

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

محمد الهادي محمد خليل

كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، مصراتة، ليبيا

[m.khalil@eps.misuratau.edu.ly](mailto:m.khalil@eps.misuratau.edu.ly)

**الملخص:** تعتبر جودة البرنامج التدريسي مسألة جوهرية للمنظمات من خلال إعداد البرامج التدريبية التي توافق التطور وتهدف للوصول بالمترب 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 إدارة عمليات منطقة مصراتة بشركة البريقه لتسويق النفط، حيث تم التعرف على تقييرات 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 والمشيرين بالجهة، حيث تم الحصول على عدد 15 استجابة صالحة للتحليل الاحصائي، والممثلة لمجتمع البحث، وقد تم تحليلها باستخدام الحزمة الاحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS-20 بهدف الوصول إلى نتائج البحث.

هذا وقد خالص البحث بالوصول إلى نتائج معينة من بينها : ضعف وجود الأثر الواضح من البرنامج التدريسي باستغلال الموارد الطبيعية بشكل أكثر استدامة بالبيئة المحيطة، وكذلك تدني وضع سياسة الشركة من حيث البحث عن البرامج التدريبية التي تتصف بالجودة المناسبة وخدم 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](mailto: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: أهتمت دراسة (الحرمي، 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 تدابير المتدربين حول وضع برنامج التدريب، وخلصت إلى وضعها لمجموعة من التوصيات كان أهمها هو وضع الخطط الإجرائية الفاعلة لمتابعة أثر التدريب على المتدربين في ميدان عملهم على المدى البعيد وعدم الالتفاء بالتقدير أثناء فترة التدريب فقط، وكذلك تضمين موضوعات التنمية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بشكل أكبر في محتوى البرامج التدريبية المقدمة 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، آنياً 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، والتاكيد على دورها في تقدم 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 مقرر للتربية الفعّال لتحويل الوظائف التقليدية للوظائف الخضراء لتحقيق التنمية المستدامة. وهدفت إلى تحديد مهام الوظائف التقليدية، وتحديد مدى تأثيرها على إعاقة العمل وانخاض الإنتاجية، وتوضيح أهمية التدريب الفعّال، ومحاولة تطبيقه لتحويل تلك الوظائف لميثاقها الخضراء والتي سوف تؤدي بدورها لتحقيق التنمية المستدامة. كما توصلت الدراسة إلى أن هناك تأثير للتربية الفعّال في التحويل إلى الوظائف الخضراء، وبالتالي تحقيق أهداف الاستدامة، عن طريق الاهتمام بالتدريب.

4: وركزت دراسة (المهني، 2017) على جودة التعليم وأثرها في تحقيق التنمية المستدامة. حيث هدفت إلى إبراز دور جودة التعليم في تحقيق التنمية المستدامة ببلدان المغرب العربي الكبير، وخلصت 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.

التفعيق على الدراسات السابقة : من خلال عرض الدراسات والبحوث السابقة، والتي لها صلة بموضوع البحث، تبيّن ما يلي :

أ- نلاحظ أن الدراسات السابقة التي تناولتها الباحثون تتواء ، وكان ترتكزها على متغيري التعليم والتدريب وعلاقتها 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 :  
استخدم في هذا البحث المنهج الوصفي لأنّه يعتبر مناسب لمثل هذا النوع من البحوث، حيث يقف على وصف كامل وشامل لدور أثر جودة برامج التدريب وعلاقته بالتنمية المستدامة بإدارة عمليات منطقة مصراته شركة البريقة لتسويق النفط. أما عن أداة جمع البيانات، فتم اختيار استماره الاستبيان كأداة لجمع البيانات المطلوبة، وفيما يتعلّق بعينة البحث، فقد تم الاعتماد على عينة طبقية تتمثل في مجموعة الأشخاص القياديين بالكامل ب إدارة عمليات منطقة مصراته شركة البريقة لتسويق النفط ، حيث وزّع علىهم استماره 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.

1. مقدمة : من الواضح أن موضوع التنمية المستدامة يشكّل حيزاً كبيراً في الفترة التي تشهد فيها بلدان العالم أجمع التطور الكبير في مجال الصناعات والتحولات الإنتاجية بمختلف أنواعها، وبشكل خاص بلدان العالم الثالث والتي معظمها يواجه تحديات كبيرة منها الحروب والفقر والتلوث، التي تشكّل مجتمعة عرفة كبيرة أمام تحقيق أهداف التنمية لجميع الدول والأفراد. هذا ومن خلال الاهتمام بهذا الشأن من أجل ضمان حياة سعيدة للأجيال القادمة دون المطلوب إحداثه لمعالجة قضايا التنمية المستدامة عبر جودة برامج التدريب خلال عدة طرق ومعالجات، أهمها إعداد الاختصاصيين وأصحاب الشأن في المنظمات المختلفة كما بالجهة موضوع البحث ومن ثم تدريّبهم تدريّباً خاصاً يُكبسهم الكفاءات الرئيسية المتعلقة بهم 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 التأثير والتكيف مع متطلبات البيئة والمجتمع المحبيط ؛ضماناً ل توفير بيئة آمنة نفية لمستقبل الأجيال القادمة مما يوفر الانعكاس الإيجابي لصورة المنظمة وحضارتها، كما نعلم بأن نقاء البيئة المحبيطة للمنظمة أو مثل ما يسميه البعض بالبيئة الخضراء شيء ضروري لأنبعاث النمو؛ مما جعل ذلك الأمر في غاية الأهمية للمنظمات وبالخصوص 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 المحبيطة بعين الاعتبار، ويعزى الباحث هذه المشكلة إلى ضعف البحث عن البرامج والأساليب التدريبية ذات الجودة العالمية مما يكون لها الأثر الواضح على موضوع الاستدامة وبالتالي مواكبة التطور وفق هذا الشأن، ضماناً لعدم التهاون وتحقيق الغاية من استدامة البيئة ونقاء المجتمع المحبيط.

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

1.2. أهداف البحث :  
تحمن 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 الالتزام بها من خلال استقصاء آراء المحوظين 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 :  
تحمن الأهمية في كونها تتناول جانب التنمية المستدامة والتي تحظى باهتمام مشترك بين المنظمة والمجتمع أو البيئة المحبيطة، وكذلك جانب الجودة في البرنامج التدريبي باعتباره أساس في بث المعرفة وإمكانية التصرف بالشكل المناسب للأعمال، وبالتالي يجب على المنظمات الرائدة أن لا تستغلي عن المقومات التي بدورها تساهُل في تسييج ودعم موضوع التنمية المستدامة، بالإضافة إلى ندرة الدراسات التي تعتني بجودة البرنامج التدريبي ودوره في التنمية المستدامة، وكذلك أن هذا البحث يشكّل انطلاقاً لدراسات بحثية هامة بالمستقبل.

1.4. حدود البحث :  
الحدود المكانية : اقتصر البحث على إدارة عمليات منطقة مصراته بشركة البريقة لتسويق النفط.  
الحدود الزمنية : تم تطبيق البحث في سنة 2021.  
الدراسات السابقة :

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 القضية، وبالتالي لن تتحقق الاستدامة دون التعاون 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 وتربيته من أجل الوصول إلى تنمية اقتصادية ذات نمو مستمر بشكلٍ تحافظ فيه على قدرة طبيعة الموارد 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 عاملًا رئيسيًا للتقدم وأن النقص في العمل المؤهل والخبرة هو السبب الرئيسي الذي يجعل دون التنمية المستدامة، ويدرك 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 والإبداع والاختراع والتطوير، يمكنه أن يتغلب على ندرة الموارد الطبيعية، وألا يجعلها عائقاً نحو النمو والتقدم، وعن طريق الاستغلال الأفضل، إن لم يكن الأمثل لطاقات المجتمع العلمية والتنمية فضلاً على الاستغلال الرشيد للموارد الطبيعية يتبيّن 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 تم تفريغ بيانات الاستثمارات وتجهيزها للتحليل الإحصائي باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS-20)، وتم 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 استمارنة 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 مجلها على جودة نظام التدريب وأثره على التنمية المستدامة.

#### تحليل القسم الأول من الاستبانة (بيانات 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 (50-40) ثم تلتها الفئة (أكثر من 50 سنة) حيث بلغت 40 %، أيضاً شكلت الفئة (40-30) 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 (أعدادي) 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.

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

**المبحث الأول : جودة البرنامج التربوي .**

**أولاً : مفهوم التدريب .**

للتدريب عدة مفاهيم ذكر من بينها الآتي :

التدريب هو العملية المنظمة التي تكتب الفرد المعرف والمهارات والقدرات والاتجاهات والأفكار والأراء الالزامية لأداء عمل معين أو بلوغ هدف محدد حالياً أو مسقبلاً، 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 والتلاهب بشكل دائم ومتقدم من أجل وظائفهم الحالية والمستقبلية في إطار مؤسستهم وبيتها ( بلاي و علام، 2018 : 03 ). كما يعني تزويد الأفراد بمهارات تعينه تساعده على تصحيح النواقص في آدائهم ( حمو، 2017 : 27 ). وينتظر بأنه عملية مخططة ومنظمة ومحضه وهادفة، وبناءً على ذلك يهدف البرنامج التربوي على امتلاك المتدرب القراءة على تصميم برنامج تدريبي بمنهجية علمية ( التوجيри، 2020 : 38 ) .

#### ثانياً : جودة برامج التدريب .

تتمثل جودة البرنامج التربوي درجة وصول المتدرب إلى درجة عالية من إتقان المهارات المطلوبة التي يتضمنها البرنامج التربوي، مما يعكس مدى مطابقة مخرجهاته للأهداف والمعايير المطلوبة ( خليفة، 2021 : 412 ) . وينبغى أن تعمل الجهة باستمرار على الارتقاء بكافة الموظفين حتى تبقى مواكبة للتطور وقدرة على التعامل مع المستجدات البيئية التي تتسق بالдинاميكية وسرعة التنفيذ ( أبو زيد وأخرون، 2018 : 534 ) . ولكي يتم إنجاز البرنامج التربوية بكفاءة يجب أن يكون هناك إحساس للعاملين بهذه البرامج وتفاعلهم معها، بالإضافة إلى التحسين والتطوير الدائم لأساليب العمل سعياً وراء إرضاء الزبائن ( بن مارني، 2019 : 202-201 ) . كما يمكن تعريف مفهوم الجودة في التربية على أنه مجموعة من الشروط والمواصفات التي يجب أن تتوافر في العملية التعليمية والتربوية لتلبية حاجات المستفيدين منها وإعداد مخرجات تتصف بالكفاءة لتلبية متطلبات المجتمع ( الرشيدى، 2013 : 139 ) . ويقصد بها أيضاً، مدى قدرة البرنامج التربوي على ملئ الفجوة ما بين الواقع الحالي لأطراف العملية التربوية ( العاملين والوظيفة والمنظمة ) والطفلات أو التلاميذ المستقبلية لهم، وبالتالي تفاصيل درجة مستوى الفاعلية بمدى قدرة البرنامج على خلق التطابق فيما بين الحاضر والمستقبل المراد الوصول إليه خلال فترة زمنية معينة، وفي حدود إمكانيات محددة ( خليل، 2016 : 17 ) . وهي ما يعبر عنها المتدرب بمقاييس 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 متباينة التعزيز ما بين النمو الاقتصادي والحماية البيئية واستدادات العمالة. فالتنمية المستدامة تشمل منظور عالم العمل حجم العمالة ونوعية بيئة العمل ، وتحوي جوانب لصياغة سياسة العمالة وظروف العمل المأمونة والحماية الاجتماعية وعلاقات العمل السليمة واستراتيجيات تنمية الموارد البشرية ( تعزيز التنمية المستدامة لتحقيق سبل عيش مستدامة ، 2005 : 01 ). وبالتالي فإن التدريب يبني المهارات والقدرات اللازمة لاستخدام الموارد الطبيعية بشكلٍ 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 يُعرّف عنها بأنها التقدّم والتطوير العلمي والاجتماعي والصناعي وفي جميع نواحي الحياة المختلفة مع الحفاظ على الاستمرارية ودون تعرّض البيئة ومظاهرها للحياة لمخاطر التلوث والدمار والهلاك ( السالم، 2008 : 30 ) . فهي عملية تغيير يتم فيها تجديد استغلال الموارد، و اختيار الاستثمارات، و توجيه التطور التقني، وكذلك التغيير المؤسسي بدلالة الحاجات الحالية والمستقبلية، أي كفاءة خدمة وتحقيق رفاهية الأجيال الحالية مع المحافظة على الموارد لصالح الأجيال اللاحقة ( العجال و نوال، 2014 : 297 ) .

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) (3) 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 وزونها 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 بالمعنى 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 الاجرائية الفاعلة لمتابعة أثر التدريب في ميدان العمل وعدم الالكتفاء بالتقدير أثناء فترة التدريب فقط، وكذلك تضمين موضوعات التنمية الاقتصادية والبيئية والاجتماعية بشكل أكبر في محظى البرامج التدريبية المقدمة بمراكز 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**

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

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

**تحليل القسم الثاني من الاستبيان :**

يحتوى 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 الاستبيان على عدد من الفقرات وفقاً لترتيب لكرث الخامس. وبعد أن تم تحليل استجابات أفراد العينة حول فقرات الاستبيان وبالتالي حساب التكارات والنسب المئوية لجميع عبارات الموردين 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	العبارة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	القيمة المالية	الأهمية النسبية	الرتبة
جودة برامج التدريب	هناك متابعة لأثر البرنامج التدريبي على المتدربين من خلال خطط وإجراءات فاعلة في ميدان العمل على المدى البعيد	3.73	1.39	0.06	0.75	2
جودة برامج التدريب	أشعر بأن هناك ربط بين المسار التدريبي والمسار الوظيفي بالعمل	3.40	1.35	0.27	0.68	3
جودة برامج التدريب	يتميز برنامج التدريب في الجهة بالجودة المناسبة من حيث حداثة البرنامج وعلاقتها باستدامة البيئة المحيطة	4.20	0.86	0.00	0.84	1
جودة برامج التدريب	يتم الوصول إلى الدرجة العالية والمطلوبة للمتدرب من خلال إتقان المهارات التي يتضمنها البرنامج التدريبي	3.07	1.33	0.85	0.61	5
جودة برامج التدريب	إن ما يميز جودة البرنامج التدريبي وعلاقتها بالتنمية المستدامة هو التطرق باستمرار للاهتمام بالبيئة وأخذها بعين الاعتبار جانبها من جوانب المسؤولية الاجتماعية للمنظمات الناجحة	3.33	1.29	0.33	0.67	4
المجموع		3.55	0.49	0.49	0.00	0.71

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

- 3 فلة الوعي والاهتمام من قبل مختلف فئات عينة البحث في المحافظة على البيئة المحيطة واستدامتها مثل ما تم التطرق له بنتائج التحليل الاحصائي.
- 4 تدني وضع سياسة الشركة من حيث البحث عن البرامج التربوية التي تتصف بالجودة المناسبة وتقديم الواقع العلمي.

### 5. التوصيات:

- وفقاً للنتائج والاستنتاجات التي أسفر عنها البحث من خلال الإطار النظري والدراسة الميدانية المصاحبة له، تتلور عدة توصيات، نضعها في نهاية هذا البحث المتواضع وأبرزها :
- 1- الأخذ بعين الاعتبار من جانب جهة البحث والدراسة أن تسعى بالبحث عن البرامج التربوية 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 مصراتة بشركة البريقة لتسويق النفط بوضع آلية تتضمن من خلالها التعرّف على أثر وجودة البرامج التربوية والمتابعة في ميادين العمل.

### 6. المراجع :

1. أبوزيد، محمد وآخرون : عوامل فشل ونجاح التدريب، مجلة الدراسات والبحوث البيئية، المجلد (08)، العدد (03)، معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة مدينة السادس، 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 عبدالحميد مستغانم، الجزائر، 2020.
4. أحمد، هناء : التدريب والتنمية تطور 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 دكتوراه، جامعة دمشق، سوريا، 2015.
6. باللالي، فضيلة و علام، نجوى : دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسة، رسالة ماجستير، جامعة حماة لحضر، 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، 2005.
9. التقرير العالمي لرصد التعليم، المجلس الدولي للعلوم الاجتماعية، 2016.
10. التويجري، أنس : رضا المتدربين عن الدورات التربوية، مجلة كلية التربية، جامعة الملك سعود، المجلد (36)، العدد (11)، 2020.
11. التدريب في تحقيق التنمية المستدامة ، المقالة (11)، المجلد (120)، جامعة بنها، 2019.

نلاحظ من خلال نتائج الجدول أعلاه لمحور التنمية المستدامة أن أعلى وسط حسابي هو للفرقة (1)، حيث بلغ (4.40) بانحراف معياري (1.06)، وبوزن نسبي (88%) من إجابات المبحوثين وهذا يعني موافقة المبحوثين على ما احتوته هذه الفرقة وهو عدم وجود تعاون واضح من خلالوعي 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 للفترة الثالثة وهو عدم وجود أثر واضح من جودة التدريب للخاضعين للبرنامج التربوي على المهارات والقدرات الازمة 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 تمكّنه من أن يكون عنصراً فاعلاً في تحقيق التنمية المستدورة، والعمل على استدامتها. ثم تليها الفرقة الثانية والتي تتضمن فلة الاهتمام بتوظيف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع وتنويعه سكانه من حيث أهميتها في التنمية ومن تم تحسين نوعية الحياة كما هو موضع 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 وقوه هذا الارتباط بين المتغيرين تم حساب قيمة إحصائي الاختبار والقيمة الاحتمالية (P-value=0.00) (P ) وهي أقل من مستوى 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 :

$$Y = 0.79 + 0.89X1$$

حيث Y تعبر عن التنمية المستدامة ، X1 تعبر عن جودة برامج التدريب ومن قيمة معامل التحديد R-square نري أن المتغير المستقل (جودة برامج التدريب) يفسر ما نسبته 0.36 من التباين الحاصل في المتغير التابع (التنمية المستدامة) وان النموذج معنوي وذلك من خلال قيمة احصاء F=7.19 ومستوى دلالة 0.02 وهي أقل من 0.05 وهذا يعني وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين جودة برامج التدريب والتنمية المستدامة. ولاختبار معنوية المعاملات تم استخدام اختبار t حيث كانت مستوى المعنوية المناظرة لمعامل المتغير المستقل ( B1 ) هي 0.02 ، وأنها أقل من 0.05 وهذا يعني أن المتغير المستقل (جودة برامج التدريب) له تأثير على المتغير التابع (التنمية المستدامة).

4. الاستنتاجات :  
إن للتدريب الفعال ذو الجودة المناسبة دوراً بارزاً في المنظمات وخاصةً عندما تكون برامجها تتغلب بالنظر إلى استدامة ومستقبل البيئة المحيطة ضماناً ل حاجة المنظمة والمجتمع بالمستقبل، مما ينعكس ذلك إيجابياً على المنظمة ويساهم في نجاحها وبلغ أهدافها وغاياتها، وهذه الأمور يمكن إيجازها في نهاية هذا البحث المتواضع في عدة نقاط معززة بتوصيات. و على النحو التالي :

- 1- ضعف اهتمام جهة الدراسة وهي إدارة عمليات منطقة مصراتة بشركة البريقة لتسويق النفط من حيث وضع خطط وسياسات فعالة بعيدة المدى تهدف لمتابعة أثر وجودة البرامج التربوية للمتدربين بمكان العمل كما ورد بنتائج التحليل الاحصائي.
- 2- ضعف وجود الأثر الواضح من البرنامج التربوي 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 اسيوط، 2021.
14. خليل، خالد : فاعلية البرامج التدريبية الممولة من الخارج في القطاع الصحي الحكومي، رسالة ماجستير، جامعة الأقصى، 2016.
15. الرشيدى، حسن : معايير الجودة الشاملة في قطاع التدريب في ضوء المعايير 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 والإقليمي، فلسطين، 2008.
17. صالح، رانيا : اطار مقترح للتدريب الفعال لتحويل الوظائف التقليدية للوظائف الخضراء لتحقيق التنمية المستدامة، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، المجلد (35)، العدد (02)، حلوان، 2021.
18. صالحى، إيمان : دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة حمة لحضر، 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.