات التدريبية تعلم علوم جديدة.	ك	1	7	2.23	0.51	1	متوسطة
	%	3.8	26.9				
هل الدورات التدريبية لرفع الكفاءة والفاعلية.	ك	7	13	2.23	0.86	1	متوسطة
	%	26.9	50				
الدورات التدريبية تكون داخل مكان العمل.	ك	3	3	2.00	0.49	4	متوسطة
	%	11.5	11.5				
الدورات التدريبية تكون خارج مكان العمل.	ك	1	6	2.19	0.49	2	متوسطة
	%	3.8	23.1				

متوسطة	3	0.82	2.04	9	9	8	ك	يتم التقييم الموظفين خلال الدورات التدريبية.
				34.6	34.6	30.8	%	
متوسطة	1	0.59	2.23	8	16	2	ك	يتم الاختيار بعد الانتهاء من الدورات التدريبية.
				30.8	61.5	7.7	%	
متوسطة	-	0.43	2.02	-	-	-	-	العام

من خلال النتائج بالجدول السابق نجد درجة الموافقة للعبارات لهذا المحور كلها متوسطة، ونجد أن أكثرها موافقة هي العبارة (هل الدورات التدريبية تعلم علوم جديدة - هل الدورات التدريبية لرفع الكفاءة والفاعلية - يتم الاختيار بعد الانتهاء من الدورات التدريبية) بوسط يساوي 2.23 أي بدرجة متوسطة، ونجد أن أقلها موافقة هي العبارة (يتم اختيار العاملين من خلال التقارير السنوية) بوسط يساوي 1.69 أي بدرجة متوسطة. وبصفة عامة نجد لدراسة الاتجاه العام لهذا المحور واختبار الفرضية الخاصة به تم اجراء اختبار ت لعينة واحدة وكانت النتائج كما بالجدول رقم (6).

الجدول رقم (6) يبين نتائج اختبار ت للمحور الأول

مستوى الدلالة P-value	Std. Deviation الانحراف المعياري	Mean الوسط	N العدد
0.775	.43146	2.0245	26

من خلال النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة مستوى الدلالة أكبر من 0.05 مما يدل أن الاتجاه العام لهذا المحور بأن درجة الموافقة متوسطة وبذلك يمكن القول أن (هناك تدريب للعاملين يحقق التنمية المستدامة ولكن ليس بالشكل المطلوب).

المحور الثاني (أداء الموارد البشرية):

كانت النتائج كما بالجدول رقم (7).

جدول رقم (7) يبين نتائج التحليل الإحصائي للمحور الثاني

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	الوسط	نعم	غالباً	لا	ك	العبارة
مرتفعة	1	0.57	2.62	17	8	1	هل أنت ملتزم بالتدريب
				65.4	30.8	3.8	
متوسطة	4	0.61	2.15	7	16	3	هل تطبق العلوم المستفادة من الدورة التدريبية.
				26.9	61.5	11.5	
مرتفعة	2	0.65	2.54	16	8	2	للكفاءة دور في اختيار المتدربين.
				61.5	30.8	7.7	
مرتفعة	3	0.58	2.42	12	13	1	لدي التدريب الكافي للقيام بمهام عملي.
				46.2	50	3.8	
متوسطة	5	0.78	1.73	5	9	12	ساهم التدريب في تقليل الشكاوى.
				19.2	34.6	46.2	

متوسطة	4	0.83	2.15	11	8	7	ك	التدريب زاد من مهارتي في العمل.
				42.3	30.8	26.9	%	
مرتفعة	3	0.76	2.42	15	7	4	ك	أتقيد بقواعد وإجراءات العمل.
				57.7	26.9	15.4	%	
منخفضة	6	0.76	1.54	4	6	16	ك	أساهم في اتخاذ القرارات الإدارية
				15.4	23.1	61.5	%	
متوسطة	-	0.31	2.20	-	-	-	-	العام

من خلال النتائج بالجدول السابق نجد درجة الموافقة للعبارة لهذا المحور كانت متباينة، ونجد أن أكثرها موافقة هي العبارة (هل أنت ملتزم بالتدريب) بوسط يساوي 2.62 أي بدرجة مرتفعة، ونجد أن أقلها موافقة هي العبارة (أساهم في اتخاذ القرارات الإدارية) بوسط يساوي 1.54 أي بدرجة منخفضة. وبصفة عامة نجد لدراسة الاتجاه العام لهذا المحور واختبار الفرضية الخاصة به تم إجراء اختبارات لعينة واحدة وكانت النتائج كما بالجدول رقم (8) يبين نتائج اختبارات للمحور الثاني.

الجدول رقم (8) يبين نتائج اختبارات للمحور الثاني

العدد N	Mean الوسط	Std. Deviation الانحراف المعياري	مستوى الدلالة P-value
26	2.1971	.31459	0.004

من خلال النتائج بالجدول السابق نجد أن قيمة مستوى الدلالة أقل من 0.05 وبالنظر لقيمة الوسط الحسابي نجده أكبر من 2 مما يدل أن الاتجاه العام لهذا المحور بأن درجة الموافقة تميل نحو المرتفعة وبذلك يمكن القول أنه (يساهم التدريب في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية).

النتائج:

- 1- هناك تدريب للعاملين يحقق التنمية المستدامة ولكن ليس بالشكل المطلوب.
- 2- يساهم التدريب في تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية.
- 3- تقوم الادارة بتعيين الموارد البشرية من الجنسين بما يتوافق مع مبادي التنمية المستدامة.
- 4- تأخذ الادارة العليا متغير المستوى التعليمي بما يتوافق مع التنمية المستدامة.
- 5- هناك علاقة بين تدريب الموارد البشرية والتنمية المستدامة.

التوصيات:

- 1- بعمل الادارة على زيادة التدريب التخصصي لكل الموظفين بما يحقق التنمية المستدامة.
- 2- زيادة الاهتمام بالدوافع المادية والحوافز.
- 3- رفع مستوى التدريب بما يحقق اهداف الادارة والعمل على التواصل مع الجهات الدولية ذات الاختصاص لزيادة التدريب والتطوير.
- 4- اعادة سياسات الاستقطاب للموارد البشرية المميزة.

المراجع والمصادر:

- 1- إيمان صالح، دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة لخضر بالوادي، الجزائر، 2017.
- 2- مندور، تادرس، عمار، صالح، تنمية الموارد البشرية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة، مجلة العلوم البيئية، جامعة عين شمس، مصر المجلد السابع والثلاثين، الجزء الثاني، 2017.
- 3- صلاح الاشقر، خالد بن جمعة، اثر تنمية الموارد البشرية على جودة الخدمات الصحية، المؤتمر العلمي الدولي الرابع لكلية الاقتصاد والتجارة، 2020م.
- 4- ثلاثية نوة دور ادارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير كلية الحقوق والعلوم السياسية، جامعة عبد الحميد مستغانم، 2020م.
- 5- ريجان الشريف. تكوين الموارد البشرية في ظل التنمية المستدامة وتحقيق التشغيل الكامل. كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير جامعة باجي مختار عنابة (2018)م.
- 6- محمود البوم. استراتيجية الموارد البشرية واثرها في تحقيق التنمية المستدامة. مجلة الدراسات الاقتصادية – كلية الاقتصاد – جامعة سرت – المجلد السادس – العدد الثاني. (2023)م.
- 7- عبد الرزاق علي محمد فضل. دور التدريب الاستراتيجي في تنمية رأس المال البشري كأساس لتحقيق أهداف التنمية المستدامة. المؤتمر الهندسي الثالث لنقابة المهن الهندسية بالزاوية (2022).