

## رأس المال البشري وأثره في تحقيق التنمية المستدامة دراسة في شركة مصافي الشمال/ بيجي

### Human Capital and Its Impact on Achieving Sustainable Development: A Study in the North Refineries Company / Baiji

شريف عبدالله صالح  
شركة مصافي الشمال/ بيجي

مهران محمود خطاب  
جامعة تكريت / كلية الإدارة والاقتصاد

Shareef Abdullah Saleh

North Refineries Company–Byji

Mahram Mahmood Khattab

Tikrit University, College of Administration and  
Economics

<p>تاريخ المقالة الارسال: ٢٠٢٢-٠٨-٠١ المراجعة: ٢٠٢٢-٠٨-٠٨ القبول: ٢٠٢٢-٠٨-٢٧</p>	<p>مختصر البحث هدفت الدراسة الحالية الى قياس تأثير رأس المال البشري من خلال ابعاده (المعرفة، المهارات، الخبرات) في تحقيق التنمية المستدامة من خلال ابعادها (البعد الاجتماعي، البعد الاقتصادي، البعد البيئي)، تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي في الدراسة وتم جمع البيانات من خلال استبيان الكتروني منظم، بلغ حجم عينة الدراسة (365) مفردة تم اختيارها عشوائياً من موظفي شركة مصافي الشمال بيجي. كما تم استخدام الإحصائيات الوصفية لتوضيح علاقة الارتباط والاثار بين المتغيرات. توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج من أهمها تأثير رأس المال البشري على تحقيق التنمية المستدامة في الشركة المبحوثة اذ اشارت النتائج الى مدى الاثر الواضح الذي يلعبه رأس المال البشري في دفع عملية تحقيق التنمية المستدامة وخاصة فيما يتعلق بمهارات وخبرات العاملين، كما توصي الدراسة الحالية على ضرورة ان تعمل الشركة على تطبيق الأساليب الإنتاجية الحديثة التي من شأنها تقليل الهدر في الموارد الطبيعية فضلاً عن استخدام مقاييس دقيقة لقياس مؤشرات تحقيق التنمية المستدام في الشركة المبحوثة بشكل دوري.</p>
<p><b>Article history</b> Received: 01 August 2022 Revised: 08 August 2022 Accepted: 27 August 2022</p>	<p><b>Abstract</b> The current study aimed to measure the impact of human capital through its dimensions (knowledge, skills, experiences) in achieving sustainable development through its dimensions (the social dimension, the economic dimension, the environmental dimension), the descriptive analytical approach was used in the study and the data was collected through a questionnaire. Organized electronic, the study sample size was (365) randomly selected from the employees of the North Baiji Refineries Company. Descriptive statistics were also used to clarify the relationship and the effect between the variables. The study reached a set of results, the most important of which is the impact of human capital on achieving sustainable development in the company under study. The results indicated the extent of the clear impact that human capital</p>
<p><b>Keywords:</b> human capital, sustainable development, North</p>	

<i>Baiji Refineries Company</i>	plays in advancing the process of achieving sustainable development, especially with regard to the skills and experiences of employees. The current study also recommends the necessity of The Company should work on applying modern production methods that would reduce waste in natural resources, as well as using accurate scales to periodically measure indicators of achieving sustainable development in the company under study.
---------------------------------	---

## 1 - المقدمة

نظرًا لأن رأس المال البشري هو موضوع جديد في الموارد البشرية، وقد نما بشكل متزايد في المنظمات. باختصار يلعب رأس المال البشري دورًا مهمًا في تنمية الناس، وتحسين الحياة والدخل، وزيادة المعرفة، والمهارات، وقدرات المنتج، والنمو الاقتصادي، والحد من الفقر والجهل وتحقيق رفاهية الناس وهذه الموضوعات تعد جوهر التنمية المستدامة ومن أهم أهدافها على المدى الطويل. تم اقتراح العديد من النظريات التي سلطت الضوء على طبيعة رأس المال البشري وعلى الرغم من أن الأدبيات تغطي مجموعة واسعة من مثل هذه النظريات فإن هذه المراجعة ستركز على ثلاث مفاهيم رئيسية مرتبطة بطبيعة رأس المال البشري تظهر مرارًا في جميع الأدبيات التي تمت مراجعتها. هذه الموضوعات هي: المعرفة باعتبارها مكون رئيسي لرأس المال البشري والمهارات والخبرات المساندة لها على الرغم من أن الأدبيات تمثل هذه الموضوعات في مجموعة متنوعة من السياقات، إلا أن هذه الورقة ستركز بشكل أساسي على تطبيقها.

واجهت صناعة البترول العديد من التحديات المعقدة منها زيادة الطلب على الطاقة والذي يمثل ضغط على الشركات لزيادة الاستثمار في صناعة النفط بما يتناسب مع الطلب العالمي المتزايد ومن ناحية أخرى في ضوء الأنشطة الأكثر تنافسية في هذه القطاعات يجب أن تقلل هذه الصناعة من التكلفة الإجمالية لإنتاج الموارد الهيدروكربونية مع الالتزام في نفس الوقت لقوانين البيئة والمسؤوليات الاجتماعية.

ان عدم التقدم الحقيقي في مجال التنمية المستدامة في شركة مصافي النفط يجبي وان كان مرتبط بشكل رئيس بالتراكمات التاريخية لا انه لا يكاد ينفصل عن حالة الوضع الراهن لذلك لابد من دراسة الحالات المشابهة والقريبة ومعرفة كيفية تخطت مثل هكذا مشكلات قد يعد الطريق الاسلم والسبيل الامن لحللت المعضلة ودفع عجل التنمية في الشركة الى الامام.

## 2 - المبحث الأول: الإطار المنهجي

**أولاً: - مشكلة الدراسة :** يعد رأس المال البشري اهم ركيزة من ركائز المجتمعات العالمية على اختلاف انماطها واشكالها والعنصر الرئيسي للإنتاج الذي تعتمد عليه غالبية الشركات في بقائها واستمرارية أنشطتها بل هو المؤثر الرئيسي في تحقيق التنمية المستدامة لهذ الشركات، ان تحقيق التنمية المستدامة للشركات لا سيما شركات انتاج وتصفية النفط تعد معضلة تعاني منها غالبية الشركات وبشكل خاص شركات تصفية النفط العراقية، فقلة الموارد وانعدام ثقافة تحقيق هذه التنمية وضعف التوجهات الحقيقية لتحقيق هذا الهدف فضلاً عن عدم وجود مقاييس واضحة ودقيقة لقياس وتقدير مؤشراتنا من هنا يمكن ان نحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي الاتي ( ما هو دور رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة ) كما تنبثق عن هذا التساؤل مجموعة من التساؤلات الفرعية وكما يلي :

ما هي مستويات وخصائص رأس المال البشري في الشركة المبحوثة؟

ما مستوى الاهتمام بأبعاد رأس المال البشري في الشركة المبحوثة ؟

ما هو مستوى الاهتمام بأبعاد التنمية المستدامة في الشركة المبحوثة ؟

هل يلعب رأس المال البشري دور في تحقيق التنمية المستدامة في الشركة المبحوثة ؟

#### ثانياً: -أهمية الدراسة:

الأهمية العلمية: يعد رأس المال البشري والتنمية المستدامة من المواضيع التي حازت الاهتمام الكبير في طروحات والدراسات السابقة ولا زالت تشكل موضوعاً مغرباً للباحثين والأكاديميين. ان ما يميز هذا البحث هي محاولة الربط ومعرفة الاثر الذي يلعبه رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة كما تعد الدراسة الحالية محاولة لإثراء الجوانب النظرية والعلمية وقاعدة معرفية لبقية الباحثين المهتمين بدراسة مثل هذه المواضيع.

الأهمية الميدانية:- أما فيما يتعلق بالأهمية الميدانية فلا شك ان دراسة رأس المال البشري والتنمية المستدامة في مجال الصناعات النفطية في العراق تعد ذات أهمية جلية فمن خلال نتائج هذه الدراسة يمكن تقديم المقترحات والتحسينات التي من شأنها تحسين إدارة رأس المال البشري في الشركة المبحوثة وبما يعزز من جوانب تحقيق التنمية المستدامة في أنشطة وعمليات الشركة .

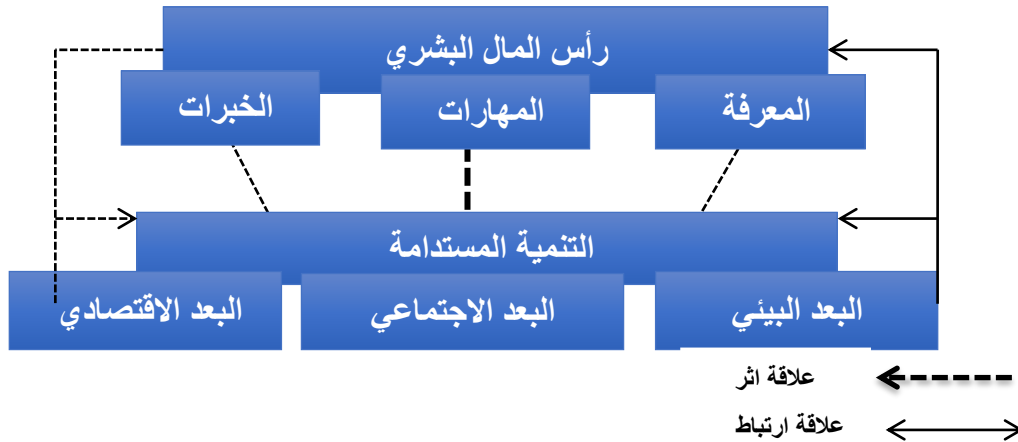
#### ثالثاً: اهداف الدراسة

تحديد مستويات وخصائص رأس المال البشري في الشركة المبحوثة.

التعرف على مدى توفر مقومات التنمية المستدامة في الشركة المبحوثة

التعرف على الدور الذي يلعبه رأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة في الشركة المبحوثة.

#### رابعاً: مخطط الدراسة:



شكل (1) المخطط الفرضي للدراسة

#### خامساً: فرضيات الدراسة:

الفرضية الرئيسية الاولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري من خلال ابعاده (المعرفة، الخبرات، المهارات) في التنمية المستدامة بأبعادها (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) في الشركة المبحوثة.

الفرضية الرئيسية الثانية: توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري من خلال أبعاده (المعرفة، الخبرات، المهارات) في التنمية المستدامة بأبعادها (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) في الشركة المبحوثة.

#### سادساً. حدود الدراسة:

1-الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية للبحث بميدان البحث وهي شركة مصافي الشمال في بيجي.

2- الحدود الزمنية: تمثلت الحدود الزمنية بالفترة التي استغرقها الباحثان في اعداد البحث والتي بدأت بتاريخ 2022/4/15 الى 2022/8/15.

#### سابعاً. ادوات الدراسة:

1- المصادر الثانوية: جرى الاعتماد على ما تيسر من اسهامات الباحثين والمتخصصين بمتغيرات البحث اي هي مصادر البيانات والمعلومات المتاحة والتي تم جمعها لمعالجة الإطار النظري من بيانات المصادر المكتبية ومراجعة الأدبيات والدراسات السابقة والكتب، وقد قامت هذه البيانات بإثراء الجانب النظري للبحث.

2- المصادر الاولية: اعتمد الباحثان بشكل اساسي على الاستبانة وذلك لغرض جمع البيانات الاولية المتعلقة بمتغيرات البحث تمهيدا للقيام بتحليلها احصائياً لغرض اختبار الفرضيات، والتي تكونت من ثلاثة اجزاء، الجزء الاول شمل معلومات تعريفية عن عينة البحث، والجزء الثاني مجموعة من الاسئلة المتعلقة بالمتغير المستقل رأس المال البشري بأبعاده الثلاثة (المعرفة ، الخبرات ، المهارات)، والجزء الثالث على مجموعة من الاسئلة المتعلقة بالمتغير الثاني التابع للتنمية المستدامة بأبعاده الثلاثة (البعد البيئي ، البعد الاجتماعي ، البعد الاقتصادي) وتم الاعتماد على مقاييس جاهزة ومحكمة لقياس ابعاد ( راس المال البشري والتنمية المستدامة ) كما في الجدول التالي .:

جدول (1) المقاييس المعتمدة للدراسة

المتغير	الابعاد	الفقرات	المقياس المعتمد
راس المال البشري	المعرفة	5	فخري ، 2021
	المهارات	5	
	الخبرات	5	
التنمية المستدامة	البعد الاجتماعي	5	الطويل ، 2018
	البعد الاقتصادي	5	
	البعد البيئي	5	
مجموع الفقرات		60	

### 3 - الإطار النظري: المبحث الثاني: رأس المال البشري

أولاً: مفهوم رأس المال البشري : تعود جذور مصطلح رأس المال البشري إلى أوائل الستينيات عندما اقترح شولتز (1961) أن الموارد البشرية تتكون من "معرفة ومهارات وقدرات الأشخاص العاملين في مؤسسة" وعلى الرغم من الأيجاز الواضح حول مفهوم رأس المال البشري فإن تعريف شولتز الاول لرأس المال البشري محدود إلى حد ما من حيث أنه لا يأخذ في الاعتبار مفهوم "القيمة" وأهمية "الاستثمار" في رأس المال البشري وفي عام 1981 جدد شولتز هذا التعريف وعرف رأس المال البشري على أنه " كل القدرات البشرية الفطرية والمكتسبة التي تعتبر قيمة ويمكن زيادتها عن طريق الاستثمار المناسب (Cochrane,2006:319) في ضوء ذلك يشار إلى رأس المال البشري على أنه "المعارف والمهارات والكفاءات والسمات المجسدة في الأفراد والتي تسهل خلق الرفاهية الشخصية والاجتماعية والاقتصادية ، كما يتضمن مفهوم رأس المال البشري العمليات التي تتعلق بالتدريب والتعليم والمبادرات المهنية الأخرى من أجل زيادة مستويات المعرفة والمهارات والقدرات والقيم والأصول الاجتماعية للموظف والتي ستؤدي إلى رضا الموظف ورفع مستوى ادائه وفي النهاية تحسين أداء الشركة (Marimuthu,et al ,2014: 266) وفي ذات السياق أشار (الزبيدي والمشهداني، 2016:273) ان راس المال البشري يمثل القدرات والمهارات والخبرات والمعارف التي يمتلكها افراد

المنظمة والتي تعد ثروة حقيقية ومورداً مهماً من مواردها اذ تعمل على استثمارها بالشكل الامثل من اجل تحقيق مستويات أداء متميزة . ومن منظور اخر يرى ( Khan and Quaddus,2018:230) ان رأس المال البشري يمثل مجموعة الافراد والعاملين المدربين من ذوي الخبرة والمعرفة والمهارات الاحترافية التي يتم الحصول عليها عن طريق التعليم المستمر التي يمكن استخدامها لإنتاج سلع وخدمات ذات جودة عالية تسهم في اشباع حاجات المجتمع . . يشير رأس المال البشري ببساطة إلى "العمليات التي تتعلق بالتدريب والتعليم والمبادرات المهنية الأخرى من أجل زيادة مستويات المعرفة والمهارات والقدرات والقيم والأصول الاجتماعية للموظف والتي سيؤدي إلى الرضا الوظيفي للموظف وأدائه ( Alike and Stan,2014:56) ) في حين أشار ( فخري ، 2021 : 141) و(Fernando et al ,2019: 38) ان رأس المال البشرى يمثل الأنشطة التي تهدف الى تحسين قدرات الافراد من خلال التركيز على مستويات الخبرة والمهارات التي يمتلكها الافراد بما يعكس على جودة المنتجات التي تقدمها الشركات وبما يحقق رضا عملائها .

**ثانياً: أهمية راس المال البشري:** ان رأس المال البشري يعد اهم أصول وموارد المنظمات والاساس في تنميتها وتطورها من خلال ما يتضمنه من مهارات وخبرات تعد النواة الحقيقية لتحقيق الميزة التنافسية المستدامة فالقدرة على الابتكار والابداع وتجاوز المنافسين يقع ضمن إمكانات وقدرات العنصر البشري حصراً كما اكدت النظرية القائمة على الموارد أنه إذا كانت المنظمات متطابقة في أصولها من حيث آلات ومعدات والتقنيات المختلفة فسر تقدم البعض على البعض الآخر يرجع إلى الاختلاف بين الأصول راس المال البشري (السعدي واخرون ، 2013 : 9) إن النظرة القائمة على الموارد تفترض أن الموارد والقدرات التنظيمية النادرة والقيمة وغير القابلة للاستبدال والقابلة للتقليد بشكل غير كامل تشكل أساس الميزة التنافسية المستمرة للشركة من بين أنواع مختلفة من الموارد ( Souleh,2013:311) . ان اكثر ما يهم هو تحديد أهمية راس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة وفي هذا الصدد وضح (Pasban and Nojedeh,2016:252) أن رأس المال البشري يعد مورد ذو قيمة داخل المنظمة وعامل مهم في تحقيق التنمية على المستوى الاجتماعي والبيئي فعلى المستوى الاجتماعي يسهم رأس المال البشري في تحقيق الرفاهية من خلال نوعية الخدمات والمنتجات المقدمة التي تشبع حاجات ورغبات الافراد وتسهم في تحقيق الراحة والرضا لأفراده اما من الناحية البيئية فان رأس المال البشري يلعب دور محوري في هذا الجانب من خلال القدرة على إدارة العمليات الإنتاجية وتقليل الهدر في الموارد مع الاستخدام الأمثل للمدخلات وتقليل التلوث ومعالجة الفضلات وإعادة تدويرها. كما أشار (خليدة، 2018:19) انه لا يمكن لإدارة المنظمات ان تترجم اعمالها وانشطتها واستثماراتها الى سلع وخدمات مميزة تحقق لها مبالغ وفوائد مالية واقتصادية ترضي عملاء وأطراف المنظمة من دون تظافر جهود وخبرات رأس المال البشري في انتاج منتجات ذات جودة عالية معتمداً على ما يملكه من معارف وخبرات ومهارات فريدة ، كما تتجلى أهمية راس المال البشري في دعم أنشطة التنمية المستدامة و بشكل واضح في قدرة إدارة الشركات القائمة على المعرفة من خلال إدارتها واستخدامها الموارد الطبيعية وإدارة الانبعاثات والنفايات وكذلك علاقتها وتواصلها مع مجتمعها الخارجي وبذلك يمكنها المساعدة في تحقيق مستوى أعلى من الإدارة المستدامة التي تؤدي إلى انخفاض التكاليف التشغيلية ، ومزايا تنافسية أقوى ، وتحسين العلاقات العامة ، وإدارة أفضل للمخاطر ، وتشديد الامتثال. اللوائح البيئية. أولاً ، يعتبر رأس المال البشري أمراً حيويًا لخلق فرص ريادة الأعمال رأس المال البشري أيضًا في استغلال الفرص من خلال الحصول على المساعدة المالية وإطلاق المشاريع .

ثالثاً ، يساعد رأس المال البشري في تراكم المعرفة الجديدة وخلق مزايا للشركات الجديدة (Marvel,et al,2014:3)

رابعاً: - ابعاد راس المال البشري: ان رأس المال البشري هو ظاهرة معقدة ومتعددة الأوجه ذات أبعاد غير ملموسة وعديدة يصعب ملاحظتها وقياسها بدقة من خلال متغير واحد أو مجموعة من العناصر فهناك مجموعة من الباحثين اعتبر رأس المال البشري يتكون من ثلاث ابعاد رئيسية والبعض اعتبر ان رأس المال البشري يتكون من عدة ابعاد وفيما يلي جدول يوضح الابعاد المعتمدة لبعض الباحثين وقد تم دراجهم حسب التسلسل الزمني:

جدول (2) ابعاد رأس المال البشري

الباحث	المعرفة	الخبرات	المهارات	القدرات	التدريب	الابتكار
Baron,2011	✓	✓	✓			
العبادي، 2014	✓		✓	✓		
الزبيدي والمشهداني، 2016	✓	✓	✓		✓	
Khan and Quaddus ,2018	✓		✓			✓
خليدة ، 2019	✓	✓	✓			✓
Alnoor,2020		✓	✓	✓	✓	
AlQershi,et al ,2020	✓	✓	✓	✓		✓
فخري ,2021	✓	✓	✓			✓
المسعودي ، 2016	✓	✓	✓	✓		

1 . المعرفة: تعد المعرفة مكون رئيسي لرأس المال البشري ويمكن تعريفها على انها المعلومات التي يتم نقلها عادةً في الإجراءات والعمليات والوثائق الرسمية المكتوبة والمؤسسات التعليمية وتستخدم لحل المشكلات المعقدة واتخاذ قرارات لتنظيم المشاريع من خلال التفاعل بين المعرفة الضمنية والصريحة (Davidsson,et al,2003:7). كما تعرف المعرفة مجموعة من الخبرات والمعارف والقيم والمعلومات الموجودة لدى العاملين والتي تستخدم لتطوير منتج او خدمة معينة ( المسعودي واخرون ، 2019: 11) كما تتميز أنواع المعرفة بناءً على مدى إمكانية نقلها فالمعرفة الضمنية هي مخزون الخبرة والمعرفة داخل المنظمة و الموجودة بشكل أساسي في أدمغة الموظفين والتي لا يمكن التعبير عنها أو تحديدها بسهولة ولكنها قد تكون مع ذلك ضرورية لعملها الفعال (Grant,2013: 33) تكمن أهمية المعرفة للشركات الباحثة عن التنمية المستدامة في تعزيز قدرات الشركات لإنتاج منتجات صديقة للبيئة من خلال القدرة على الابتكار وتقديم منتجات فريدة تضمن تحقيق ميزة تنافسية وفي الواقع فان المعرفة القابلة للتطبيق تزيد من قدرة الشركات التنافسية بنسبة 70-80% في ظروف الأعمال العالمية (Jelenic,2011:34) كما ان أهمية معرفة لرأس المال البشري تتجلى في تكوين الإبداع والتميز التنافسي إذ ظهرت هناك حاجة فعلية حول معرفة كيف تدير الشركات التنافسية قاعدة معارفها كون ان التنافس في اقتصاد اليوم يمل الى التنافس على أساس قاعدة المعارف المميزة التي تديرها الشركات والتي يمنحها ميزة تنافسية مستدامة (العبادي، 2014: 75) ولغرض تحقيق التنمية المستدامة لا بد للشركات من العمل على اكتساب معارف فريدة لا توجد عادة ضمن ذخيرتهم الحالية وربط المعرفة بمجموعة من الاهتمامات البيئية والاجتماعية (Paquette and Wiseman,2014:10).

2. .الخبرات: هي مجموعة من المعارف المكتسبة من التجارب العلمية والعملية والتي تزيد من تميز محزون رأس المال البشري اذا تؤثر الخبرات على كثير أداء وعمل الافراد داخل الشركات ويكاد يكون الفرق والاختلاف واضح في الأداء بين الافراد من ذوي الخبرات العالية عن أداء الافراد من ذوي الخبرات المتوسطة والمنخفضة ( فخري ، 2021: 142) . أن خبرة الشركة مرتبطة بشكل إيجابي بنمو الشركة وبقائها لان سنوات خبرة مالك وعاملي الشركة مرتبطة بشكل إيجابي بتحقيق أرباح الشركة كما تم الاعتراف بأن أفضل النتائج تحققها تلك الشركات التي لديها خبرات عمل مميزة سابقة (Khan and Quaddus,2018:243) تعد الخبرات اثنان مورد من موارد راس المال البشري من خلال ما تتضمنه الخبرات من ابعاد على سبيل المثال (التدريب والتعليم ) فالخبرات لها تأثير موازٍ على أداء الشركة فيمكن أن تعزز الخبرات من أداء الشركات من خلال (الابتكار او تطوير منتجات جديدة .) أشار (Mohiuddin,et al,2022:14) ان خبرات الشركة المبنية على خبرات العاملين يمكن ان تدعم عمليات تحقيق التنمية المستدامة من خلال تحديد اتجاه التغييرات البيئية وتعزيز الوظائف الربحية للمنظمة وتوفير حلولاً تعمل على تحسين حياة الناس وتلبية الاحتياجات الأساسية بأقل تأثير بيئي وأعلى أداء اجتماعي للحاضر والمستقبل . اذا كانت المعرفة هي المفتاح الحقيقي لتحقيق التنمية المستدامة فان ضعف الخبرات وقلتها يعد معضلة حقيقية امام الشركات في تحقيق التنمية المستدامة كون ان الخبرات تضمن الإدارة الناجحة لقاعدة ومخزون معارف الشركات و أن مجموعة واسعة من خبرات العاملين (مثل خبراء الاعمال ومدير المشروع ومالك المشروع) لها تأثير إيجابي على التنمية المستدامة اذ تعد الخبرات نتاج حقيقي لتجارب سابقة لذلك فان التنمية المستدامة لا تعتمد فقط على العلم (المعرفة) والتكنولوجيا ، ولكن أيضاً على التفاعل بين المعرفة والعمل الذي يعد النواه الحقيقية للخبرات ، كما اثبتت الدراسات والتجارب أن المعرفة تؤدي إلى الاستدامة عندما يتم تطبيقها عملياً من خلال التجارب (Khodakarami,et al ,2018:449).

3. .المهارات: تعرف المهارات على انها القابلية او الكفاءة في انجاز الاعمال او المهمة المحددة، كما تعرف بانها القابليات او السلوك المطلوب بشكل حاسم للعمل في الموقع المحدد ( فهمي وعبود ، 2019: 16) كما تعرف المهارة عادةً على أنها "القدرة المكتسبة لتحقيق نتائج محددة مسبقاً بأقصى قدر من اليقين غالباً بأقل قدر من الوقت أو الطاقة أو كليهما (Zhang,2019:5) عرفت المهارات بانها الخبرة اللازمة لإتمام عمل او وظيفة معينة تشكل تتكامل فيها عناصر التعليم والخبرات الوظيفية مع التقنية المستخدمة في العمل وهناك اربع أنواع من المهارات ( مهارة إدارة الوقت ، مهارة اتخاذ القرار، مهارات اجتماعية ، مهارات حل المشكلات ، ) اذ تعد المهارات بانها القدرة الإنتاجية للفرد التي تملكها المنظمة وتشكل جزء من راس مالها البشري (فخري ، 2021: 142) ان أفضل شركات التصنيع تتمتع بمهارات أكثر من الشركة ذات الأداء الأقل وأن المستوى الأعلى من المهارة له المزيد من التأثيرات في الابتكار وطرق الإنتاج الأكثر كفاءة وفي النهاية تقديم منتجات تلبي حاجة ورفاهية المجتمع (Alnoor,2020:153). أشار (McGrath,et al,2016:67) الى ان هناك طريقتان رئيسيتان يمكن من خلال لها للمهارات من تحقيق التنمية المستدامة الأولى من خلال التدريب على ممارسات الاعمال التي تزيد من وعي العاملين بتأثير أعمالهم وممارساتهم على البيئة والمجتمع، والثاني من خلال العمل على تنمية المهارات أي من خلال تنمية مهارات العمل على تقنيات الإنتاج المستدامة لان قطاع المهارات هو مفتاح دعم ممارسات الإنتاج المستدامة على سبيل المثال يجب على المناهج والبرامج التدريب في الشركات ان تعزز الممارسات

المستدامة وتقنيات الإنتاج لتقليل التأثير على البيئة وعلى نطاق أوسع تعتمد التنمية المستدامة على قدرة الناس على العمل والخروج من دائرة الفقر لتحقيق هذا الهدف يعد التوظيف أمراً أساسياً كما يحتاج الناس إلى التمتع بمهارات حقيقية حول الاستخدام المستدام للحصول على عمل وفرص لتحسين فهمهم وقدرتهم على استخدام ممارسات الإنتاج المستدامة.

### المبحث الثاني: مفهوم التنمية المستدامة:

أولاً: مفهوم التنمية المستدامة: أصبح مفهوم التنمية المستدامة هو المسيطر على النقاش حول التنمية الاقتصادية وترجع أصولها إلى لجنة البيئة والتنمية التي شكلتها الأمم المتحدة في عام 1983 لتحقيق في القضايا البيئية المتعلقة بالتنمية الاقتصادية. في عام 1987، نشرت اللجنة تقرير مستقبلنا المشترك (المعروف أيضاً باسم تقرير برونتلاند). على حد تعبير اللجنة: التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتهم الخاصة وبالتالي، فإن الاهتمامات البيئية مهمة، ولكن الحاجة الأساسية هي واحدة من الرفاهية، وينظر إليها في سياق العدالة بين الأجيال. يجب أن نهتم بالبيئة ليس بسبب قيمتها الجوهرية، ولكن من أجل الحفاظ على الموارد لأطفالنا. منذ ذلك الوقت، حدث تطوران رئيسيان في مفهوم الاستدامة: الأول، تفسيره من حيث الأبعاد الثلاثة، والتي يجب أن تكون متناغمة: الاجتماعية والاقتصادية والبيئية. ثانيًا، التمييز بين الاستدامة "القوية" و "الضعيفة" يُعترف بهذا التقرير الآن باعتباره منشورًا بارزًا في تطوير الوعي البيئي وخاصة الحاجة إلى دمج الاهتمامات البيئية في جميع جوانب التنمية الناجحة يعرف التقرير التنمية المستدامة على أنها تنمية تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها الخاصة (Kuhlman and John, 2010:3438) هناك عنصران أساسيان لمفهوم التنمية المستدامة وهما التنمية والاستدامة يمكن أن تكون التنمية والاستدامة في حالة تجاور إذ يمكن أن يكون لكليهما آثار عكسية محتملة بينما يؤكد الاقتصاديون الكلاسيكيون الجدد أنه لا يوجد تناقض بين الاستدامة والتنمية (Tomislav, 2018:68) وفي ضوء ذلك تم تحديد معياران رئيسيان للتنمية المستدامة هما ضعف الاستدامة (WS) والاستدامة القوية (SS). يشير مصطلح "الاستدامة الضعيفة" إلى عدم تناقص إجمالي رأس المال بأشكاله (المادي والطبيعي والاجتماعي). بحيث يتم استبدال النقص من الموارد الطبيعية برأس المال من صنع الإنسان و / أو رأس المال البشري لضمان التنمية المستدامة. أما الاستدامة القوية من ناحية أخرى تعني مستوى الانتفاع ببعض أشكال رأس المال (المادية والبشرية والاجتماعية والطبيعية) مع الحفاظ عليها من الناحية المادية من أجل ان تنتفع بها الأجيال القادمة (Ekperiware, et al, 2017:4) كما تعني الاستدامة القوية أنه يجب الحفاظ على كل مكون من مكونات البيئة وكل نوع لفترة غير محددة وأنه من غير المقبول أخلاقياً وغير سليم اقتصادياً للأجيال القادمة أن يتم تعويضها عن فقدان رأس المال الطبيعي من خلال استهلاك الخدمات من الأشكال الأخرى من رأس المال (Krstic, et al, 2018:201).

### ثانياً: أهداف التنمية المستدامة

بصورة عامة فإن أهداف التنمية المستدامة عادة ما تكون متشابهة نتيجة المبادئ الأساسية التي قامت عليها التنمية المستدامة والتي تتضمن تحقيق أهدافها (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) بغض النظر عن الاختلافات التي يطرحها الباحثون المعتمدة على



وجهات نظرهم اتجاه اهداف التنمية المستدامة لذلك يمكن ان نلخص اهداف التنمية المستدامة بما يلي: (إيمان، 2017: 29) (محمد واخرون، 2015: 342)

تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان: التركيز على العلاقات بين أنشطة السكان والبيئة والتعامل معها من خلال تدابير الحفاظ جودة البيئة والإصلاح والعمل على جعل العلاقة في بين المجتمع والبيئة علاقة تكامل وانسجام. تعزيز وعي السكان بالمشكلات البيئية القائمة: وكذلك تنمية حس المسؤولية لديهم تجاهها وحثهم على المشاركة الفعالة في إيجاد الحلول المناسبة لها من خلال مشاركتهم في إعداد وتنفيذ ومتابعة وعرض الحلول المستدامة. تحقيق الاستغلال والاستخدام الرشيد للموارد: تتعامل التنمية المستدامة مع الموارد الطبيعية باعتبارها موارد محدودة وبالتالي فهي تحاول جاهدة الحد من نضوبها أو تدميرها وتعمل على ترشيد استخدامها وتسعى إلى إعادة تدوير المخلفات الناتجة عن هذا الاستغلال.

كما أشار (الشامي ونوري، 2019: 249) الى ان الاستدامة الاقتصادية تهدف إلى زيادة الكفاءة الاقتصادية والنمو وفرص العمل في القطاع الرسمي، بينما تهدف الاستدامة الاجتماعية إلى دعم المشاريع الصغيرة. وخلق فرص عمل للغالبية الفقيرة في القطاع غير الرسمي، أما بالنسبة للاستدامة البيئية فهي تهدف إلى ضمان الاستخدام للموارد الطبيعية اللازمة للنمو الاقتصادي في القطاعين العام والخاص. فإن الهدف من أهداف التنمية المستدامة هو استيعاب الأوضاع المناسبة وتهيئة الظروف المحددة التي تعزز تنمية النمو الاقتصادي المستدام، والتخصيص الفعال للموارد، والازدهار الجماعي، وبيئات العمل اللائق. من منظور الأعمال التجارية، فإن الهدف النهائي لأهداف التنمية المستدامة هو إنشاء اقتصادات "مستدامة ومبتكرة وموجهة للأشخاص" تعمل على تحسين فرص العمل، ولا سيما لجيل الشباب والنساء (Chams and Josep, 2019: 110)

### ثانياً: معوقات تحقيق التنمية المستدامة:

لقد تنبه الدول والمنظمات في وقت متأخر الى مشكلة ندرة الموارد الطبيعية والاقتصادية على المستوى العالمي، وأن استمرار الاستخدام غير العقلاني لهذه الموارد قد يعرضها للاستنزاف وبالتالي عدم القدرة على تلبية احتياجات الأجيال القادمة لذلك كان من الضروري التعامل مع الموارد الطبيعية والاقتصادية بكفاءة عالية، وتحقيق العدالة الاجتماعية بين الناس، من خلال ضمان تكافؤ الفرص في مجالات التعليم والصحة والرفاهية، يدعي العديد من المديرين أن تكاليف التنمية المستدامة في انشطتهم وهذه الحجة هي انعكاس لسباق عليها لذلك يحاول العديد من أصحاب الشركات عدم اعتماد التنمية المستدامة في انشطتهم وهذه الحجة هي انعكاس لسباق مؤسسي قديم يقع فيه المديرون ( Bansal, 2002: 123 ) ، وبالرغم من الجهود العالمية فإنها زالت قاصرة ومحدودة في تحقيق الاستدامة وقد يعود ذلك لمحدودية الموارد اللازمة ونقص الجهود الداعمة فضلاً عن عدم موائمة تقنيات تحقيق الاستدامة مع الظروف الاقتصادية والاجتماعية للبلدان وذلك لان تطبيق مثل هذه المعايير قد يكلف البلدان تكاليف إضافية قد تجدها بعض الدول والشركات غير ضرورية (الحسن، 2011، 9) ومن الجدير بالذكر فان معوقات تحقيق التنمية المستدامة في المجال الشركات النفطية قد يكون اكثر حساسية فتعقيد عملية الحفر والإنتاج زيادة الطلب على النفط والغاز في معظم المناطق مع تقادم الهدر نتيجة لعمليات التخريب في بعض مناطق النزعات يمثل تحدي حقيقي يعوق تحقيق التنمية المستدامة ، كما ان الازمات الاقتصادية قد الفت بضللها على شركات النفط وحدت من خططها في تحقيق التنمية المستدامة فقلبت الأنظمة المالية، وارتفاع تكاليف البحث والتطوير والابتكار وتقلبات الأسعار تعد تحديات حقيقية قد أصابت الشركات الكبرى المنتجة للنفط والغاز بالعجز

في تنفيذ سياسات التنمية المستدامة. (Mojarad,et al,2018:629). ولغرض مواجهة مثل هذه التحديات لابد من ان تتضافر الجهود ووضع الخطط الكفيلة بتحقيق التنمية المستدامة من خلال اعتماد أنظمة للحسابات القومية التي تقيس المؤشرات المادية للنظام البيئي وهو أمر ممكن من خلال إنشاء نظام حسابات متكامل للبيئة والاقتصاد وهو النظام الذي تم تطويره في عام 2003 من قبل الأمم المتحدة ويتألف من أربع فئات حسابية ( حسابات للتلوث والطاقة والمواد التي توفر معلومات في الوحدات المادية على مستوى الصناعة حول استخدام الطاقة والمواد وعن الفقد والتلوث، وحسابات حماية البيئة وإدارة المصروفات التي تحدد النفقات التي تتحملها الصناعة أو الحكومة أو مكتب حماية البيئة أو إدارة الموارد الطبيعية. وحسابات الأصول للموارد الطبيعية سواء في المؤسسات النقدية أو في الوحدات المادية (الغابات والمياه والأراضي والنظم الإيكولوجية (46: 2009, Dumitrana, et al) ابعاد التنمية المستدامة:

### ١- البعد الاجتماعي:

يتضمن هذا البعد تحسين جودة حياة الناس والحفاظ عليها دون الإضرار بالبيئة والإفراط في استغلال الموارد الموجودة فيها. وهذا يشمل ضمان الحقوق السياسية والاقتصادية للمواطنين، وحقوق المجتمعات التي توجد فيها الموارد، وهياكل إدارة الشركات المناسبة والوعي اجتماعيًا، وحقوق العمل، وثقافة المجتمع، والتنمية البشرية المستدامة (504: 2018, Yusuf, et al) تم الاعتراف بالبعد الاجتماعي على أنه "الركيزة" الأكثر تحديًا للتنمية المستدامة، لا سيما عندما يتعلق الأمر بأسسه التحليلية والعملية والنظرية. يعتبر مفهوم العدالة الاجتماعية في صميم أهداف التنمية المستدامة. تتعلق العدالة الاجتماعية بإنشاء مجتمع يقوم على مبادئ المساواة والتضامن وحقوق الإنسان مثل تكافؤ الفرص وفرص الحياة وأنماط الحياة. يتم تضمين الاحتياجات التالية التي تعتبر مهمة لكل فرد في مفهوم الاحتياجات الأساسية لأفراد المجتمع وهي (الحماية، المشاركة الحرة) Sharma and (57: 2021, Singh). يركز البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة على أن الإنسان هو جوهر التنمية وهدفها النهائي من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية ومكافحة الفقر وتقديم الخدمات الاجتماعية لجميع المحتاجين بالإضافة إلى ذلك. حق الشعوب في المشاركة في صنع القرار بكل شفافية (محمد، واخرون، 2015: 33). البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة ينطوي على استغلال الطاقة المتاحة لهم إلى أقصى حد ممكن لتحقيق الحرية والازدهار من خلال تسهيل دخولهم إلى سوق العمل ووصولهم إلى وظائف كاملة تتناسب مع قدراتهم. البعد الاجتماعي هو البعد الإنساني بالمعنى الضيق مما يجعل النمو وسيلة للتماسك الاجتماعي وعملية التنمية في الاختيار البشري والتي من المفترض أن تشمل إمكانية المساواة بين الأجيال المتعاقبة بقدر ما هي بين الدول المختلفة. (سيد أحمد، 2020: 72) يهتم البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة بما بالمتطلبات الأساسية التي يضمن حياة اجتماعية متوازنة لجميع افراد المجتمع كما يهتم بتنمية قدرات أفراد المجتمع من خلال الاهتمام بالصحة والتعليم والحد من الفقر وعدالة التوزيع وتوسعة نطاق الحريات السياسية والمشاركة الفعالة مما يجعل الأفراد مستعدين للبقاء والتضحية والعمل الجماعي لشا يزيد من عقلانية استغلالهم للموارد وتحسين نوعية حياتهم (مسعودي واخرون، 2020: 58).

### ٢- البعد الاقتصادي:

يشير هذا البعد إلى استخدام الموارد بطريقة فعالة من أجل إحداث آثار إيجابية طويلة الأجل مع تقليل الآثار السلبية لاستغلال الموارد. من خلال منظور المنظمات، فإن هذا يعني استخدام الموارد بطريقة تضمن وجود الأعمال التجارية وربحيتها على المدى

الطويل (Yusuf, et al, 2018:504) . يمثل جوهر البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة في تحقيق نمو مستدام في الدخل القومي من الناحيتين الكمية والنوعية فمن الضروري ألا يكون النمو على حساب البيئة حيث يجب أن يقترن بخلق المزيد من فرص العمل مع عدم تركيز الثروة المسببة لافتقار فئات أخرى من شرائح المجتمع وان هذا البعد يستند على المبدأ الذي يتطلب تعظيم رفاهية المجتمع وايضاً القضاء على الفقر أو الحد منه عن طريق الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية والعمل على تقليل وترشيد استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية ( عقون ، 2018 : 2) ، كما تطلب النظرة الأوسع والأكثر أهمية للاستدامة أيضاً هي العمل الجاد على استخدام الموارد ونشرها بشكل فعال بمرور الوقت اذ يتم تنفيذ الإنتاج بأقل التكاليف وتوجيه الموارد إلى المجالات التي تساهم بشكل أكبر في الفوائد. يمكن تفسير الاستدامة الاقتصادية على أنها تخصيص الموارد بمرور الوقت (المدخلات والاستثمارات) بطريقة تضمن أعلى مستوى من الرفاهية للأجيال الحالية والمستقبلية. (Krstic,et al,2018:201)، كما يتضمن البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة زيادة الدخل القومي الحقيقي للدولة خلال فترة زمنية ممتدة بحيث يتجاوز معدل التنمية معدل الزيادة السكانية من أجل تحقيق زيادات متتالية ومستمرة في متوسط نصيب الفرد الحقيقي من المنتج الوطني ( سيد أحمد ، 2020 : 72 ) واخيراً فإن البعد الاقتصادي يركز بشكل أساسي على تحقيق (النمو الاقتصادي المستدام ،كفاءة استثمار الموارد، إشباع الحاجات الأساسية، العدالة الاقتصادية) كما ويغطي البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة موضوعات أخرى مهمة في الاقتصاد يفرضها تطور الواقع الاقتصادي المحلي ومنها( المشكلات الاقتصادية الكبرى كالتضخم والبطالة والأمن الغذائي وقضايا النهضة الاقتصادية ( مسعودي وآخرون ، 2019 : 51).

### ٣- البعد البيئي:

يتعلق هذا الجانب من الاستدامة بالحفاظ على الموارد الطبيعية مثل المعادن والجو من بين أمور أخرى، والتي لا يمكن للإنسان أن يوجد في غيابها. كما انها حماية مصادر المواد الخام اللازمة لتلبية احتياجات الإنسان اذ لا ينبغي للإنسان أن يخلق نفايات أكثر مما يمكن أن تستوعبه البيئة، وأن الاستهلاك البشري يجب أن يدرك ويؤكد الاستدامة. (Yusuf, et al, 2018:503) يكمن جوهر هذا البعد في المقام الأول من خلال الاهتمام بالاستخدام الأمثل والعقلاني للطاقة والاقتصاد في الموارد غير المحددة (مثل : النفط والفحم والمعادن) كما يتضمن التنبؤ بما قد يحدث للأنظمة البيئية والتي تشمل المناخ والتنوع البيولوجي والمحيطات والغابات من خلال العمل على أساس مبدأ الوقاية لتحقيق الاستدامة عن طريق حساب كمية ونوعية الموارد الطبيعية المتاحة في العالم وكيفية ترشيدها لأن عامل الإسراف البيئي من العوامل التي تتعارض مع مبادئ التنمية المستدامة ويمكن تلخيص البعد البيئي من خلال (ضرورة الحفاظ على المياه والحفاظ على ثراء الأرض والتنوع البيولوجي والحد من تلف التربة والاستخدام المفرط للمبيدات وحماية المناخ من الاحتباس الحراري و ثم مسؤولية الدول المتقدمة من التلوث ومعالجته ) ( عقون ، 2018 : 21).

## 4 - المبحث الثالث: نتائج الدراسة الميدانية

أولاً: نبذة مختصرة عن شركة مصافي الشمال بي جي :

شركة مصافي الشمال هي واحدة من الشركات الـ 16 التابعة إلى وزارة النفط العراقية، يقع مقرها في تكريت، تأسست عام 1976 بموجب القانون رقم 101 وقد تم إدارة الشركة في حينها بواسطة المؤسسة العامة لتصفية النفط والغاز، في عام 1997 صدر قانون شركات القطاع العام المرقم 22 وأصبح اسم الشركة شركة مصافي الشمال/شركة عامة. تنتج الشركة مختلف أنواع

المنتجات مثل بنزين خالي الرصاص ووقود الطائرات والنفط الأبيض وزيت الغاز والنفط الأسود المعد للتصدير ومختلف أنواع الزيوت مثل زيت المحركات للبنزين وزيت المحركات للديزل وزيوت مكائن الخياطة والمحولات ومنتجات الإسفلت والكبريت وغاز الوقود والغاز السائل... الخ.

ثانياً: الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة:

جدول (3) الخصائص الديمغرافية لعينة الدراسة

ت	المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
1	الجنس	نكر	269	73%
		انثى	96	27%
2	العمر	30-20	30	8%
		40-31	199	55%
		50-41	136	37%
		51 فأكثر	0	0%
3	التحصيل الدراسي	ابتدائية	4	1%
		متوسطة	30	8%
		اعدادية	35	9%
		دبلوم	84	24%
		بكالوريوس	105	29%
		دبلوم عالي	63	18%
		ماجستير	38	10%
		دكتوراه	6	1%
4	سنوات الخدمة	5-1	8	2%
		10-6	16	4%
		15-11	157	44%
		20-15	94	25%
		21-25	41	12%
		فأكثر 26	49	13%
5	طبيعة العمل	اداري	184	51%
		فني	181	49%

N365

أظهرت النتائج من خلال جدول (3) فيما يتعلق بمتغير الجنس ان عدد المستجيبين من الذكر أكبر من عدد الاناث اذ كانت نسبة الذكور (73%) بينما كانت نسبة الاناث (27%) وقد يعزى هذا الاختلاف نتيجة لان ادارة شركات النفط وبسبب طبيعة اعمالها الخاصة تميل الى توظيف الذكور أكثر من الاناث. في حين أظهرت النتائج ان اكثر من نصف المستجيبين هم ممن تتراوح أعمارهم (31- 40 ) وبنسبة (55%) وهذا يعني ان غالبية موظفي الشركة هم من الشباب إذا اعتبر ان اعمار الشباب في العراق تتراوح ما بين (20- 40) وهذا النتيجة تعد إشارة إيجابية للشركة ، اما فيما يتعلق بمتغير التحصيل الدراسي فقد اظهرت نتائج الدراسة ان اعلى نسبة سجلت للموظفين والعاملين من حملة الشهادات ( الدبلوم والبكالوريوس) بواقع (24% ) للدبلوم و(29%) وهذا التفاوت في النسب قد يعزى الى حاجة الشركة لهذا النوع من الشهادات لما لهم من دور على المستوى التشغيلي للشركة ، اما فيما يتعلق بسنوات الخدمة فقد سجلت اعلى نسبة للموظفين الذين تتراوح خدمتهم في الشركة (11- 15) سنة بنسبة

(44%) . وأخيراً فيما يتعلق بطبيعة العمل فقد كانت النتائج متقاربة بين (الإداري والفني) بمواقع (51%) اداري و(49%) فني. وهذه النتائج تعد جواباً للتساؤل الأول في مشكلة الدراسة حول خصائص وطبيعة رأس المال البشري للشركة المبحوثة.

#### ثالثاً: التحليل الوصفي لأبعاد رأس المال البشري:

يوضح الجدول (4) ترتيب ابعاد رأس المال البشري حسب أهميتها النسبية اذ نال بعد المهارات المرتبة الأول من حيث الأهمية من وجهة نظر عينة الدراسة اذ بلغ وسطه الحسابي (3.61) وانحراف معياري قدره (0.69) واهمية نسبية مرتفعة بواقع (72%) في حين احتلت بقية الابعاد (المخبرات والمعرفة) المستويات الأقل على التوالي، تعكس هذه النتيجة مستوى اهتمام عينة الدراسة بأبعاد رأس المال البشري، وهذه النتيجة تعد جواباً على التساؤل الثاني في مشكلة الدراسة حول (مستوى الاهتمام بأبعاد رأس المال البشري من وجهة نظر عينة الدراسة).

جدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية لأبعاد رأس المال البشري

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الأهمية
1	المعرفة	3.5321	0.74700	70%	3
2	المهارات	3.6123	0.69671	72%	1
3	الخبرات	3.5786	0.75337	71%	2
	راس مال البشري	3.5743	0.67805		

#### رابعاً: التحليل الوصفي لأبعاد التنمية المستدامة:

يوضح الجدول (5) ترتيب ابعاد التنمية المستدامة حسب أهميتها النسبية اذ نال البعد الاجتماعي المرتبة الأول من حيث الأهمية من وجهة نظر عينة الدراسة اذ بلغ وسطه الحسابي (3.57) وانحراف معياري قدره (0.81) واهمية نسبية مرتفعة بواقع (71%) في حين احتلت بقية الابعاد (البعد الاقتصادي و البعد البيئي) المستويات الأقل على التوالي، تعكس هذه النتيجة مستوى اهتمام عينة الدراسة بأبعاد التنمية المستدامة، وهذه النتيجة تعد جواباً على التساؤل الثالث في مشكلة الدراسة حول (مستوى الاهتمام بأبعاد التنمية المستدامة من وجهة نظر عينة الدراسة).

جدول (5) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والاهمية النسبية لأبعاد التنمية المستدامة

ت	البعد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الأهمية النسبية	مستوى الأهمية
1	البعد الاجتماعي	3.5764	0.81967	71%	1
2	البعد البيئي	3.4301	0.68634	68%	3
3	البعد الاقتصادي	3.5123	0.73034	70%	2
	التنمية المستدامة	3.5063	0.67771		

خامساً: اختبار الفرضية الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لراس المال البشري من خلال ابعاده (المعرفة، الخبرات، المهارات) في التنمية المستدامة بأبعادها (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) في الشركة المبحوثة.

جدول (6) نتائج علاقات الارتباط بين ابعاد رأس المال البشري وابعاد التنمية المستدامة

Correlations						
Spearman's rho						
	البعد الاقتصادي	البعد البيئي	البعد الاجتماعي	الخبرات	المهارات	المعرفة
المعرفة						
	Correlation Coefficient	1.000				
	Sig. (2-tailed)	.				

	N	365					
المهارات	Correlation Coefficient	.965**	1.000				
	Sig. (2-tailed)	.000	.				
	N	365	365				
الخبرات	Correlation Coefficient	.640**	.701**	1.000			
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.			
	N	365	365	365			
البعد الاجتماعي	Correlation Coefficient	.630**	.665**	.774**	1.000		
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.		
	N	365	365	365	365		
البعد البيئي	Correlation Coefficient	.567**	.596**	.500**	.668**	1.000	
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.	
	N	365	365	365	365	365	
البعد الاقتصادي	Correlation Coefficient	.686**	.711**	.740**	.886**	.673**	1.000
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.
	N	365	365	365	365	365	365

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

N=365

## 5 - تحليل نتائج علاقات الارتباط:

- تشير النتائج الجدول رقم (6) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (0.01) بين رأس المال البشري من خلال بعد المعرفة وبين التنمية المستدامة من خلال (البعد الاجتماعي، والبعد البيئي والبعد الاقتصادي) إذ بلغت قيم معامل الارتباط بين الأبعاد (0.630) و (0.567) و (0.636) على التوالي، وهي قيم موجبة تعكس طبيعة علاقة الارتباط القوية بين الأبعاد.
  - تشير النتائج الجدول رقم (6) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (0.01) بين رأس المال البشري من خلال بعد المهارات وبين التنمية المستدامة من خلال (البعد الاجتماعي، والبعد البيئي والبعد الاقتصادي) إذ بلغت قيم معامل الارتباط بين الأبعاد (0.665) و (0.596) و (0.711) على التوالي، وهي قيم موجبة تعكس طبيعة علاقة الارتباط القوية بين الأبعاد.
  - تشير النتائج الجدول رقم (6) إلى وجود علاقة ارتباطية موجبة عند مستوى معنوية (0.01) بين رأس المال البشري من خلال بعد الخبرات وبين التنمية المستدامة من خلال (البعد الاجتماعي، والبعد البيئي والبعد الاقتصادي) إذ بلغت قيم معامل الارتباط بين الأبعاد (0.774) و (0.500) و (0.740) على التوالي، وهي قيم موجبة تعكس طبيعة علاقة الارتباط القوية بين الأبعاد.
- من خلال جدول مصفوفات علاقات الارتباط (6) أظهرت النتائج ان هناك علاقة ارتباطية موجبة وذات دلالة معنوية ما بين رأس المال البشري من خلال ابعاده (المعرفة، المهارات، الخبرات ) بين التنمية المستدامة من خلال ابعاده ( البعد الاجتماعي ، البعد البيئي ، البعد الاقتصادي ) ، وبناءً على هذه النتائج نقبل الفرضية الرئيسية الأولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري من خلال ابعاده (المعرفة، الخبرات، المهارات) في التنمية المستدامة بأبعاده (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) في الشركة المبحوثة.

خامساً: اختبار الفرضية الثانية: توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري من خلال أبعاده (المعرفة، الخبرات، المهارات) في التنمية المستدامة بأبعادها (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) في الشركة المبحوثة.

جدول (7) نتائج علاقات الأثر بين ابعاد رأس المال البشري وابعاد التنمية المستدامة

T	B	sig	F	R2	R	المتغير التابع	المتغير المفسر
						التنمية المستدامة	رأس المال البشري
-0.297	-0.035	0.000	237.352	0.664	0.815	البعد الاجتماعي	المعرفة
2.163	0.302						المهارات
13.590	0.687						الخبرات
1.157	0.162	0.000	57.608	0.324	0.569	البعد البيئي	المعرفة
1.539	0.255						المهارات
2.647	0.159						الخبرات
3.052	0.314	0.000	195.316	0.619	0.787	البعد الاقتصادي	المعرفة
-0.419	-0.065						المهارات
11.482	0.551						الخبرات

N=365

أظهرت النتائج من خلال جدول مصفوفة قيم معاملات الانحدار المتعدد (7) ان ابعاد رأس المال البشري (المعرفة، المهارات، الخبرات) تفسر ما قيمته (66%) من التباين الحاصل في البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة بالنظر الى قيمة معامل التحديد (R2)، والمتبقي (34%) يعود لعوامل أخرى غير داخلية في الانموذج الاحصائي، كما تؤكد قيمة (F=237.352) على وجود دلالة معنوية في تفسير نتائج البعد الاجتماعي من خلال ابعاد رأس المال البشري. كما جاءت قيمة (B) التي تعكس العلاقة ما بين المعرفة والبعد الاجتماعي بقيمة (-0.035) ليست ذات دلالة معنوية وهذا يعني في حال ازاد اهتمام الشركة بالمعرفة بمقدار وحدة واحدة انخفض البعد الاجتماعي بمقدار (0.035) وحدة، وكلما ارتفع الاهتمام الشركة بالمهارات بمقدار وحدة واحدة ارتفع مستوى البعد الاجتماعي بمقدار (0.302) وكلما ارتفع الاهتمام الشركة بالخبرات بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى البعد الاجتماعي بمقدار (0.687) وحدة.

كما أظهرت النتائج من خلال الجدول أعلاه ان ابعاد رأس المال البشري تفسر ما قيمته (32%) من التباين الحاصل في البعد البيئي من خلال قيمة (R2) وان المتبقي (68%) يعود لتدخل عوامل أخرى غير داخلية في الانموذج، كما تؤكد قيمة (F=57.608) على وجود دلالة معنوية في تفسير نتائج البعد البيئي من خلال ابعاد رأس المال البشري، كما جاءت قيمة (B) التي تعكس طبيعة العلاقة ما بين المعرفة والبعد البيئي بقيمة (0.162) ذات دلالة إحصائية وهذا يعني كلما ارتفع اهتمام الشركة بالمعرفة بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى البعد البيئي بمقدار (0.162)، وكلما ارتفع اهتمام الشركة بالمهارات بمقدار وحدة واحدة تحسن مستوى البعد البيئي بمقدار (0.255)، وكلما ارتفع مستوى اهتمام الشركة بالخبرات بمقدار وحدة واحدة تحسن البعد البيئي بمقدار (0.159) وحدة.

أخيراً أظهرت النتائج من خلال الجدول أعلاه ان ابعاد رأس المال البشري تفسر ما قيمته (61%) من التباين الحاصل في البعد الاقتصادي وان المتبقي (39%) تعود لعوامل أخرى غير داخلية في الانموذج الاحصائي، كما تؤكد قيمة (F=159.316) على ان الدالة معنوية في تفسير نتائج البعد الاقتصادي من خلال ابعاد رأس المال البشري، كما جاءت قيمة (B) التي تعكس

طبيعة العلاقة ما بين المعرفة والبعد الاقتصادي بقيمة (0.314) ذات دلالة إحصائية وهذا يعني كلما ارتفع مستوى المعرفة بمقدار وحدة واحدة تحسن البعد الاقتصادي بمقدار (0.314) وحدة . في حين أظهرت النتائج ان المهارات ليس لها تأثير معنوي على البعد الاقتصادي اذ ظهرت قيمة (B) (-0.065) وهذا يعني كما ارتفع مستوى المهارات بمقدار وحدة واحدة انخفض مستوى البعد الاقتصادي بمقدار (0.065). وكلما ارتفع مستوى اهتمام الشركة بالخبرات مقدار وحدة واحدة تحسن مستوى البعد الاقتصادي بمقدار (0.551).

من خلال النتائج المذكورة انفاً نلاحظ مقدار الأثر الذي يلعبه رأس المال البشري من خلال ابعاده (المعرفة، المهارات، الخبرات) في التنمية المستدامة من خلال ابعادها (البعد الاجتماعي، البعد البيئي، البعد الاقتصادي) وهذه النتائج تدعم الفرضية الرئيسية الثانية التي مفادها (توجد علاقة أثر ذات دلالة إحصائية لرأس المال البشري من خلال ابعاده (المعرفة، الخبرات، المهارات) في التنمية المستدامة بأبعادها (الاجتماعية والاقتصادية والبيئية) في الشركة المبحوثة. كما ان النتائج المذكورة تعد جواباً على التساؤل الرابع المثار في مشكلة الدراسة.

## 6 - الاستنتاجات والتوصيات

أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباط قوية ما بين رأس المال البشري والتنمية المستدامة من وجهة نظر عينة الدراسة. وهذه النتيجة تشير الى ان ارتفاع مستوى رأس المال البشري من شأنه ان يزيد من ارتفاع مستوى التنمية المستدامة في الشركة المبحوثة. أظهرت نتائج الدراسة ان مستوى اهتمام عينة الدراسة بأبعاد رأس المال البشري كانت مرتفعة ومتجانسة، اذ أظهرت النتائج الى ان عينة الدراسة تولي بعد المهارات اعلى مستوى من الاهتمام قياساً ببقية الابعاد. أظهرت نتائج الدراسة ان الشركة المبحوثة تهتم بالقوى العاملة بأكملها باعتبارها "الأصول الأكثر قيمة" وان رأسمالها البشري هم الأساس في تحقيق أهدافها في التنمية المستدامة. أظهرت نتائج الدراسة ان مستوى اهتمام عينة الدراسة بأبعاد التنمية كانت مرتفعة ومتجانسة، اذ أظهرت النتائج الى عينة الدراسة تولي البعد الاجتماعي اعلى مستوى من الاهتمام قياساً ببقية الابعاد. أظهرت نتائج الدراسة ان خصائص رأس المال البشري في الشركة المبحوثة على مستوى عالي من الجودة اذ أظهرت النتائج ان غالبية العاملين في الشركة هم من أصحاب الخبرات الطويلة والشهادات العليا. أظهرت نتائج الدراسة اهتمام الشركة المبحوثة بتحقيق التنمية المستدامة من خلال أنشطتها وخاصة بما يتعلق بتحقيق الرفاهية الاقتصادية للعاملين من خلال العمل على اشباع حاجاتهم ورغباتهم على المدى الطويل.

### التوصيات:

تحتاج الشركة المبحوثة إلى تركيز جهودها على الحصول على الخبرات المطلوبة والمناسبة من حملة الشهادات العليا الذين يكتسبون المعرفة المطلوبة من خلال خبراتهم بما يساهم في تعزيز رأس مالها البشري. يجب على الشركة أن تضع بعض الخطط الفعالة لا سيما في استثمار الجوانب المختلفة لرأس المال البشري، والعمل على تنمية مهارات وخبرات العاملين من خلال برامج تدريبية عالية المستوى في طرق وأساليب استخدام الموارد الطبيعية بشكل أكثر كفاءة. يجب على الشركة العمل الجاد على استخدام أنظمة الإنتاج الحديثة لا سيما في مجال التخلص ومعالجة النفايات الصلبة والسائلة ويجاد طرق سليمة للتخلص منها. يجب ان تعمل الشركة على جعل مفهوم التنمية المستدامة نهج إداري حديث وفعال في أنشطتها اليومية ومن أجل تحقيقه يجب أن تكون العمليات التجارية للشركة التي توفر تحسناً للموارد المالية والمادية والبشرية قابلة لتحقيق التنمية المستدامة عند تطبيقها. يجب ان تكون اهداف الشركة متناغمة مع أهداف الشركة في التنمية المستدامة. من خلال تطوير نظام تحفيز فعال يشجع الموظفين على الاهتمام ليس فقط باحتياجاتهم الخاصة، ولكن أيضاً باحتياجات الأجيال القادمة وبالتالي المشاركة بنشاط في حل المشكلات.



## المصادر :-

1. ايمان ، صالحى ، (2017) " دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة " رسالة ماجستير منشورة ، جامع الشهيد حمه لخضر بالوادي ، كلية الحقوق والعلوم السياسية
2. الحسن ، عبد الرحمن محمد ،(2011) " التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها " بحث مقدم لملتقى استراتيجية الحكومة في القضاء على البطالة وتحقيق التنمية المستدامة ، السودان .
3. خليدة ، ضحوة ، (2019) " أثر رأي المال البشري على الابداع الإداري ، دراسة ميدانية بالوكالة الوطنية لتسيير القرض المصغر بسكرة " رسالة ماجستير منشورة ، جامعة محمد خضير –بسكرة ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة وعلوم التسيير .
4. الزبيدي ، غني دحام تناي ، المشهداني ، امنة عبد الكريم مهدي (2016) " دور رأس المال البشري والاداء المتميز للعاملين في تحقيق التفوق المنظمي بحث ميداني في وزارة النفط العراقية " مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد (38) المجلد (14) .
5. الساعدي، مؤيد، غالي، حسين حريجة، دواي، امير غانم، (2017) " تأثير أرس المال البشري في إدارة التغيير التنظيمي ، دراسة استطلاعية تحليلية لآراء عينة من أعضاء مجالس الكليات في جامعة كربلاء " مجلة مجلة القادسية للعلوم الادارية والاقتصادية ، العدد (2) المجلد (15)
6. سيد احمد ، مولاى الزين ،(2020) " دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة " رسالة ماجستير منشورة ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية .
7. الشامي ، لبنان هاتف ، نوري ، اسراء علاء الدين ، (2019) " واقع التنمية المستدامة في العراق: المعوقات والتحديات واستراتيجيات التطوير " مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة ، المؤتمر العلمي الدولي الثامن (2019) .
8. الطويل ، اكرم احمد ، الغضنفرى ، مارب حازم ، الطالبى ، احمد عبد الستار (2018) ، تقنيات التصنيع الرشيق وأثرها في ابعاد التنمية المستدامة: دراسة استطلاعية في عدد من المنظمات الصناعية الصغيرة في محافظة نينوى " وقائع المؤتمر العلمي التخصصي الرابع للكلية التقنية الإدارية ، بغداد ، 2018
9. العبادي ، هاشم فوزي ،(2014) " دراسة العلاقة بين رأس المال البشري ورأس المال الاجتماعي بحث استطلاعي لآراء عينة من التدريسيين في جامعة الكوفة " مجلة الغزي للعلوم الاقتصادية والإدارية ، العدد (31) المجلد (8) .
10. عقون ، نسيم ،(2018) " التنمية المستدامة من خلال البعد البيئي " رسالة ماجستير منشورة ، جامعة عبد الحميد بن باديس مستغانم ، كلية الحقوق والعلوم السياسية .
11. فخري ، نور حسين ،(2021) " رأس المال البشري ودوره في الاحتفاظ بالزبون ، بحث تطبيقي في شركة اسياسيل للاتصالات " مجلة كلية الراقدين الجامعة للعلوم ، العدد(50) .
12. محمد ،عبدالله حسون ، دواي ، مهدي صالح ، خضير ، اسراء عبدالله الرحمن ،(2015) " التنمية المستدامة المفهوم والعناصر والإبعاد " مجلة ديالى ، العدد (67) .
13. المسعودي ، مائدة حميد تايه ، البرزنجي ، احمد محمد فهمي سعيد (2016) " أثر مكونات وابعاد رأس المال البشري في العالقات التنظيمية ، بحث استطلاعي في كلية الراقدين الجامعة" مجلة كلية الراقدين الجامعة ، العدد (24).
14. المسعودي ، مائدة حميد تايه ، البرزنجي ، احمد محمد فهمي سعيد ، عبود ، سالم محمد ، (2019) " رأس المال البشري الاستراتيجي ، الأسس ، المفاهيم ، الابعاد " دار الدكتور للعلوم الإدارية والاقتصادية ، الطبعة الأولى .
15. مسعودي ، محمد ، مسعودي ، علي ، إبراهيم ، قعيد ،(2019) " العلاقة بين أبعاد التنمية المستدامة إطار تحليلي " ملتقى دولي :الاتجاهات الحديثة للتجارة الدولية وتحديات التنمية المستدامة نحو رؤى مستقبلية واعدة للدول النامية ، 2019.

## المصادر الأجنبية:

- 1- Alike, Iyere Joseph, and Stan Aibieyi. "Human capital: Definitions, approaches and management dynamics." *Journal of Business Administration and Education* 5.1 (2014).
- 2- Alnoor, Alhamzah. "Human capital dimensions and firm performance, mediating role of knowledge management." *International Journal of Business Excellence* 20.2 (2020): 149-168.
- 3- AlQershhi, Nagwan Abdulwahab, Sany Sanuri Mohd Mokhtar, and Zakaria Bin Abas. "CRM dimensions and performance of SMEs in Yemen: the moderating role of human capital." *Journal of Intellectual Capital* (2020).
- 4- Bansal, Pratima. "The corporate challenges of sustainable development." *Academy of Management Perspectives* 16.2 (2002): 122-131.
- 5- Baron, Angela. "Measuring human capital." *Strategic HR Review* (2011).
- 6- Chams, Nour, and Josep García-Blandón. "On the importance of sustainable human resource management for the adoption of sustainable development goals." *Resources, Conservation and Recycling* 141 (2019): 109-122.

- 7- Cochrane, Phoebe. "Exploring cultural capital and its importance in sustainable development." *Ecological Economics* 57.2 (2006): 318-330.
- 8- Davidsson, Per, and Benson Honig. "The role of social and human capital among nascent entrepreneurs." *Journal of business venturing* 18.3 (2003): 301-331.
- 9- Dumitrana, Mihaela, et al. "Human Resources Role in Sustainable Development." *Petroleum-Gas University of Ploiesti Bulletin, Economic Sciences Series* 61.3 (2009).
- 10- Ekperiware, Moses Clinton, Timothy O. Olatayo, and Abiodun Adeyemi Egbetokun. *Human capital and sustainable development in Nigeria: How can economic growth suffice environmental degradation?*. No. 2017-29. Economics Discussion Papers, 2017.
- 11- Ekperiware, Moses Clinton; Olatayo, Timothy O.; Egbetokun, Abiodun Adeyemi (2017) : Human capital and sustainable development in Nigeria: How can economic growth suffice environmental degradation?, Economics Discussion Papers, No. 2017-29, Kiel Institute for the World Economy (IfW), Kiel
- 12- Fernando, W. Heather M., et al. "A review on human capital; two principal ideas predominantly generic human capital and specific human capital for organizational performance." *European Journal of Economic and Financial Research* (2019).
- 13- Jelenic, Danijela. "The importance of knowledge management in Organizations—with emphasis on the balanced scorecard learning and growth Perspective." *Management, Knowledge and Learning, International Conference*. 2011.
- 14- Khan, Eijaz Ahmed, and Mohammed Quaddus. "Dimensions of human capital and firm performance: Micro-firm context." *IIMB management review* 30.3 (2018): 229-241.
- 15- Khodakarami, Panteha, Zukarnain Zakaria, and Abdul Samad Kakar. "Achieving Sustainable Development Through Employees Innovative Behaviour and Knowledge Management." *The Journal of Social Sciences Research* (2018): 448-456.
- 16- Krstić, IVANA ILIĆ, A. L. E. K. S. A. N. D. A. R. Ilić, and DANIJELA AVRAMOVIĆ. "The three dimensions of sustainable development: environment, economy and society." (2018).
- 17- Kuhlman, Tom, and John Farrington. "What is sustainability?" *Sustainability* 2.11 (2010): 3436-3448.
- 18- Kwon, Dae-Bong. "Human capital and its measurement." *The 3rd OECD world forum on "statistics, knowledge and policy" charting progress, building visions, improving life*. 2009.
- 19- Marimuthu, Maran, Lawrence Arokiasamy, and Maimunah Ismail. "Human capital development and its impact on firm performance: Evidence from developmental economics." (2009).
- 20- Marvel, Matthew R., Justin L. Davis, and Curtis R. Sproul. "Human capital and entrepreneurship research: A critical review and future directions." *Entrepreneurship Theory and Practice* 40.3 (2016): 599-626.
- 21- Mojarad, Ali Asghar Sadeghi, Vahid Atashbari, and Adrian Tantau. "Challenges for sustainable development strategies in oil and gas industries." *Proceedings of the International Conference on Business Excellence*. Vol. 12. No. 1. 2018.
- 22- Paquette, Scott, and Erica Wiseman. "Knowledge for sustainable development: The role of knowledge networks & organizational learning." *AMCIS 2006 Proceedings* (2006): 215.
- 23- Pasban, Mohammad, and Sadegheh Hosseinzadeh Nojehdeh. "A Review of the Role of Human Capital in the Organization." *Procedia-social and behavioral sciences* 230 (2016): 249-253.
- 24- Sharma, Pritee, and Kanak Singh. "Sustainable development: Dimensions, intersections and knowledge platform." *Sustainability: Fundamentals and Applications* (2020): 43-68.
- 25- Soniewicki, Marcin, and Joanna Paliszkiwicz. "The importance of knowledge management processes for the creation of competitive advantage by companies of varying size." *Entrepreneurial Business and Economics Review* 7.3 (2019): 43-63.
- 26- Souleh, Samah. "Human capital management in a knowledge economy: the case of scientific research centers in Algeria." *Les cahiers du CREAD* (2013): 133-157.
- 27- Tomislav, Klarin. "The concept of sustainable development: From its beginning to the contemporary issues." *Zagreb International Review of Economics & Business* 21.1 (2018): 67-94.
- 28- Zhang, Chun-Qing, et al. "The effects of mindfulness on athlete burnout, subjective well-being, and flourishing among elite athletes: A test of multiple mediators." *Mindfulness* 12.8 (2021): 1899-1908.

- 29- Zhykharieva, Vlada, et al. "The role of human resource management in the concept of sustainable enterprise development." *E3S Web of Conferences*. Vol. 255. EDP Sciences, 2021.
- 30- Yusuf, Muhammad Fakhrol, Hasbullah Ashari, and Mohd Rizal Razalli. "Environmental Technological Innovation and Its Contribution to Sustainable Development [J]." *Civil Engineering* 9.8 (2018).
- 31- McGrath, Simon, and Lesley Powell. "Skills for sustainable development: Transforming vocational education and training beyond 2015." *International Journal of Educational Development* 50 (2016): 12-19.