

أثر جودة برامج التدريب على التنمية المستدامة دراسة حالة على إدارة عمليات منطقة مصراتة بشركة البريقة لتسويق النفط

محمد الهادي محمد خليل

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مصراتة، ليبيا

m.khalil@eps.misuratau.edu.ly

الملخص: تعتبر جودة البرنامج التدريبي مسألة جوهرية للمنظمات من خلال إعداد البرامج التدريبية التي تواكب التطور وتهدف للوصول بالمتدرب أو نتائج التدريب إلى مستوى مميز وبما يتلاءم مع متطلبات العمل، وكذلك المساهمة في تحقيق أهداف التنمية بالمجتمعات. وهدف البحث إلى تقييم واقع جودة نظام التدريب للعاملين وعلاقته بالتنمية المستدامة، دراسة حالة بإدارة عمليات منطقة مصراتة بشركة البريقة لتسويق النفط، حيث تم التعرف على تقديرات وتوقعات المتدربين بتلك المؤسسة ومدى الانعكاس تجاه التنمية المستدامة بالبيئة المحيطة، وكذلك الوصول إلى الاقتراحات أو وضع التوصيات المعينة من أجل التغلب على العوائق أو الصعوبات التي ربما تواجه المنظمة قيد البحث. ولقد تم تجميع البيانات من عينة طبقية تتكون من مجموعة من الموظفين القياديين الممثلين لمدراء المكاتب ورؤساء الأقسام والمشرفين بالجهة، حيث تم الحصول على عدد 15 استبانة صالحة للتحليل الاحصائي، والممثلة لمجتمع البحث، وقد تم تحليلها باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS-20 بهدف الوصول إلى نتائج البحث. هذا وقد خلص البحث بالوصول إلى نتائج معينة من بينها : ضعف وجود الأثر الواضح من البرنامج التدريبي باستغلال الموارد الطبيعية بشكل أكثر استدامة بالبيئة المحيطة، وكذلك تدني وضع سياسة الشركة من حيث البحث عن البرامج التدريبية التي تتصف بالجودة المناسبة وتخدم الواقع العملي. ومن خلال تلك النتائج عرض الباحث مجموعة من التوصيات بهدف الاهتمام ببرامج التدريب، وما لذلك من أثر إيجابي على التنمية المستدامة بالبيئة أو المجتمع المحيط.

الكلمات المفتاحية: التدريب، جودة برامج التدريب، التنمية المستدامة.

The Impact of Quality Training Programs on Sustainable Development A Case Study on the Misurata Operations Management of the Brega Oil Marketing Company

Mohamed Alhadi Mohamed Khalil

Business Administration, Faculty of Economics and Political Science, Misurata, Libya

m.khalil@eps.misuratau.edu.ly

Abstract The quality of training programs is a fundamental issue for organizations. They develop training programs that keep pace with developments and aim to bring the trainee or training results to a distinguished level, in line with work requirements, as well as contributing to achieving development goals in communities. The research aimed to evaluate the reality of the quality of the training system for employees and its relationship to sustainable development, a case study of the Misurata Operations Department of the Brega Oil Marketing Company, where the estimates and expectations of trainees in that institution were identified and the extent of their impact on sustainable development in the surrounding environment, as well as reaching suggestions or setting specific recommendations to overcome the obstacles or difficulties that may face the organization under study.

Data were collected from a stratified sample consisting of a group of leading employees representing office managers, department heads, and supervisors in the organization. 15 questionnaires were obtained, suitable for statistical analysis and representative of the research community. They were analyzed using the Statistical Package for Social Sciences (SPSS-20) in order to arrive at the research results.

The research concluded with certain results, including: the lack of a clear impact of the training program on exploiting natural resources in a more sustainable manner in the surrounding environment, as well as the poor position of the company's policy in terms of searching for training programs that are characterized by appropriate quality and serve practical reality.

Based on these results, the researcher presented a set of recommendations aimed at focusing on training programs and their positive impact on sustainable development in the environment or surrounding community.

Keywords: Training, Quality of Training Programs, Sustainable Development.

1. مقدمة : من الواضح أن موضوع التنمية المستدامة يشكل حيزاً كبيراً في الفترة التي تشهدها فيها بلدان العالم أجمع التطور الكبير في مجال الصناعات

والتحوللات الإنتاجية بمختلف أنواعها، وبشكل خاص بلدان العالم الثالث والتي معظمها يواجه تحديات كبيرة أهمها الحروب والفقر والتلوث، التي تشكل مجتمعة عرقلية كبيرة أمام تحقيق أهداف التنمية لجميع الدول والأفراد. هذا ومن خلال الاهتمام بهذا الشأن من أجل ضمان حياة سعيدة للأجيال القادمة دون المساس أو العبث بمقدرات البيئة المحيطة وتدهورها، وجب العمل على التغيير المطلوب إحداثه لمعالجة قضايا التنمية المستدامة عبر جودة برامج التدريب من خلال عدة طرق ومعالجات، أهمها إعداد الاختصاصيين وأصحاب الشأن في المنظمات المختلفة كما بالجهة موضوع البحث ومن ثم تدريبهم تدريباً خاصاً يُكسبهم الكفاءات الرئيسية المتعلقة بفهم قضايا التنمية المستدامة، ومعرفة آلية التعامل مع أوجهها المختلفة في ظل أي ظروف مستجدة.

1.1. مشكلة البحث :

أصبح الاهتمام بموضوع التنمية المستدامة في غاية الأهمية بعالم اليوم، لذا وجب على المنظمات أن تسعى جاهدة لتحقيق ذلك حتى تضمن التأقلم والتكيف مع متطلبات البيئة والمجتمع المحيط؛ ضماناً لتوفير بيئة آمنة نقيّة لمستقبل الأجيال القادمة مما يوفر الانعكاس الإيجابي لصورة المنظمة وحضارتها، كما نعلم بأن نقاء البيئة المحيطة للمنظمة أو مثل ما يسميه البعض بالبيئة الخضراء شيء ضروري لانبعاث النمو؛ مما جعل ذلك الأمر في غاية الأهمية للمنظمات وبالأخص الصناعية منها، هذا وقد ثمت الملاحظة من قبل الباحث بأن هناك تقصير وإهمال من جانب الجهة موضوع الدراسة من حيث الاهتمام بهذا الجانب وأخذ البيئة المحيطة بعين الاعتبار، ويُعزى الباحث هذه المشكلة إلى ضعف البحث عن البرامج والأساليب التدريبية التي تتسم بالجودة العالية مما يكون لها الأثر الواضح على موضوع الاستدامة وبالتالي مواكبة التطور وفق هذا الشأن، ضماناً لعدم التهاون وتحقيق الغاية من استدامة البيئة ونقاء المجتمع المحيط.

فرضية البحث :

إن ضعف الأخذ بمبدأ الاستدامة يرجع إلى ضعف الاهتمام في البحث عن البرامج والأساليب التدريبية ذات الجودة العالية.

1.2. أهداف البحث :

تكمّن أهداف البحث في الآتي:

- 1- تقييم واقع البرامج التدريبية بالجهة وعلاقتها بموضوع التنمية المستدامة من منطلق جودة البرنامج التدريبي.
- 2- التعرف على واقع التنمية المستدامة من طرف جهة البحث، ومدى درجة الإلتزام بها من خلال استقصاء آراء المبحوثين الممثلين لمجتمع البحث.
- 3- الوصول إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تُسهم في حث المنظمات المختلفة على تبني والالتزام بموضوع التنمية المستدامة، وما لذلك من انعكاس إيجابي على حضارتها ووضعها بالمجتمع.

1.3. أهمية البحث :

تكمّن الأهمية في كونها تتناول جانب التنمية المستدامة والتي تحظى باهتمام مشترك بين المنظمة والمجتمع أو البيئة المحيطة، وكذلك جانب الجودة في البرنامج التدريبي باعتباره أساس في بث المعرفة وإمكانية التصرف بالشكل المناسب للأعمال، وبالتالي يجب على المنظمات الرائدة أن لا تستغنى عن المقومات التي بدورها تساهم في ترسيخ ودعم موضوع التنمية المستدامة، بالإضافة إلى نذرة الدراسات التي تعنتي بجودة البرنامج التدريبي ودوره في التنمية المستدامة، وكذلك أن هذا البحث يشكل انطلاقة لدراسات بحثية هامة بالمستقبل.

1.4. حدود البحث :

الحدود المكانية : اقتصر البحث على إدارة عمليات منطقة مصراتة بشركة البريقة لتسويق النفط.

الحدود الزمانية : تم تطبيق البحث في سنة 2021.

الدراسات السابقة :

1: أهتمت دراسة (الحرملية، 2019) بواقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة بالسلطنة في ضوء الاستراتيجية الوطنية للتعليم 2040 من وجهة نظر المتدربين، حيث هدفت إلى تقييم واقع تلك المراكز في تحقيق التنمية المستدامة، والتعرّف على تقديرات المتدربين حول واقع برنامج التدريب، وخُصّصت إلى وضعها لمجموعة من التوصيات كان أهمها هو وضع الخطط الإجرائية الفاعلة لمتابعة أثر التدريب على المتدربين في ميدان عملهم على المدى البعيد وعدم الاكتفاء بالتقييم أثناء فترة التدريب فقط، وكذلك تضمين موضوعات التنمية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بشكل أكبر في محتوى البرامج التدريبية المقدم بمراكز التدريب.

2: وناقشت دراسة (أحمد علي، 2021) الموارد البشرية من الإدارة إلى التنمية المستدامة.

وهدفت إلى الوصول لمتطلبات وتدابير تحقيق التنمية المستدامة للموارد البشرية، بما يعود بالنفع على الفرد والمنظمة ككل، أنياً ومستقبلاً، فتنمية أداء الموارد البشرية بالمنظمة، لا شك يعود بالنفع في صورة إنتاج، وزيادة في العائد من الأرباح التي يستفيد منها الجميع على مستوى الفرد والمجتمع كشبكة اجتماعية، لذا أوصت الدراسة بضرورة إبراز أهمية التنمية المستدامة للموارد البشرية في حياة كل المنظمات، والتأكيد على دورها في تقدّم المجتمع، بالإضافة إلى التأكيد على أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة لها، من خلال ربط المسار التدريبي بالمسار الوظيفي.

3: دراسة (صالح، 2021) بعنوان : إطار مقترح للتدريب الفعال لتحويل الوظائف التقليدية للوظائف الخضراء لتحقيق التنمية المستدامة. وهدفت إلى تحديد مهام الوظائف التقليدية، وتحديد مدى تأثيرها على إعاقة العمل وانخفاض الإنتاجية، وتوضيح أهمية التدريب الفعال، ومحاولة تطبيقه لتحويل تلك الوظائف لمثيلتها الخضراء والتي سوف تؤدي بدورها لتحقيق التنمية المستدامة. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير للتدريب الفعال في التحويل إلى الوظائف الخضراء، وبالتالي تحقيق أهداف الاستدامة، عن طريق الاهتمام بالتدريب.

4: وركزت دراسة (المهنكر، 2017) على جودة التعليم وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة. حيث هدفت إلى إبراز دور جودة التعليم في تحقيق التنمية المستدامة ببلدان المغرب العربي الكبير، وخُصّصت إلى العديد من النقاط الجوهرية كان أهمها أن التعليم هو الذي يتعهد بإعداد الإنسان وتأهيله وتزويده بالمعارف والمهارات التي تمكنه من أن يكون العنصر الفاعل في تحقيق التنمية المنشودة، والعمل على استدامتها.

التعقيب على الدراسات السابقة :

من خلال عرض الدراسات والبحوث السابقة، والتي لها صلة بموضوع البحث، تبين ما يلي :

أ- نلاحظ أن الدراسات السابقة التي تناولها الباحثون تنوعت، وكان تركيزها على متغيري التعليم والتدريب وعلاقتهما بالتنمية المستدامة، وكذلك متغير الموارد البشرية من الإدارة إلى التنمية المستدامة.

ب- يختلف هذا البحث عن الدراسات ذات الصلة من حيث المكان، فنجد أن تلك الدراسات تمت في بيئات مختلفة عن المجتمع البيئي الليبي. ومن حيث الزمان، فقد أجريت هذه الدراسة في سنة 2021.

2. المنهجية :

أستخدم في هذا البحث المنهج الوصفي لأنه يعتبر مناسب لمثل هذا النوع من البحوث، حيث يقف على وصف كامل وشامل لدور أثر جودة برامج التدريب وعلاقته بالتنمية المستدامة بإدارة عمليات منطقة مصراتة بشركة البريقة لتسويق النفط أنموذجاً.

أما عن أداة جمع البيانات، فتم اختيار استمارة الاستبيان كأداة لجمع البيانات المطلوبة، وفيما يتعلق بعينة البحث، فقد تم الاعتماد على عينة طبقية تتمثل في مجموع الأشخاص القياديين بالكامل بإدارة عمليات منطقة مصراتة بشركة البريقة لتسويق النفط، حيث وُزعت عليهم استمارة الاستبيان، فكان إجمالي المبحوثين المشكّلين لعينة البحث (15) عنصراً من إجمالي العدد الكلي لهم والبالغ (20) عنصراً، أي ما نسبته 75 % من النسبة الإجمالية الشاملة للمجموع الكلي للعاملين القياديين والمكونين لمجتمع البحث.

وفي سبيل دراسة الموضوع بشكل جيد، وسعيًا للإجابة على الإشكالية المطروحة، فقد تم تقسيم هذا البحث إلى ثلاثة مباحث رئيسية كما يلي :

المبحث الأول : جودة البرنامج التدريبي .

أولاً : مفهوم التدريب .

للتدريب عدة مفاهيم نذكر من بينها الآتي :

التدريب هو العملية المنظمة التي تُكسب الفرد المعارف والمهارات والقدرات والاتجاهات والأفكار والآراء اللازمة لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حالياً أو مستقبلاً، وذلك بهدف زيادة كفاءة العاملين للقيام بأعمالهم وبالتالي زيادة كفاءة المنظمة التي يعملون بها تحقيقاً للأهداف في إطار خدمة وتحقيق أهداف المجتمع (أحمد، 2020 : 68). وهو مجموعة من الأفعال التي تسمح لأعضاء المؤسسة أن يكونوا في حالة من الاستعداد والتأهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار مؤسستهم وبيئتها (بلالي و علاهم، 2018 : 03). كما يعني تزويد الأفراد بمهارات معينة تساعد على تصحيح النواقص في أدائهم (حمود، 2017 : 27). ويتميز بأنه عملية مخططة ومنظمة وموجهة وهادفة، وبناءً على ذلك يهدف البرنامج التدريبي على امتلاك المتدرب القدرة على تصميم برنامج تدريبي بمنهجية علمية (التويجري، 2020 : 38).

ثانياً : جودة برامج التدريب .

تمثل جودة البرنامج التدريبي درجة وصول المتدرب إلى درجة عالية من إتقان المهارات المطلوبة التي يتضمنها البرنامج التدريبي، مما يعكس مدى مطابقة مخرجاته للأهداف والمعايير المطلوبة (خليفة، 2021 : 412). وينبغي أن تعمل الجهة باستمرار على الارتقاء بكفاءة الموظفين حتى تبقى مواكبة للتطور وقادرة على التعامل مع المستجدات البيئية التي تتسم بالديناميكية وسرعة التنفيذ (أبوزيد وآخرون، 2018 : 534). ولكي يتم إنجاز البرامج التدريبية بكفاءة يجب أن يكون هناك إحساس للعاملين بهذه البرامج وتفاعلهم معها، بالإضافة إلى التحسين والتطوير الدائم لأساليب العمل سعياً وراء إرضاء الزبون (بن مارني، 2019 : 201-202). كما يمكن تعريف مفهوم الجودة في التدريب على أنه مجموعة من الشروط والمواصفات التي يجب أن تتوفر في العملية التعليمية والتدريبية لتلبية حاجات المستفيدين منها وإعداد مخرجات تتصف بالكفاءة لتلبية متطلبات المجتمع (الرشيد، 2013 : 139). ويقصد بها أيضاً، مدى قدرة البرنامج التدريبي على ملئ الفجوة ما بين الواقع الحالي لأطراف العملية التدريبية (العاملين والوظيفة والمنظمة) والتطلعات أو التحديات المستقبلية لهم، وبالتالي تقاس درجة مستوى الفاعلية بمدى قدرة البرنامج على خلق التوافق فيما بين الحاضر والمستقبل المراد الوصول إليه خلال فترة زمنية معينة، وفي حدود إمكانيات محدّدة (خليل، 2016 : 17). وهي ما يعبر عنها المتدرب بمقياس الرضا، مما يعني الوصول إلى خدمات تدريبية ذات مستوى يحقق رغبات المتدربين وطموحاتهم وأهدافهم وتشبع حاجاتهم الفعلية للتدريب (موسى، 2019 : 25).

المبحث الثاني : علاقة جودة برامج التدريب بالتنمية المستدامة .

تستند التنمية المستدامة إلى علاقة متبادلة التعزيز ما بين النمو الاقتصادي والحماية البيئية واستحداث العمالة. فالتنمية المستدامة تشمل من منظور عالم العمل حجم العمالة ونوعية بيئة العمل ، وتحوي جوانب لصياغة سياسة العمالة وظروف العمل المأمونة والحماية الاجتماعية وعلاقات العمل السلمية واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية (تعزيز التنمية المستدامة لتحقيق سبل عيش مستدامة ، 2005 : 01). وبالتالي فإن التدريب ينمي المهارات والقدرات اللازمة لاستخدام الموارد الطبيعية بشكل أكثر استدامة ويعزز النظافة الصحية (التقرير العالمي لرصد التعليم، 2016 : 10).

هذا وقد وردت عدة تعاريف للتنمية المستدامة من بينها التعريف في الموسوعة البيئية الفلسطينية للتنمية المستدامة، حيث عُبر عنها بأنها التقدم والتطور العلمي والاجتماعي والصناعي وفي جميع نواحي الحياة المختلفة مع الحفاظ على الاستمرارية ودون تعريض البيئة ومظاهرها الحية لمخاطر التلوث والدمار والهلاك (السالم، 2008 : 30). فهي عملية تغيير يتم فيها تجديد استغلال الموارد، واختيار الاستثمارات، وتوجيه التطور التقني، وكذلك التغيير المؤسساتي بدلالة الحاجات الحالية والمستقبلية، أي كيفية خدمة وتحقيق رفاهية الأجيال الحالية مع المحافظة على الموارد لصالح الأجيال اللاحقة (العجال و نوال، 2014 : 297).

ومن منطلق مبدأ رفع الوعي لأثر المورد البشري في تحقيق التنمية المستدامة، نجد أن هذا المبدأ يؤكد على أهمية التعليم وبناء القدرات في رفع الوعي واستيعاب كل فئات المجتمع لقضايا التنمية المستدامة وزيادة الاهتمام العام بهذه القضايا، وبالتالي لن تتحقق الاستدامة دون التعاون الفعال بين كافة فئات المجتمع (أحمد، 2020 : 69). فكلما ارتفعت كفاءة العنصر البشري من خلال جودة التعليم والتدريب والمعرفة ازدادت كفاءة استخدام الموارد حتى لو كانت نادرة، لذلك لا بد من الاهتمام بالعنصر البشري وإعطائه الوقت المناسب لتوجيهه وتدريبه من أجل الوصول إلى تنمية اقتصادية ذات نمو مستمر بشكل يحافظ فيه على قدرة طبيعية للموارد لتنمية ذاتها مع الزمن (إسماعيل، 2015 : 65). وفي هذا الصدد يشير مؤتمر هيئة الأمم المتحدة المنعقد بالقاهرة عام 1966م حول تصنيع الدول الأفريقية، إلى أن مدى ونوعية تأهيل الناس يعتبر أن عاملاً رئيسياً للتقدم وأن النقص في العمل المؤهل والخبرة هو السبب الرئيسي الذي يحول دون التنمية المستدامة، ويذكر جوسون في هذا المجال أن التنمية تتوقف بدرجة حيوية على تكوين قوة عاملة تتمتع بالمهارات الفنية اللازمة للإنتاج الصناعي الحديث، فالعنصر البشري بما لديه من القدرة على التجديد والابداع والاختراع والتطوير، يمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية، ألا يجعلها عائقاً نحو النمو والتقدم، وعن طريق الاستغلال الأفضل، إن لم يكن الأمثل لطاقت المجتمع العلمية والتنموية فضلاً على الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية يتبين لنا أهمية العنصر البشري والذي يمثل الركيزة الأساسية لتحقيق التنمية المستدامة في كافة المجالات (إيمان، 2017 : 39 - 40).

3. النتائج :

الأساليب الإحصائية المستخدمة :

اعتمدت هذه الدراسة على الإحصاء الوصفي والاستنتاجي في تحليل البيانات، حيث تمّ تفرغ بيانات الاستمارات وتجهيزها للتحليل الإحصائي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-20)، وتمّ استخدام الأساليب الإحصائية التالية:-

- الإحصاء الوصفي وشملت التكرارات والنسبة المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري.

- اختبار T لعينة واحدة لمعرفة اتجاه المبحوثين.

- معامل الارتباط لمعرفة العلاقة بين المتغيرات.

أداة جمع بيانات العينة الرئيسية : تم استخدام الاستبانة كوسيلة لجمع البيانات اللازمة للإجابة على تساؤلات الدراسة والتحقق من صحة الفرضيات وقد اشتملت استبانة الاستبانة على قسمين، القسم الأول يحتوي على المتغيرات الشخصية، أما القسم الثاني فيحتوي على (08) فقرات مقسمة على محورين.

القسم الأول : يشمل معلومات عامة عن المشاركين في الدراسة من حيث الجنس، العمر، المستوى الدراسي، وعدد سنوات الخبرة.

القسم الثاني : يحتوي على 08 فقرات، مقسمة على محورين كل محور يحتوي على عدد من الفقرات تتمثل مجملها على جودة نظام التدريب وأثره على التنمية المستدامة.

تحليل القسم الأول من الاستبانة (البيانات الشخصية) :

تضمن هذا القسم تحليل البيانات الأولية الخاصة بالمشاركين والمتمثلة في الجنس، العمر، المستوى الدراسي وعدد سنوات الخبرة. وكانت نتائج التحليل على النحو التالي:

1. الجنس: من خلال توزيع أفراد العينة في الدراسة حسب الجنس نلاحظ أن نسبة الذكور قد بلغت (86.7 %) وهي النسبة الأعلى أما نسبة الإناث (13.3 %) وهي الأقل.

2. العمر: كذلك يبين توزيع أفراد عينة الدراسة حسب العمر ، أن أعلى نسبة كانت 46.7% للفئة (40-50) ثم تليها الفئة (أكثر من 50 سنة) حيث بلغت 40%، أيضاً شكّلت الفئة (30-40) نسبة 13.3% بينما الفئة الأقل من 30 لم تساهم بأي حالة .

3. المستوى الدراسي: وعند توزيع أفراد عينة الدراسة حسب المستوى الدراسي ، نلاحظ أن أقل نسبة هي للمستوى الدراسي (اعدادي) حيث بلغت 6.7% في حين أن أعلى نسبة كانت للمستوى الدراسي الثانوي وهي 33.3% بينما لا يوجد المستوى الدراسي للدراسات العليا ضمن عينة الدراسة.

4. عدد سنوات الخبرة: كذلك نجد أن أعلى نسبة في توزيع أفراد عينة الدراسة حسب عدد سنوات الخبرة هي : (46.7%) وكانت للفئة (10-15) ثم تليها الفئتين من (5-10) و (من 15 فأكثر)، حيث بلغت 26.7% بينما لا توجد أي حالة للفئة أقل من 05 سنوات ضمن عينة الدراسة.

تحليل القسم الثاني من الاستبانة :

يحتوي هذا القسم على (08) عبارات تم صياغتها لمعرفة إلى أي مدى يوافق أو لا يوافق المشاركون على جودة برامج التدريب وعلاقتها بالتنمية المستدامة. حيث احتوت الاستبانة على عدد من الفقرات وفقاً لدرج ليكرث الخماسي. وبعد أن تم تحليل استجابات أفراد العينة حول فقرات الاستبانة وبالتالي حساب التكرارات والنسب المئوية لجميع عبارات المحاور المتعلقة بالموضوع من أجل التعرف على الخصائص الشخصية لأفراد العينة وتحديد استجاباتهم تجاه فقرات الاستبيان كانت كما يلي :

اتجاهات المبحوثين للمحور الأول: جودة برامج التدريب.

تضمن المحور الأول خمس فقرات تقيس جودة برامج التدريب ، حيث تم حساب الوسط الحسابي، الانحراف المعياري واختبار معنوية الفقرات والوزن النسبي وترتيب الفقرة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (1) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات المحور الأول

البعد	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية	الأهمية النسبية	الترتيب
جودة برامج التدريب	هناك متابعة لأثر البرنامج التدريبي على المتدربين من خلال خطط و إجراءات فاعلة في ميدان العمل على المدى البعيد	3.73	1.39	0.06	0.75	2
	أشعر بأن هناك ربط بين المسار التدريبي والمسار الوظيفي بالعمل	3.40	1.35	0.27	0.68	3
	يتميز برنامج التدريب في الجهة بالجودة المناسبة من حيث حداثة البرامج وعلاقتها باستدامة البيئة المحيطة	4.20	0.86	0.00	0.84	1
	يتم الوصول إلى الدرجة العالية والمطلوبة للمتدرب من خلال إتقان المهارات التي يتضمنها البرنامج التدريبي	3.07	1.33	0.85	0.61	5
	إن ما يميز جودة البرامج التدريبية وعلاقتها بالتنمية المستدامة هو التطرق باستمرار للاهتمام بالبيئة وأخذها بعين الاعتبار جانباً من جوانب المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الناجحة	3.33	1.29	0.33	0.67	4
المجموع		3.55	0.49	0.00	0.71	

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه لمحور جودة برنامج التدريب أن أعلى وسط حسابي هو للفقرة 3 حيث بلغ (4.20) بانحراف معياري (0.86)، وبوزن نسبي (84%) من إجابات المبحوثين وهذا يعني عدم موافقة المبحوثين

على ما احتوته هذه الفقرة وهو عدم تميز برنامج التدريب في الشركة بالجودة المناسبة من حيث حداثة البرامج وعلاقتها باستدامة البيئة المحيطة. أما أقل وسط حسابي بلغ (3.07) بانحراف معياري (1.33)، وبوزن نسبي (61%) من إجابات المبحوثين كان للفقرة الخامسة وهو عدم الوصول إلى الدرجة العالية والمطلوبة للمتدرب من خلال إتقان المهارات التي يتضمنها البرنامج التدريبي. أما فيما يتعلق ببقية الفقرات بهذا المحور، ومن خلال النظر إلى قيم المتوسط الحسابي والانحراف المعياري ووزنها النسبي كما هو مبين بالجدول، يتضح جلياً بأن لا توجد متابعة لجودة وأثر البرنامج التدريبي على المتدربين وذلك من خلال وضع الخطط والإجراءات الفاعلة في ميدان العمل بالمدى البعيد كما أفاد به بعض المبحوثين عند إجراء بعض المقابلات الشخصية معهم في مجال عملهم تمهيداً لتوزيع استمارة الاستبيان، وأن أغلب البرامج التدريبية لا تخدم الواقع العملي، حيث خلصت دراسة أحمد علي (2021) بأن يكون هناك ربط بين مسار التدريب بمسار الوظيفة عندما يتم التأكيد على أهمية التدريب في تنمية الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة لها، بالإضافة إلى ضعف الأخذ بعين الاعتبار جانب المسؤولية الاجتماعية للمنظمة والنظر للبيئة المحيطة كونها أحد ركائز المنظمات الناجحة ، مثل ما أوصت به دراسة أمل الحرملية (2019) وذلك بضرورة وضع الخطط الإجرائية الفاعلة لمتابعة أثر التدريب في ميدان العمل وعدم الاكتفاء بالتقييم أثناء فترة التدريب فقط، وكذلك تضمن موضوعات التنمية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بشكل أكبر في محتوى البرامج التدريبية المقدم بمرافق التدريب. كما اختلفت دراسة صالح (2021) عن هذه الدراسة في خلاصتها، حيث خلصت إلى وجود تأثير للتدريب الفعال وبالتالي تحقيق التنمية المستدامة.

اتجاهات المبحوثين للمحور الثاني : التنمية المستدامة. تضمن هذا المحور فقرات تقيس التنمية المستدامة ، حيث تم حساب الوسط الحسابي، الانحراف المعياري واختبار معنوية الفقرات والوزن النسبي وترتيب الفقرة كما هو مبين في الجدول التالي:

جدول (2) المتوسط الحسابي والانحراف المعياري والأهمية النسبية لفقرات المحور الثاني

البعد	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة الاحتمالية	الأهمية النسبية	الترتيب
التنمية المستدامة	هناك تعاون واضح من خلال وعي واهتمام كل فئات المجتمع سواء عاملين أو أفراد بالمجتمع المحيط بأهمية الاستدامة للبيئة والمحافظة عليها	4.40	1.06	0.00	0.88	1
	هناك توظيف للتكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع وتوعية السكان بأهميتها في المجال التنموي من أجل تحسين نوعية الحياة	3.73	1.44	0.07	0.75	3
	يوجد أثر واضح من جودة التدريب للبرنامج التدريبي على المهارات والقدرات اللازمة لاستغلال الموارد الطبيعية بشكل أكثر استدامة وتعزيز للنظافة العامة	3.73	1.16	0.03	0.75	2
	المجموع	3.96	0.74	0.00	0.79	

- 3- قلة الوعي والاهتمام من قبل مختلف فئات عينة البحث في المحافظة على البيئة المحيطة واستدامتها مثل ما تم التطرق له بنتائج التحليل الإحصائي.
- 4- تدني وضع سياسة الشركة من حيث البحث عن البرامج التدريبية التي تتصف بالجودة المناسبة وتخدم الواقع العملي.

5. التوصيات:

وفقاً للنتائج والاستنتاجات التي أسفر عنها البحث من خلال الإطار النظري والدراسة الميدانية المصاحبة له، تتبلور عدة توصيات، نضعها في نهاية هذا البحث المتواضع وأبرزها:

- 1- الأخذ بعين الاعتبار من جانب جهة البحث والدراسة أن تسعى بالبحث عن البرامج التدريبية الفعالة والتي تخدم واقع الوظيفة بشكل مناسب.
- 2- يجب على المسؤولين تبني عقد برامج تدريبية تتعلق بدور وأهمية استدامة البيئة المحيطة وأثرها على المنظمة.
- 3- ضرورة الاهتمام من جانب إدارة العمليات الخاصة بمنطقة مصراة بشركة البريقة لتسويق النفط بوضع آلية تضمن من خلالها التعرّف على أثر وجودة البرامج التدريبية والمتابعة في ميادين العمل.

6. المراجع:

1. أبو زيد، محمد وآخرون: عوامل فشل ونجاح التدريب، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، المجلد (08)، العدد (03)، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادات، 2018.
2. أحمد، جابر: الموارد البشرية من الإدارة إلى التنمية المستدامة، ط1، القاهرة، 2021.
3. أحمد، مولاي: دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة عبد الحميد مستغانم، الجزائر، 2020.
4. أحمد، هناء: التدريب والتنمية تطوّر الإنسان، كلية العلوم الإسلامية، جامعة بغداد، العدد (56)، مجلة الفنون والأدب وعلوم الإنسانيات والاجتماع، 2020.
5. إسماعيل، معتصم: دور الاستثمارات في تحقيق التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراة، جامعة دمشق، سوريا، 2015.
6. بلالي، فضيلة و علاهم، نجوى: دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة حمة لخضر، الجزائر، 2018.
7. بن مارني، نور: دور تدريب الموارد البشرية في تحقيق الجودة الشاملة، المجلة العربية للنشر العلمي، العدد (12)، 2019.
8. التقرير الخاص بتعزيز التنمية المستدامة لتحقيق سبل عيش مستدامة، مكتب العمل الدولي، البند الثاني من جدول الأعمال، جنيف، الدورة 294، 2005.
9. التقرير العالمي لرصد التعليم، المجلس الدولي للعلوم الاجتماعية، 2016.
10. التوجيهي، أنس: رضا المتدربين عن الدورات التدريبية التربوية، مجلة كلية التربية، جامعة الملك سعود، المجلد (36)، العدد (11)، 2020.
11. الحرملية، أمل: واقع دور مراكز التدريب في تحقيق التنمية المستدامة، المقالة (11)، المجلد (30)، العدد (120)، جامعة بنها، 2019.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه لمحور التنمية المستدامة أن أعلى وسط حسابي هو للفقرة (1)، حيث بلغ (4.40) بانحراف معياري (1.06)، وبوزن نسبي (88%) من إجابات المبحوثين وهذا يعني موافقة المبحوثين على ما احتوته هذه الفقرة وهو عدم وجود تعاون واضح من خلال وعي واهتمام كل فئات المجتمع سواءً عاملين أو أفراد بالمجتمع المحيط بأهمية الاستدامة للبيئة والمحافظة عليها. أما أقل وسط حسابي فقد بلغ (3.73) بانحراف معياري (1.16)، وبوزن نسبي (75%) من إجابات المبحوثين وهي للفقرة الثالثة وهو عدم وجود أثر واضح من جودة التدريب للخاضعين للبرنامج التدريبي على المهارات والقدرات اللازمة لاستغلال الموارد الطبيعية بشكل أكثر استدامة وتعزيز للنظافة العامة، كما أكدت عليه دراسة المهنكر (2017) وهو العمل على إعداد الإنسان وتأهيله وتزويده بالمعارف والمهارات التي تمكنه من أن يكون عنصراً فاعلاً في تحقيق التنمية المنشودة، والعمل على استدامتها. ثم تليها الفقرة الثانية والتي تتضمن قلة الاهتمام بتوظيف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع وتوعية سكانه من حيث أهميتها في التنمية ومن تم تحسين نوعية الحياة كما هو موضح بالقيم في جدول التحليل، حيث توجد إشارة في دراسة أحمد علي (2021) تؤكد على ضرورة إبراز أهمية التنمية المستدامة للموارد البشرية في حياة كل المنظمات، والتأكيد على دورها في تقدم المجتمع.

قياس العلاقة بين جودة برنامج التدريب على التنمية المستدامة: للكشف عن العلاقة الارتباطية بين المتغيرين (جودة برامج التدريب والتنمية المستدامة) تم حساب معامل الارتباط وقد بلغت قيمته (0.60). ولمعرفة مدى دلالة وقوة هذا الارتباط بين المتغيرين تم حساب قيمة إحصائي الاختبار والقيمة الاحتمالية (P-value=0.00) وهي أقل من مستوي الدلالة (0.05) وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة نظام التدريب والتنمية المستدامة.

قياس أثر جودة برامج التدريب على التنمية المستدامة: لدراسة العلاقة السببية بين أثر جودة برامج التدريب على التنمية المستدامة تم حساب معادلة الانحدار البسيط والتي تأخذ الشكل التالي:

$$Y = 0.79 + 0.89X_1$$

حيث Y تعبر عن التنمية المستدامة، X_1 تعبر عن جودة برامج التدريب ومن قيمة معامل التحديد R-square نرى أن المتغير المستقل (جودة برامج التدريب) يفسر ما نسبته 0.36 من التباين الحاصل في المتغير التابع (التنمية المستدامة) وأن النموذج معنوي وذلك من خلال قيمة احصاءة $F=7.19$ ومستوي دلالة 0.02 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة برامج التدريب والتنمية المستدامة. واختبار معنوية المعاملات تم استخدام اختبار t حيث كانت مستوي المعنوية المناظرة لمعامل المتغير المستقل (B_1) هي 0.02، وأنها أقل من 0.05 وهذا يعني أن المتغير المستقل (جودة برامج التدريب) له تأثير علي المتغير التابع (التنمية المستدامة).

4. الاستنتاجات:

إن للتدريب الفعال ذو الجودة المناسبة دوراً بارزاً في المنظمات وخاصةً عندما تكون برامجه تتعلق بالنظر إلى استدامة ومستقبل البيئة المحيطة ضماناً لحاجة المنظمة والمجتمع بالمستقبل، مما ينعكس ذلك إيجابياً على المنظمة ويساهم في نجاحها وبلوغ أهدافها وغاياتها، وهذه الأمور يمكن إنجازها في نهاية هذا البحث المتواضع في عدة نقاط معززة بتوصيات. وعلى النحو التالي:

- 1- ضعف اهتمام جهة الدراسة وهي إدارة عمليات منطقة مصراة بشركة البريقة لتسويق النفط من حيث وضع خطط وسياسات فعالة بعيدة المدى تهدف لمتابعة أثر وجودة البرامج التدريبية للمتدربين بمكان العمل كما ورد بنتائج التحليل الإحصائي.
- 2- ضعف وجود الأثر الواضح من البرنامج التدريبي فيما يتعلق باستغلال الموارد المتاحة بشكل أكثر استدامة بالبيئة المحيطة.

12. حمود، لجين : دور التدريب في تطبيق إدارة الجودة الشاملة في المنظمات، مشروع بكالوريوس، الجامعة السورية الخاصة، سوريا، 2017.
13. خليفة، المعتر بالله : أثر وسائل التواصل عن بعد على جودة العملية التدريبية، مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد (22)، العدد (02)، جامعة اسبوط، 2021.
14. خليل، خالد : فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، 2016.
15. الرشدي، حسن : معايير الجودة الشاملة في قطاع التدريب في ضوء المواصفات الدولية للجودة، مجلة بحوث التربية النوعية، جامعة المنصورة، العدد (28)، 2013.
16. السالم، غالب : واقع وامكانيات التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية بمنطقة طوباس، جامعة النجاح الوطنية، رسالة ماجستير في التخطيط الحضري والاقليمي، فلسطين، 2008.
17. صالح، رانيا : إطار مقترح للتدريب الفعال لتحويل الوظائف التقليدية للوظائف الخضراء لتحقيق التنمية المستدامة، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد (35)، العدد (02)، حلوان، 2021.
18. صالح، إيمان : دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة حماة لخضر، الجزائر، 2017.
19. العجال، أبوزيان و نوال، شمة : التنمية المستدامة (محددات و تحديات)، مجلة الاستراتيجية والتنمية، المجلد (2014)، العدد (06)، جامعة عبدالحميد مستغانم، الجزائر، 2014.
20. المهنكر، علي : جودة التعليم وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة، بحث بالملتقى الثاني لجمعية الدراسات والبحوث من أجل اتحاد المغرب العربي الكبير، جودة التعليم المغاربي، تونس، 2017.
21. موسى، عبدالرحيم : أثر التدريب على تحسين جودة الخدمات الصحية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية، العدد (05)، المجلد (03)، 2019.