

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية

إعداد

د. محمد ناصر آل سفران
أستاذ إدارة الأعمال المساعد
بكلية الأعمال جامعة الملك خالد
بالمملكة العربية السعودية
mnalsfran@kku.edu.sa

أ. عهدود عبد الله عثمان العمري
ماجستير إدارة الأعمال الأكاديمي
كلية الأعمال - جامعة الملك خالد
بالمملكة العربية السعودية
Ohoud3ohoud@gmail.com

المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية
كلية التجارة - جامعة مدينة السادات
المجلد السادس عشر - العدد الثاني - يونيو ٢٠٢٤

التوثيق المقترح وفقاً لنظام APA:

العمري، عهدود عبد الله عثمان؛ آل سفران، محمد ناصر، (٢٠٢٤)، " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية"، *المجلة العلمية للدراسات والبحوث المالية والإدارية*، كلية التجارة، جامعة مدينة السادات، ١٦(٢)، ٤٦٤-٥٠٣.

رابط المجلة : <https://masf.journals.ekb.eg>

ملخص البحث

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد، واعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، شملت هذه الدراسة مساحاً ميدانياً لعيّنة مكونة من (٢٤٩) موظفاً وموظفة، واستخدمت الباحثة الاستبانة الإلكترونية كأداة لجمع البيانات في الدراسة، كما أنه تم استخدام أساليب إحصائية لتحليل بيانات الدراسة. وتم التوصل في هذه الدراسة إلى مجموعة من النتائج كان من أبرزها ما يأتي: جاء ترتيب هذه الممارسات في معادلة الانحدار كالاتي: التدريب والتطوير في المرتبة الأولى، ومن ثم الاستقطاب والتعيين في المرتبة الثانية، والمكافآت والتعويضات حصل على المرتبة الثالثة، وفي المرتبة الأخيرة تقييم الأداء. وتوصلت هذه الدراسة إلى أن هناك علاقة طردية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة. كما أن الدراسة توصلت أيضاً إلى مجموعة من التوصيات، كان من أبرزها: بذل جهد أكبر من إدارة الموارد البشرية بالجامعة باستقطاب وتعيين الكفاءات العالية، وزيادة الاهتمام بالبرامج التدريبية، وتطوير معايير تقييم الأداء، وضرورة الاهتمام والتركيز على ثقافة الموارد البشرية بالتوعية الإدارية بتطبيق هذه الممارسات، وأيضاً أهمية نشر ثقافة التنمية المستدامة من أجل تحقيق متطلباتها بالجامعة. إعطاء المزيد من الاهتمام بالموارد البشرية وتشجيعهم على الإبداع والابتكار، والنظر إليهم على أنهم مصدر لا غنى عنه لتحقيق ميزة تنافسية للجامعة، مع الاهتمام بالحفز والتشجيع المادي والمعنوي للعاملين.

الكلمات المفتاحية: إدارة الموارد البشرية، التنمية المستدامة، التنمية البشرية، التنمية المهنية.

الإطار العام للدراسة

١/١ المقدمة:

في ظل تسارع وتيرة التغيرات التي يشهدها العالم اليوم والتي بدورها ساهمت في تطوير العديد من المفاهيم الإدارية والتي من أبرزها الممارسات المختلفة المتعلقة بإدارة الموارد البشرية أو ما يطلق عليها راس المال البشري لان الموارد البشرية تعتبر عنصر أساسي وجوهري يساهم في دعم المنظمات بمختلف القطاعات لتحقيق الأهداف والغايات المرجوة وينعكس دورها من خلال رفع كفاءة وفعالية الإدارة في المنظمات لكن لا بد من ان يتم الاخذ بالاعتبار بأن ذلك يعتمد بشكل كبير على الآلية المتبعة لأختبار المورد البشري الكفو لها من أهمية حيث أن الاستقطاب و الأختيار والتعيين للكفاءات المؤهلة والمدربة والمميزة وكذلك الاهتمام بتطويرها ودعمها من خلال توفير نظام عادل للمرتبات والمكافآت والحوافز يؤثر بشكل كبير . لذلك نلاحظ الاهتمام المتزايد على مدى السنوات الماضية بالمورد البشري وظهور العديد من المفاهيم والآليات والتي بدورها عززت أهمية المورد البشري وكذلك أهمية الاستغلال الأمثل للمعارف والمهارات ليس فقط على المدى القصير بل على المدى البعيد بطريقة ممنهجة لتحقيق التنمية المهنية للعاملين والتي تعتبر احد مجالات مايعرف بالتنمية المستدامة. ممارسات الموارد البشرية المختلفة والتنمية المستدامة بمجالاتها المرتبطة بالمورد البشري قضيتين متلازمتين، فالأولى تعني إفساح المجال أمام المورد البشري من أجل تحقيق ذاته وطموحه، أما الثانية فتعني الحرص على إفساح المجال ذاته أمام أجيال المستقبل، فتنمية الموارد البشرية لا تكون تنمية حقيقية ما لم تسع إلى تحقيق الاستدامة، والاستدامة لا تتحقق بدون تنمية للمورد البشري (آمال، ٢٠١٨). وهي ليست منفصلة عن بعضها، بل تتكامل مع بعضها البعض كمنظومة متناسقة من أجل الوصول إلى أداء كفاء وتحقيق أهداف المنشودة ككل في إطار التنمية المستدامة , أيضاً لانتفاء الحاجة إليها وهو ما فرض وجود منهجيات جديدة للتعامل مع الموارد البشرية، تعتمد تلك المنهجيات على عدة أسس منها تقدير الفرد ذوا الإنتاجية لأعلى والأفضل بالإضافة لقدرة تلك العمالة على الابتكار والتحديث والاستجابة السريعة مع التوسع في توزيع المهام منسقة مع فريق العمل بشكل متكامل والاعتماد على شبكات المعلومات والاستفادة القصوى من كل تلك الموارد المتاحة في تحقيق أهداف العمل، أيضاً بحيث يتم التركيز على تنمية وتطوير الموارد البشرية لتحقيق ما لا تستطيع الآلات تحقيقه والحصول على أفضل النتائج من أداء الموارد البشرية المتاحة مع التحرر من الأنماط التقليدية للتعامل مع تلك الموارد البشرية، وبالتالي تؤدي منهجيات الإدارة البشرية المعاصرة لدمج منظومة إدارة الموارد البشرية مع المنظومة الإدارية التكنولوجية ككل في تناغم يؤدي لتحقيق أهداف التنمية المستدامة بأعلى مستوى ممكن من الكفاءة . وفي ضوء الاهتمام الذي حظي به موضوع ممارسات إدارة الموارد البشرية والدور الذي يمكن ان تحققه في تحسين مجالات التنمية المستدامة، فإن البحث الحالي يسعى الى دراسة دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة.

١-٢ الدراسات السابقة:

١-٢-١ دراسات سابقة تناولت ممارسات إدارة الموارد البشرية

- دراسة عبد الخير، آسيا، (٢٠٢١): سعت الدراسة إلى إبراز دور إدارة الموارد البشرية في تقييم أداء الموظفين أو العاملين بالجامعة، تم تطبيقها على جامعة الملك خالد وقاست تقييم الأداء بالجامعة في الفترة (٢٠١٦-٢٠١٩)، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وتكونت من عينة عددها (١٢٠) موظفاً، وكان من أبرز نتائجها أن إدارة الموارد البشرية تعمل على رفع الكفاية لدى العاملين عن طريق الاهتمام بالتدريب والبرامج التدريبية التي لها دور في كبير في التحسين المستمر والنمو.

- دراسة المطلق، نايف سليمان، (٢٠٢١): هدفت الدراسة إلى معرفة دور الكفايات الوظيفية لموظفي أدارات الموارد البشرية في تطبيق ممارسات الموارد البشرية في أكبر أربع وزارات سعودية من وجهة نظر قيادات إدارات الموارد البشرية، حيث بلغ عددهم (٧٥) قائداً، واستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وأوصت الدراسة بمقترحات تساهم في استثمار الكفايات المهنية الوظيفية لموظفي الموارد البشرية من خلال تطوير خطة إستراتيجية للبحث عن تلك الكفايات وتطويرها ضمن ضمانات مهمة، كما أن الدراسة أوصت بضرورة العناية بتطبيق ممارسات تطوير الموارد البشرية ومكوناتها الأساسية. مع أهمية إجراء تقويمات شاملة للأنظمة واللوائح والتطبيقات والبرامج الإلكترونية التي تطبق على الموظفين.

- دراسة قريني، الحسين يحيي (٢٠٢٠): وضحت الدراسة أثر عمادة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد في تطوير أداء الموظفين من خلال أثر كل من (الدور التنظيمي، والتدريبي، والتطويري، والتحفيزي)

لعادة الموارد البشرية في تطوير أداء الموظفين، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي وتكونت العينة من (١٥٤) موظفًا وموظفة، وأوصت الدراسة بضرورة الربط بين ما يقدم من برامج تطويرية وبين الإستراتيجية الخاصة بعمادة الموارد البشرية بالجامعة. والعمل على استخدام نظام المجموعات في التدريب، والذي يسمح بالتفاعل بين أكبر عدد من المتدربين في مواقع تدريبية مختلفة في وقت واحد لتبادل الخبرات.

- دراسة الحجري، ربيعة علي عبد الله، (٢٠٢٠): هدفت هذه الدراسة إلى تحليل ودراسة وظيفة التدريب كوظيفة من وظائف الموارد البشرية وأثرها في التمييز المؤسسي في المنظمات. واستخدمت الدراسة المنهج الاستقرائي التحليلي، وتم التركيز في هذه الدراسة على: التعريف بالموارد البشرية من حيث أهميتها، وأهدافها، ومبادئها، وفوائدها، وعلاقتها بالتمييز المؤسسي، ومن أهم النتائج: نشر العلم والثقافة وبيان أهمية التدريب وأثره في عملية الإبداع في أداء العاملين؛ مما يؤدي إلى التميز في المنظمات.

- دراسة حسنين، (٢٠٢٠): طمحت هذه الدراسة معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية، دراسة حالة على جامعة الملك خالد بالمملكة العربية السعودية، تكمن مشكلة الدراسة في تقاوم المشكلات الإدارية بالمنظمات؛ مما يعوق تحقيق الميزة التنافسية، استخدمت الدراسة المنهج التاريخي والمنهج الاستنباطي ومنهج دراسة الحالة والمنهج الوصفي التحليلي، وكان من أهم التوصيات ما يأتي: لا بد من اهتمام إدارة الموارد البشرية بالممارسات الإستراتيجية؛ لكونها الضامن الأول لتحقيق الميزة التنافسية، استمرارية تقديم التعويض المناسب يضمن استمرارية تدفق القوى البشرية المستقبلية، لا بد من التخطيط للقوى العاملة في ضوء العمل المستقبلي لتحديد الاحتياجات المناسبة.

- دراسة (2020) hasan prishtina الغرض من هذه الدراسة هو دراسة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي في الشركات المصنعة في كوسوفو. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي وتكونت من (١٠٠) مدير من أصحاب الشركات المصنعة. وتُظهر النتائج أن مديري شركات التصنيع في كوسوفو يدركون أهمية الموظفين في مؤسساتهم ويطبقون الممارسات لإدارتها بفعالية. يعدُّ توافر نتيجة تحليل الارتباط دليلاً على أن ممارسات إدارة الموارد البشرية تؤثر بشكل إيجابي- على الأداء التنظيمي. وتُظهر أن ممارسات التوظيف والاختيار تؤثر بشكل إيجابي- على الأداء التنظيمي مقارنة بالممارسات الأخرى. أيضًا، يجب على الشركات تدريب موظفيها وتطويرهم باستمرار، وإشراكهم، والنظر إليهم على أنهم أهم مصدر للموارد من أجل تحقيق الميزة التنافسية.

- دراسة: (2019) Julia Nivas هدفت الدراسة إلى معرفة ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالابتكار دراسة تطبيقية في قطاع الفنادق في إسبانيا، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وتكونت الدراسة من (١٠٩) من الشركات المتخصصة في قطاع الفنادق، وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج، منها: أن هناك علاقة قوية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الإبداع في الشركات محل الدراسة.

- دراسة I Gede & others (2019) الغرض من هذه الدراسة هو معرفة تعزيز إدارة الموارد البشرية في الابتكار والأداء التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة (١٢٦) مديرًا في بالي، إندونيسيا، وتوصلت الدراسة إلى اكتشاف أن الابتكار يطور من الأداء الوظيفي، وأن هناك قلة اهتمام في الاستثمار في الموارد البشرية، وشكّل ذلك عائقًا أمام خلق الابتكارات في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء.

- دراسة (2017) Moazzama and others هدفت الدراسة إلى معرفة مدى تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت العينة من (٩٠) موظفًا، وتوصلت الدراسة إلى عدة مقترحات، أهمها: يجب على الإدارة رفع مستوى الالتزام بالتنظيم في سبيل إرضاء الموظف من خلال التعويضات والسياسات، كما أنه ينبغي إشراك الموظفين؛ لأنهم مصدر لا غنى عنه للميزة التنافسية، ولأنهم أحد طرق الإشباع الوظيفي. وفي حال ما إذا كان الموظفون مدركين - بشكل جيد- البيئة التنظيمية وواجباتهم وأهدافهم فإنهم سيؤدون مهامهم بشكل أفضل؛ مما يساعد على تعزيز إنتاجية المنظمة.

- دراسة: (2012) Amin & others الهدف من هذه الدراسة معرفة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء التنظيمي. استخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي تكونت عينة الدراسة من (٣٠٠) موظف. توصلت الدراسة في حال ما إذا رفعت الجامعة من مستوى الأداء يجب أن يركزوا بشكل أكبر على تعريف الوظيفة والتدريب ومشاركة العاملين. احتياج لتطوير التوظيف وتقييم الأداء وتخطيط العمل والتعويضات في سبيل زيادة فاعليتهم على أداء الجامعة.

١-٢-٢ دراسات سابقة تناول التنمية المستدامة

- دراسة (hamoody&majeed (2022) هدفت الدراسة الى معرفة أثر المناهج التعليمية على تعزيز التنمية المستدامة وتم تطبيقها على المدارس الثانوية في محافظة بغداد ، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من (٢٢٥) معلم في المدارس الثانوية بمحافظة بغداد , وكان من أبرز النتائج ان البعد الاجتماعي يحتل المرتبة الأولى من بين الأبعاد الثلاثة يليه البعد البيئي ثم البعد الاقتصادي وأيضا إعادة النظر في دور مناهج اللغة العربية في تعزيز الجانب الاقتصادي لما لها من دور كبير في تحقيق التنمية المستدامة.

- دراسة الشوبكي والطلاح (٢٠٢٢) هدفت الدراسة إلى الكشف عن أثر تطوير البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي على تحقيق التنمية المستدامة في ظل جائحة كورونا، وقد طبقت الدراسة على أربع جامعات فلسطينية، وهي: (جامعة الأزهر، جامعة الإسراء، جامعة فلسطين، جامعة غزة)، وتم استخدام أسلوب العينة العشوائية في جمع البيانات، وتكونت عينة الدراسة من (٢١٠) من العاملين في الجامعات محل الدراسة، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي والحصول على البيانات الثانوية من خلال استبانة تم توزيعها على عينة الدراسة. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج، أهمها: تطوير البحث العلمي وواقع التنمية المستدامة في الجامعات الفلسطينية المبحوثة، وقد حصل على درجة موافقة (كبيرة)، وأوضحت النتائج وجود علاقة طردية وأثر ذي دلالة إحصائية بين واقع تطبيق تطوير البحث العلمي ومستوى تعزيز التنمية المستدامة في الجامعات الفلسطينية المبحوثة، كما أكدت النتائج على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط التقديرات حول واقع تعزيز التنمية المستدامة في الجامعات الفلسطينية المبحوثة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، وجاءت الفروق لصالح الإناث، حيث إن أعضاء هيئة التدريس من الإناث يسعين لإثبات أنفسهم كأعضاء هيئة تدريس لسن بأقل كفاءة في هذا المجال. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من التوصيات، أهمها: ضرورة تأسيس هيئة وطنية للبحث العلمي مختصة بجودة وتقييم البحث العلمي بالجامعات، والاشتراك في قواعد معلومات أجنبية من المصادر والكتب والمجلات العلمية الرصينة التي تكون عوناً للباحث العلمي للإسهام في تحقيق التنمية المستدامة.

- دراسة خريسات والزعيبي (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى التعرف على دور المسؤولية الاجتماعية في تعزيز التنمية المستدامة في شركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان، ولتحقيق أهداف الدراسة تم بناء استبانة لغايات جمع البيانات والمعلومات، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة مقدارها (١٧١) عامل وتم استخدام برامج التحليل الإحصائي (spss) لتحليل البيانات وتوصلت الدراسة إلى نتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية للمسؤولية الاجتماعية بدلالة أبعادها مجتمعة (البعد الاجتماعي، البعد الإنساني، البعد القانوني) في تعزيز التنمية المستدامة للشركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان. وقدمت الدراسة مجموعة من التوصيات أهمها: ضرورة الاعتماد على تطبيق المسؤولية الاجتماعية في الشركات صناعة الأدوية وذلك لتعزيز التنمية المستدامة في الشركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عمان وضرورة وجود إدارات متخصصة للمسؤولية الاجتماعية داخل الشركات تتولى تخطيط وتنفيذ البرامج والتنسيق مع الجهات ذات العلاقة.

- دراسة الهاشمي (٢٠١٨) هدفت الدراسة إلى التعرف على طبيعة الدور الريادي للقيادات العليا في تعزيز التنمية المستدامة لدى عدد من كليات جامعتي (كركوك وتكريت)، وذلك من خلال استخدام المنهج الاستطلاعي لجمع البيانات، وتوصل البحث إلى استنتاج رئيس مفاده "القيادة دور ريادي مهم في تعزيز التنمية المستدامة في الميدان المبحوث"، واختتم البحث بمجموعة من التوصيات كان أهمها تبنى القيادات العليا في الميدان المبحوث لمفهوم ريادة الأعمال من خلال توفير المقومات الأساسية لهذا المفهوم فضلا عن تشخيص الجوانب الإيجابية المعززة للتنمية المستدامة ومعالجة الحالات السلبية التي تعيق عملية الوصول لها.

١-٢-٣ دراسات سابقة تناولت العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة

- دراسة العاني، معاذ (٢٠٢٣) سعت الدراسة الى معرفة تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بأبعادها (التوظيف، التدريب، تقييم الأداء، الأجور والرواتب) في تحقيق التنمية المستدامة وتم تطبيقها على جامعة الأنبار، وأستخدمت هذه الدراسة المنهج الوصفي وتكونت من عينة عددها (٤٠) فردا من

الأستاذة في المناصب الإدارية، وكان من أبرز نتائجها ينبغي تعزيز مفهوم التنمية المستدامة في الجامعة المبحوثة بسبب قلة المعلومات التي يمتلكها القادة بخصوص مصطلح التنمية المستدامة.

- دراسة علي (٢٠٢٢) تمثل الهدف العام للدراسة في التعرف على دور ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء في تحقيق التنمية المستدامة. اعتمدت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي كمنهج بالإضافة إلى الدراسة الميدانية، وطبقت الدراسة على عينة قوامها (١٥٣) مفردة من مديري الموارد البشرية بالشركات الصناعية بمدينة السادات، وقد استعملت الدراسة قائمة الاستقصاء كوسيلة للحصول على البيانات. وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء والتنمية المستدامة، كما تؤثر أبعاد ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء على التنمية المستدامة. وقد توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات والتي تم تصنيفها إلى مجموعتين، الأولى تتعلق بكيفية تحقيق التنمية المستدامة من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء، بينما الثانية تتعلق بالجانب الأكاديمي.

- دراسة بوعبدالله وعبد الفتاح (٢٠٢٠) هدفت الدراسة إلى إبراز مساهمة تنمية الموارد البشرية في تحقيق الاستدامة في جميع المجالات وتعزيز وظائف الاقتصاد النفسي في الجزائر خاصة بعد مرورها بعدة مراحل اجتماعية وسياسية أثرت على المناخ الاقتصادي وذلك من خلال إبراز أهم الصعوبات المتزايدة التي تعترض تحقيق الاستدامة من خلال تنمية الموارد البشرية والذي عرف تطورا مبهرًا عبر الزمن ومن خلاله المرور لإرساء معالم الاقتصاد النفسي باعتباره مفهوم حديث لذا قدمت الدراسة صورة تفسيرية له ولأهم المبادئ فيه.

- دراسة شحاتة (٢٠١٩) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة بفروع بنك القاهرة بمحافظة الإسكندرية محل البحث، وتم الاعتماد على قائمة استقصاء طورها الباحث لجمع البيانات الأولية التي تخدم غرض البحث، وبلغ إجمالي عدد المشاركين في البحث ١٨٩ مفردة من أصل ١٩٦ بمعدل استجابة بلغ ٩٦,٤%، وقد كشف البحث عن النتائج التالية: قبول الفرض الرئيسي للبحث، والذي ينص على أن الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية تؤثر إيجابيا معنويا على التنمية المستدامة وذلك بشكل جزئي فيما يتعلق بأثر وظيفتي الاستقطاب والاختيار الأخضر، وفرق العمل الأخضر وعلاقات الموظفين الخضراء على التنمية المستدامة بأبعادها الثلاثة (الاقتصادي، الاجتماعي، والبيئي)، وكذلك بأثر علاقات الموظفين الخضراء على البعد الاقتصادي والبيئي للتنمية المستدامة ورفضه فيما عدا ذلك. وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة بوجوب سعي بنك القاهرة لتحقيق ودعم الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والاختيار الأخضر، التدريب والتنمية الأخضر، إدارة الأداء الأخضر، التعويضات الخضراء، الوصف الوظيفي الأخضر، علاقات الموظفين الخضراء، فرق العمل الأخضر، والثقافة الخضراء) -بصورة مجمعة باعتبارها مكملة لبعضها البعض، لما لذلك من آثار إيجابية تحقيقا للتنمية المستدامة.

١-٢-٤ الفجوة العلمية التي تعالجها الدراسة الحالية:

من خلال استعراض أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة نشير إلى أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيس وهدفها العام، إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب تمثل الفجوة العلمية التي تعالجها هذه الدراسة، وهي:

١- تضمنت هذه الدراسة ربطاً للمشكلة البحثية بالمتغيرات المعاصرة، وهي التنمية المستدامة ومجالاتها وبالتحديد مجال التنمية المهنية للعاملين والذي أشار إليه الحامد (٢٠٠٤) بأنه يعتبر حجر الأساس في التنمية، وتأتي تنمية المجالات الأخرى بعده .

٢- انفردت الدراسة بالتركيز على الموظفين من أكاديميين وإداريين بالجامعة، باعتبار أن المورد البشري في الجامعة أساس في تنمية المجتمع البشري فكريًا وعلميًا؛ مما يُكسبها الأهمية في تشخيص الواقع ومعالجته، والذي لم يسبق تناوله محليًا من قبل.

٣- تعددت أدوات هذه الدراسة؛ حيث شملت مراجعة الإنتاج الفكري في الأدب المنشور في الموضوع، فضلاً عن الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وذلك من أجل جمع البيانات بدقة أكبر.

١-٣ الدراسة الاستطلاعية:

في ضوء الدراسات السابقة قامت الباحثة بتصميم دراسة استطلاعية تضمنت عدة تساؤلات؛ وذلك لاستطلاع آراء بعض العاملين الأكاديميين والإداريين في بعض الأقسام والوكالات والعمادات والكليات في جامعة الملك خالد، وذلك من خارج عينة البحث الأساسية، حيث تضمنت تلك التساؤلات آرائهم حول واقع

ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة لديهم، خاصة الإجراءات المتبعة في استقطاب الطلاب وتعيينهم، وما يتلقونه من برامج تدريبية تسهم في تطويرهم على المستوى المهني، وكذلك أبرز الأساليب المتبعة في تقييم الأداء بالنسبة لهم، وأهمية المكافآت والتعويضات بالنسبة لتحفيزهم على تطوير الأداء، والنظم المتبعة في الترقى إلى وظائف أعلى، وفي ضوء آراء العينة الاستطلاعية تم استنباط عدد من البنود والفقرات التي تم ترتيبها في قسمين تضمن القسم الأول ممارسات إدارة الموارد البشرية مقسمة إلى أربعة محاور (الاستقطاب والتعيين، والتدريب والتطوير، وتقييم الأداء، والمكافآت والتعويضات، بينما تضمن القسم الآخر على مجال التنمية المهنية للعاملين كأحد أبرز مجالات التنمية المستدامة.

٤-١ تساؤلات البحث:

التساؤل الرئيسي لهذا البحث: ما هو دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد؟

وبناء على التساؤل الرئيسي توجد تساؤلات فرعية تخدم التساؤل الرئيسي :

- ١- ما هو مفهوم إدارة الموارد البشرية وماهية ممارساتها ودورها؟
- ٢- ماهية مجالات التنمية المستدامة والسياق التاريخي لظهور مفهوم التنمية المستدامة؟
- ٣- ما أهمية الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة؟

٥-١ أهمية البحث :

١-٥-١ الأهمية العملية (الإسهامات التطبيقية):

تتضح الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة من خلال تركيزها على كيفية دعم مجال التنمية المستدامة من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية وما يمكن أن تقدمه للمساعدة في تحقيق تطلعات الجامعات السعودية. كما تكمن الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة أيضاً في أن النتائج ستقدم توصيات يمكن أن تفيد قادة جامعة الملك خالد في تقييم فعالية هذه الممارسات وفهم مخاطرها وإخفاقاتها. والهدف هو معالجة هذه المشكلة ووضع الخطط والبرامج لتعزيزها من أجل تحسين أداء الموظفين.

٢-٥-١ أهمية الدراسة النظرية (الإسهامات العلمية):

أولاً، تعد هذه الدراسة إضافة حديثة إلى مجال تنمية الموارد البشرية. ثانياً، تمثل نتائج هذه الدراسة إضافة علمية مميزة خاصة في ظل ندرة الأبحاث المحلية التي تربط بين مجال الموارد البشرية والاستدامة. ثالثاً: يمكن للدراسة أن تضيف ثراءً علمياً من خلال إطارها النظري وتؤدي إلى فهم واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية في جامعة الملك خالد ومساهمتها في تعزيز مجال التنمية المستدامة.

٦-١ أهداف البحث:

- بيان درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر الموظفين بجامعة الملك خالد.
- بيان مستوى تحقيق مجالات التنمية المستدامة من وجهة نظر الموظفين بجامعة الملك خالد .
- بيان ما العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة.

٧-١ فرضيات البحث:

يقوم البحث على الفرضية الرئيسية التالية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد. ويتفرع عن هذه الفرضية الفرضيات الفرعية التالية:

- ١-٧-١ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين الاستقطاب والتعيين كأحد محاور ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المهنية للعاملين بجامعة الملك خالد.
- ٢-٧-١ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين التدريب والتطوير كأحد محاور ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المهنية للعاملين بجامعة الملك خالد.
- ٣-٧-١ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين تقييم الأداء كأحد محاور ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المهنية للعاملين بجامعة الملك خالد.
- ٤-٧-١ لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين المكافآت والتعويضات كأحد محاور ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المهنية للعاملين بجامعة الملك خالد.
- ٥-٧-١ لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين متوسطات استجابة أفراد عينة الدراسة حول واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المهنية للعاملين بجامعة الملك خالد تُعزى لمتغيرات (الجنس- الفئة العمرية- المؤهل العلمي- المركز الوظيفي- عدد سنوات الخبرة).

أسباب اختيار أبعاد ممارسات الموارد البشرية وأبعاد مجالات التنمية المستدامة
تم اختيار ممارسات إدارة الموارد البشرية (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، الحوافز والتعويضات) بناء على اطلاع الباحثة على العديد من الدراسات التي تناولت هذه الأبعاد مثل دراسة (Rajini, 2019) ودراسة (Denisi & Griffin, 2005) ودراسة (Decenzo & Robbins, 2005) ودراسة (Collins & Clark, 2003)، لذلك ترى الباحثة بأن الممارسات التي تم اختيارها ملائمة للبحث الحالي والمجتمع المطبق عليه البحث الأكاديمين والإداريين بجامعة الملك خالد. أيضاً تم اختيار مجالات التنمية المستدامة بناء على اطلاع الباحثة على دراسة (الدوسري و غزيل، ٢٠١٨) التي ذكرت فيها مجالات التنمية المستدامة، وركزت الباحثة على مجال التنمية المهنية للعاملين بناءً على ما أشار إليه الحامد في دراسته (الحامد، ٢٠٠٤) بأن مجال التنمية المهنية للعاملين يعتبر حجر الأساس في التنمية وتأتي تنمية المجالات الأخرى من بعده، وبعد اطلاع الباحثة على هذه الدراسات توصلت لوجود هذه المحاور والأبعاد والتي لم يسبق تطبيقها مجتمعة على جامعة الملك خالد.

٨-١ حدود البحث :

- الحدود البشرية: تقتصر الدراسة الحالية على الموظفين بجامعة الملك خالد .
- الحدود النظرية: تتحدد هذه الدراسة نظرياً بدراسة " دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة."
- الحدود المكانية: تتحصر الحدود المكانية للدراسة الحالية بجامعة الملك خالد.
- الحدود الزمانية: يتم إجراء الدراسة الحالية خلال الفصل الثاني للعام الجامعي ١٤٤٢ هـ.

٩-١ مصطلحات البحث:

- ١- ممارسات إدارة الموارد البشرية: هي مجموعة من الأنشطة التي تهدف الى تنفيذ العمليات بمهارة من قبل الموظفين وتطوير قدراتهم على التكيف مع بيئة الأعمال لتحقيق الأهداف التنظيمية (Almutairi&Alsawalhah,2020:15)
- ٢- التنمية المستدامة: هي الجهد المستمر والجماعي لتحقيق الرخاء والرفاهية للأفراد والعمل على تحقيق التوازن الدائم ودعم للأنظمة الطبيعية (Monkelbaan,2019;10). وأيضاً عرّفها منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة لعام ٢٠١٣ "بأنها التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة (UNESCO، ٢٠١٣).

الإطار النظري

١-٢ ممارسات إدارة الموارد البشرية

تعدُّ ممارسات إدارة الموارد البشرية مورداً تنظيمياً بالغ الأهمية؛ حيث تساعد المنظمات في المحافظة على فعاليتها، وإن إدارة الموارد البشرية تشير إلى الفلسفة والسياسات والإجراءات والممارسات المتعلقة بإدارة العاملين في المؤسسة (Sims,2002) والتي عرّفها Hueslid (١٩٩٥،) بأنها عملية متعلقة باختيار العاملين وتدريبهم وتقييمهم وتعويضهم وحفزهم، للوصول إلى أعلى مستوى من الإنتاجية بكفاية وفاعلية عن طريق تصميم العمل، وضمان المساواة بينهم، والحفاظ على مستوى عالٍ في جودة العمل، والمفاهيم الحديثة للموارد البشرية، تشكل تحولاً مهماً في الوقت الحاضر، ويشير الباحثون إلى مجموعات معينة ومختلفة من ممارسات إدارة الموارد البشرية ذات تأثير مباشر بإدارة الموارد البشرية بأنها أفضل الممارسات أو عالية الأداء. وقد أشار برنوطي (٢٠٠٤) بأنها عملية الاهتمام بالموارد البشري الذي تحتاج إليها المنظمة، من أجل تحقيق الأهداف، وتتضمن استقطاب هذه الموارد والإشراف عليهم واستخدامهم بطريقة تضمن تحقيق أهداف المنظمة. كذلك ذكر (Deasler، ٢٠٠٧) أن ممارسات إدارة الموارد البشرية هي مجموعة السياسات والممارسات المطلوبة لتنفيذ الأنشطة المختلفة، والتي لها علاقة بالجوانب البشرية التي تحتاج إليها لممارسة جميع وظائفها بأكمل وجه. ونستنتج من ذلك أن إدارة الموارد البشرية تركز على خلق التحسين وتطوير الأفراد العاملين والاهتمام بهم ومساعدتهم على تنمية قدراتهم من خلال مجموعة من العوامل أو الممارسات لخلق بيئة فعالة ومتعلمة.

١-٢-١ أهداف إدارة الموارد البشرية :

تطمح إدارة الموارد البشرية غالباً إلى الحصول على العدد والنوع المناسب من الموظفين لأداء المهام الوظيفية في الوقت والمكان المناسب، ومساعدة إدارة المنظمة في تحقيق أهدافها بكفاية غلباً، من خلال

تخفيض تكاليف العمل، وتأكيد التوازن بين العرض والطلب على الموارد البشرية، والمحافظة على طاقات العاملين واستثمارها، وتعزيز دافعيتهم نحو العمل بالأساليب التي تضمن تقدمهم ونموهم الوظيفي وانتماءهم للمؤسسة وإخلاصهم لها (القحطاني، ٢٠٠٨).

وكذلك تسعى إدارة المؤسسات من خلال تنمية الموارد البشرية أيضاً إلى تحقيق أربعة مخرجات، وهذه المخرجات تقيس مدى فعالية المستقبل الوظيفي، وهي: الأداء- الاتجاهات- الهوية الذاتية- التكيف، ويمكن توضيحها بالآتي (أحمد، ٢٠٠٩):

-تطمح تنمية إدارة الموارد البشرية -على المدى القصير في المؤسسات- إلى تحقيق أهداف العمل الحالية عن طريق الأداء الذي يتحول في المستقبل إلى تكيف، ويصبح للفرد قدرة لمقابلة متطلبات مستقبله الوظيفي على مستوى وظيفته أو على مستوى المؤسسة التي يعمل بها .

-أما على مستوى الفرد في ذاته أيضاً، فتهدف تنمية إدارة الموارد البشرية في المؤسسات على المدى القصير على خلق مشاعر لدى الفرد في مستقبله الوظيفي، مثل: إمكانية مشاركته أو ضرورة التزامه ومعرفة اتجاهاته التي تكون للفرد على المدى البعيد رؤية عن مستقبله الوظيفي، ومن ثم يصبح لديه هوية ذاتية .

٢-٢-٢ أنواع ممارسات إدارة الموارد البشرية :

تشمل إدارات الموارد البشرية عدة ممارسات، وهذه الممارسات تتمثل في أربع وظائف رئيسية: كما ذكرها Denisi&Griffin ٢٠٠٣، Dissler ٢٠٠٣، Collins& Decenzo&Robbins ٢٠٠٥، Clark ٢٠٠١):

- التدريب والتطوير .
- الاستقطاب والتعيين.
- تقييم الأداء.

وتصنف ممارسات إدارة الموارد البشرية إلى ثلاثة أنواع من الممارسات الرئيسية، هي: (العزواي وجواد، ٢٠١٠)

- ١- ممارسات الاختصاصية، وأهمها: (تحليل وتوصيف وترتيب وتقييم الوظائف- تخطيط الموارد البشرية- التوظيف).
- ٢- الممارسات الإدارية.
- ٣- الممارسات الاستثمارية .

٢-٢-٣ ممارسات إدارة الموارد البشرية :

2.2.3.1 الاستقطاب والتعيين:

تعدّ عملية الاستقطاب والاختيار والتعيين ذات أهمية كبيرة في جذب موارد بشرية من حيث الكفاية والتأهيل للقيام بإدارات المؤسسة، وإن الاختيار المناسب دائماً يساعد على فعالية الأداء الكلي للمنظمة، وخاصة أنها دائمة التطور والنمو، ويجب على كل العاملين الجدد أن يكون لديهم الرغبة الداخلية في التعليم والتكيف والعمل مع الفريق الواحد؛ حيث إن عملية الاستقطاب تمثل علاقة تبادلية مشتركة بين المنظمة التي تسعى أهدافها باستقطاب وتعيين أفضل العاملين من جهة، ومن جهة أخرى الشخص المستقطب الذي يحتاج إلى العمل لإشباع حاجاته، وفي حال توافق توقعات الفرد مما سيحصل عليه من المؤسسة لإشباع حاجاته وتوقعات المنظمة من الفرد لما يتم تقديمه من قبله لتحقيق أهداف المنظمة يصبح سهلاً على المنظمة اتباع أسلوب الترغيب في الوظيفة لجذب أهل الكفاية والخبرة، ومن ثم يتم تعيينهم، كما أن التوافق بين حاجات كل من الطرفين يتيح المجال أمام المنظمة لاختيار الأفضل (عامر، ٢٠١١).

مراحل التعيين: تتكون عملية التعيين من مرحلتين، هما:

المرحلة الأولى: هي مرحلة الاستقطاب recruitment المرحلة الثانية: هي مرحلة الاختيار Selection ومن الطرق الحديثة للاستقطاب: الاستقطاب الإلكتروني، وأشار (درة والصباغ، ٢٠٠٨) إلى أن الاستقطاب الإلكتروني هو الطريقة التي يعلن فيها عن الوظائف الشاغرة في المنظمات من أجل استقطاب أفضل العناصر البشرية، وذلك عن طريق استخدام الإنترنت .

٢-٢-٣-٢ التدريب والتطوير:

الهدف الرئيس من أي عملية تدريب يتضمن تحقيق نوع من التغيير سواء في المهارة أو المعرفة أو السلوك أو الاتجاه الذي من شأنه يرفع كفاية الموظف، ويتم ممارسة التدريب من أجل تحقق ما يأتي:

- ١- تطوير مهارات وقدرات العاملين من أجل تحسين مستوى أدائهم الوظيفي.
- ٢- إيجاد الألفة بين الموظف وطرق العمل الجديد وأنظمتها وإجراءاته.

٣- مساعدة الموظفين الجدد من أجل أن يألفوا المتطلبات المتعلقة بوظيفة معينة، والمتطلبات التي تتعلق بالمؤسسة (باري كشواي، ٢٠٠٣).

وأيضاً فإن للتدريب فوائد كثيرة، من أهمها: تحسين أداء الموظف والمنظمة نفسها، والإنتاجية، وخفض التكاليف، وتزويد المنظمة بذوي المهارات المتخصصة، والتقليل من دور العمل وتطور شخصية الموظف، (wills)، ٢٠١٣.

٢-٢-٣-٢ تقييم الأداء:

تقييم الأداء هو نشاط يهدف إلى تحسين الأداء الفردي بالاستمرار والمساعدة في تحقيق الأهداف التنظيمية من خلال مراقبة وقياس وفهم السلوكيات والمهارات والاتجاهات التي يؤديها الأفراد عند أداء العمل ومقارنتها بالوضع الفعلي والمساعدة على الاستمرار في التطور (حريم، ٢٠١٦).

أنواع التقييم: إن لتقييم الأداء نوعين؛ إما تقييم أداء رسمي أو تقييم الأداء غير الرسمي. ٤، ٣، ٢، الحوافز والتعويضات:

وعرفت الحوافز بأنها: عملية لتنشيط واقع الأفراد بطرق إيجابية وسلبية من أجل تحسين الأداء وزيادة الإنتاجية (الطخيس، ٢٠٠١). وتوافر ضمانات للتأكد من تأثير نظام الرواتب والحوافز على ملامسة الدوافع الداخلية؛ لتحقيق الانغماس التنظيمي، والتماثل التنظيمي الأطول أثراً في دعم مستوى الأداء وزيادة التعلم (عقيلي، ٢٠١٥).

وتعرف بأنها: آلية تزويد الموظفين بجميع المزايا والمنافع التي تقدمها إدارات الموارد البشرية للعاملين فيها، بسبب المهام التي يؤديونها في تنظيم الأعمال من أجل تحقيق أهداف هذه المنظمات ومساعدتها على الاستمرار والنمو، وقد تكون على شكل تعويضات مالية مثل الأجر، والتأمين الصحي، أو بشكل تعويضات غير مالية مثل الاهتمام بالجانب النفسي من خلال التقدير للعاملين (Neo et al., 2008). ونستنتج من ذلك أن التعويضات والحوافز هي عملية تحسين أداء الأفراد العاملين وأداء المنظمة بطريقة إيجابية من خلال تقديم الدعم المادي أو المعنوي لهم.

٢-٣-٣-٢ التنمية المستدامة:

برز مفهوم التنمية المستدامة من خلال مؤتمر ستوكهولم في السويد في عام ١٩٧٢م، الذي قام على تنظيمه هيئة الأمم المتحدة، وكان تركيز المؤتمر على التنمية المستدامة الخطوة نحو توجيه الاهتمام العالمي بالبيئة، حيث ناقش المؤتمر القضايا البيئية وعلاقتها بواقع الفقر، وغياب التنمية هما أشد أعداء البيئة (الشيخ، ٢٠٠٢)، وحددت ثلاث ركائز للتنمية المستدامة، كانت هذه الركائز الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. لا يعكس هذا النهج اهتمام اللجنة بشأن التدهور البيئي فحسب، بل يعكس أيضاً اهتمامها بالتأثير الاجتماعي والهدر المستمر للموارد البشرية الناتج عن الطبيعة السائدة للنمو الاقتصادي والتنمية (Brundtland، ١٩٨٧).

٢-٣-١-٣ مفهوم التنمية المستدامة:

وتعرف التنمية المستدامة على أنها تحقيق زيادة أو نمو سريع وتراكمي ودائم خلال فترة زمنية في المنتجات والخدمات بسبب استخدام الأساليب والطرق العلمية في النشاطات الاقتصادية والاجتماعية (الكواز، ٢٠١٤). وأشار (William)، ٢٠١٥ (إلى أنها "طريقة للتفكير في مستقبل تتوازن فيه الاعتبارات أو الأبعاد البيئية والاجتماعية والاقتصادية من أجل تحسين نوعية الحياة".

أما (الفاؤ) فعرف التنمية المستدامة بأنها: إدارة حماية قاعدة الموارد الطبيعية وتوجيه التغيير التقني والمؤسسي بطريقة تضمن تحقيق واستمرار الحاجات البشرية للأجيال الحالية والمستقبلية (بوشنقير، ٢٠١٥). وعرفها الاتحاد الدولي لحماية الطبيعة بأنها: تحسين نوعية الحياة مع العيش ضمن القدرة الاستيعابية للنظام البيئي الداعم (الجبوشي، ٢٠١٣).

٢-٣-٢ سمات التنمية المستدامة:

- ١- تتسم التنمية المستدامة بأنها تختلف عن التنمية بشكل عام، وأنها أكثر تداخلاً في التخطيط الاجتماعي.
- ٢- تتوجه التنمية المستدامة لتلبية حاجات ومتطلبات أكثر الطبقات فقراً للحد من الفقر في مجتمعاتنا.
- ٣- من المستحيل فصل عناصر التنمية المستدامة عن بعضها لشدة تداخل أبعادها الكمية والنوعية.
- ٤- التنمية عملية مجتمعية يجب أن تسهم فيها كل الفئات والقطاعات.
- ٥- التنمية المستدامة هي عملية واعية وليست عملية عشوائية، إنما محددة الغايات ذات إستراتيجية طويلة المدى، وأهداف مرحلية ومخططات وبرامج (منشي، ٢٠١٩).

٢-٣-٣ أهداف التنمية المستدامة:

تسعى التنمية المستدامة عبر آلياتها ومحتواها إلى تحقيق جملة من الأهداف، ويمكن حصرها في الآتي:

- أهداف اقتصادية: وتتمثل في النمو، والمساواة، والكفاية.
- أهداف اجتماعية: وتتمثل في التمكين، والمشاركة، والحرارة الاجتماعية، والتماسك الاجتماعي، والهوية الثقافية، والتطوير المؤسسي والتنمية المستدامة.
- أهداف إيكولوجية: وتتمثل في وحدة النظام الإيكولوجي، وقدرة تحمل النظام البيئي، والتنوع البيولوجي، والقضايا العالمية (دوجلاس، ٢٠٠٠).

٢-٣-٤ أبعاد التنمية المستدامة:

في "مؤتمر جوهانسبورغ" تم تحديد الأبعاد الأساسية للتنمية المستدامة في ثلاثة محاور، وهي: البعد الاقتصادي، والبعد الاجتماعي، والبعد البيئي.

البعد الاقتصادي: يُقصد به تحسين مستوى معيشة الأفراد من خلال تلبية احتياجاتهم من السلع والخدمات، ولوجود محدودية في الموارد المتوافرة لدى العديد من الدول، فإن هذا سيكون له انعكاس على تحقيق البعد الاقتصادي للتنمية المستدامة ما لم تتوفر مجموعة من العوامل التي يمكن إجمالها (الغامدي، ٢٠٠٦).

البعد البشري والاجتماعي: أما البعد الاجتماعي للتنمية المستدامة فيركز على الإنسان بصفته غاية التنمية وجوهرها، وذلك من خلال الاهتمام بالعدالة الاجتماعية، ومكافحة وتقليل معدلات الفقر وتوفير الخدمات الاجتماعية إلى كل محتاجيها، بالإضافة إلى حق الشعوب في المشاركة في اتخاذ القرارات بكل وضوح وشفافية (الغامدي، ٢٠٠٦).

البعد البيئي: مفهوم التنمية المستدامة يركز على أن استنزاف الموارد الطبيعية الضرورية من أجل النشاطات الزراعية والصناعية؛ سترتب عليه آثار سلبية على التنمية والاقتصاد بشكل عام، وعليه فإن أهم بعد للتنمية المستدامة هو محاولة إيجاد موازنة بين النظامين الاقتصادي والبيئي.

ويتضح أن الإنسان هو محور التنمية المستدامة؛ لذا لا بد من الحفاظ على البيئة التي يعيش فيها، وإجراء تغييرات جوهرية في البنية الفوقية والتحتية بدون ظهور أي تأثير سلبي على المحيط الإيكولوجي (حبيب والبلاهدة، ٢٠١٤).

٢-٣-٥ مجالات التنمية المستدامة:

وذكرت الدوسري (٢٠١٨) في دراستها أن للتنمية المستدامة العديد من المجالات يمكن حصرها في الآتي:

- ١- الفاعلية التنظيمية.
- ٢- الإبداع التنظيمي.
- ٣- البيئة التنظيمية.
- ٤- الريادة والتنافسية.
- ٥- التنمية المهنية للعاملين.

٢-٣-٦ أهداف التنمية المهنية للعاملين:

- تقديم العون الضروري للموظفين الجدد لأولئك الذين يمارسون مسؤوليات جديدة، أو يدخلون ميداناً جديداً في العمل.
- تحسين وتوسيع مهارات الموظفين المؤهلين عن طريق الدراسة للحصول على درجات علمية أعلى.
- زيادة قدرة الفرد على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنه من التكيف مع عمله من ناحية ومواجهة مشكلاته والتغلب عليها من ناحية أخرى.
- تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو تقديره لقيمة عمله وأهميته والآثار الاجتماعية المتصلة به والمترتبة عليه (المرسي، ٢٠٠٣).

٢-٣-٧ أساليب وطرق التنمية المهنية:

وأشار (الهيجنة، ٢٠١٣، ص ٨٧) أن طرق وأساليب التنمية المهنية يمكن حصرها في ما يأتي:

- ١- التدريب: حيث تساعد برامج التدريب على التحسين المستمر للمهارات والقدرات والمديرين والعاملين من خلال إكسابهم المعرفة الإدارية والممارسة الحقيقية للأساليب الإدارية.
- ٢- التعليم المستمر من أجل اكتساب القدرة على القيام بالمهام المكلف بها العاملين والمشاركة في جميع العمليات الإدارية والتنظيمية.
- ٣- المشاركة في بعض المشروعات المهنية التي تمكن العاملين من الانخراط في الواقع داخل العمل.

٢-٣-٨ العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة:

إن العنصر البشري له أهمية بالغة؛ لما يمتلكه من إبداع وطاقات خلاقية، ويعدُّ العنصر الإنتاجي الأول في عمليات التنمية المستدامة، ومن الاستحالة أن تنفع العمليات اللازمة لتهيئة الوسائل المادية المطلوبة لتحقيق مستوى مناسب من التنمية المستدامة وارتفاع معدلاتها من غير أن يكون العنصر البشري هو المحرك الأول

لهذه العملية التنموية، وقد دلت تجربة التطور الاقتصادية بكل وضوح على أن الكوادر المؤهلة ومعارفها العلمية والمهنية بصفة خاصة. وخبراتهم الإنتاجية والإدارية تكون عنصرًا من أهم عناصر إعادة الإنتاج الجماعي التي دائمًا تحدد سير عملية التنمية المستدامة (نافز، ٢٠١٠).

كذلك توصلت إلى عدد من الدراسات الإدارية التي تخصصت في بحث الاستثمار في العنصر البشري والإنفاق على التدريب؛ حيث أثبتت أنها زيادة مهمة في الطاقة الإنتاجية لتحقيق التنمية، وأن الإنفاق والرفع من كفاية العاملين وتحسين طرق أدائهم للعمل زاد من عدد الوحدات المنتجة لنفس الفترة مما قلل التكلفة (سراج، ٢٠١٢).

ولا شك أن للمملكة العربية السعودية جهودًا في تنمية الموارد البشرية من خلال برامجها التي أطلقتها لتنمية الموارد البشرية وإعادة هيكلتها في جميع القطاعات بالدولة تماشيًا مع رؤيتها لعام ٢٠٣٠، وقد أقيمت المؤتمرات من أجل دعم هذه الجهود، ومنها مؤتمر الجمعية العلمية السعودية للتدريب وتطوير الموارد البشرية السنوي، الذي تقيمه من أجل بناء قيمة مضافة وصناعة التدريب بشكل خاص والاقتصاد الوطني بشكل عام، والذي خلص إلى أن التوظيف الأمثل لا يتحقق إلا بالتدريب الجيد وتأهيل أفراد متميزين بهدف توطين الخبرات والاستغلال الأمثل للموارد البشرية الوطنية التي تعد من أهم عوامل الإنتاج ويعتبر التدريب خيارًا استراتيجيًا لتلبية احتياجاتنا. واحتياجات خطط التنمية الضخمة، وتعتبر الجمعيات العلمية المهنية في الجامعات الحاضنات الأولى لمثل هذه الصناعات، حيث توفر أفضل وأميز وسائل الاستثمار في رأس المال البشري.

منهجية الدراسة وإجراءاتها

١-٣ منهجية الدراسة:

اعتمدت الباحثة على استخدام المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم عمل مسح ميداني للموظفين بجامعة الملك خالد (عميد كلية/ عمادة- وكيل كلية/ عمادة- رئيس قسم- منسق قسم- مشرف عام- رئيس مركز/ وحدة- موظف إداري)، تم جمع البيانات اللازمة من أفراد العينة عن طريق استبانة تم تصميمها من الباحثة، وتم تفرغ البيانات وتحليل النتائج باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

٢-٣ مصادر جمع البيانات

١- المصادر الثانوية: وهي المستخدمة في معالجة الإطار النظري للبحث، والتي تتمثل في البحث والمطالعة في مواقع الإنترنت المختلفة، كذلك الكتب، والمراجع الأجنبية والعربية ذات العلاقة، والأبحاث، والدراسات السابقة التي تناولت موضوع الدراسة.

٢- المصادر الأولية: وهي المستخدمة في معالجة الجوانب التحليلية لموضوع البحث؛ حيث تم جمع البيانات الأولية من خلال الاستبانة كأداة رئيسة للبحث، صممت خصيصًا لهذا الغرض، وتم توزيعها على عينة الدراسة، وتفرغها وتحليلها لاختبار العلاقة بين متغيرات الدراسة.

٣-٣ مجتمع الدراسة والعينة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع العاملين الأكاديميين والإداريين في جميع الأقسام والوكالات والعمادات والكليات في جامعة الملك خالد؛ حيث إن عدد المجتمع كالاتي: الأكاديميون (٤٥٧٩)، والموظفون (٦٠١٩)، والمجموع الكلي (١٠٥٩٨). أما بالنسبة لعينة الدراسة فقد تم تحديد حجم العينة المثالية من خلال تطبيق معادلة ستيفن ثامبسون التالية:

$$n = \frac{N \times p(1 - p)}{[[N - 1 \times (d^2 \div z^2)] + p(1 - p)]}$$

حيث:

N: حجم المجتمع.

z: الدرجة المعيارية المقابلة لمستوى الدلالة ٠,٩٥ وتساوي ١,٩٦

d: نسبة الخطأ وتساوي ٠,٠٥

p: نسبة توفر الخاصية والمحايدة وتساوي ٠,٥٠

ومن خلال تطبيق هذه المعادلة تم تحديد الحجم المثالي للعينة، والتي قدرت بـ (٣٧٠)، وزعت عليهم الاستبانة بطريقة إلكترونية، وكان عدد الاستجابات (٢٤٩) استجابة، وتم قبولها لكونها مستوفية وصالحة للتحليل الإحصائي. ويوضح الجدول رقم (١) خصائص عينة الدراسة الشخصية.

جدول رقم (١) خصائص العينة الشخصية

المتغيرات	العدد	النسبة المئوية
الجنس		
ذكر	٩٤	٣٧,٨
أنثى	١٥٥	٦٢,٢

يوضح الجدول (١) خصائص أفراد العينة الشخصية، ويبيّن الجدول أن توزيع أفراد العينة حسب متغير الجنس من الذكور والإناث على الترتيب ٣٧,٨%، ٦٢,٢%، ونستنتج من النتيجة السابقة مشاركة المرأة وحضورها الواضح في جامعة الملك خالد.

الفئة العمرية		
أقل من ٢٥ سنة	١٧	٦,٨
٢٥ لأقل من ٣٥	٧٢	٢٨,٩
٣٥ لأقل من ٤٥	٩٠	٣٦,١
٤٥ لأقل من ٥٥	٥٥	٢٢,١
٥٥ سنة فأكثر	١٥	٦

بالنسبة لمتغير العمر كما يبيّن الجدول أن (٦,٨%) من أفراد العينة هم ما دون الخامسة والعشرين في حين أن (٢٨,٩%) من أفراد العينة تقع أعمارهم ما بين (٢٥ - ٣٥) سنة، ونسبة (٣٦,١%) تقع أعمارهم ما بين (٣٥ - ٤٥) وهي النسبة الأعلى ظهوراً في الفئات العمرية للعينة في حين كان (٢٢,١%) تقع أعمارهم ما بين (٤٥ - ٥٥) سنة، وكانت نسبة ما هم فوق الـ ٥٥ سنة هي ٦% من العينة.

المؤهل العلمي		
دبلوم	٢٦	١٠,٤
بكالوريوس	٨٢	٣٢,٩
ماجستير	٦٨	٢٧,٣
دكتوراه	٧٣	٢٩,٣

وبالنسبة لمتغير المؤهل العلمي يوضح الجدول أن (١٠,٤%) من العينة من حملة الدبلوم وكان (٣٢,٩%) من أفراد العينة هم من حملة شهادة البكالوريوس وأيضاً كانت نسبة (٢٧,٣%) هم من حملة الماجستير في حين يوجد (٢٩,٣%) من حملة الدكتوراه.

المنصب الوظيفي		
عميد كلية أو عمادة	٧	٢,٨
وكيل كلية أو عمادة	١٦	٦,٤
رئيس قسم	٢٤	٩,٦
منسق قسم	٢١	٨,٤
عضو هيئة تدريسي - محاضر - معيد	٧٨	٣١,٣
مشرف عام	٢٤	٩,٦
رئيس مركز/ وحدة	٢٧	١٠,٨
موظف إداري	٥٢	٢٠,٨

كما أن الجدول يوضح بالنسبة لمتغير المنصب الوظيفي أن نسبة أعضاء هيئة التدريس كانت هي النسبة الكبرى (٣١,٣%) من أفراد العينة، ويلبها الإداريون بنسبة (٢٠,٨%) مكونين لأكثر من (٥٢%) من حجم العينة، في حين توزعت النسبة الباقية على بقية المناصب الوظيفية في الجامعة كما هو موضح في الجدول.

سنوات الخبرة		
أقل من ٥ سنوات	٤٥	١٨,١
٥ لأقل من ١٠ سنوات	٦٥	٢٦,١
١٠ لأقل من ١٥ سنة	٥٥	٢٢,١

سنوات الخبرة		
١٧,٧	٤٤	١٥ لأقل من ٢٠ سنة
١٣,٣	٣٣	٢٠ لأقل من ٣٠ سنة
٢,٨	٧	٣٠ سنة فأكثر
%١٠٠	٢٤٩	المجموع

وبالنسبة لمتغير سنوات الخبرة يبين الجدول أن (١٨,١%) من أفراد العينة خبراتهم أقل من ٥ سنوات، في حين كان (٢٦,١%) تتراوح خبراتهم ما بين ٥ لأقل من ١٠ سنوات، وكانت نسبة من تتراوح خبراتهم ما بين ١٠ لأقل من ١٥ سنة وكذلك ١٥ لأقل من ٢٠ سنة (٢٢,١%)، وكانت نسبة من تتراوح خبراتهم ما بين ١٥ لأقل من ٢٠ سنة (١٧,٧%) ونسبة من تتراوح خبراتهم ما بين ٢٠ لأقل من ٣٠ سنة (١٣,٣%)، في حين كانت نسبة من خبراتهم أكثر من ٣٠ سنة هي (٢,٨%) فقط.

٣-٤ متغيرات البحث وكيفية قياسها:

تتمثل متغيرات البحث في:

- **المتغير المستقل:** وهو ممارسات إدارة الموارد البشرية، ويتضمن محاور (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، تقييم الأداء، المكافآت والتعويضات).

- **المتغير التابع:** وهو التنمية المستدامة، ويتضمن محور التنمية المهنية للعاملين. وقد اعتمدت الباحثة على الاستبانة الإلكترونية كأداة لقياس أثر المتغير المستقل (ممارسات إدارة الموارد البشرية) على المتغير التابع (التنمية المهنية للعاملين).

٣-٥ أسلوب جمع البيانات وأداته:

استخدمت الباحثة أسلوب العينة العشوائية البسيطة، والاستبانة الإلكترونية أداة لجمع البيانات، وتمت الاستفادة من الدراسات السابقة في عمل الاستبانة الحالية من أجل دراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة، وطورت الباحثة بعض المتغيرات الديموغرافية فيها، وتكونت من أربعة أقسام رئيسية، وعرضت بعد ذلك على عدة محكمين لتحكيمها.

٣-٥-١ وصف أداة الدراسة:

احتوى القسم الأول مقدمة وتعريفاً لغرض الدراسة وأهدافها من أجل إعطاء المستجيب فكرة واضحة عن غرض الدراسة المستهدف. والقسم الثاني على البيانات الشخصية والوظيفية، واحتوى القسم الثالث على ممارسات إدارة الموارد البشرية مقسمة إلى (٤) محاور وتحتوي تلك المحاور على (٢٩) فقرة موزعة كالتالي:

1- محور الاستقطاب والتعيين واحتوى على ٧ فقرات.

2- محور التدريب والتطوير. واحتوى على ٨ فقرات.

3- محور تقييم الأداء واحتوى على ٩ فقرات.

4- محور المكافآت والتعويضات، واحتوى على ٥ فقرات.

في حين احتوى القسم الرابع على أحد أهم مجالات التنمية المستدامة ممثلاً في مجال التنمية المهنية للعاملين، وتتضمن هذا القسم ٩ فقرات.

علمًا بأن طريقة الإجابة عن أداة الدراسة تركزت في الاختيار من سلم خماسي على مقياس ليكرت (Likert Scale)، وذلك كما يأتي: بدرجة موافق بشدة، بدرجة موافق، بدرجة محايد، بدرجة غير موافق، بدرجة غير موافق بشدة.

٣-٥-٢ صدق وثبات أداة الدراسة:

٣-٥-٢-١ صدق أداة الدراسة:

أ- **الصدق الظاهري:** للتحقق من صدق الأداة من حيث محتوى فقراتها وارتباطها بمجالاتها وسلامة اللغة والصياغة والوضوح، وتم الاعتماد على الدراسات السابقة في بناء الاستبانة دراسة (الدوسري، غزيلي،

٢٠١٨) وعرضت الباحثة أداة الدراسة على مجموعة من المحكمين الأكاديميين والمتخصصين في هذا المجال وعددهم (٣)، والذين أبدوا ملاحظاتهم ومقترحاتهم وتعديلاتهم على الأداة بتعديل المتغيرات الديموغرافية، وكان أيضاً لملاحظاتهم أثر بالغ في تطويرها حتى وصلت إلى ما وصلت إليه؛ وذلك لتقييم عبارات الاستبانة من حيث مناسبة الفقرات تحت كل بعد من الأبعاد المعدة في الاستبانة، ومدى انتمائها للمحاور التي أدرجت تحتها، والتأكد من سلامتها اللغوية، ودرجة وضوح صياغتها، ومدى ملاءمتها لقياس ما وُضعت من أجله، وبعد استرجاع الاستبانات من السادة المحكمين تم الحصول على مجموعة قِيمة من الملحوظات، التي على ضوءها تم تعديل بعض الأخطاء البسيطة، وبعد مناقشتها مع سعادة المشرف على البحث، تم اعتمادها وأصبحت الاستبانة في صورتها النهائية كما في (ملحق رقم ٢).

ب- **صدق الاتساق الداخلي:** ويقصد بهذا النوع من الصدق مدى تحقيق الأداة للغرض الذي أعدت من أجله، فتقاس ما وضعت لقياسه فقط، وذلك من خلال تحديد مدى اتساق كل فقرة من فقرات الاستبانة مع المجال الذي تنتمي إليه هذه الفقرة، وللتأكد من صدق بنود الاستبانة، تم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية قوامها (٢٠) فرداً من العاملين الأكاديميين والإداريين في الأقسام والوكالات والعمادات والكليات في جامعة الملك خالد من خارج العينة الفعلية للبحث؛ وذلك للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وقد تم حساب الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك من خلال حساب معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) على استجابات عينة الدراسة الاستطلاعية لقياس العلاقة بين كل فقرة والدرجة الكلية للمحور الذي تنتمي إليه؛ حيث تنتمي البيانات المقيسة إلى البيانات النوعية الترتيبية، وكانت النتائج كما هو موضح في الجدول رقم (٢).

جدول رقم (٢) نتائج معامل ارتباط بيرسون (Pearson correlation) لمصفوفة ارتباط فقرات الدراسة مع الدرجة الكلية للأداة

قيمة الدلالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	فقرات الاستبانة
المحور الأول الاستقطاب والتعيين		
0.000	0.54**	1- تستند عملية الاستقطاب والتعيين على أسس محددة وواضحة لملاء الشواغر الوظيفية
0.000	0.62**	2- يتم استقطاب العاملين المؤهلين للوظيفة الشاغرة بناءً على الكفاية والخبرة
0.000	0.66**	3- تتسم عملية اختيار العاملين في الجامعة بالشفافية والموضوعية
0.000	0.64**	4- تعكس عملية الاختيار التوافق بين أهداف العاملين وأهداف الجامعة
0.000	0.65**	5- يتم اختيار العاملين الذين لديهم الرغبة في تعلم معارف ومهارات جديدة
0.000	0.64**	6- ترتبط الرتب في الهيكل التنظيمي بالكفاية في العمل
0.000	0.68**	7- يُعطي العامل المؤهل للوظيفة صورة واقعية عن العمل
المحور الثاني التدريب والتطوير		
0.000	0.68**	8- تصمّم البرامج التدريبية لإكساب العاملين المهارات اللازمة لإنجاز أعمالهم
0.000	0.64**	9- تتنوع البرامج التدريبية في الجامعة بما يلبي الحاجات المهنية للعاملين
0.000	0.60**	10- تحقق البرامج التدريبية الموازنة بين الأفكار النظرية والممارسات العلمية
0.000	0.67**	11- تعتمد خطة البرامج التدريبية على منهجية التخطيط الإستراتيجي
0.000	0.66**	12- تتيح البرامج التدريبية للعاملين من تحقيق ذاتهم
0.000	0.60**	13- يعتمد البرنامج التدريبي على المرونة
0.000	0.69**	14- تقوم البرامج التدريبية على توظيف منهج التدريب المتعدد الوسائط
0.000	0.72**	15- تخصص الميزانية الكافية لتدريب العاملين في الجامعة
المحور الثالث تقييم الأداء		

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

قيمة الدلالة الإحصائية	قيمة معامل الارتباط	فقرات الاستبانة
0.000	0.70**	16- تصمم الجامعة خطوات واضحة للترقية توضح فيها الإجراءات اللازمة للحصول على الترقية
0.000	0.70**	17- يعتمد نظام تقييم الأداء على معيار موضوعي محدد بالوصف الوظيفي
0.000	0.69**	18- تعتمد الجامعة في ترقية العاملين فيها على الأقدمية
0.000	0.70**	19- تتصف معايير تقويم الأداء بأنها مرنة ودقيقة
0.000	0.64**	20- ترتبط أنشطة الموارد البشرية كالترفيه والترقية بعملية تقييم الأداء
0.000	0.69**	21- تتبنى الجامعة نتائج تقييم أداء العاملين للتعرف على نقاط الضعف ومحاولة تفاديها مستقبلاً.
0.000	0.69**	22- ترقية العاملين بناء على مستوى جودة الإنجاز.
0.000	0.68**	23- يتم تقييم أداء العاملين قبل حضورهم الدورات التدريبية وبعده لضمان تحقيق التدريب للأهداف المرجوة منه.
0.000	0.71**	24- يتم مشاركة العاملين في آليات وضع الأهداف وتقييمها.
المحور الرابع: المكافآت والتعويضات		
0.000	0.74**	25- تعتمد إدارة الجامعة أنظمة لتشجيع الإبداع والابتكار لدى العاملين من أكاديميين وإداريين.
0.009	0.33**	26- توظف الجامعة مقاييس الجودة كأساس لمكافأة العاملين.
0.003	0.51**	27- يتناسب نظام المكافآت مع مقدار الجهد الذي يقدمه العامل.
0.003	0.42**	28- تتحقق العدالة في أنظمة المكافآت والتعويضات المقدمة للعاملين في الجامعة
0.000	0.37**	29- توفر الجامعة مكافآت وتعويضات واضحة ومحددة للعاملين فيها.
القسم الثالث: مجال التنمية المهنية للعاملين		
0.000	0.64**	30- توظف الجامعة التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية.
0.000	0.64**	31- توفر الجامعة خدمات التوجيه المهني في مختلف المستويات الدراسية.
0.000	0.64**	32- تتابع الجامعة مستويات المهارة الدولية ومستحدثات التدريب والتعليم من طرق ووسائل وناماط وغيرها.
0.000	0.67**	33- تتبنى الجامعة مفاهيم الجودة الشاملة والعمل على تحقيق مواصفات الجودة.
0.000	0.74**	34- تُعدُّ الجامعة مناهج التدريب وتعمل على توسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات التي يحتاج إليها سوق العمل.
0.000	0.71**	35- تطور الجامعة مناهج التدريب وتعمل على توسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات التي يحتاج إليها سوق العمل.
0.000	0.64**	36- تمنح الجامعة دورات تدريبية في مجال التخصص.
0.000	0.67**	37- تنوع الجامعة وسائل تنمية الموارد البشرية لإتاحتها بطرق متعددة مدى الحياة.

** معنوية إحصائياً عند (٠,٠١)

تشير نتائج معامل ارتباط بيرسون الواردة في الجدول السابق إلى أن جميع قيم ارتباط فقرات مقياس ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة مع الدرجة الكلية للأداة موجبة ودالة إحصائياً عند مستوى (٠,٠١)، مما يشير إلى الاتساق الداخلي لفقرات الأداة وأنها تشترك معاً في قياس الهدف الذي وضعت من أجله، وهو قياس العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة، وذلك في ضوء الإطار النظري الذي بُنيت الأداة على أساسه.

٣-٥-٢ ثبات أداة البحث (الاستبانة):

يُقصد بثبات الاستبانة أن تعطي نفس النتيجة لو تم إعادة تطبيقها أكثر من مرة تحت نفس الظروف والشروط، أو بعبارة أخرى أن ثبات الاستبانة يعني الاستقرار في نتائج الاستبانة وعدم تغييرها بشكل كبير

فيما لو تم إعادة توزيعها على أفراد العينة عدة مرات خلال فترات زمنية معينة، وتم إيجاد معاملات الثبات لمحاور الاستبانة، طبقاً لاختبار ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) للاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة كلاً، وفقرات كل متغير من متغيرات الدراسة كانت قيمة معامل الثبات لفقرات أداة الدراسة كما يوضحها الجدول رقم (٣) هي:

جدول رقم (٣). نتائج معاملات الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha) لأداة الدراسة بمحاورها المختلفة

رقم المحور	محاور الدراسة	عدد الفقرات	قيمة Cronbach Alpha
1.	محور الاستقطاب والتعيين	٧	٠,٨٩
2.	محور التدريب والتطوير	٨	٠,٨٦
3.	محور تقييم الأداء	٩	٠,٨٤
4.	محور المكافآت والتعويضات	٥	٠,٨٩
5.	محور التنمية المهنية للعاملين	٨	٠,٩٠
	الدرجة الكلية	٣٧	٠,٨٨

تشير نتائج معاملات الثبات ألفا كرونباخ، التي تراوحت بين (٠,٩٠ - ٠,٨٤) إلى أن أداة الدراسة بمحاورها المختلفة تتمتع بدرجة عالية جداً من الثبات، وكانت قيمة معامل الثبات الكلي للاستبانة (٠,٨٨).

٣-٦ المعالجة الإحصائية

بعد جمع بيانات الدراسة قامت الباحثة بمراجعتها تمهيداً لإدخالها إلى الحاسب الآلي، تم تحويل الإجابات اللفظية إلى رقمية، حيث أعطيت الإجابة موافق بشدة (٥ درجات)، موافق (٤ درجات)، محايد (٣ درجات)، وغير موافق (درجتان)، وأعطيت الإجابة غير موافق بشدة (درجة واحدة)، بحيث كلما ازدادت الدرجة كانت درجة موافقة المستجيبين على فقرات استبانة واقع العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة أفضل والعكس صحيح. وتمت المعالجة الإحصائية اللازمة للبيانات باستخدام الأدوات الإحصائية التالية:

- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، للتعرف على استجابات أفراد العينة على كل فقرة من الفقرات.

- معاملات ارتباط بيرسون (Pearson) للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

- معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) للتحقق من ثبات الاستبانة.

- اختبار فرضيات الدراسة عند مستوى معنوية ٥% عن طريق اختبار ت (Independent Sample T Test)، لمعرفة دلالة الفروق بين مجموعتين مستقلتين.

- اختبار تحليل التباين الأحادي (One way Anova)، واختبار شيفيه (Scheffe' Test)، لمعرفة دلالة الفروق بين أكثر من مجموعتين مستقلتين.

- اختبار العلاقة بين المتغيرات الشخصية (الجنس- الجنسية- العمر- المؤهل العلمي- المركز الوظيفي- عدد سنوات الخبرة) ومحاور الدراسة.

- اختبار كولموجوروف سميرنوف (Kolmogorov-Smirnov Test)

- تحليل الانحدار المتدرج لاختبار أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

ولفهم نتائج الدراسة تم الاستعانة بتدرج المقياس وقيم المتوسطات الحسابية لسلم الإجابة باستخدام مقياس ليكرت (Likert) الخماسي الذي يتضمن خمسة مستويات، أدناها (١) وأعلىها (٥)، وسيتم التعامل معها لتفسير البيانات وفقاً للجدول (٤):

جدول (٤) المتوسطات الحسابية وتدرج سلم الإجابة لمقياس ليكرت

الدرجة	(١)	(٢)	(٣)	(٤)	(٥)
المتوسط الحسابي	١,٧٩-١	٢,٥٩-١,٨	٣,٣٩-٢,٦	٤,١٩-٣,٤	٤,٢ فأكثر
درجة الموافقة	منخفضة جداً	منخفضة	محايدة	مرتفعة	مرتفعة جداً

وقد تم تحديد درجة الموافقة بحساب المدى بالفارق بين ٥,١ لمقياس ليكرت الخماسي، وقسمته على عدد فئات المقياس الخمسة، ثم إضافة هذه القيمة إلى أقل قيمة في التدرج الخماسي وهي الواحد الصحيح، وذلك لتحديد الحد الأعلى لكل فئة. وهذا يعطي دلالة إحصائية على أن:

- المتوسطات التي تقل عن (١,٧٩) تدل على وجود معارضة شديدة على الفقرة أو فقرات المحور ككل.
- المتوسطات المحصورة بين (١,٨٠ إلى ٢,٥٩) تدل على وجود معارضة على الفقرة أو فقرات المحور ككل.
- المتوسطات المحصورة بين (٢,٦٠ إلى ٣,٣٩) تدل على حيادية الإجابة على الفقرة أو فقرات المحور ككل.
- المتوسطات المحصورة بين (٣,٤٠ إلى ٤,١٩) تدل على الموافقة على الفقرة أو فقرات المحور ككل.
- المتوسطات التي تزيد عن (٤,٢٠) تدل على الموافقة الشديدة على الفقرة أو فقرات المحور ككل.

مناقشة نتائج الدراسة

٤-١ تحليل نتائج البحث وأسئلته

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الأول، الذي نصه: ما واقع ممارسات الموارد البشرية في جامعة الملك خالد؟

للإجابة عن هذا السؤال قامت الباحثة بحساب المتوسط والانحراف المعياري والترتيب للمحاور الأربعة ول فقرات كل محور على حدة، والجدول (٥) يبين النتائج للمحاور ككل على النحو الآتي:

جدول رقم (٥) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية
لواقع ممارسات الموارد البشرية في جامعة الملك خالد من وجهة نظر العاملين بالجامعة

الترتيب	درجة ممارسة المحور	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	المحاور
2	مرتفعة	.64298	3.9582	محور الاستقطاب والتعيين
1	مرتفعة	.54012	4.0810	محور التدريب والتطوير
4	مرتفعة	.58824	3.9380	محور تقييم الأداء
3	مرتفعة	.72837	3.9468	محور المكافآت والتعويضات
مرتفعة	مرتفعة	.52866	3.9822	الدرجة الكلية

يتضح من الجدول (٥) أن المتوسطات الحسابية قد تراوحت ما بين (٤,٠٨،٣,٩٣)، وحصل محور (التدريب والتطوير) على أعلى متوسط حسابي (٤,٠٨) بانحراف معياري (٠,٥٤)، واحتل المرتبة الأولى في درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية في جامعة الملك خالد من وجهة نظر العاملين بالجامعة، في حين حصل محور (تقييم الأداء) على أقل متوسط حسابي (٣,٩٣) بانحراف معياري (٠,٥٨)، واحتل المرتبة الأخيرة في ترتيب المحاور الأربعة لممارسات إدارة الموارد البشرية.

ونلاحظ أن درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية في جامعة الملك خالد من وجهة نظر العاملين جاءت مرتفعة على المستوى الكلي وعلى مستوى جميع محاور (محور الاستقطاب والتعيين- محور التدريب والتطوير- محور تقييم الأداء- محور المكافآت والتعويضات).

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى الوعي المستنير لدى إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد حول أهمية ممارسة إدارة الموارد البشرية بدءاً من استقطاب وتعيين الموارد البشرية الكفاء في ضوء معايير وإجراءات محددة ومعلنة وشفافة، ثم توفير التدريب والتطوير لهم بما ينمي مهاراتهم واحتياجاتهم المهنية، وذلك في ضوء برامج ونظم موضوعية وعلمية لتقييم الأداء، والتي يتم في ضوءها وضع نظام عادل ومجزٍ للمكافآت والتعويضات التي تتلقاها الموارد البشرية، الأمر الذي يعزز فعالية الجامعة ويرتقي بها وينعكس إيجاباً على تطوير وتعزيز أداء الموارد البشرية وإدارتهم بشكل احترافي ومهني يساعد في تحسين أداءهم المهني، ويعزز رضاهم عن العمل، كما يحقق الاستقرار والاتزان في العلاقات العملية بين الإدارة والعاملين، والعاملين وبعضهم البعض.

وتختلف تلك النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة إسماعيل، عمار (٢٠١٩) من أن واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء جاءت منخفضة في كل بعد من أبعادها. وتختلف مع دراسة الدوسري، غزيل سعيد (٢٠١٨) حيث كانت درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية بدرجة متوسطة.

وتختلف أيضاً مع دراسة hasan (٢٠٢٠)، التي أشارت إلى أن محور الاختيار والتعيين يحتل المرتبة الأولى. ولدراسة كل محور على حدة تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد عينة الدراسة على فقرات كل محور من محاور الاستبانة، واستخدام اختبار t -test لمعرفة إذا ما كان متوسط درجة الاستجابة قد وصلت إلى درجة الموافقة المتوسطة وهي (٣) أم لا:

المحور الأول: محور الاستقطاب والتعيين:

تم ترتيب الفقرات في الجدول (٦) وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة المتعلقة بهذا المحور حسب ما يعتقده العاملون بالجامعة.

جدول رقم (٦) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور الاستقطاب والتعيين

م	فقرات محور الاستقطاب والتعيين	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة
١	تستند عملية الاستقطاب والتعيين على أسس واضحة ومحددة عند ملء الشواغر الوظيفية.	4.07	.70	81.40	24.050	.000
٢	يتم استقطاب العاملين المؤهلين للوظيفة الشاغرة بناءً على الكفاية والخبرة	4.02	.80	80.40	20.140	.000
٣	يتم اختيار العاملين الذين لديهم الرغبة في تعلم معارف ومهارات جديدة	3.89	.81	77.80	17.297	.000
٤	تعكس عملية الاختيار التوافق بين أهداف العاملين وأهداف الجامعة	3.95	.79	79.00	18.959	.000
٥	تتسم عملية اختيار العاملين في الجامعة بالشفافية والموضوعية	3.98	.78	79.60	19.761	.000
٦	ترتبط الرتب في الهيكل التنظيمي بالكفاية في العمل	3.88	.92	77.60	15.031	.000
٧	يعطي العامل المؤهل للوظيفة صورة واقعية عن العمل للحد من التسرب الوظيفي	3.94	.92	78.80	16.050	.000
	الدرجة الكلية	3.96	.64	79.16	23.516	.000

تشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد في محور الاستقطاب والتعيين؛ حيث بلغت قيمة t (23.516 = t -test)، بلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (sig = 0.000)، وهي قيمة معنوية تدل على أنه يوجد موافقة بدرجة مرتفعة على ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور الاستقطاب والتعيين بوزن نسبي ٧٩,١٦%. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أمين، مسلم (٢٠١٢) التي أشارت إلى ضرورة إجراء بعض التحسينات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في محور التوظيف.

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في المحور حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "تستند عملية الاستقطاب والتعيين على أسس واضحة ومحددة عند ملء الشواغر الوظيفية"، وحصلت على وزن نسبي قدره (٨١,٤%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥؛ لذلك تعدّ هذه الفقرة دالة إحصائياً، كما يتضح أن أقل فقرة حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "ترتبط الرتب في الهيكل التنظيمي بالكفاية في العمل" حصلت على وزن نسبي قدره (٧٧,٦%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥؛ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً، وهذا يدل أن الهيكل التنظيمي بحاجة إلى تطوير أسس عملية التعيين بناءً على اجتهاد العاملين من خلال طرق أكثر دقة في قياس كفاءتهم وتعيينهم في الهيكل التنظيمي على هذا الأساس.

ويمكن إرجاع ذلك إلى اهتمام إدارة الموارد البشرية بالجامعة بوضع اللوائح والاشتراطات والضوابط اللازمة لعملية التعيين والاستقطاب بشكل واضح ومحدد وعادل؛ وذلك في ضوء مؤهلات وخبرات

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

ومهارات عملية واجتماعية ينبغي توافرها لدى المتقدمين للوظائف، حيث يتم الإعلان عن الوظائف الشاغرة في الجامعة عبر الموقع الإلكتروني الرسمي للجامعة ووسائل الإعلام الأخرى المعتمدة، ومن ثم يتم استلام الطلبات والسير الذاتية والمستندات الأخرى المطلوبة من المتقدمين لشغل الوظائف الشاغرة. وفي ضوء نتائج التقييم لهذه المستندات يتم تحديد الأشخاص المؤهلين لاجتياز خطوات الاختبار والمقابلة، وهي الخطوة التالية التي يتم فيها تقييم قدراتهم ومهاراتهم وخبراتهم من قبل لجنة توظيف مختصة، ومن ثم اختيار المرشح الأفضل لشغل الوظيفة المحددة، وتقديم العرض الوظيفي المناسب والمرضي للطرفين، إن اتباع مثل هذه الإجراءات المحددة والواضحة تسهم في جذب وتعيين عاملين مؤهلين ومتفوقين وملتزمين بقيم الجامعة ويسعون لتحقيق أهدافها بشكل أفضل.

المحور الثاني: محور التدريب والتطوير:

تم ترتيب الفقرات في الجدول (٧) وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة المتعلقة بهذا المحور حسب ما يعتقد العاملون بالجامعة.

جدول رقم (٧) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور التدريب والتطوير

م	فقرات محور التدريب والتطوير	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة
١	تصمم البرامج التدريبية لإكساب العاملين المهارات اللازمة لإنجاز أعمالهم	4.16	.75	83.20	24.306	.000
٢	تتنوع البرامج التدريبية في الجامعة بما يلبي الحاجات المهنية للعاملين	4.10	.75	82.00	23.236	.000
٣	يعتمد البرنامج التدريبي على المرونة	4.08	.76	81.60	22.230	.000
٤	تعتمد خطة البرامج التدريبية على منهجية التخطيط الإستراتيجي	4.15	.78	83.00	23.082	.000
٥	تتيح البرامج التدريبية للعاملين من تحقيق ذاتهم	4.08	.77	81.60	22.093	.000
٦	تحقق البرامج التدريبية الموازنة ما بين الأفكار النظرية والممارسات العلمية	4.05	.74	81.00	22.384	.000
٧	تقوم البرامج التدريبية على توظيف منهج التدريب المتعدد الوسائط	4.03	.78	80.60	20.756	.000
٨	تخصص الميزانية الكافية لتدريب العاملين في الجامعة	4.01	.81	80.20	19.622	.000
	الدرجة الكلية	4.08	.54	81.62	31.581	.000

تشير النتيجة السابقة في الجدول إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد في محور التدريب والتطوير؛ حيث بلغت قيمة t -test (31.581) بلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (sig = 0.000)، وهي قيمة معنوية تدل على أنه يوجد موافقة بدرجة مرتفعة على ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور التدريب والتطوير بوزن نسبي ٨١,٦٢%. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمين، مسلم (٢٠١٢) التي أشارت إلى أن رغبة الجامعة في رفع مستوى أدائها إلى مستويات أعلى يجب أن يرافقه تركيز أكثر على وظيفة التدريب ومشاركة الموظفين.

يتضح من الجدول أن أعلى فقرة في المحور حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "تصمم البرامج التدريبية لإكساب العاملين المهارات اللازمة لإنجاز أعمالهم"، وحصلت على وزن نسبي قدره (٨٣,٢٠%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥، لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً، كما يتضح أن أقل فقرة حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "تخصص الميزانية الكافية لتدريب العاملين في الجامعة" حصلت على وزن نسبي قدره (٨٠,٢%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥؛ لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً وهذا يدل على أن الجامعة تهتم بتوفير البرامج التدريبية المناسبة والمتنوعة وتخصص لها ميزانية مناسبة، ولكن تحتاج إلى زيادة تحسين الميزانية لتكون كافية لتدريب العاملين في الجامعة.

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

ويمكن تفسير موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة على فقرات محور التدريب والتطوير كأحد محاور درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد إلى كون التدريب والتطوير يعد أمرًا حيويًا ومهمًا لتحسين أداء العاملين بالجامعة وتطوير مهاراتهم وزيادة خبراتهم، وتعزيز رضاهم، كما يسهم على المدى البعيد في تحقيق رؤية الجامعة وتطلعاتها المستقبلية. لذا فقد أولت إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد ضرورة لتوفير وتنوع البرامج التدريبية التي تتيح للعاملين الحصول عليها كما ركزت على البرامج التدريبية التي تلبي احتياجاتهم المهنية وتكسيبهم المهارات اللازمة التي تساعدهم على إنجاز أعمالهم، ومن ثم سعت إلى تخصيص الميزانية الكافية والمناسبة التي تغطي متطلبات وتكاليف تدريب العاملين في الجامعة من خلال مثل هذه البرامج، مما كان له أثر في موافقة العاملين بالجامعة على فقرات هذا المحور.

المحور الثالث: محور تقييم الأداء

تم ترتيب الفقرات في الجدول (٨) وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة المتعلقة بهذا المحور حسب ما يعتقدونه العاملون بالجامعة.

جدول رقم (٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور تقييم الأداء

م	فقرات محور تقييم الأداء	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة
١	تصمم الجامعة خطوات واضحة للترقية توضح فيها الإجراءات اللازمة للحصول على الترقية	4.10	.81	82.00	21.296	.000
٢	يعتمد نظام تقييم الأداء على معيار موضوعي محدد بالوصف الوظيفي	4.06	.70	81.20	23.664	.000
٣	تعتمد الجامعة في ترقية العاملين فيها على الأقدمية	3.84	.92	76.80	14.296	.000
٤	تنصف معايير تقييم الأداء بأنها مرنة ودقيقة	3.99	.78	79.80	19.922	.000
٥	ترتبط أنشطة الموارد البشرية كالترقية والترقية بعملية تقييم الأداء	3.96	.78	79.20	19.116	.000
٦	تتبنى الجامعة نتائج تقييم أداء العاملين للتعرف على نقاط الضعف ومحاولة تفاديها مستقبلاً	3.90	.83	78.00	16.957	.000
٧	ترقية العاملين بناءً على مستوى جودة الإنجاز	3.87	.95	77.40	14.432	.000
٨	يتم تقييم أداء العاملين قبل حضورهم الدورات التدريبية وبعده لضمان تحقيق التدريب للأهداف المرجوة منه	3.89	.85	77.80	16.491	.000
٩	يتم مشاركة العاملين في آليات وضع الأهداف وتقييمها	3.82	.98	76.40	13.083	.000
	الدرجة الكلية	3.94	.59	78.76	25.110	.000

تشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد في محور تقييم الأداء؛ حيث بلغت قيمة t (25.110) t -test، بلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (sig = 0.000)، وهي قيمة معنوية تدل على أنه يوجد موافقة بدرجة مرتفعة على ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور تقييم الأداء بوزن نسبي ٧٨,٧٦%. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الوحشي، عفاف (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن تقييم الأداء له أثر كبير في رفع مستوى العاملين في الجامعة. وتختلف مع دراسة أمين، مسلم (٢٠١٢) التي أشارت إلى ضرورة إجراء بعض التحسينات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في محور تقييم الأداء.

ويوضح من الجدول أن أعلى فقرة في المحور حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "تصمم الجامعة خطوات واضحة للترقية توضح فيها الإجراءات اللازمة للحصول على الترقية" وحصلت على وزن نسبي قدره (٨٢,٠٠%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥؛ لذلك تعد هذه الفقرة دالة إحصائياً، كما يتضح

من الجدول أن أقل فقرة حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "يتم مشاركة العاملين في آليات وضع الأهداف وتقييمها" حصلت على وزن نسبي قدره (٧٦,٤%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥؛ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً، وهذا يدل على وجود قصور في عملية إشراك العاملين في وضع الأهداف وتقييمها مما يتطلب اهتماماً أكبر بعملية إشراك العاملين في وضع الأهداف وكيفية تحقيقها وتقييمها. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة معزم محمود وآخرين (٢٠١٧) بأنه على المنظمات إشراك موظفيها؛ حيث يُنظر إليهم على أنهم مصدر لا غنى عنه للميزة التنافسية.

ويمكن تفسير هذه النتيجة في ضوء أهمية عملية تقييم الأداء التي تهتم بها إدارة الموارد البشرية في جامعة الملك خالد ودورها في تحسين الأداء العام للعاملين بالجامعة، وذلك من خلال تحديد نقاط القوة والعمل على تدعيمها وتعزيزها، وكذلك تحديد نقاط الضعف والعمل على معالجتها، أو النقاط التي تحتاج إلى تطوير ومن ثم توفير فرص التدريب والتطوير التي تساعدهم على تحسين أداء العاملين وتعزيز مهاراتهم وقدراتهم. هذا بالإضافة إلى دور تقييم أداء العاملين في ضمان تحقيق العدالة والموضوعية بين العاملين، حيث يتم اتخاذ القرارات الإدارية المتعلقة بترقيع العاملين وترقيتهم من خلال ذات المعايير والمحددات العادلة والموضوعية، الأمر الذي يكون له بالغ الأثر في تحسين رضا العاملين، وزيادة فعالية العمل وتحقيق الاستدامة والتحسين المستمر في جميع مجالات العمل بالجامعة.

المحور الرابع: المكافآت والتعويضات: تم ترتيب الفقرات في الجدول (٩) وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة المتعلقة بهذا المحور حسب ما يعتقده العاملون بالجامعة.

جدول رقم (٩) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسة إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور المكافآت والتعويضات

م	فقرات محور المكافآت والتعويضات	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة
١	تعتمد إدارة الجامعة أنظمة لتشجيع الإبداع والابتكار لدى العاملين من أكاديميين وإداريين	4.03	.82	80.60	19.627	.000
٢	توظف الجامعة مقاييس الجودة كأساس لمكافأة العاملين	3.92	.84	78.40	17.155	.000
٣	يتناسب نظام المكافآت مع مقدار الجهد الذي يقدمه العامل	3.92	.90	78.40	15.933	.000
٤	تتحقق العدالة في أنظمة المكافآت والتعويضات المقدمة للعاملين في الجامعة	3.89	.94	77.80	14.708	.000
٥	توافر الجامعة مكافآت وتعويضات واضحة ومحددة للعاملين فيها	3.98	.91	79.60	16.858	.000
	الدرجة الكلية	3.95	.73	78.94	20.470	.000

تُشير النتيجة السابقة إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو درجة ممارسات إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد في محور المكافآت والتعويضات؛ حيث بلغت قيمة t-test (20.470=t)، بلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (sig = 0.000)، وهي قيمة معنوية تدل على أنه يوجد موافقة بدرجة مرتفعة على ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور المكافآت والتعويضات بوزن نسبي ٧٨,٩٤%. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الوحشي، عفاف (٢٠٢٠) التي أشارت إلى ضرورة استقطاب أصحاب الكفاءة العالية عن طريق إعادة النظر في سياسة منح الحوافز والأجور. وتتفق مع دراسة I Gede Riana وآخرين، (٢٠١٩) التي أشارت إلى أن نظام المكافآت يمكن أن يجعل المنظمة تتمتع بأداء أفضل مما يسمح للمنظمات بأن تكون مبتكرة.

ويتضح من الجدول أن أعلى فقرة في المحور حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "تعتمد إدارة الجامعة أنظمة لتشجيع الإبداع والابتكار لدى العاملين من أكاديميين وإداريين" وحصلت على وزن نسبي قدره (٨٠,٦%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥؛ لذلك تعدُّ هذه الفقرة دالة إحصائياً، كما يتضح من الجدول أن أقل فقرة حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "تتحقق العدالة في أنظمة المكافآت والتعويضات المقدمة للعاملين في الجامعة" وحصلت على وزن نسبي قدره (٧٧,٨%) ومستوى دلالة أقل

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

من ٠,٠٥؛ لذلك تعدُّ هذه الفقرة دالة إحصائياً، إلا أن انخفاض درجة الموافقة على تلك الفقرة يشير إلى أن ممارسات إدارة الموارد البشرية فيما يخص بند تشجيع الإبداع والابتكار لدى العاملين يحتاج إلى مزيد من الاهتمام من الجامعة.

ويمكن عزو هذه النتيجة إلى أهمية محور المكافآت والتعويضات في إدارة الموارد البشرية بجامعة الملك خالد. وذلك لما يقدمه من فوائد عدة وأهمية كبيرة للعاملين والجامعة على حد سواء، حيث تعد من أهم وسائل تحفيز العاملين وزيادة رغبتهم في أداء عملهم بشكل جيد، مما يحفزهم على الإبداع والتطور والابتكار داخل الجامعة. كما تعد عامل جذب للكفاءات المتميزة والمهوبة من الأشخاص الذين يرغبون في بناء مستقبلهم المهني في مجال التعليم العالي، وبعد التحاقهم بالعمل تزيد من شعورهم بالانتماء والحماس لتحقيق أهداف الجامعة. ومن ثم تساعد في الاحتفاظ بالموظفين المميزين في الجامعة ومنع تسربهم، وذلك من خلال توفير مكافآت وتعويضات تناسب مستوى أدائهم وقيمتهم المضافة. كل هذا الاهتمام زاد من إحساس العاملين بالجامعة بوجود أنظمة عادلة للمكافآت والتعويضات في الجامعة.

مناقشة النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني، الذي نصه: ما واقع مستوى مجالات التنمية المستدامة في جامعة الملك خالد من وجهة نظر العاملين؟

تم ترتيب الفقرات في الجدول (١٠) وفقاً لقيم المتوسطات الحسابية لإجابات أفراد عينة الدراسة عن فقرات الاستبانة المتعلقة بهذا المحور حسب ما يعتقدونه العاملون بالجامعة.

جدول رقم (١٠) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسات التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور التنمية المهنية للعاملين

م	فقرات محور التنمية المهنية للعاملين	المتوسط	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة
١	توظف الجامعة التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية	4.19	.70	83.80	26.865	.000
٢	توفر الجامعة خدمات التوجيه المهني في مختلف المستويات الدراسية	4.03	.73	80.60	22.164	.000
٣	تتابع الجامعة مستويات المهارة الدولية ومستحدثات التدريب والتعليم من طرق ووسائل وأنماط وغيرها	4.10	.73	82.00	23.678	.000
٤	تتبنى الجامعة مفاهيم الجودة الشاملة والعمل على تحقيق مواصفات الجودة	4.09	.70	81.80	24.510	.000
٥	تُعد الجامعة خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية لجميع المستويات الوظيفية والإدارية في ضوء وصف الوظائف لديها	3.97	.84	79.40	18.116	.000
٦	تُطور الجامعة مناهج التدريب وتعمل على توسيعها لمزيد من التخصصات والمهارات التي يحتاج إليها سوق العمل	4.04	.78	80.80	20.953	.000
٧	تمنح الجامعة دورات تدريبية في مجال التخصص	4.13	.73	82.60	24.538	.000
٨	تنوّع الجامعة وسائل تنمية الموارد البشرية لإتاحتها بطرق متعددة مدى الحياة	4.07	.72	81.40	23.215	.000
	الدرجة الكلية	4.03	.87	80.60	18.600	.000

تُشير النتيجة السابقة في الجدول إلى اتفاق بين وجهات نظر أفراد عينة الدراسة نحو واقع ممارسات التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور التنمية المهنية للعاملين؛ حيث بلغت قيمة t (18.600 = t -test)، وبلغت قيمة دلالة الاختبار المحسوبة (sig = 0.000)، وهي قيمة معنوية تدل على أنه توجد موافقة بدرجة مرتفعة على واقع ممارسات التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور التنمية المهنية للعاملين بوزن نسبي قدره ٨٠,٦%. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزيل سعيد (٢٠١٨) ودراسة الدوسري، محمد بن عويس بن مبارك (٢٠١٧) حيث كانت درجة واقع ممارسات التنمية المستدامة في الدراستين بدرجة متوسطة.

ويتضح من الجدول أن أعلى فقرة في المحور حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "توظف الجامعة التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية"، وحصلت على وزن نسبي قدره (٨٣.٨%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥؛ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً، وهذا يدل على أن توافر التكنولوجيا الحديثة واستخدام الجامعة لها في رفع كفاية والتنمية المهنية للعاملين بها؛ مما كان له أثر في موافقة العاملين بالجامعة على تلك الفقرة.

ويتضح أن أقل فقرة حسب المتوسط الحسابي هي الفقرة التي نصها: "تُعد الجامعة خطة شاملة لتحديد الاحتياجات التدريبية لجميع المستويات الوظيفية والإدارية في ضوء وصف الوظائف لديها" حصلت على وزن نسبي قدره (٧٩,٦%) ومستوى دلالة أقل من ٠,٠٥؛ لذلك تعتبر هذه الفقرة دالة إحصائياً، وهذا يدل على أنه على الرغم من اهتمام الجامعة بتوفير الإمكانيات التكنولوجية الحديثة لتدريب العاملين إلا أن العاملين ليس لديهم القناعة الكافية بتوافر الخطط الشاملة للاحتياجات التدريبية المختلفة، ولعل تلك النتيجة تتناسق مع النتائج السابقة لمحور تقييم الأداء؛ حيث لاحظت الباحثة وجود قصور في عملية إشراك العاملين في وضع الأهداف وتقييمها.

مما تقدم يمكن تفسير موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة مرتفعة على فقرات واقع ممارسات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد في محور التنمية المهنية للعاملين، نتيجة التطور الملحوظ الذي يبديه مجال التنمية المستدامة في جامعة الملك، والذي يظهر من خلال الاهتمام بتوفير فرص تدريبية للعاملين بها بهدف تحسين مهاراتهم وتعزيز قدراتهم العملية، كذلك نتيجة تبني جامعة الملك خالد استراتيجية شاملة للتنمية المستدامة في مجال التنمية المهنية للعاملين بها من خلال توفير برامج تدريبية وورش عمل ودورات متخصصة في مختلف المجالات المهنية. هذا بالإضافة إلى استخدام الجامعة التقنيات الرقمية للتعليم عن بعد لتوفير فرص تعليمية إضافية للعاملين بها والذين قد لا يستطيعون الالتحاق بالبرامج التدريبية المباشرة. لكن على الرغم من تحسن مستوى مجال التنمية المستدامة خاصة التنمية المهنية للعاملين في جامعة الملك خالد، إلا إنه لا يزال هناك حاجة إلى مزيد من التطوير والتحسين. خاصة فيما يتعلق بعملية إشراك العاملين في وضع الخطط الشاملة والاطلاع على مرئياتهم بشأن الاحتياجات التدريبية والاستفادة منها في وضع الخطط الجديدة.

٤-٢ السؤال الثاني: دراسة واقع العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة

سيتم في هذا السؤال تم التحقق من وجود فروق معنوية بين متوسط إجابات الباحثين حول دور ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) تُعزى إلى خصائصهم الشخصية (الجنس- الفئة العمرية- المؤهل العلمي- المنصب الوظيفي- سنوات الخبرة)، وينبثق عن هذه العلاقة الرئيسية عدة علاقات فرعية، هي:

العلاقة الفرعية الأولى: لا توجد فروق معنوية بين إجابات الباحثين حول دور ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الجنس. وللتحقق من صحة تلك العلاقة تم استخدام اختبار (test-t) للفروق من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الجنس، وذلك كما هو واضح في الجدول رقم (١١)

جدول رقم (١١) نتائج اختبار (test-t) للفروق في واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الجنس

المحاور	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة test-t	الدلالة الإحصائية
محور الاستقطاب والتعيين	ذكر	94	4,13	0,65	1.745	0.102
	أنثى	155	4,03	0,61		
محور التدريب والتطوير	ذكر	94	4,17	0,66	-0.602	0.423
	أنثى	155	4,14	0,76		
محور تقييم الأداء	ذكر	94	4,07	0,61	-0.241	0.816
	أنثى	155	4,02	0,68		
محور المكافآت والتعويضات	ذكر	94	3,32	0,73	2,324	0.090
	أنثى	155	3,29	0,96		
محور التنمية المهنية	ذكر	94	4,07	0,87	1.041	0.220

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

المحاور	الجنس	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة test-t	الدلالة الإحصائية
الدرجة الكلية	أنثى	155	3,99	0,76	1,412	0,112
	ذكر	94	4,06	0,71		
	أنثى	155	4,01	0,63		

تشير نتائج اختبار (test-t) في الجدول السابق إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية ٥% في واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الجنس، حيث كانت جميع مستويات الدلالة أكبر من ٥%؛ مما يعني قبول العلاقة الفرعية الأولى التي تشير إلى عدم وجود فروق معنوية بين الاستجابات تعود إلى متغير الجنس، وتدل هذه النتيجة على أن مستوى إدراك عينة البحث متساوي لممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها على التنمية المستدامة بغض النظر عن جنس العاملين بالجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزيل سعيد (٢٠١٨).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عينة البحث ذكوراً وإناثاً والذين يعملون بجامعة الملك خالد لديهم إدراك كامل بالأسس التي يتم من خلالها عمليات التعيين والاستقطاب داخل الجامعة، كما أن إدارة الجامعة تتسم بالشفافية والوضوح في اختيار العاملين بالجامعة وأن عملية الاختيار تتم بناءً على الكفاية والخبرة وجميع عينة البحث يلمسون ذلك ويشعرون به، كما أن عينة البحث ذكوراً وإناثاً على دراية بأهمية البرامج التدريبية ويرون أن الإدارة تسعى جاهدة إلى تصميم هذه البرامج وفق الاحتياجات الفعلية لهم ويلمسون من الإدارة نوعاً من المرونة في تنفيذ وتطوير هذه البرامج، كذلك فإن عمليات تقييم الأداء واضحة للجميع فخطه الترقيات واضحة يعرفها جميع موظفي الجامعة وتعتمد على مستوى جودة الإنجاز، كما أن معيار تقييم الأداء موضوعي محدد بالوصف الوظيفي ويعرفه الجميع، كما أنه يتم مشاركة العاملين بغض النظر عن جنسهم في آليات وضع الأهداف وتقييمها داخل الجامعة، بالإضافة إلى أن إدارة الجامعة تعتمد أنظمة لتشجيع الإبداع والابتكار لدى جميع العاملين بها ذكوراً وإناثاً من أكاديميين وإداريين، كما أن نظام الحوافز والمكافآت واضح للجميع ويتسم بالشفافية ويكون وفق مقاييس الجودة، بالإضافة على أن عينة البحث على دراية بأن الجامعة تسعى إلى توظيف التكنولوجيا المتقدمة في تنفيذ البرامج التدريبية، وتبني مفاهيم الجودة الشاملة وتعمل على تحقيق مواصفات الجودة وتنمية الموارد البشرية داخل الجامعة بغض النظر عن الجنس، ونتيجة لكل ما سبق أظهرت نتائج التحليل الإحصائي عدم ارتباط الجنس كمتغير بواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية.

العلاقة الفرعية الثانية: لا توجد فروق معنوية بين إجابات الباحثين حول دور ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الفئة العمرية. وللتحقق من صحة العلاقة الفرعية الثانية تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الفئة العمرية، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (١٢).

جدول رقم (١٢) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Analysis of Variance للفروق في ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الفئة العمرية

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية
محور الاستقطاب والتعيين	بين المجموعات	4	0.643	0.161	3.254	0,742
	داخل المجموعات	244	130.924	0,524		
	المجموع	248	131.568	-		
محور التدريب والتطوير	بين المجموعات	4	3.327	0,831	2.117	0.099
	داخل المجموعات	244	131,00	0,524		
	المجموع	248	134.327	-		
محور تقييم الأداء	بين المجموعات	4	6.148	1,537	4.742	0.003
	داخل لمجموعات	244	91.618	0,364		
	المجموع	248	97.767	-		
محور المكافآت	بين المجموعات	4	0.318	0.079	0.149	0.931

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية
والتعويضات	داخل المجموعات	244	151.243	0.605		
	المجموع	248	151.561	-		
محور التنمية المهنية	بين المجموعات	4	0,745	0.186	2.145	0.421
	داخل المجموعات	244	96.257	0.385		
	المجموع	248	97,002	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	4	0.948	0.237	0.948	0.418
	داخل المجموعات	244	70.685	0.283		
	المجموع	248	71.633	-		

تشير نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Analysis of Variance في ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الفئة العمرية في الجدول (١٢) إلى وجود فروق معنوية بين أفراد العينة تعزى إلى متغير الفئة العمرية بالنسبة للمحور الثالث من ممارسات الموارد البشرية محور تقييم الأداء. وبذلك يتم رفض العلاقة الفرعية الثانية، والتي تشير إلى عدم وجود فروق معنوية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الفئة العمرية، وإيجاد مصدر هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe' Test) للفروق بين استجابات العاملين بالجامعة كما هو واضح في الجدول (١٣).

جدول رقم (١٣) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe' Test) للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الفئة العمرية

المحور	المقارنات الثنائية	أقل من ٢٥ سنة	٢٥ لأقل من ٣٥	٣٥ لأقل من ٤٥	٤٥ لأقل من ٥٥	٥٥ سنة فأكثر
محور تقييم الأداء	أقل من ٢٥ سنة		*0.41818	*0.53986	*0.43687	0.422*
	٢٥ لأقل من ٣٥			0.12168	0.01869	0.721
	٣٥ لأقل من ٤٥				-0.10299	0.442
	٤٥ لأقل من ٥٥					0.241-
	٥٥ سنة فأكثر					

تشير المقارنات الثنائية البعدية الواردة في الجدول أعلاه أن الفروق في واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الفئة العمرية في محور تقييم الأداء كانت بين العاملين في الفئة العمرية الأقل من ٢٥ سنة وبقيّة الفئات الفئة العمرية، لصالح الفئات العمرية الأخرى الذين أكدوا بدرجة أكبر - على وجود علاقة ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين، وذلك كما هو موضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول رقم (١٤).

جدول رقم (١٤) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الفئة العمرية

المحاور	الفئة العمرية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محور تقييم الأداء	أقل من ٢٥ سنة	17	3.8742	0.81
	أقل من ٢٥ - ٣٥	72	4.2091	0.60
	أقل من ٣٥ - ٤٥ سنة	90	3.9220	0.67
	أقل من ٤٥ - ٥٥ سنة	55	3.8642	0.70
	٥٥ سنة فأكثر	15	4.1278	0.74

ويمكن تفسير هذه الفروق بأن أصحاب الفئة العمرية الأكبر يكونون أكثر خبرة وعلى اطلاع أكبر بلوائح وضوابط تقييم الأداء في الجامعة، ومن ثم يدركون مدى تأثيرها على التنمية المهنية للعاملين بالجامعة، أما أصحاب الفئة العمرية الأقل فليس لديهم خبرة ولا معرفة قوية بتلك اللوائح والضوابط. أما فيما يخص باقي محاور ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) -من وجهة نظر العاملين- فقد جاءت آراء أفراد العينة متشابهة بغض النظر عن أعمارهم.

العلاقة الفرعية الثالثة: لا توجد فروق معنوية بين إجابات المبحوثين حول دور ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وللتحقق من صحة العلاقة الفرعية الثالثة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي، وذلك كما هو موضح في الجدول رقم (١٥).

جدول رقم (١٥) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Analysis of Variance للفروق في ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المؤهل العلمي

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية
محور الاستقطاب والتعيين	بين المجموعات	3	0.823	0.206	0.394	0.744
	داخل المجموعات	245	130.744	0.523		
	المجموع	248	131.568	-		
محور التدريب والتطوير	بين المجموعات	3	4.227	1.056	2.595	0.316
	داخل المجموعات	245	110.139	0.441		
	المجموع	248	114.366	-		
محور تقييم الأداء	بين المجموعات	3	8.247	2.061	5.756	0.201
	داخل المجموعات	245	89.519	0.358		
	المجموع	248	97.767	-		
محور المكافآت والتعويضات	بين المجموعات	3	0.728	0.182	0.302	0.157
	داخل المجموعات	245	150.533	0.602		
	المجموع	248	151.561	-		
محور التنمية المهنية	بين المجموعات	3	1.645	0.411	1.078	0.327
	داخل المجموعات	245	95.157	0.381		
	المجموع	248	97.002	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	3	1.648	0.412	1.48	0.421
	داخل المجموعات	245	69.985	0.279		
	المجموع	248	71.633	-		

تشير نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Analysis of Variance للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين في الجدول (١٥) إلى عدم وجود فروق بين أفراد العينة تعزى إلى متغير المؤهل العلمي. وبذلك يتم قبول العلاقة الفرعية الثالثة بعدم وجود فروق واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين، وأن آراء أفراد العينة جاءت متشابهة بغض النظر عن المؤهل العلمي، ويمكن تفسير هذا التقارب في قيم الاستجابات بأن جميع العاملين بالجامعة لديهم نفس الإدراك لأهمية ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين)؛ لذلك جاءت آراء أفراد العينة متشابهة بغض النظر عن مؤهلهم العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزيل سعيد (٢٠١٨).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن عملية الاستقطاب والتعيين داخل الجامعة تتم وفق الحاجة وتكون بناءً على مجموعة من الشروط أبرزها الكفاية والخبرة وجميع العاملين بالجامعة على اختلاف مؤهلاتهم يتم تسكينهم في الوظائف المناسبة لمؤهلاتهم بكل شفافية ووضوح؛ ولذا لم يظهر تأثير لمتغير المؤهل العلمي على استجابات عينة البحث حول واقع ممارسات الموارد البشرية فيما يتعلق بمحور الاستقطاب والتعيين،

وكذلك الأمر بالنسبة لمحور التدريب والتطوير فعملية التدريب تتم بدون انتقائية، وبشكل يعكس رغبة الجامعة في تطوير كافة الموارد البشرية الموجودة بها بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية وفق مجموعة من البرامج التدريبية التي تعكس حاجات كافة الموارد البشرية التي تنتمي للجامعة، كما أن عمليات التقييم والمحاسبة على الأداء يخضع لها الجميع، وتتم وفق أسس ومبادئ واضحة، ولا تتعلق على الإطلاق بالمؤهل العلمي للعاملين، ومن ثم لم يظهر تأثير لمتغير المؤهل العلمي على استجابات عينة البحث حول واقع ممارسات الموارد البشرية فيما يتعلق بعملية تقييم الأداء، كما أن نظام المكافآت والحوافز في الجامعة واضح للجميع ويتعلق بالأداء وليس بالمؤهل العلمي، فعملية تحسين أداء الأفراد العاملين بالجامعة تتم بطريقة إيجابية من خلال تقديم الدعم المادي أو المعنوي لهم، وهذا لا يتوقف على مؤهلاتهم العلمي؛ ولذا لم يظهر تأثير لمتغير المؤهل العلمي على استجابات عينة البحث على واقع ممارسات الموارد البشرية فيما يتعلق بمحور المكافآت والتعويضات، وأخيراً فإن إدارة الجامعة تسعى إلى تنمية الموارد البشرية بأفضل الوسائل الممكنة وبطرق متعددة يمكن من خلالها تحقيق التنمية المهنية لكافة العاملين بها بغض النظر عن مؤهلاتهم العلمية؛ ولذا لم يظهر تأثير لمتغير المؤهل العلمي على استجابات عينة البحث على محور التنمية المهنية.

العلاقة الفرعية الرابعة: لا توجد فروق معنوية بين اجابات المبحوثين حول دور ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي. وللتحقق من صحة العلاقة الفرعية الرابعة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي، ولأغراض التحليل الإحصائي تم تجميع المناصب الوظيفية (عميد كلية/ عمادة - وكيل كلية/ عمادة - رئيس قسم) في منصب وظيفي قيادي واحد، وبذلك أصبحت تصنيفات المنصب الوظيفي مقسمة إلى (٦) مناصب فقط (منصب وظيفي قيادي - منسق قسم - عضو هيئة تدريس - محاضر - معيد - مشرف عام - رئيس مركز/ وحدة - إداري)، وكانت نتائج تحليل التباين كما هو موضح في جدول (١٦)

جدول (١٦) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية
محور الاستقطاب والتعيين	بين المجموعات	5	8.031	1.606	4.593	0.006
	داخل المجموعات	243	118.349	0.475		
	المجموع	248	126.357	-		
محور التدريب والتطوير	بين المجموعات	5	2.412	0.428	1.523	0.210
	داخل المجموعات	243	107.184	0.430		
	المجموع	248	109.596	-		
محور تقييم الأداء	بين المجموعات	5	3.873	0.775	2.915	0.035
	داخل المجموعات	243	89.923	0.361		
	المجموع	248	93.802	-		
محور المكافآت والتعويضات	بين المجموعات	5	5.761	1.152	2.792	0.041
	داخل المجموعات	243	139.664	0.561		
	المجموع	248	145.425	-		
محور التنمية المهنية	بين المجموعات	5	4.247	0.8	4.454	0.015
	داخل المجموعات	243	64.554	0.259		
	المجموع	248	68.801	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	5	5.013	1.002	2.602	0.008
	داخل المجموعات	243	130.456	0.524		
	المجموع	248	135.469	-		

تشير نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Analysis of Variance للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين في الجدول

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

(١٦) إلى وجود فروق معنوية بين أفراد العينة تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي. وبذلك يتم رفض العلاقة الفرعية الرابعة، بالنسبة للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين في محور تقييم الأداء، محور المكافآت والتعويضات وكذلك محور التنمية المهنية، ولإيجاد مصدر هذه الفروق استخدم اختبار شيفيه (Scheffe' Test) للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي، وذلك كما هو موضح في الجدول (١٧).

جدول رقم (١٧) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe' Test) للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي

المحاور	التقسيم حسب المنصب	منصب وظيفي قيادي	منسق قسم	عضو هيئة تدريس - محاضر - معيد	مشرف عام	رئيس مركز/ وحدة	موظف إداري
محور تقييم الأداء	منصب وظيفي قيادي		0.327	0.418	-0.282	0.858*	0.722*
	منسق قسم			0.092	-0.609	0.746	0.721
	عضو هيئة تدريس - محاضر - معيد				-0.701	0.653	0.442
	مشرف عام					0.721	-0.241
	رئيس مركز/ وحدة						0.247
	موظف إداري						
محور المكافآت والتعويضات	منصب وظيفي قيادي		0.026	-0.036	-0.533	0.125	0.247
	منسق قسم			-0.063	-0.559	0.532	0.521
	عضو هيئة تدريس - محاضر - معيد				-0.497	0.644	*0.633
	مشرف عام					0.470	-0.241
	رئيس مركز/ وحدة						0.747
	موظف إداري						
محور التنمية المهنية	منصب وظيفي قيادي		0.2789	0.2368	-0.340	0.551	0.521
	منسق قسم			-0.042	-0.619	0.603	0.423
	عضو هيئة تدريس - محاضر - معيد				-0.577	0.327	*-0.602
	مشرف عام					0.466	0.254
	رئيس مركز/ وحدة						-0.217
	موظف إداري						

تشير المقارنات الثنائية البعدية الواردة في الجدول (١٧) أن الفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي في محور تقييم الأداء كانت بين منصب وظيفي قيادي من جهة ورؤساء الوحدات والإداريين من جهة أخرى لصالح منصب وظيفي قيادي الذين موافقتهم بدرجة أكبر على فقرات محور تقييم الأداء، أما بالنسبة لمحوري المكافآت والتعويضات والتنمية المهنية فكانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس من جهة والإداريين من جهة أخرى، لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين أكدوا بدرجة أكبر على موافقتهم على ممارسات إدارة الموارد البشرية فيما يخص المكافآت والتعويضات والتنمية المهنية داخل جامعة الملك خالد. وذلك كما يتضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول (١٨). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزبل سعيد (٢٠١٨)، التي أشارت إلى عدم وجود فروق معنوية تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي.

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

جدول رقم (١٨) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي

المحاور	الفئة العمرية	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محور تقييم الأداء	منصب وظيفي قيادي	47	4.15	0.77
	منسق قسم	21	3.97	0.67
	عضو هيئة تدريس - محاضر - معيد	78	4.04	0.74
	مشرف عام	24	3.95	0.70
	رئيس مركز / وحدة	27	3.89	0.74
	إداري	52	3.79	0.84
المكافآت والتعويضات	منصب وظيفي قيادي	47	3.95	0.84
	منسق قسم	21	3.99	0.83
	عضو هيئة تدريس - محاضر - معيد	78	4.10	0.79
	مشرف عام	24	4.03	0.80
	رئيس مركز / وحدة	27	3.91	0.69
	إداري	52	3.90	0.78
التنمية المهنية للعاملين	منصب وظيفي قيادي	47	4.00	0.65
	منسق قسم	21	4.03	0.59
	عضو هيئة تدريس - محاضر - معيد	78	4.12	0.60
	مشرف عام	24	3.95	0.56
	رئيس مركز / وحدة	27	3.88	0.59
	إداري	52	3.82	0.61

ويمكن تفسير هذه الفروق إلى أن المناصب القيادية بالجامعة وكذلك أعضاء هيئة التدريس كأكاديميين يزداد لديهم الإدراك بممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالتنمية المستدامة سواء كان ذلك على مستوى تقييم الأداء أو المكافآت والأجور وعلاقتها بالتنمية المهنية للعاملين بالجامعة، وذلك على خلاف الإداريين أو رؤساء الوحدات الذين تكون مدة خدمتهم هي العامل المؤثر والرئيس في ترقيةهم في وظائفهم وكذلك في المكافآت الممنوحة لهم.

العلاقة الفرعية الخامسة: لا توجد فروق معنوية بين إجابات المبحوثين حول دور ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. وللتحقق من صحة العلاقة الفرعية الخامسة تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. وكانت نتائج تحليل التباين كما هو موضح في جدول (١٩)

جدول (١٩) نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي (one way analysis of variance) للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية
محور الاستقطاب والتعيين	بين المجموعات	5	3.220	0.644	1.296	0.156
	داخل المجموعات	243	123.83	0.497		
	المجموع	248	127.05	-		
محور التدريب والتطوير	بين المجموعات	5	4.155	0.831	1.951	0.060
	داخل المجموعات	243	106.169	0.426		
	المجموع	248	110.324	-		
محور تقييم الأداء	بين المجموعات	5	9.506	1.901	5.558	0.007
	داخل المجموعات	243	85.26	0.342		
	المجموع	248	94.766	-		
محور المكافآت	بين المجموعات	5	0.828	0.166	0.284	

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

المحاور	مصدر التباين	درجات الحرية	مجموع المربعات	متوسط المربعات	قيمة F المحسوبة	الدلالة الإحصائية
والتعويضات	داخل المجموعات	243	145.348	0.584	0.763	
	المجموع	248	146.176	-		
محور التنمية المهنية	بين المجموعات	5	2.417	0.483	1.802	0.221
	داخل المجموعات	243	66.787	0.268		
	المجموع	248	69.204	-		
الدرجة الكلية	بين المجموعات	5	0.917	0.183	0.525	0.065
	داخل المجموعات	243	86.681	0.348		
	المجموع	248	87.598	-		

تشير نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Analysis of Variance للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين في الجدول (١٩) إلى وجود فروق معنوية بين أفراد العينة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. وبذلك يتم رفض العلاقة الفرعية الخامسة التي تشير إلى عدم وجود فروق لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزيل سعيد (٢٠١٨).

وكانت الفروق في المحور الثالث "تقييم الأداء"، ولإيجاد مصدر هذه الفروق تم استخدام اختبار شيفيه (Scheffe' Test) للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة، وذلك كما هو موضح في الجدول (٢٠).

جدول رقم (٢٠) نتائج اختبار شيفيه (Scheffe' Test) للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

المحاور	التقسيم حسب سنوات الخبرة	أقل من ٥ سنوات	٥ لأقل من ١٠ سنوات	١٠ لأقل من ١٥ سنة	١٥ لأقل من ٢٠ سنة	٢٠ لأقل من ٣٠ سنة	٣٠ سنة فأكثر
محور تقييم الأداء	أقل من ٥ سنوات	0.2926	0.6607*	0.4121*	0.858*	0.562*	
	٥ لأقل من ١٠ سنوات		0.3682	0.11950	0.746	0.622	
	١٠ لأقل من ١٥ سنة			-0.248	0.653	0.572	
	١٥ لأقل من ٢٠ سنة				0.721	-0.371	
	٢٠ لأقل من ٣٠ سنة					0.287	
	٣٠ سنة فأكثر						

تشير المقارنات الثنائية البعدية الواردة في الجدول أعلاه إلى أن الفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة في محور تقييم الأداء كانت بين العاملين ذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات وبقية العاملين ذوي الخبرة الأعلى، لصالح الخبرات الأكبر الذين أظهروا إدراكاً أكبر لممارسات إدارة الموارد البشرية وجهة نظر العاملين في جامعة الملك خالد في محور تقييم الأداء، وذلك كما هو واضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول رقم (٢١).

جدول رقم (٢١) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير سنوات الخبرة

المحاور	سنوات الخبرة	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري
محور تقييم الأداء	أقل من ٥ سنوات	45	3.81	0.74
	٥ لأقل من ١٠ سنوات	65	4.07	0.84
	١٠ لأقل من ١٥ سنة	55	4.09	0.70
	١٥ لأقل من ٢٠ سنة	44	4.07	0.73
	٢٠ لأقل من ٣٠ سنة	33	4.12	0.81
	٣٠ سنة فأكثر	7	4.09	0.68

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

ويمكن تفسير هذه الفروق بأن أصحاب سنوات الخبرة الأكبر هم من ذوي العلاقة المباشرة والمستمرة بممارسات إدارة الموارد البشرية وخطط التنمية المستدامة والتي يكون فيها اطلاع المعينين الجدد من أصحاب الخبرات الأقل من ٥ سنوات منخفضاً، ومن ثم ظهرت درجات موافقتهم على ممارسات إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بالتنمية المستدامة أقل من غيرهم.

٣-٤ السؤال الثالث: العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد

لدراسة العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة تم استخدام أسلوب الانحدار المتدرج (Stepwise Regression) للمتغير التابع (متوسط آراء عينة الدراسة حول التنمية المستدامة) على المتغيرات المستقلة (متوسط آراء عينة الدراسة حول ممارسات إدارة الموارد البشرية بمحاورها الأربعة) لمعرفة أيها أكثر تأثيراً في التنمية المستدامة، ولكي نتأكد من استخدام تحليل الانحدار المتدرج لا بد من توافر شرط تبعية أبعاد المتغير المستقل وأبعاد المتغير التابع للتوزيع الطبيعي، والجدول رقم (٢٢) يوضح نتائج اختبار كولموجوروف سميرونوف (Kolmogorov-Smirnov Test) عند مستوى معنوية ٥%، ويعد توزيع البيانات طبيعياً إذا كانت قيمة مستوى الدلالة (sig) أكبر من ٥%.

جدول (٢٢) اختبار (Kolmogorov-Smirnov Test) لأبعاد المتغيرات المستقلة والتابعة

مجال	المحور	قيمة الاختبار	قيمة الدلالة sig
ممارسات إدارة الموارد البشرية	محور الاستقطاب والتعيين	1.123	0.11
	محور التدريب والتطوير	1.284	0.19
	محور تقييم الأداء	1.606	0.14
	محور المكافآت والتعويضات	1.234	0.08
التنمية المستدامة	محور التنمية المهنية للعاملين	1.456	0.13

وتشير نتائج الجدول إلى تبعية جميع المتغيرات للتوزيع الطبيعي؛ حيث كانت جميع مستويات الدلالة أكبر من ٠,٠٥. وبعد أن تأكدت الباحثة من تحقق شرط تبعية البيانات للتوزيع الطبيعي قامت بإجراء تحليل الانحدار المتدرج بهدف تحديد أهم المتغيرات المستقلة التي تؤثر في المتغير التابع ومعنويتها، ويعرض جدول رقم (٢٣) تقديرات نموذج الانحدار:

جدول رقم (٢٣) تقديرات نموذج الانحدار المتدرج لبيان ترتيب عوامل ممارسات الموارد البشرية من حيث تأثيرها في التنمية المستدامة

التقديرات			عوامل ممارسات الموارد البشرية
Sig.	T	β	
.017	-2.140	-.565	Constant
.000	9.866	.407	٢X التدريب والتطوير
.000	5.206	.537	٣X الاستقطاب والتعيين
.000	3.978	.234	١X المكافآت والتعويضات
.033	-2.139	.100	٤X تقييم الأداء
(0.000)		(sig.)	F قيمة
1.24		waston Durbian	معامل التحديد R ²

وقد أظهر تحليل الانحدار المتدرج أن للمحاور الأربعة تأثيراً معنوياً ذا دلالة إحصائية على المتغير التابع (التنمية المستدامة) ممثلاً في التنمية المهنية للعاملين؛ حيث كان مستوى الدلالة لها أقل من ٥% في المحاور الأربعة. وكان ترتيب إدراج عوامل ممارسات إدارة الموارد البشرية الأربعة في معادلة الانحدار كالتالي:

- 1- محور التدريب والتطوير.
- 2- محور الاستقطاب والتعيين.
- 3- محور المكافآت والتعويضات.
- 4- محور تقييم الأداء.

وقد اتفقت هذه النتيجة مع ما توصلت إليه الباحثة في الإجابة على السؤال الأول من الدراسة الحالية: "ما واقع ممارسات الموارد البشرية في جامعة الملك خالد؟"؛ حيث ظهر المتوسط الحسابي لمحور التدريب والتطوير بأعلى قيمة للمتوسط الحسابي، في حين كان أقل متوسط حسابي لاستجابات عينة البحث لمحور تقييم الأداء. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة عبد الخير، آسيا (٢٠٢١) في أن إدارة الموارد البشرية تعمل على رفع الكفاية لدى العاملين عن طريق الاهتمام بالتدريب والبرامج التدريبية التي لها دور في كبر في التنمية المهنية للعاملين، كذلك تتفق مع دراسة المطلق، نايف سليمان (٢٠٢١) في ضرورة العناية بتطبيق ممارسات تطوير الموارد البشرية ومكوناتها الأساسية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الوحشي، عفاف (٢٠٢٠) في أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية، ولكنها اختلفت معها في ترتيب تلك الممارسات، حيث احتل محور تقييم الأداء المرتبة الأولى، وتلاه محور المكافآت والتعويضات ثم محور التدريب والتطوير، وأخيراً جاء محور الاستقطاب والتعيين. وتختلف مع دراسة الدوسري، غزيل سعيد (٢٠١٨) في ترتيب مجالات ممارسة الموارد البشرية؛ حيث كان الترتيب كالتالي: مجال الاختيار والتعيين، ثم مجال تقييم الأداء، ثم مجال التدريب، ثم مجال المكافآت والتعويضات. وتختلف أيضاً مع دراسة Hasan (٢٠٢٠)، التي أشارت إلى أن محور الاختيار والتعيين يحتل المرتبة الأولى في ترتيب ممارسات الموارد البشرية في التأثير على الأداء التنظيمي للعاملين.

وتعكس نتائج الجدول السابق الأثر الواضح لمحاور ممارسات إدارة الموارد البشرية في التنمية المستدامة لدى العاملين بجامعة الملك خالد، ويظهر من قيمة معامل التحديد (R square) أنها تفسر 76.1% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التنمية المستدامة).

ويمكن تفسير هذه النتيجة بأن إدارة الموارد البشرية داخل جامعة الملك خالد من وجهة نظر عينة البحث دوراً هاماً في تعزيز الاستدامة الوظيفية، وزيادة الوعي بضرورة القيام بالعمل على أكمل وجه مع تقليل استخدام الموارد الطبيعية بما يحافظ عليها من الهدر والضياع، بالإضافة إلى دور إدارة التنمية البشرية في تعزيز التنمية الاجتماعية كأحد أبعاد التنمية المستدامة من خلال تبني ممارسات تعزز المساواة والعدالة في المكافآت والتعويضات والترقيات، بالإضافة إلى تبني سياسات توظيف عادلة تعتمد على الكفاية والجدارة والخبرة، وكذلك ترتبط إدارة التنمية البشرية بتوجيه الاستثمار نحو تطوير قدرات ومهارات العاملين بها من خلال توفير البرامج التدريبية التي تتماشى مع احتياجاتهم الحقيقية بما يحقق الابتكار والتنافسية في العمل وهو ما يدعم الاقتصاد المستدام، وأخيراً فإن إدارة التنمية البشرية تسهم بدور كبير في الحوكمة المستدامة من خلال تبني مبادئ الشفافية والمساءلة والمشاركة الفعالة، كل هذا كان سبباً لوجود علاقة ارتباطية بين إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة من وجهة نظر عينة البحث.

مما سبق يتضح التأثير الكبير لممارسات إدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد. وتتفق تلك النتيجة مع دراسة إسماعيل، عمار (٢٠١٩) في وجود تأثير لممارسات الموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة. وتتفق كذلك مع دراسة علي، أحمد (٢٠١٩) في وجود علاقة موجبة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة، وتختلف معها في انعدام وجود العلاقة بين الاستقطاب إلكترونياً وتحقيق الاستدامة. وتتفق مع دراسة I Gede Riana وآخرين (٢٠١٩)، التي أشارت إلى وجود تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق أداء أفضل للموظفين. وتتفق مع دراسة Edyta Bombiak and Anna Marciniuk (٢٠١٨) في وجود تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة.

٥. خاتمة البحث

١-٥ الخاتمة:

نتيجة للتغيرات والتطورات التي يشهدها العالم بسبب العولمة وتداعياتها، أصبح لزاماً على المجتمعات البحث عن أساليب وحلول من أجل التقدم في جميع مجالات الحياة الإنسانية والتقدم بالإنسان نفسه من أجل تحقيق التنمية سواء اقتصادياً أو اجتماعياً أو بيئياً أو ثقافياً، وأنه لا يمكن تحقيق أهداف هذه التنمية دون وجود المورد البشري المدرك لضرورتها وأهميتها؛ فقد برزت هنا الحاجة إلى الاهتمام بإدارة الموارد البشرية وتطويرها في جميع المنشآت، سواء كانت حكومية أو خاصة كأحد الحلول والطرق لتحقيق متطلبات التنمية المستدامة، وهذا ما تم التطرق إليه في هذه الدراسة التي سعت إلى معرفة العلاقة بين

ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة، والتي تناولت جزئياً النظري -من خلال الأدب المنشور في الدراسات السابقة والكتب-، والتطبيقي -من خلال النتائج والتوصيات التي قدمتها-، ومن خلال ذلك اتضح لنا أن هناك اهتماماً بالجامعات ببعض ممارسات تنمية الموارد البشرية التي تسهم في تحسين بيئة العمل، وتساعد على تحقيق التغيرات المطلوبة لتحقيق أهداف التنمية المستدامة.

٢-٥ النتائج:

أثارت الدراسة عدة تساؤلات، وقدمت أيضاً عدة أهداف سعت إلى تحقيقها في هذه الدراسة، وكانت حول العلاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة. وتوصلت إلى عدة نتائج أسهمت في حل مشكلة الدراسة والإجابة عن تساؤلاتها، وتحاول الباحثة هنا الإشارة إلى أبرز هذه النتائج، وهي تتمثل فيما يأتي:

1- درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية في جامعة الملك خالد من وجهة نظر العاملين جاءت مرتفعة على المستوى الكلي، وعلى مستوى جميع المحاور (محور الاستقطاب والتعيين - محور التدريب والتطوير - محور تقييم الأداء - المكافآت والتعويضات) متوسطة. وتختلف تلك النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة إسماعيل، عمار (٢٠١٩) من أن واقع ممارسة إدارة الموارد البشرية الخضراء جاءت منخفضة في كل بعد من أبعادها. وتختلف مع دراسة الدوسري، غزيل سعيد (٢٠١٨)؛ حيث كانت درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية بدرجة متوسطة. وتختلف أيضاً مع دراسة Hasan (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن محور الاختيار والتعيين يحتل المرتبة الأولى.

2- يوجد موافقة بدرجة مرتفعة على ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور الاستقطاب والتعيين بوزن نسبي ٧٩,٠٥%. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة أمين، مسلم (٢٠١٢) التي أشارت إلى ضرورة إجراء بعض التحسينات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في محور التوظيف.

3- يوجد موافقة بدرجة مرتفعة على ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور التدريب والتطوير بوزن نسبي ٨١,٦٢%، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أمين، مسلم (٢٠١٢) التي أشارت إلى أن رغبة الجامعة في رفع مستوى أدائها إلى مستويات أعلى يجب أن يرافقه تركيز أكثر على وظيفة التدريب ومشاركة الموظفين.

4- يوجد موافقة بدرجة مرتفعة على ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور تقييم الأداء بوزن نسبي ٧٨,٧%. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الوحشي، عفاف (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن تقييم الأداء له أثر كبير في رفع مستوى العاملين في الجامعة. وتختلف مع دراسة أمين، مسلم (٢٠١٢) التي أشارت إلى ضرورة إجراء بعض التحسينات على ممارسات إدارة الموارد البشرية في محور تقييم الأداء.

5- وجود قصور في عملية إشراك العاملين في وضع الأهداف وتقييمها مما يتطلب اهتماماً أكبر بعملية إشراك العاملين في وضع الأهداف وكيفية تحقيقها وتقييمها. وتتفق هذه النتيجة مع ما أشارت إليه دراسة معظمة محمود وآخرين (٢٠١٧) بأنه على المنظمات إشراك موظفيها حيث يُنظر إليهم على أنهم مصدر لا غنى عنه للميزة التنافسية.

6- يوجد موافقة بدرجة مرتفعة على ممارسات الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور المكافآت والتعويضات بوزن نسبي ٧٨,٩%. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الوحشي، عفاف (٢٠٢٠) التي أشارت إلى أن ضرورة استقطاب أصحاب الكفاءة العالية عن طريق إعادة النظر في سياسة منح الحوافز والأجور. وتتفق مع دراسة I Gede Riana وآخرين، (٢٠١٩) التي أشارت إلى أن نظام المكافآت يمكن أن يجعل المنظمة تتمتع بأداء أفضل؛ مما يسمح للشركات بأن تكون مبتكرة.

7- توجد موافقة بدرجة مرتفعة على واقع ممارسات التنمية المستدامة من وجهة نظر العاملين بجامعة الملك خالد في محور التنمية المهنية للعاملين بوزن نسبي قدره ٨٠,٤%. وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزيل سعيد (٢٠١٨) ودراسة الدوسري، محمد بن عويس بن مبارك (٢٠١٧)؛ حيث كانت نسبة واقع ممارسات التنمية المستدامة في الدراستين بدرجة متوسطة.

8- عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية 5% في واقع ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين تعزى إلى متغير الجنس، حيث كانت جميع مستويات الدلالة أكبر من 5%؛ مما يعنى قبول العلاقة الفرعية الأولى التي تشير إلى عدم وجود فروق معنوية بين الاستجابات تعود إلى متغير الجنس، وتدل هذه النتيجة على أن مستوى إدراك عينة البحث مساوٍ لممارسات إدارة الموارد البشرية وأثرها في التنمية المستدامة بغض النظر عن جنس العاملين بالجامعة. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزير سعيد (٢٠١٨).

9- وجود فروق معنوية بين أفراد العينة تعزى إلى متغير الفئة العمرية بالنسبة للمحور الثالث من ممارسات الموارد البشرية محور تقييم الأداء. كانت بين العاملين في الفئة العمرية الأقل من ٢٥ سنة وبقيّة الفئات الفئة العمرية، لصالح الفئات العمرية الأخرى الذين أكدوا بدرجة أكبر على وجود علاقة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين.

10- عدم وجود فروق واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين، وأن آراء أفراد العينة جاءت متشابهة بغض النظر عن المؤهل العلمي، وجاءت آراء أفراد العينة متشابهة بغض النظر عن مؤهلهم العلمي. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزير سعيد (٢٠١٨).

11- تشير نتائج اختبار تحليل التباين الأحادي One Way Analysis of Variance للفروق في واقع ممارسات الموارد البشرية والتنمية المستدامة (التنمية المهنية للعاملين) من وجهة نظر العاملين إلى وجود فروق معنوية بين أفراد العينة تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي، وكانت بين منصب وظيفي قيادي من جهة ورؤساء الوحدات والإداريين من جهة أخرى لصالح منصب وظيفي قيادي الذين موافقتهم بدرجة أكبر على فقرات محور تقييم الأداء، أما بالنسبة لمحوري المكافآت والتعويضات والتنمية المهنية فكانت الفروق بين أعضاء هيئة التدريس من جهة والإداريين من جهة أخرى، لصالح أعضاء هيئة التدريس الذين أكدوا بدرجة أكبر على موافقتهم على ممارسات إدارة الموارد البشرية فيما يخص المكافآت والتعويضات والتنمية المهنية داخل جامعة الملك خالد. وذلك كما يتضح من المتوسطات الحسابية لإجاباتهم في الجدول (١٨). وتختلف هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزير سعيد (٢٠١٨) التي أشارت إلى عدم وجود فروق معنوية تعزى إلى متغير المنصب الوظيفي.

12- وجود فروق معنوية بين أفراد العينة تعزى إلى متغير سنوات الخبرة. وبذلك يتم رفض العلاقة الفرعية الخامسة التي تشير إلى عدم وجود فروق لواقع ممارسات إدارة الموارد البشرية من وجهة نظر العاملين، وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الدوسري، غزير سعيد (٢٠١٨). وكانت الفروق في المحور الثالث "تقييم الأداء" بين العاملين ذوي الخبرة الأقل من ٥ سنوات وبقيّة العاملين ذوي الخبرة الأعلى، لصالح الخبرات الأكبر الذين أظهروا إدراكاً أكبر لممارسات إدارة الموارد البشرية ووجهة نظر العاملين في جامعة الملك خالد في محور تقييم الأداء.

وكان ترتيب إدراج عوامل ممارسات إدارة الموارد البشرية الأربعة في معادلة الانحدار كالاتي:

- 1- محور التدريب والتطوير.
- 2- محور الاستقطاب والتعيين.
- 3- محور المكافآت والتعويضات.
- 4- محور تقييم الأداء.

وتتفق تلك النتيجة مع دراسة عبد الخير، آسيا (٢٠٢١) في أن إدارة الموارد البشرية تعمل على رفع الكفاية لدى العاملين عن طريق الاهتمام بالتدريب والبرامج التدريبية التي لها دور في كبر في التنمية المهنية للعاملين، كذلك تتفق مع دراسة المطلق، نايف سليمان (٢٠٢١) في ضرورة العناية بتطبيق ممارسات تطوير الموارد البشرية ومكوناتها الأساسية. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة الوحشي، عفاف (٢٠٢٠) في أهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية، ولكنها اختلفت معها في ترتيب تلك الممارسات؛ حيث احتل محور تقييم الأداء المرتبة الأولى، وتلاه محور المكافآت والتعويضات، ثم محور التدريب والتطوير، وأخيراً جاء محور الاستقطاب والتعيين. وتختلف مع دراسة الدوسري، غزير سعيد (٢٠١٨) في ترتيب مجالات ممارسة الموارد البشرية؛ حيث كان الترتيب كالتالي: مجال الاختيار والتعيين، ثم مجال تقييم الأداء، ثم مجال التدريب، ثم مجال المكافآت والتعويضات. وتختلف أيضاً مع دراسة Hasan (٢٠٢٠) التي

أشارت إلى أن محور الاختيار والتعيين يحتل المرتبة الأولى في ترتيب ممارسات الموارد البشرية في التأثير على الأداء التنظيمي للعاملين.

13- أوضحت نتائج الانحدار المتدرج وجود أثر واضح لمحاور ممارسات إدارة الموارد البشرية في التنمية المستدامة لدى العاملين بجامعة الملك خالد، حيث فسرت ممارسات إدارة الموارد البشرية ٧٦,١% من التغيرات التي تحدث في المتغير التابع (التنمية المستدامة)، وتتفق تلك النتيجة مع دراسة إسماعيل، عمار (٢٠١٩) في وجود تأثير لممارسات الموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة. وتتفق كذلك مع دراسة علي، أحمد (٢٠١٩) في وجود علاقة موجبة بين ممارسات إدارة الموارد البشرية وتحقيق الاستدامة، وتختلف معها في انعدام وجود العلاقة بين الاستقطاب الإلكتروني وتحقيق الاستدامة. وتتفق مع دراسة I Gede Riana وأخرين (٢٠١٩) التي أشارت إلى وجود تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية على تحقيق أداء أفضل للموظفين. وتتفق مع دراسة Edyta Bombiak and Anna Marciniuk (٢٠١٨) في وجود تأثير معنوي لممارسات إدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة.

14- هناك علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية والتنمية المستدامة، وهذه العلاقة طردية وذات دلالة إحصائية عند مستوى ٥% وتتصف العلاقة السابقة بقوة تصل إلى ٧٦%.

5.3 التوصيات:

1- بذل جهد أكبر من إدارة الموارد البشرية بالجامعة باستقطاب وتعيين الكفايات العالية الذين لديهم معارف ومهارات تخدم الجامعة بشكل فعال ومُرص.

2- زيادة اهتمام الجامعة بتقديم البرامج التدريبية المرنة والمتنوعة وتوفير الوسائل التكنولوجية الحديثة من أجل تدريب العاملين، وأيضاً الاستفادة من آرائهم لوضع خطط جديدة تتوافق مع حاجاتهم واختصاصاتهم وطبيعة عملهم.

3- تطوير معايير تقييم الأداء بشكل دائم بحيث تكون واضحة ومفهومة وقابلة للقياس لمواكبة تطورات العمل واحتياجاته، وضرورة وجود نظام تغذية عكسية بحيث يتمكن الموظف من معرفة نتائج تقييمه ونقاط القوة والضعف في الأداء الوظيفي لديه.

4- إعطاء المزيد من الاهتمام بالعاملين من خلال تشجيعهم على الإبداع والابتكار، والنظر إليهم على أنهم مصدر لا غنى عنه لتحقيق ميزة تنافسية للجامعة.

5- الاهتمام بالحفز والتشجيع المادي والمعنوي للعاملين، مع مراعاة الاختلاف في القدرات والمهارات الفردية فالتشجيع عامل مهم للأداء الأفضل.

6- إشراك العاملين في وضع الأهداف وكيفية تحقيقها وتقييمها.

7- ضرورة الاهتمام والتركيز على ثقافة الموارد البشرية وعمل الندوات والدورات للتوعية الأدرية بتطبيق هذه الممارسات من أجل زيادة الوعي والإدراك، وهذا له أثر إيجابي في دعم التنمية المستدامة.

8- نشر ثقافة التنمية المستدامة وعقد ندوات ودورات لتوضيح أهميتها وتحقيق متطلباتها في الجامعة.

9- سن التشريعات والقوانين من أجل تحقيق التنمية المستدامة وفقاً لمستهدفات رؤية المملكة ٢٠٣٠.

٤-٥ الدراسات المستقبلية:

ترى الباحثة أهمية إجراء المزيد من الدراسات العلمية المتنوعة حول دور ممارسات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة، واستخدام المنهج النوعي لإعطاء معلومات ثرية واستخدام أدوات أخرى كالمقابلة والملاحظة. كما أن الدراسة الحالية تقدم المقترحات التالية:

- أثر الحوافز والتعويضات على أداء العاملين بجامعة الملك خالد.

- كيف أسهمت برامج التدريب والتطوير في تحقيق أهداف التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد.

المراجع:

أولاً: المراجع باللغة العربية:

- أحمد، محمد سمير، ٢٠٠٩، الإدارة الإستراتيجية وتنمية الموارد البشرية، دار الميسر للنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- إسماعيل، عمار، ٢٠١٩، دور إدارة الموارد البشرية الخضراء في دعم التنمية المستدامة بتطبيق الدراسة على الجامعات المصرية الحكومية، دار المنظومة.
- باري، كشواي، ٢٠٠٣، إدارة الموارد البشرية، دار الفاروق للنشر والتوزيع، القاهرة، مصر.
- برنوطي، سعاد، ٢٠٠٤، إدارة الموارد البشرية، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- بلاهة، حنان، حبيب الود، ٢٠١٤، التنمية المستدامة: صورة للارتباط الحتمي للبيئة بالتحويلات الاقتصادية والاجتماعية، مجلة الدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الوداي، العدد السابع، ١٩٠-٢٠٧.
- بوعبدالله، ودان عبدالفتاح، مشيكل إلياس، ٢٠٢٠، تنمية الموارد البشرية والاقتصاد البنفسجي: مفاهيم وواقع التنمية المستدامة في الجزائر، مجلة الاستراتيجية والتنمية، مج ١٠، عدد خاص، ١٣٥ - ١٥٣.
- الجوشي، عودة راشد، ٢٠١٣، الإسلام والتنمية المستدامة، مؤسسة ريش أبيت، الأردن.
- الحجري، ربيعة علي عبد الله، ٢٠٢٠، أثر ممارسة إدارة الموارد البشرية لوظيفة التدريب في تحقيق التميز المؤسسي في المنظمات، مجلة البحوث الإسلامية، س ٧، ع ٥٤، يونيه، ص ٩١ - ١٠٤.
- حريم، حسين، ٢٠١٣، إدارة الموارد البشرية (إطار متكامل) دار الحامد للنشر والتوزيع، عمان.
- حسنيين، محمد أبو القاسم، ٢٠٢٠، فاعلية الممارسات الإستراتيجية لإدارة الموارد البشرية في تحقيق الميزة التنافسية ٢٠١٣-٢٠١٨ دراسة حالة المملكة العربية السعودية جامعة الملك خالد، مجلة رماح للبحوث والدراسات.
- خريسات، أمنة محمد إبراهيم الزعبي، فراس علي خليفة، ٢٠٢٠، المسؤولية الاجتماعية ودورها في تعزيز التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية في شركات صناعة الأدوية المدرجة في بورصة عما، مجلة البحوث والدراسات الاقتصادية، ٥٤، ٦١٥ - ٦٣٩.
- درة، عبد الباري، الصباغ زهير، ٢٠١٥، إدارة الموارد البشرية في القرن الحادي والعشرين منحنى نظمي، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- دوجلاس، موسيشيت، ٢٠٠٠، مبادئ التنمية المستدامة، ترجمة بهاء شاهين، الدار الدولية للاستشارات الثقافية، مصر.
- الدوسري، غزيل سعيد دلموك، ٢٠١٨، درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية لدى القادة في المؤسسات التربوية في الكويت وعلاقتها بالتنمية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة آل البيت، كلية العلوم التربوية، الأردن.
- الدوسري، محمد عويس، ٢٠١٧، دور عمادات خدمة المجتمع ولتعليم المستمر بالجامعات السعودية في تحقيق متطلبات التنمية المستدامة: تصور مقترح، رسالة دكتوراه، جامعة الملك سعود، كلية التربية، السعودية.
- زين، محمد شمس الدين، ٢٠٠٧، تصور مقترح لتفعيل دور كليات التربية في تحقيق التنمية المستدامة في ضوء خبرات في بعض الدول والمنظمات الدولية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، مج ٢٠، ع ٤٤، ١٤٧-١٨٧.
- سراج، وهيبه، ٢٠١٢، إستراتيجية تنمية الموارد البشرية كمدخل لتحسين الأداء المستدام في المؤسسات الاقتصادية، دراسة حالة شركة التصنيع الصناعية والصحية بسطيف، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، ص ٢٩.
- شحاتة، ياسر السيد علي محمد، ٢٠١٩، أثر الوظائف الخضراء لإدارة الموارد البشرية على التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على فروع بنك القاهرة بمحافظة الإسكندرية، مجلة التجارة والتمويل، ع ٤٤، ٢٧٧ - ٣٢٤.
- الشوبكي، مازن جهاد إسماعيل والطلاع، سليمان أحمد سليمان، ٢٠٢٢، أثر تطوير البحث العلمي في مؤسسات التعليم العالي على تحقيق التنمية المستدامة في ظل جائحة كورونا، المجلة العربية لضمان جودة التعليم الجامعي، مج ١٥، ع ٥٢٤، ١ - ٢٨.

دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تدعيم مجالات التنمية المستدامة بجامعة الملك خالد: دراسة تطبيقية
أ. عهود عبد الله العمري، د. محمد ناصر آل سفران

- الشيخ، محمد صالح، ٢٠٠٢، الآثار الاقتصادية والمالية لتلوث البيئة ووسائل الحماية منها، مكتبة ومطبعة الإشعاع الفنية، القاهرة.
- طخيس، إبراهيم عبد الله، ٢٠٠١، الإدارة التربوية، دار ابن سينا للنشر، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عامر، سامح، ٢٠١١، إستراتيجيات الموارد البشرية، دار الفكر، ناشرون وموزعون، عمان.
- العاني، معاذ غسان، ٢٠٢٣، درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية لدى القيادة في المؤسسات التعليمية وعلاقتها بالتنمية المستدامة بحث تحليلي في جامعة الأنبار، المجلة الأكاديمية العالمية للإقتصاد والعلوم الإدارية، العراق، مج ٥، ع ١٤، ٢٢-٤٢.
- العزوي، نجم عبد الله، وآخرون، ٢٠١٠، تطور إدارة الموارد البشرية، دار اليازوري للنشر، عمان، الأردن.
- عقيلي، عمر وصفي، ٢٠١٥، إدارة الموارد البشرية المعاصرة بعد إستراتيجي، الطبعة الثالثة، دار صفاء للطباعة والنشر والتوزيع، عمان، الأردن.
- علي، أيمن حسن، ٢٠٢٢، ممارسات إدارة الموارد البشرية الخضراء ودورها في تحقيق التنمية المستدامة: دراسة تطبيقية على الشركات الصناعية في مدينة السادات، مجلة الدراسات المالية والتجارية، ١٤، ٢٢٠ - ٢٧٣.
- الغامدي، عبد العزيز بن صقر، ٢٠٠٦، تنمية الموارد البشرية ومتطلبات التنمية المستدامة للأمن العربي، جامعة نايف للعلوم الأمنية نموذجًا، ورقة عمل مقدمة للملتقى العربي الثالث للتربية والتعليم، ٢٤-٢٦ أبريل، بيروت.
- غزيل، سعيد دلموك الدوسري، ٢٠١٩، درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية لدى القادة في المؤسسات التربوية في الكويت وعلاقتها بالتنمية المستدامة، الأردن، ص ١-١٤٧.
- القحطاني، محمد، ٢٠٠٨، إدارة الموارد البشرية نحو منهج إستراتيجي متكامل، مكتبة العبيكان للنشر والتوزيع، الرياض.
- الكواز، سعد محمود وآخرون، ٢٠١٤، المعرفة المعلوماتية الطريق نحو التنمية المستدامة، مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية، مج ٤٠١٤، ع ١٠، ٢٢٩-٢٤٤.
- المرسي، محمد منير، ٢٠٠٣، الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها، عالم الكتب، القاهرة.
- المطلق، نايف بن سليمان، ٢٠٢١، دور الكفاءات في تطبيق ممارسات إدارة الموارد البشرية: دراسة تطبيقية على الوزارات السعودية، المجلة العلمية لجامعة الملك فيصل - العلوم الإنسانية، مج ٢٢، ع ١٤، ص ٩٢-٨٥.
- منشي، فاتن عبد الأول، ٢٠١٩، الاقتصاد المعرفي رؤية للأستدامة بالوطن العربي، مركز الخبرات المهنية للإدارة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، القاهرة.
- نافز، محمد أيوب، ٢٠١٠، الأهمية التنموية لرأس المال البشري في الوطن العربي ودور التربية والتعليم فيها، مجلة العلوم الاقتصادية، العدد ١، جامعة القدس، ص ١٢.
- الهاشمي، شيماء محمد صالح والجبوري، جمال هداش محمد حسين، ٢٠١٨، الدور الريادي للقيادات الإدارية في تعزيز التنمية المستدامة: دراسة استطلاعية لعدد من الكليات في جامعتي كركوك وتكريت، مجلة الكتاب للعلوم الإنسانية مج ١، ع ١٤، ٥٦ - ٧٢.
- هيئة الأمم المتحدة، ٢٠١١، البرنامج الإنمائي ٢٠١١: الاستدامة والإنصاف مستقبل أفضل للجميع، ص ٢١.
- الوحشي، عفاف حميد، ٢٠٢٠، أثر الممارسات إدارة الموارد البشرية في رضا العاملين في الجامعات الحكومية: دراسة حالة، رسالة ماجستير، جامعة الإمارات العربية المتحدة، أبو ظبي.

ثانياً: المراجع باللغة الإنجليزية:

- Almutairi, M. A., & Alsawalhah, A. A., (2020), the Impact of Strategies Human Resource Management on Organizational Commitment: An Applied Study on Employees in Jordanian Islamic Banks. Published by Canadian Center of Science and Education Modern Applied Science; Vol. 14, No. (4)
- Collins, Christopher & Clark, Kevin, D. (2003), strategic human resource practices to management, team social networks, and firm performance: the role of human

- resource practices in creating organizational competitive advantage , Academy of management Journal , vol.46,no.6 , 740-751.
- Denisi, Angelos S.& Griffn, Rickyw. (2005), human resource management, 2nd ed , Houghton Mifflin company.
- Decenzo, david A , & Robbins, Stephen p , (2005). fundamentals of human resource management:8th ed, john wiley & song.inc
- Edyta, Bombiak, & Anna ,M.(2018).Green human resource management as a tool for the sustainable development of enterprises: polish young company experience.siedlce university of sciences and humanities, Poland.
- Hamood, K. A., & Majeed, B. H., (2022), the Impact of Educational Curricula on Promoting Sustainable Development. Journal of Nasaq, Vol. 36, No. (1.) Julia , nivas(2019): human resource practices and innovation in the hotel industry.spain.
- Scott, William.(2015). Public understanding of sustainable Development, some Implications for education, enter national Journal of Environmental, science education, vol,10,N.2.
- Muslim amin, (2012), The impact of human resource management practices on performance, Evidence from a puplic university, kuala lumpur, malaysia.
- Monkelbaan, Joachim, (2019), "Governance for the Sustainable Development Goals". First edition, Springer Nature Singapore Pte Ltd, Geneva, Switzerland. Neo , A, Hollen B. John, R ,Gerhrtly, B ,and Wright , P. (2008). Fundamentals of human resource management. (3rd ed). boston:MC ,Graw-Hill.
- UNISCO(2013).education for sustainable development source book,france.
- Wills, T. (2013). Human resource management.NewDelhi; India: random exports.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

- www.rooad.net بوشنقىر، إيمان، قراءات حول التطور التاريخي لفلسفة التنمية المستدامة، متاح في
- وزارة الاقتصاد والتخطيط. (٢٠٢٠م). أهداف التنمية المستدامة. رؤية ٢٠٣٠.
- <https://www.mep.gov.sa/ar/sustainabledevelopment/Pages/Introduction.as>

The Role of Human Resources Management Practices in Supporting Areas of Sustainable Development at King Khalid University: An Applied Study

Ohoud Abdullah Al-Omari
MSC of business administration
College of Business - King Khalid University
In the Kingdom of Saudi Arabia
Ohoud3ohoud@gmail.com

Dr. Muhammad Nasser Al Safran
Assistant Professor of Business
Administration at the College of
Business, King Khalid University,
Kingdom of Saudi Arabia
mnalsfran@kku.edu.sa

Abstract

This study aimed to know the relationship between Human Resources Management Practices and Fields of Sustainable Development at King Khalid University. In this study, the researcher relied on the descriptive and analytical method. This study included a field survey of a sample of (249) male and female employees. The researcher used the electronic questionnaire as a tool to collect data in the study. In addition, the statistical methods were used to analyze the study data. The most notable were the following: while the arrangement of these practices in the regression equation was came as follows: at the first place training and development, then at the second place polarization and designation, at the third place rewards and compensation then at the last place performance evaluation. This study reached that there is a positive relation between human resource management practices and fields of sustainable development. The study also reached a set of recommendations; the most prominent of them was making a greater effort from the university's human resources department by attracting and hiring highly qualified people. Also increasing the interest of training programs and developing performance evaluation standards. Furthermore, the necessity of interest and focus on the culture of human resources in the administrative awareness by applying these practices and the importance of spreading the culture of sustainable development to achieve its requirements at the university. Giving more attention to human resources and encouraging the employees to innovate and create, and considering them as an indispensable source to achieve a competitive advantage for the university.

Keywords: Human resource management- Sustainable development- Human development- Professional development.