

مساهمة المورد البشري في تحقيق التنمية المستدامة

دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بحجار السود – سكيكدة

The contribution of human resources to achieving sustainable development- cas study of Hedjar Soud Company -Skikda

فريدة بوغازي¹، حبيبة بلحاج^{2*}، إيمان لعرايجي³

¹ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، f.boughazi@univ-skikda.dz

² جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، habibahsmhsm@yahoo.com

³ جامعة 20 أوت 1955 سكيكدة (الجزائر)، i.laaraidji@univ-skikda.dz

تاريخ النشر: 2019/12/30

تاريخ القبول: 2018/12/31

تاريخ الاستلام: 2018/07/08

ملخص:

تهدف هذه الدراسة إلى معرفة مدى مساهمة المورد البشري في تحقيق التنمية المستدامة، وذلك من خلال دراسة حالة مؤسسة الاسمنت بحجار السود، وقد اعتمدنا في دراستنا على الاستمارة كأداة رئيسية في جمع البيانات المتعلقة بأهداف الدراسة، حيث خلصت الدراسة إلى أن هناك تأثير واضح لأداء الموارد البشرية على عملية تحقيق التنمية المستدامة، إذ يعد المورد البشري الوسيلة والغاية من عملية التنمية المستدامة. كلمات مفتاحية: مورد بشري؛ تنمية؛ تنمية مستدامة؛ مؤسسة حجار السود.

تصنيفات JEL : O15، L19.

Abstract:

This study aims to identify the contribution of the human resource to achieving sustainable development, our case study was hedjar Soud Company, and we have designed a questionnaire as an essential tool to gather data concerning study objectives. the study has concluded that there is an obvious impact of human resources performance on sustainable development achievement, thus the human resource is considered as the way and the purpose in sustainable development process.

Keywords: Human resource; Development; Sustainable development; Hedjar Soud Company.

JEL Classification Codes: O15, L19.

1. مقدمة:

شهد العالم خلال القرن الحادي والعشرين تطورات كبيرة مست مختلف الجوانب السياسية، الاقتصادية والثقافية وأثرت في مختلف أنواع المؤسسات، مما نتج عنها العديد من الاختلالات والأزمات مثل فقدان التنوع البيئي، التلوث بمختلف أنواعه ارتفاع درجة حرارة الأرض، استنزاف الموارد، تآكل طبقة الأوزون، هذا ما دفع إلى دق ناقوس الخطر والدعوة إلى نموذج تنموي بديل، شرط أن يكون مستدام يهدف إلى تحقيق الانسجام بين مختلف الأهداف التنموية من جهة، ومن جهة أخرى فإن مسألة تطبيق التنمية المستدامة تعد مطلباً ملحاً في الوقت الراهن، هذا ما جعل المؤسسات المعاصرة تركز على أداء المورد البشري كونه جزءاً من الطبيعة وبقاؤه فيها يتوقف على امتناعه على تدمير الأنظمة الطبيعية، فهو يؤدي دوراً كبيراً في عملية التنمية وذلك لارتباطه ارتباطاً وثيقاً بمختلف مجالات التنمية المستدامة وامتلاكه لطاقت وقدرات لا تملكها الموارد الأخرى.

مشكلة البحث: في ضوء ما تقدم تبرز أهمية الموارد البشرية في مجال التنمية انطلاقاً من كونه الوسيلة والغاية في نفس الوقت لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، ولا يمكن الحديث عن التنمية المستدامة دون الحديث عن الدور البارز الذي يلعبه المورد البشري، فبفضل قدراته وكفاءته يستطيع أن يكشف المزيد من الموارد الطبيعية واستخدامها بطرق نظيفة بالإضافة إلى قدرته على ابتكار طرق إنتاجية جديدة تطيل من عمر هذه الموارد وتزيد من إنتاجيتها. ومن هنا تمحورت إشكالية الدراسة في طرح التساؤل الرئيسي التالي:

كيف يساهم المورد البشري في تحقيق تنمية مستدامة في مؤسسة الاسمنت بحجار السود؟

ويمكن تجزئة هذا التساؤل إلى الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع أداء الموارد البشرية في مؤسسة حجار السود؟

- ما هو واقع التنمية المستدامة في مؤسسة حجار السود؟

- كيف يؤثر أداء المورد البشري في تحقيق تنمية مستدامة في مؤسسة حجار السود؟

فرضيات البحث: لقد تم صياغة فرضية الدراسة الرئيسية على النحو التالي:

لا يوجد تأثير معنوي لأداء الموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة في مؤسسة الاسمنت بحجار السود. وتنطبق عن الفرضية الرئيسية الفرضيتين الفرعيتين التاليتين:

- تسعى المؤسسة محل الدراسة إلى رفع مستوى أداء مواردها البشرية من خلال التكوين والتحفيز.

- تسعى مؤسسة حجار السود إلى تحقيق تنمية مستدامة من خلال أبعادها المتمثلة في البعد الاقتصادي الاجتماعي والبيئي.

أهمية البحث: يكتسب هذا الموضوع أهمية بالغة في الاقتصاد الوطني، إذ أن التنمية المستدامة تعمل على محاولة التوفيق والموازنة بين الأجيال وضمان العيش بكرامة والتركيز على المورد البشري كونه أبرز شيء يؤثر

ويتأثر بعملية التنمية، باعتباره المتعامل المباشر والمصدر الأساسي لتحقيق التقدم والتطور في مختلف المجالات، وكذلك معرفة واقع الموارد البشرية والتنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة.

هدف البحث: يهدف البحث إلى تحقيق جملة من الأهداف التالية:

- محاولة الإلمام بجميع المفاهيم المتعلقة بالموارد البشرية والتنمية المستدامة؛
 - إبراز كيفية تقييم أداء الموارد البشرية من أجل التحسين المستمر لتحقيق تنمية مستدامة؛
 - الوصول إلى بعض النتائج وتقديم بعض الاقتراحات للمؤسسة محل الدراسة.
- منهج البحث: اعتمدنا في إطار هذه الدراسة على المنهج الوصفي الإحصائي كونه يعبر عن الظاهرة المراد دراستها تعبيراً كمياً وكيفياً، فهو يعمل على توصيف الظاهرة كمياً عن طريق جمع بيانات عن المشكلة المطروحة بكافة الطرق مثل استمارة البحث، ولقد قسمت دراستنا إلى قسمين أحدهما نظري وتم الاعتماد فيه على مختلف المراجع من كتب ومقالات ومؤتمرات ومداخلات لتوضيح الإطار النظري، أما القسم الثاني فيخص الدراسة الميدانية وذلك عن طريق دراسة مسحية للحصول على معلومات وحقائق ترتبط بالموضوع حول دور أداء الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في مؤسسة الاسمنت.
- مصطلحات البحث:

- الأداء: هو "نتاج السلوك، فالسلوك هو النشاط الذي يقوم به الأفراد، أما نتاجات السلوك فهي النتائج التي تمخضت عن ذلك السلوك"¹.
 - الموارد البشرية: هي "جميع الأفراد الذين يعيشون في بلد ما وهذا ما يعبر عنه إحصائياً بعدد السكان في ذلك البلد"².
 - تقييم أداء المورد البشري: "دراسة وتحليل أداء العاملين لعملهم وملاحظة سلوكهم وتصرفاتهم أثناء العمل، ذلك للحكم على مدى نجاحهم ومستوى كفاءتهم في القيام بأعمالهم الحالية وأيضاً للحكم على إمكانيات النمو والتقدم للفرد في المستقبل وتحمله لمسؤوليات أكبر أو ترقية له لوظيفة أخرى"³.
 - التنمية المستدامة: هي "هي تلك التنمية التي تستخدم الموارد الطبيعية دون أن تسمح باستنزافها أو تدميرها جزئياً أو كلياً، أي ضرورة ترشيد استخدامها"⁴.
- مؤسسة حجار السود للاسمنت : هي تكامل وتظافر مجموعة من الطاقات البشرية والمادية والمالية لتحقيق جملة من الأهداف التي أنشأت من أجلها.
- مجتمع وعينة الدراسة : تمثل مجتمع الدراسة في مؤسسة الاسمنت بحجار السود -سكيكة-، بينما تمثلت عينة الدراسة في جميع العمال على مستوى المؤسسة، والبالغ عددهم (287 عامل).
- أداة الدراسة: اعتمدنا في هذه الدراسة على الاستمارة كأداة رئيسية في جمع البيانات عن الدراسة والهدف من

ذلك هو تحديد واقع و دور أداء الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، وتم تقسيم الاستثمار إلى ثلاث محاور رئيسية :

المحور الأول: تضمن مجموعة من الأسئلة لجمع البيانات حول المبحوثين أو الأفراد المستقصى منهم و المتعلقة بالجنس والسن والمستوى التعليمي والوظيفة والخبرة المهنية.

المحور الثاني: وتضمن مجموعة من الأسئلة لمعرفة واقع الموارد البشرية في المؤسسة الاقتصادية من طرف أفراد العينة، وقد فصلنا في هذه الأسئلة عبارات تتعلق بالموارد البشرية وأخرى بإدارة الموارد البشرية، كما يحتوي هذا المحور على أسئلة تتعلق بأداء الموارد البشرية.

المحور الثالث: وتضمن مجموعة من الأسئلة والهدف منها هو معرفة واقع التنمية المستدامة في المؤسسة محل الدراسة، حيث تضمنت أسئلة خاصة بالتنمية المستدامة من حيث إستراتيجيتها مقوماتها...الخ.

وقد تم الاعتماد على مقياس ليكرت للتعرف على وجهة نظر مفردات العينة حول واقع و أداء الموارد البشرية في المؤسسة محل الدراسة و مدى مساهمتها في تحقيق التنمية المستدامة، ويتكون هذا المقياس من 5 درجات ما بين 1 إلى 5 كما يوضحه الجدول التالي:

الجدول رقم(1) : درجات مقياس ليكرت

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

المصدر: من إعداد الباحثات

اختبار ثبات الاستثمار : يقصد بثبات الاستبيان أن يعطي هذا الاستبيان نفس النتيجة وعدم تغيرها بشكل كبير حتى لو تم توزيعها أكثر من مرة على نفس أفراد العينة، و للتحقق من درجة ثبات ومصدقية الاستبيان تم استخدام معامل الاتساق الداخلي، وذلك بحساب معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، حيث كانت النتائج كما هي مبينة في الجدول التالي:

الجدول رقم (2) : معامل ألف كرونباخ لثبات أداة الاستثمار

أسئلة الدراسة	معامل كرونباخ للثبات	النسبة %
من 1 إلى 34	0.671	67.1

المصدر: من إعداد الباحثات

من خلال النتائج الموضحة في الجدول أعلاه، نلاحظ أن قيمة ألفا كرونباخ لجميع محاور الاستبيان(0.671) وهذا يعني أن معامل الثبات جيد، ومنه فإننا تأكدنا من ثبات استبيان الدراسة ومدى ملائمتها لتحقيق أهداف الدراسة.

الأساليب الإحصائية المستعملة في الدراسة : إن الأساليب المستخدمة في المعالجة الإحصائية لتحليل بيانات الاستثمار في دراستنا هي الإحصاء الوصفي والإحصاء الاستدلالي وذلك باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS متمثلة في:

- التكرارات والنسب المؤوية لوصف خصائص عينة الدراسة.
- معامل ارتباط ألفا كرنباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة.
- المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتحديد أبعاد أداء الموارد البشرية وأبعاد التنمية المستدامة.
- تطبيق نموذج الانحدار البسيط والارتباط لاختبار مدى وجود تأثير معنوي لأداء الموارد البشرية على التنمية المستدامة.

2- الجانب النظري:

تعرض الدراسة إلى إطار نظري يشير إلى بعض المفاهيم المتعلقة بأداء الموارد البشرية والتنمية المستدامة، بالإضافة إلى توضيح العلاقة بين أداء الموارد البشرية ودوره في تحقيق التنمية المستدامة.

1.2- أداء الموارد البشرية:

تحتل الموارد البشرية أهمية بالغة في المؤسسة باعتبارها العصب المحرك والمسير الفعال لمختلف أنشطتها، لذلك فإن نجاح أي مؤسسة يعتمد على مدى كفاءة هذا المورد البشري ومستوى أدائه. أ- تعريف أداء الموارد البشرية: تعد الموارد البشرية من أهم العوامل التي لها تأثير كبير على أداء المؤسسة، باعتبارها موارد متميزة يساهم أدائها بشكل أساسي في الأداء الكلي للمؤسسة، حيث يرى البعض أن أداء المؤسسة يعود إلى أداء مجموع مواردها البشرية المتاحة، ومنه يمكن تعريف أداء الموارد البشرية أداء الموارد البشرية بأنه قيام الفرد بالنشاطات المختلفة المستقرة الضمنية، أو الظاهرة المحسوسة التي تكون عمله والمحددة لأبعاد ثلاثة هي كمية العمل ونوعيته ونمطه⁵.

ب- العوامل المحددة للأداء: يمكن تحديد العوامل المحددة للأداء فيما يلي⁶:

- عوامل متعلقة بالعامل: وتتمثل في القدرة على الأداء الفعلي للعمل، وتختلف الخصائص والسمات التي يتميز بها العامل عن غيره، والتي تتضمن المعرفة، التعليم، الأقدمية، الخصائص الديموغرافية وكذلك الاتجاهات والطموحات التي يسعى إلى إشباعها؛
- العوامل المتعلقة بالوظيفة: ويمكن تقسيمها إلى عوامل متعلقة بتصميم الوظيفة والمشاركة في اتخاذ القرار والتنظيم، وأخرى مرتبطة بإنجاز العامل لوظيفته مثل: الأجر، الحوافز المادية والمعنوية، الظروف الملائمة للعمل؛
- العوامل المتعلقة بالمؤسسة: ويطلق عليها أيضا بالعوامل الفنية باعتبار العامل يعمل في إطار جماعة وإدارة تحدد استراتيجيات خاصة بها، ولها جوانب فنية تؤثر على كفاءتها وأفرادها مثل: نوعية الآلات، التقدم التكنولوجي والهيكل التنظيمي وطرق وأساليب العمل وغيرها؛
- عوامل متعلقة بالبيئة: وهي مختلف عوامل المحيط الخارجي المؤثرة على العامل و أدائه لوظيفته.

ت-أهمية تقييم الأداء : تهتم المؤسسات باستخدام أنظمة لتقييم أداء العاملين فيها، نظرا لما توفره من معلومات مفيدة لها، ويمكن حصر هذه الأهمية في النقاط التالية⁷:

- المساهمة في تخطيط القوى العاملة ورسم سياسات الاختيار والتعيين، بما يحقق اختيار المهارات والمعارف اللازمة من الموارد البشرية المتميزة ؛

- يساعد الإدارة في معرفة معوقات العمل مثل : السياسات والتعليمات المطبقة أو عدم توفر المعدات والأجهزة اللازمة لإنجاز العمل المطلوب ؛

- يساعد في عمليات النقل والترقية وتحديد الفائض من القوى العاملة، فقد يكون السبب في فشل الأفراد في أداء مهامهم بكفاءة هو عدم وضعهم في الوظيفة المناسبة لمؤهلاتهم العلمية والعملية ؛

- المساهمة في تحديد الاحتياجات التدريبية اللازمة للعاملين من خلال تحديد مواطن الضعف في أدائهم، من حيث القدرات والمهارات الفنية والإدارية ؛

- يحصل الفرد من خلالها على معلومات عن انجازه وتقدير ذلك الانجاز من وجهة نظر الإدارة، وبالتالي ستكون هناك فرصة للتعرف على نقاط الضعف التي تحتاج إلى المعالجة، وبما يتناسب ومتطلبات الوظيفة من جهة والأهداف الشخصية من جهة أخرى؛

- اقتراح مجموعة من الوسائل والطرق المناسبة لتطوير سلوك المرؤوسين وتطوير بيئتهم الوظيفية بأساليب علمية وبشكل مستمر⁸.

ث- مؤشرات الأداء : يمثل الأداء الأساس للحكم على فعالية الأفراد والمؤسسات، وذلك من خلال مجموعة من المؤشرات منها⁹:

- مدى إنجاز المهام والواجبات بدقة وإتقان وسرعة ؛

- الروح المعنوية للأفراد العاملين ومعدلات الغياب عن العمل ؛

- درجة الانضباط واحترام النظام وأسلوب التعامل مع الموظفين ؛

- مستوى التعاون مع فريق العمل والمرونة والقدرة على اتخاذ القرارات ؛

- القدرة على الإبداع والابتكار؛

كما يمكن تقسيم هذه المؤشرات إلى :

- الفعالية : الوصول إلى تحقيق أهداف المؤسسة في الوقت المناسب، ومنه فإن الفعالية تقاس من خلال نسبة الأهداف التي تم تحقيقها فعليا إلى الأهداف المخططة مسبقا، أما على المستوى الفردي فتشير إلى مدى قدرة الفرد على تحقيق الأهداف المطلوبة منه؛

- الكفاءة: وتشير إلى قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف بأقل التكاليف أو قدرة الفرد على تأدية عمله بأقل

تكلفة من الوقت والجهد والمال.

2.2- التنمية المستدامة

يعد موضوع التنمية المستدامة من المواضيع الهامة لما لها من أبعاد اقتصادية وبيئية واجتماعية.

- أ- تعريف التنمية المستدامة : عرفت لجنة برونتلاند التنمية المستدامة على أنها التنمية التي تأخذ بعين الاعتبار حاجات المجتمع الراهنة بدون المساس بحقوق الأجيال القادمة في الوفاء باحتياجاتها¹⁰.
- ب- أبعاد التنمية المستدامة : للتنمية المستدامة ثلاث أبعاد أساسية تتعلق بالجانب الاقتصادي والاجتماعي والبيئي، ويمكن توضيحها كما يلي¹¹ :

- البعد الاقتصادي: يختلف محتوى هذا البعد باختلاف التطور والقوة الاقتصادية للدول فإن كان دور دول العامل الثالث يقتصر على عملية توظيف الموارد للوصول إلى رفع المستوى المعيشي للفرد، فإن دور الدول المتقدمة يتمثل في الوصول إلى تخفيض كبير في استهلاك الموارد الطبيعية وإجراء تغييرات حساسة في نمط الاستهلاك والإنتاج.

- البعد الاجتماعي: تهدف التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي إلى رفع معدل النمو للسكان مع المحافظة على استقراره وهذا لا يكون إلا برفع مستوى الخدمات المقدمة للسكان بالإضافة إلى مشاركة المواطنين من جميع الشرائح وحسب مسؤوليته في مختلف مخططات التنمية للبلاد.

- البعد الاجتماعي: تهدف التنمية المستدامة في بعدها الاجتماعي إلى رفع معدل النمو للسكان مع المحافظة على استقراره وهذا لا يكون إلا برفع مستوى الخدمات المقدمة للسكان بالإضافة إلى مشاركة المواطنين من جميع الشرائح وحسب مسؤوليته في مختلف مخططات التنمية للبلاد.

ت- أهداف التنمية المستدامة: تتمثل أهداف التنمية المستدامة في النقاط التالية¹² :

- تحقيق نوعية حياة أفضل للسكان: وذلك عن طريق التركيز على الجوانب النوعية للنمو وليس الكمية فقط وبشكل عادل ومقبول وديمقراطي؛
- احترام البيئة الطبيعية: من خلال التعامل مع النظم الطبيعية ومحتواها على أساس حياة الإنسان، وذلك عن طريق مقاييس الحفاظ على نوعية البيئة والإصلاح والتهيئة؛
- تحقيق استخدام واستغلال عقلائي للموارد: تتعامل التنمية المستدامة مع الموارد على أنها موارد محدودة لذلك تحول دون استنزافها أو تدميرها وتعمل على استخدامها وتوظيفها بشكل عقلائي؛
- ربط التكنولوجيا الحديثة بأهداف المجتمع: من خلال توظيف التكنولوجيا الحديثة بما يخدم أهداف المجتمع، وذلك من خلال توعية السكان بأهمية التقنيات المختلفة في المجال التنموي؛
- إحداث تغيير مستمر ومناسب في حاجات وأولويات المجتمع: وفق نمط يلائم إمكانياته ويسمح بتحقيق
- التوازن الذي بواسطته يمكن تفعيل التنمية الاقتصادية والسيطرة على جميع المشكلات البيئية ؛

- تحقيق نمو اقتصادي تقني: بحيث يحافظ على الرأسمال الطبيعي الذي يشمل، ويبحث عن بدائل ذات كفاءة بالإعتماد على التطور التكنولوجي، وهذا بدوره يتطلب تطوير مؤسسات وبني تحتية وإدارة ملائمة للمخاطر والتقلبات لتؤكد المساواة في تقاسم الثروات بين الأجيال المتعاقبة وفي الجيل نفسه.

2.2- علاقة الموارد البشرية بالتنمية المستدامة:

إن تحقيق التنمية المستدامة يحتاج إلى العنصر البشري إذ لا يمكن الحديث عن التنمية المستدامة في ظل غياب العنصر البشري الذي يقوم بتخطيط وإعداد برامج التنمية وتنفيذها، وهو المستفيد في النهاية، فال مورد البشري هو محور التنمية وأدائها وفي هذا السياق يشير القرار 196/52 المتعلق بالتنمية البشرية لأغراض التنمية إلى أن " الناس هم محور الشواغل المتعلقة بالتنمية المستدامة وأن الموارد البشرية تمثل عنصر جوهريا في تحقيق التنمية المستدامة". ويتجلى دور الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة على مستوى أبعادها الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية، التكنولوجية¹³.

أ- المورد البشري والبعد الاقتصادي: يهدف هذا البعد أساسا إلى زيادة رفاهية المجتمع إلى أقصى حد ممكن، تزامنا مع إدارة استغلال الموارد الطبيعية بطريقة عقلانية ورشيدة تحافظ على توازن البيئة ويلعب المورد البشري دور كبير في تحقيق التنمية المستدامة من خلال هذا البعد، إذ يقوم المورد البشري بإيقاف تبديد الموارد وذلك من خلال الحفاظ عليها واستغلالها بعقلانية وذلك عن طريق إجراء تغير جذري في تصرفاته وأساليبه، كما أنه يساهم في تقليص تبعية البلدان النامية وذلك بإجراء استثمارات ضخمة في رأس المال البشري، والتوسع في أخذ التكنولوجيات المحسنة فهذا سيؤدي إلى اكتفاء ذاتي للبلدان النامية من الدول الغنية، كما أن للمورد البشري دور كبير في الحد من التلوث ومعالجته وذلك باستخدام تكنولوجيا أنظف، والتقليل من النفايات المنزلية ونفايات المصانع ورمها في أماكن مخصصة لها والقيام بعمليات الاسترجاع وبذلك التقليل من نسبة التلوث، كما يجب أن يتصرف المورد البشري بعقلانية في توزيع الموارد الطبيعية ويعمل على محاربة الفقر وتحسين مستويات المعيشة مما يؤدي إلى تسريع التنمية والنمو الاقتصادي¹⁴.

ب- الموارد البشرية والبعد الاجتماعي: يشير هذا العنصر إلى العلاقة بين الطبيعة والبشر حيث أنه لا يخلو من تحسين مستوى معيشة الأفراد ومعالجة الفقر واستحداث مناصب شغل وتحقيق الرفاهية من خلال الحصول على الخدمات الصحية والتعليمية، ويعتمد هذا البعد على الجانب البشري لعناصره الآتية¹⁵: يلعب المورد البشري دور كبير في ضبط النمو السكاني حيث أن النمو السكاني لفترة طويلة أصبح أمرا مكلفا فهو يحدث ضغوطا على الموارد الطبيعية وعلى قدرة الحكومات على توفير الخدمات وكذلك يؤدي إلى تدمير المساحات الخضراء، وتدهور التربة ويكمن دور المورد البشري هنا في محاولة الاستقرار في معدلات النمو السكاني وتحديد النسل، كما يجب العمل على تنمية المورد البشري حتى يستطيع تحقيق التوازن بين المناطق الحضرية والمناطق الريفية فتطور المدن الكبيرة لها عواقب بيئية ضخمة فالمدن يكون فيها تركيز أكبر للنفايات

والمواد الملوثة، مما يسبب في كثير من الأحيان أخطار بالغة على الناس وتدمير النظم البيئية المحيطة بها، ومن هنا فإن التنمية المستدامة تعني النهوض بالتنمية القروية وذلك للتقليل من الهجرة نحو المدن كما يجب اتخاذ تدابير سياسية خاصة تؤدي إلى الحد من الآثار البيئية للتضرر، كما أن المورد البشري هو المسؤول الأول عن الاستخدام الأمثل للموارد الطبيعية¹⁶، فالتنمية المستدامة تعني إعادة الموارد وإعادة تخصيصها لضمان الوفاء بالاحتياجات البشرية الأساسية مثل تعلم القراءة والكتابة وتوفير الرعاية الصحية والمياه النظيفة كما يجب حماية التنوع الثقافي والاستثمار في رأس المال البشري، إن تنمية الموارد البشرية تتفاعل تفاعلا قويا مع الأبعاد الأخرى للتنمية المستدامة، وذلك من خلال أن السكان الأصحاء اللذين نالوا من التغذية الجيدة ما يكفيهم للعمل سيؤدي هذا إلى وجود قوة في العمل، أما التعليم أمر يساعد على تنمية المورد البشري وثقافته وتوعيته ومن ثم يساعد على تحقيق التنمية الاقتصادية ومن شأن التعليم أن يساعد المزارعين وغيرهم من سكان البادية على حماية الغابات والتربة والتنوع البيولوجي¹⁷.

ت- الموارد البشرية والبعد البيئي: يحتاج تحقيق التنمية إلى الحفاظ على البيئة، فالبيئة هي التي تمدنا بالمدخلات الضرورية لتحقيق التنمية، كما أنه بدون الحفاظ على البيئة لا يمكننا تحقيق التنمية ولا بد أن الحفاظ على البيئة هي مسؤولية المورد البشري الذي يعمل على الحفاظ على الأراضي، ويقوم بحمايتها من التعرية والتصحر والانجراف ووضع حد للرعي الجائر وقطع الأشجار الغير منتظم مثل ما يحدث في غابات الأوزون، ودور المورد البشري هو القيام بعمليات تشجير واسعة وبناء السدود والرعي في مناطق مخصصة، كما يجب أن يعمل على صيانة المياه حيث أنه تعتبر مصدر لحياته لذلك يجب المحافظة عليه قدر الإمكان وذلك عن طريق كبح استخدام الأسمدة والمبيدات الحشرية التي تؤدي إلى تلويث المياه السطحية والجوفية، والبحث عن بدائل لمصادر المياه مثل تحليل مياه البحر مع الاستخدام الرشيد لها، ومن مسؤولية المورد البشري الحد من الأنشطة المتزايدة في البر والبحر مما أدى إلى اختلال في التوازن المألوف، فالمناطق الساحلية تتعرض لإساءة الاستعمال فمعظم هذه المناطق مصب للصرف الصحي والنفايات الصناعية والقمامة بالإضافة إلى التسربات النفطية الناتجة عن عمليات النقل والاستخراج، وخير مثال على ذلك التسرب الذي حدث سنة 2010 في خليج المكسيك قرب السواحل الأمريكية مما نتج عنه تلوث بيئي هائل سحق الثروة الحيوانية والنباتية البحرية¹⁸، بالإضافة إلى الاستغلال العقلاني للثروة الحيوانية البحرية، كما يظهر الدور الفائق للموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في حماية المناخ من الاحتباس الحراري فتصرفات الموارد البشرية اللاعقلانية تؤدي إلى مخاطر كبيرة على البيئة العالمية مثل ارتفاع درجة حرارة الأرض وزيادة سرعة ذوبان الجليد والتأثير على طبقة الأوزون وزيادة انبعاث الغازات الملوثة في الهواء، لهذا فإن الأصل في التنمية المستدامة هو الحيلولة دون زعزعة استقرار المناخ والنظم الجغرافية والفيزيائية والبيولوجية، وهذا من أجل حماية الأجيال الحالية والحفاظ على الفرص المتاحة للأجيال القادمة وهذا ما يسعى إليه المورد البشري وذلك عن طريق تقديم أداء أفضل على جميع المستويات، أما فيما يخص الموارد الطاقوية والمعدنية فيجب

الحفاظ عليها من الاستنزاف والهدر، والبحث عن بدائل لهذه الموارد وحماية النظم الإيكولوجية واستخدام الموارد المتجددة، كما يسعى المورد البشري جاهداً إلى الحد من انبعاث الغازات الحرارية والتقليل من استخدام المحروقات وإيجاد مصادر طاقة نظيفة واستخدام تكنولوجيا نظيفة تقلل من انبعاث أكسيد الكربون والكبريت والنيتروجين في الجو، أما في مجال تسير النفايات فيجب إعادة تدويرها والتخلص منها بطريقة سليمة وكل هذا يساعد على توازن النظم البيئية وتحقيق الاستدامة على مستوى جميع الأبعاد.19

3- الطريقة والأدوات :

وصف عينة الدراسة : قبل عرض وتحليل نتائج الإجابات المتعلقة بمحاور الدراسة، لابد من التعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد العينة، وللحصول على المعلومات فقد تناولنا في القسم الأول من الاستبيان أسئلة حول البيانات الشخصية لأفراد العينة وهي: الجنس، السن، المستوى التعليمي، المستوى الوظيفي، الخبرة المهنية والتي تمكنا من وصف عينة الدراسة، وفيما يلي توصيف لعينة الدراسة في ضوء معلومات المبحوثين.

الجدول رقم (3): خصائص أفراد العينة

المتغير	الفئة	التكرار	النسبة
الجنس	ذكور	22	71.00%
	إناث	9	29%
السن	أقل من 30 سنة	6	16.1%
	من 31 إلى 40 سنة	15	48.4%
	من 41 إلى 50 سنة	9	29.0%
	أكثر من 50	1	3.2%
الحالة العائلية	أعزب	1	3.2%
	متزوج	24	77.4%
	أرمل	1	3.2%
	مطلق	5	12.9%
المستوى التعليمي	ابتدائي	1	3.2%
	متوسط	7	22.6%
	ثانوي	7	22.6%
	جامعي	16	51.6%
الوظيفة	منفذ	7	22.6%
	متحكم	7	22.6%
	إطار	12	38.7%
	إطار سامي	5	16.1%
الخبرة المهنية	من 1 إلى 5 سنوات	13	41.9%
	من 6 إلى 10 سنوات	6	19.4%
	من 11 إلى 15 سنة	5	16.1%
	أكثر من 15 سنة	7	22.6%

المصدر: من إعداد الباحثات باستخدام برنامج spss إصدار 11 وبالاعتماد على بيانات الاستبيان

يظهر من الجدول السابق أن غالبية أفراد العينة كانوا من الذكور بنسبة (71.00%) في حين بلغت نسبة الإناث (29%) من أفراد العينة، ويعود ذلك بدرجة كبيرة إلى طبيعة قطاع النشاط وطبيعة نظام العمل المعتمد في المركب، أما فيما يتعلق بمتغير العمر فقد تحصلت الفئة العمرية من 31 إلى 40 سنة على أعلى نسبة بـ (48.4%) تليها الفئة العمرية من (41 إلى 50 سنة) بنسبة (29.0%). ثم تليها الفئة العمرية أقل من 30 (16.1%) وأخيرا الفئة العمرية أكثر من 50 سنة بنسبة (3.2%)، كما يتضح من الجدول السابق أن (77.4%) من الأفراد متزوجون فيما بلغ عدد الغير متزوجين فرد واحد من بين أفراد العينة بنسبة (3.2%) وكذلك فرد واحد بالنسبة للأرامل بنسبة (3.2%) أما عدد المطلقين فقد بلغ نسبة (12.9%)، أما فيما يخص المستوى التعليمي للأفراد عينة الدراسة فقد وجد (51.6%) من ذوي المستوى الجامعي ويلها المتوسط والثانوي بنسبة (22.6%) وأخيرا المستوى الابتدائي بنسبة (3.2%)، وفيما يخص الوظيفة فأكثر نسبة كانت لعدد الإطارات بـ (38.7%) ويلها المتحكم والمنفذ بنسبة (22.6%) وأخيرا الإطار السامي بنسبة (16.1%)، أما عن الخبرة المهنية فسجلت أكبر نسبة للفئة من 1 إلى 5 سنوات بنسبة (41.9%) ثم تليها الفئة أكثر من 15 سنة بنسبة (22.6%) وأخيرا الفئة من 11 إلى 15 سنة بنسبة (16.1%).

1.3. تحليل أسئلة الدراسة : تم استخدام الطرق الإحصائية في الإجابة عن أسئلة الدراسة وذلك بحساب كل من الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتحديد درجة الأهمية المتعلقة بالمحور الثاني والثالث، وقد تم تحديد معيار نعتمد عليه في عملية تفسير النتائج المتحصل عليها وفق الدرجات المعطاة لسلم ليكرت عن طريق حساب المدى العام وطول الفئة.

$$\text{المدى العام} = \frac{\text{المدى}}{\text{عدد الفئات}} \quad \text{طول الفئة} = \frac{5}{4} = 0.8$$

وبذلك يمكن اعتماد جدول إحصائي نحدد فيه الفئات ودرجة الأهمية.

الجدول رقم (4) : الفئات ودرجات الأهمية

الفئات	] 1.80 - 1.00]	] 2.60 - 1.81]	] 3.40 - 2.61]	] 4.20 - 3.41]	] 5.00 - 4.21]
درجة الأهمية	ضعيفة جدا	ضعيفة	متوسطة	مرتفعة	مرتفعة جدا

المصدر: من إعداد الباحثات

2.3. الإجابة عن تساؤلات الدراسة : تم استخدام الإحصاء الوصفي عن طريق حساب الوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك لتحديد درجة الأهمية.

الجدول رقم (5) : تحديد درجة الأهمية لأسئلة المحور الأول

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
تولي المؤسسة اهتماما بمواردها البشرية	2.65	0.84	متوسطة
تنظر المؤسسة للموارد البشرية على أنه استثمار	2.77	0.15	متوسطة
تقوم المؤسسة بإعداد إستراتيجيات عامة للموارد البشرية	2.03	1.22	ضعيفة
تسعى المؤسسة إلى استقطاب الكفاءات من الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة الجيدة	3.13	1.43	متوسطة
تتبع المؤسسة طرق عادلة لاختيار وتوظيف الموارد البشرية المؤهلة	2.39	1.35	ضعيفة
تساهم الموارد البشرية في تحقيق أهداف المؤسسة	3.23	1.33	متوسطة
تسعى المؤسسة إلى وضع سياسات من أجل الحفاظ على الموارد البشرية	2.74	1.43	متوسطة
يوجد بالمؤسسة نظام تحفيز فعال من أجل تحفيز الموارد البشرية	4.41	7.83	مرتفعة
تقوم المؤسسة بالاستماع إلى شكاوي العمال	3.22	5.12	متوسطة
تقدم المؤسسة حوافز مختلفة لعمالها	3.03	1.49	متوسطة
تستخدم المؤسسة أفضل الوسائل في عملية البحث عن مواردها البشرية	4.16	7.17	مرتفعة
التسهيلات المقدمة من طرف المؤسسة لمواردها البشرية ملائمة	3.22	1.47	متوسطة
الأجور التي تدفعها المؤسسة لعمالها تتناسب مع الجهود المبذولة	3.06	1.36	متوسطة
تضع المؤسسة خطة سنوية لتدريب العمال	3.00	1.36	متوسطة
تعتمد المؤسسة على معايير وطرق محددة في تقييم أداء الموارد البشرية	4.09	7.28	مرتفعة
يساهم تقييم الموارد البشرية في رفع مستوى أداء العاملين	4.09	7.28	مرتفعة
يساهم تقييم أداء العاملين في تحقيق العدالة بين العمال ومن ثم رفع روح المسؤولية والشعور بالرضا	3.38	1.17	متوسطة
توفر المؤسسة ظروف عمل مناسبة	3.25	1.26	متوسطة
الإجمالي	3.21	1.13	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثات باستخدام برنامج spss إصدار 11 وباعتماد على بيانات الاستبيان

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسطات الحسابية تتراوح ما بين [2.03 – 4.41] وفي المقابل كانت درجة الأهمية المحققة إما ضعيفة متوسطة أو مرتفعة، حيث نجد المعايير التي تكون درجة أهميتها مرتفعة هي وجود بالمؤسسة نظام تحفيز فعال من أجل تحفيز الموارد البشرية بمتوسط 4.41 وانحراف 7.83 مما يدل على أن المؤسسة تستخدم نظام فعال لتحفيز عمالها مثل: الترقية، تخصيص مبالغ مالية إضافية في نهاية السنة لكل عامل... الخ، كما تستخدم المؤسسة أفضل الوسائل في عملية البحث عن مواردها البشرية وذلك بمتوسط حسابي 4.16 وانحراف 7.17، وكذلك سجل أن المؤسسة تستخدم معيار كمية الإنتاج في تقييم أداء المورد البشري بمتوسط حسابي 4.09 وانحراف 7.28، في حين وجدت درجة الأهمية المتوسطة في الأبعاد المتعلقة باهتمام المؤسسة بمواردها البشرية بمتوسط 2.65 وانحراف 0.84 وكذلك السعي إلى استقطاب الكفاءات من

الموارد البشرية التي تمتلك الخبرة الجيدة بمتوسط 3.13 وانحراف 1.43 والاستماع إلى شكاوي العمال بمتوسط 3.22 وانحراف 5.12، بالإضافة إلى أن المؤسسة تقدم تسهيلات ملائمة لمواردها البشرية بمتوسط 3.22 وانحراف 1.47 مثل النقل، العلاج، العطل... الخ، في حين وجدت درجة الأهمية الضعيفة في الأبعاد المتعلقة بإعداد المؤسسة لاستراتيجيات عامة بمواردها البشرية بمتوسط 2.03 وانحراف 1.22 وكذلك بالنسبة لوضعها لطرق عادلة لاختيار وتوظيف الموارد البشرية المؤهلة بمتوسط 2.39 وانحراف 1.33، وفي الأخير كانت لهذه الأبعاد المتعلقة بالموارد البشرية درجة أهمية متوسطة وذلك بمتوسط 3.21 وانحراف 1.13.

الجدول رقم (6) : تحديد درجة الأهمية لأسئلة المحور الثاني

الأبعاد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الأهمية
تولي المؤسسة اهتماما بحقوق الأجيال المقبلة	4.06	5.47	مرتفعة
تسعى المؤسسة إلى رفع مستوى معيشة الأفراد وتقليص نسبة الفقر	2.80	0.94	متوسطة
تسعى المؤسسة إلى الحفاظ على البيئة	2.90	1.16	متوسطة
تقوم المؤسسة بتخطيط وتسيير الموارد البشرية من أجل التكييف مع التطور التكنولوجي	3.09	1.13	متوسطة
تعتمد المؤسسة على استراتيجيات معينة لتحقيق التنمية المستدامة	3	1.12	متوسطة
تقوم المؤسسة بوضع قوانين صارمة من أجل حماية البيئة من التلوث	2.87	1.38	متوسطة
تقوم المؤسسة بتنمية إحساس الأفراد اتجاه المشكلات البيئية	2.58	1.08	متوسطة
تقوم المؤسسة باسترجاع النفايات	2.93	1.20	متوسطة
تستخدم المؤسسة وسائل من أجل حماية البيئة من التلوث	2.83	1.06	متوسطة
تستخدم المؤسسة تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة	3.77	5.05	مرتفعة
تقوم المؤسسة بالحفاظ على الجو من الغازات السامة	3.03	1.35	متوسطة
تعمل المؤسسة على تحقيق المساواة بين الأفراد	3.06	1.43	متوسطة
تقوم المؤسسة على توزيع الدخل بشكل عادل	3.32	1.39	متوسطة
الإجمالي	3.01	0.81	متوسطة

المصدر: من إعداد الباحثات باستخدام برنامج spss إصدار 11 وبالاعتماد على بيانات الاستبيان

من الجدول أعلاه نلاحظ أن المتوسطات الحسابية تتراوح ما بين [2.58 – 4.06] وفي المقابل كانت درجة الأهمية المحققة إما متوسطة أو مرتفعة، حيث نجد أن المعيار الذي تكون درجة أهميته مرتفعة هي اهتمام المؤسسة بحقوق الأجيال المقبلة بمتوسط 4.06 وانحراف 5.47 وذلك من خلال استغلال الموارد الطبيعية بعقلانية والتقليل من التلوث، كما وجد أن المؤسسة تستخدم تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة بمتوسط 3.77 وانحراف 5.03 في حين وجدت درجة الأهمية المتوسطة في المعايير التالية: اعتماد المؤسسة على استراتيجيات معينة لتحقيق التنمية المستدامة بمتوسط 3 وانحراف 1.12 وقيام المؤسسة بوضع قوانين صارمة من أجل حماية البيئة من التلوث بمتوسط 2.87 وانحراف 1.38، بالإضافة إلى تحقيق المؤسسة المساواة بين العمال

بمتوسط 3.06 وانحراف 1.43، إضافة إلى ذلك قيام المؤسسة بعملية استرجاع النفايات بمتوسط 3.77 وانحراف معياري 5.05 وفي الأخير كانت لهذه الأبعاد المتعلقة بالتنمية المستدامة درجة أهمية متوسطة وذلك بمتوسط 3.01 وانحراف 0.81.

4- النتائج ومناقشتها :

سنحاول اختبار فرضيات الدراسة ومناقشة النتائج المتوصل إليها.

1.4. اختبار فرضيات الدراسة :

- اختبار الفرضية الفرعية الأولى: من خلال نتائج السؤال الأول نستنتج أن المؤسسة محل الدراسة تسعى جاهدة إلى الرفع من أداء مواردها البشرية معتمدة على الاستراتيجيات التكوينية داخل المؤسسة وكذلك سياسات التحفيز سواء المادية أو المعنوية، وعليه ففرضية الدراسة محقة.
- اختبار الفرضية الفرعية الثانية: من خلال نتائج السؤال الثاني نجد أن المؤسسة محل الدراسة تطبق مساعي وأبعاد التنمية المستدامة سواء تعلق بالبعد الاقتصادي من خلال سعيها إلى رفع مستوى معيشة الأفراد وتقليص نسبة الفقر، أو البعد الاجتماعي فهي تعمل على تحقيق المساواة بين الأفراد وتوزيع الدخل بشكل عادل، وفيما يخص البعد البيئي فهي تعمل على حماية البيئة من التلوث باستخدام التكنولوجيا النظيفة والحد من انبعاث الغازات السامة.
- اختبار الفرضية الرئيسية: لاختبار فرضية الدراسة تم الاعتماد على الانحدار البسيط وحساب معامل التحديد لتحديد قوة التأثير بين المتغيرين، وتنص الفرضية على عدم وجود تأثير معنوي لأداء الموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة في مؤسسة الاسمنت - حجار السود.

الجدول رقم (7): نتائج تحليل الانحدار البسيط لعدم تأثير أداء الموارد البشرية على تحقيق التنمية

المستدامة

المعاملات	R	R2	درجة التأثير B	T	مستوى الدلالة
القيم الإحصائية	0.68	0.462	0.56	1.99	0.050

المصدر: من إعداد الباحثات باستخدام برنامج spss إصدار 11 وبالاعتماد على بيانات الاستبيان

يتضح من الجدول أعلاه أن تحليل نتائج الانحدار البسيط بمستوى الدلالة المحسوب 5.00% يساوي مستوى الدلالة المعتمد وهو 5% مما يثبت وجود تأثير معنوي للمورد البشري على التنمية المستدامة، وهذا يعني أن أداء المورد البشري يؤثر على التنمية المستدامة في مصنع الاسمنت ب (46.2%) والباقي (53.8%) يعود إلى متغيرات أخرى مثل استخدام تكنولوجيا نظيفة محافظة على البيئة واستخدام نظام الإدارة البيئية بالإضافة إلى الاعتماد على مواصفات عالمية مثل الإيزو... الخ، في حين بلغت درجة التأثير B (0.56%) ومن خلال ما سبق نستنتج أن هناك علاقة طردية بين أداء المورد البشري والتنمية المستدامة فالأداء الجيد للموارد البشرية يؤدي إلى الحفاظ على الموارد الطبيعية والبيئية ومراعاة حقوق الأجيال المقبلة من الثروات وهذا ما يفسره معامل

الارتباط.

2.4. مناقشة النتائج : بعد الحصول على النتائج الخاصة بالدراسة سيتم مناقشة تلك النتائج في ضوء إطارها النظري وفرضيتها.

لقد بدأت الدراسة بتوضيح المفاهيم العامة حول الموارد البشرية وإدارة الموارد البشرية ثم التعرف على أداء الموارد البشرية، كما تم التطرق إلى التنمية المستدامة وكل المفاهيم المتعلقة بها، وبعد ذلك تم إسقاط الدراسة النظرية على المؤسسة محل الدراسة. وتوصلت النتائج أن المبحوثين أغلبهم من فئة الذكور بعدد 22 مبحوث (71%) في حين فئة الإناث مقدرة بـ 9 إناث بـ (29%) ويبدو أن النسب متفاوتة وهذا راجع إلى طبيعة المنصب والمسؤولية التي هي حكرا على الرجال، كما أن أغلب العمال تتراوح أعمارهم من 30 إلى 40 سنة وأغلبهم يحملون شهادات جامعية (51.6%). وبعد ذلك تم تحليل النتائج واختبار فرضية الدراسة والتوصل إلى أن هناك تأثير معنوي لأداء الموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة، حيث أن المورد هو الذي يقوم بتطبيق القوانين المتعلقة بحماية البيئة كما يقوم بتطبيق مواصفات الإيزو وغيرها.

يمتد أداء الموارد البشرية إلى جوانب مختلفة اقتصادية، اجتماعية، بيئية وهي بهذا الشكل تتكامل مع مفهوم آخر وهو التنمية المستدامة، ولكي تتحقق هذه الأخيرة لا بد من توفر مناخ ملائم، مناخ تسود فيه الحرية والمساواة وتحترم فيه حقوق الإنسان وتضمن كرامته، ومن خلال بحثنا في موضوع دور أداء الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة تبين أن أداء الموارد البشرية هو سلوك يساهم فيه الفرد في التعبير عن إسهاماته في تحقيق أهداف المؤسسة كما يعكس الكيفية التي يحقق بها متطلباته، في حين تعني التنمية المستدامة التنمية التي تستخدم مختلف الموارد المتاحة لتلبية حاجات الأجيال الحالية دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية حاجياتهم ولهذه الأخيرة أبعاد اقتصادية، اجتماعية، بيئية، تكنولوجية.

5- خاتمة :

أفرزت النتائج في هذه الدراسة أن واقع أداء الموارد البشرية في مؤسسة الاسمنت بحجار السود كانت بدرجة متوسطة وذلك بمتوسط حسابي 3.21 وانحراف 1.13 وهذا ما يدل على أن الموارد البشرية تسعى إلى بدل جهودها وذلك من أجل تحقيق أهداف المؤسسة والرفع من إنتاجيتها، كما أفرزت النتائج كذلك أن واقع التنمية المستدامة في المؤسسة جاء بدرجة متوسطة وذلك بمتوسط حسابي 3.01 وانحراف 0.81، ولعل السبب يعود إلى تبني المؤسسة لفكرة التنمية المستدامة حديثا. في حين كان هناك تأثير واضح لأداء الموارد البشرية على تحقيق التنمية المستدامة وبالتالي لفرضية الدراسة غير محققة عند مستوى دلالة 5% وهذا ما يفسره معامل التحديد الذي بلغ 46%.

من خلال ما تقدم يمكن تقديم بعض الاقتراحات التي تخدم المؤسسة محل الدراسة:

- زيادة الاهتمام بالعنصر البشري كونه الأساس في مختلف العمليات؛
- الاهتمام بالأفراد الذين لديهم القدرة على الخلق والإبداع؛

- العمل على زيادة الوعي لدى الأفراد بحماية البيئة؛
 - الاهتمام بحقوق الأجيال المقبلة والاستغلال العقلاني للموارد الطبيعية.
- وفي الأخير يمكن النظر للمورد البشري على أنه الغاية والوسيلة في تحقيق التنمية، لدى على الدول والحكومات أن تتخذ الإجراءات والتدابير اللازمة من أجل الاهتمام بالموارد البشرية كونها مورد ثمين.
- 6- قائمة المراجع:**
- أحمد حنيش، حفيظ بوضياف. (2018)، التنمية المستدامة والمحافظة على البيئة أساس الاستثمار في الطاقات المتجددة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي العلمي الخامس حول: استراتيجيات الطاقات المتجددة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة – دراسة تجارب بعض الدول- يومي 24-23 أبريل 2018، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الإقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير.
 - حريزي فاروق. (2011)، دور التكنولوجيات الحديثة في تحقيق أهداف وإستراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف.
 - ديب ريدة. (2009)، التخطيط من أجل التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد 25، العدد الأول.
 - راشي طارق. (2010/2011)، الاستخدام المتكامل للمواصفات العالمية للإيزو في مؤسسة اقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف.
 - زاوي صورية، تومي ميلود. (2010)، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة محمد خيضر، بسكرة.
 - زهرة خلوف. (2014/2015)، الثقافة التنظيمية بين رهانات الانتماء وديناميكية الأداء دراسة حالة جامعة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير.
 - الشافعي حسن أحمد. (2012)، التنمية المستدامة والمحاسبة والمراجعة البيئية في التربية البدنية والرياضية، دار وفاء الطباعة والنشر، الإسكندرية.
 - شاوش مصطفى نجيب. (2005)، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان.
 - صبرينة بن اعمارة. (2016)، التنمية المستدامة كسبيل لحماية البيئة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتمرّاس، الجزائر، العدد العاشر، ديسمبر.

- طويهي فاطمة. (2014/2015)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة وهران.
- عاطف جابر طه. (2014)، نظم المعلومات للموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، القاهرة، الطبعة الأولى.
- العايب عبد الرحمان. (2010/2011)، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف.
- عبد الكريم أحمد جميل. (2014)، إدارة الموارد البشرية، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان.
- عبده عبيد شعبان و سحر عبد الرؤوف. (2013)، التنمية الاقتصادية ومشكلاتها، مشاكل الفقر، التلوث البيئي، التنمية المستدامة، دار التعليم العالي، مصر.
- عطية العربي. (2012)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، العدد 10.
- محارب عبد العزيز قاسم. (2011)، الاقتصاد البيئي ومقوماته وتطبيقاته، دار الحامد الجديدة، مصر.
- محمد نور الدين بو الشرش. (2015)، الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان.
- burgemmeier beat, économie de développement durable, brussels, 2005.

7-الهوامش:

- ¹ زهرة خلوف. (2014/2015)، الثقافة التنظيمية بين رهانات الانتماء وديناميكية الأداء دراسة حالة جامعة الجزائر، أطروحة مقدمة لنيل شهادة الدكتوراه في علوم التسيير، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، ص 126.
- ² شاوش مصطفى نجيب. (2005)، إدارة الموارد البشرية (إدارة الأفراد)، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان، ص 37.
- ³ عبد الكريم أحمد جميل. (2014)، إدارة الموارد البشرية، دار الجنادرية للنشر والتوزيع، عمان، ص 76.
- ⁴ burgemmeier beat, économie de développement durable, brussels, 2005, p166.
- ⁵ محمد نور الدين بو الشرش. (2015)، الحوافز وأداء العاملين في المؤسسات، دار الأيام للنشر والتوزيع، عمان، ص 26.
- ⁶ طويهي فاطمة. (2014/2015)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال على أداء الموارد البشرية في المؤسسة الجزائرية، مذكرة ماجستير، جامعة وهران، ص 52.
- ⁷ زاوي صورية، تومي ميلود. (2010)، دور نظام معلومات الموارد البشرية في تقييم أداء الموارد البشرية في المؤسسة، مجلة كلية الآداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد السابع، جامعة محمد خيضر، بسكرة، ص 11، 12.
- ⁸ عاطف جابر طه. (2014)، نظم المعلومات للموارد البشرية، الدار الأكاديمية للعلوم، القاهرة، الطبعة الأولى، ص 106.
- ⁹ عطية العربي. (2012)، أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات على الأداء الوظيفي للعاملين في الأجهزة الحكومية المحلية، مجلة الباحث، العدد 10، ص 323.

- ¹⁰ العايب عبد الرحمان. (2010/2011)، التحكم في الأداء الشامل للمؤسسة الاقتصادية في الجزائر في ظل تحديات التنمية المستدامة، أطروحة دكتوراه، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص12.
- ¹¹ صبرينة بن اعمارة. (2016)، التنمية المستدامة كسبيل لحماية البيئة، مجلة الاجتهاد للدراسات القانونية والاقتصادية، المركز الجامعي لتمرست، الجزائر، العدد العاشر، ديسمبر ص54.
- ¹² أحمد حنيش، حفيظ بوضياف. (2018)، التنمية المستدامة والمحافظة على البيئة أساس الاستثمار في الطاقات المتجددة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي العلمي الخامس حول: استراتيجيات الطاقات المتجددة ودورها في تحقيق التنمية المستدامة – دراسة تجارب بعض الدول- يومي 24-23 أفريل 2018، جامعة البليدة 2، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، ص4.
- ¹³ ديب ريده. (2009)، التخطيط من أجل التنمية المستدامة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الهندسية، المجلد 25، العدد الأول.
- ¹⁴ راشي طارق. (2010/2011)، الاستخدام المتكامل للمواصفات العالمية للإيزو في مؤسسة اقتصادية لتحقيق التنمية المستدامة، مذكرة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص42،43.
- ¹⁵ عبده عبيد شعبان و سحر عبد الرؤوف. (2013)، التنمية الاقتصادية ومشكلاتها، مشاكل الفقر، التلوث البيئي، التنمية المستدامة، دار التعليم العالي، مصر، ص108.
- ¹⁶ حريزي فاروق. (2011)، دور التكنولوجيات الحديثة في تحقيق أهداف وإستراتيجية التنمية البشرية المستدامة في الجزائر، دراسة حالة مؤسسة اتصالات الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة فرحات عباس، سطيف، ص66.
- ¹⁷ محارب عبد العزيز قاسم. (2011)، الاقتصاد البيئي ومقوماته وتطبيقاته، دار الحامد الجديدة، مصر، ص32،33.
- ¹⁸ الشافعي حسن أحمد. (2012)، التنمية المستدامة والمحاسبة والمراجعة البيئية في التربية البدنية والرياضية، دار وفاء الطباعة والنشر، الإسكندرية، ص31.
- ¹⁸ نفس المرجع ، ص33.