



العدد السابع - الجزء الثاني - يوليو - 2021 - السنة الثانية مجلة علمية فصلية محكمة

# المجلة الأمريكية الدولية للعلوم الإنسانية والاجتماعية

American International Journal of Humanities and Social Sciences

ISSN - 2710 - 4834 / رقم الايداع في دار الكتب والوثائق العراقي : 2460

تصدر عن الأكاديمية الأمريكية الدولية  
للتعليم العالي والتدريب

ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY  
OF HIGHER EDUCATION AND TRAINING



رئيس التحرير- أ.د. حاتم جاسم الحسون، رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.  
 مدير التحرير- أ.د. هند عباس على الحمادي-أستاذ بقسم اللغة العربية وعلومها-كلية التربية للبنات-  
 جامعة بغداد، جمهورية العراق (مدقق اللغة العربية).

### سكرتارية التحرير

1. أ.م.د. محمد حسن أبو رحمة. وزارة التربية – فلسطين .
2. أ.سكينة إبراهيم الصبري. الشؤون الإدارية. الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.

### أعضاء هيئة التحرير

1. أ.م.د.حقي إسماعيل إبراهيم ، كلية التربية ، الجامعة المستنصرية ، جمهورية العراق . المدقق العام.
2. أ.م.د. خالد ستار القيسي ، عميد كلية الإعلام ، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب.
3. أ. مجدي عبد الله الجايح، كلية اللغات والعلوم الإنسانية، الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب. (مدقق اللغة الإنكليزية)
4. أ. خالد الأنصاري، كلية علوم التربية، جامعة محمد الخامس ، الرباط، المملكة المغربية. (التنفيذ (
5. أ.محمد تايه محمد. بك إدارة أعمال. كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة الكوفة. (تصميم).

### أعضاء الهيئة العلمية

1. أ.د. أبكر عبد البنات آدم. مدير جامعة القرآن الكريم وتأسيس العلوم. جمهورية السودان.
2. أ.د. إلهام شهرزاد رواج. كلية الحقوق والعلوم السياسية. جامعة البليدة 2. الجمهورية الجزائرية.
3. أ.د. أمال العريايوي مهدي - رئيس قسم التربية المقارنة بكلية التربية - جامعة بورسعيد، جمهورية مصر العربية.
4. أ.د. أمل مهدي جبر- رئيس قسم العلوم التربوية والنفسية. كلية التربية للبنات. جامعة البصرة، جمهورية العراق.

5. أ.م.د. آوان عبد الله محمود الفيضي .دكتوراه قانون خاص .كلية الحقوق .جامعة الموصل .  
جمهورية العراق.
6. أ.د. إيمان عباس على حسن الخفاف- عميد كلية التربية الأساسية .الجامعة المستنصرية ،  
جمهورية العراق.
7. أ.د. برزان ميسر حامد أحمد الحميد .كلية التربية للعلوم الإنسانية.جامعة الموصل . جمهورية  
العراق
8. أ.م.د. تارا عمر أحمد- كلية العلوم السياسية .جامعة السليمانية . جمهورية العراق .
9. أ.م.د.تحرير علي حسين علوان – كلية الفنون الجميلة – جامعة البصرة – جمهورية العراق .
10. أ.د. حسين عبد الكريم أبو ليله .وزارة التربية والتعليم .فلسطين .
11. أ.د. خليفة صحراوي .رئيس قسم اللغة العربية وآدابها .كلية الآداب والعلوم الإنسانية  
والاجتماعية .جامعة باجي مختار عنابة .الجمهورية الجزائرية.
12. أ.د. داود مراد حسين الداودي .دكتوراه العلوم السياسية .مدير وحدة البحوث والدراسات .  
جامعة القادسية .كلية القانون .جمهورية العراق.
13. أ.د. راشد صبري محمود القصي- أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم بكلية التربية .  
جامعة بورسعيد .جمهورية مصر العربية.
14. أ.د. سندس عزيز فارس الفارس- خبير تربوي- عميد كلية الدراسات العليا والبحث العلمي في  
الأكاديمية الأمريكية .جمهورية العراق .
15. أ.د.عدنان فرحان الجوراني .أستاذ الاقتصاد .جامعة البصرة .جمهورية العراق .
16. أ.د. غادة غازي عبد المجيد- أستاذ في كلية التربية للعلوم الإنسانية – جامعة ديالى .جمهورية  
العراق.
17. أ.د. ماجدولين محمد النهيي- كلية علوم التربية .جامعة محمد الخامس .الرباط، المملكة  
المغربية.
18. أ.د. ماهر مبدر عبد الكريم العباسي .نائب عميد كلية التربية للعلوم الإنسانية .جامعة ديالى .  
جمهورية العراق.
19. أ.م.د. محمد ماهر محمود الحنفي .رئيس قسم أصول التربية .كلية التربية .جامعة بورسعيد .  
جمهورية مصر العربية.
20. أ.م.د.عبد الباقي سالم – تدريسي في كلية التربية البدنية وعلوم الرياضة – جامعة بابل-  
جمهورية العراق

21. أ.د. ناهض فالح سليمان- كلية التربية للعلوم الإنسانية. قسم اللغة الإنجليزية. جامعة ديالى . جمهورية العراق.
22. أ.د. نبيل محمد صالح العبيدي . عميد كلية الدراسات العليا . الجامعة اليمنية . الجمهورية اليمنية.
23. أ.د. نزهة إبراهيم الصبري نائب رئيس الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب- المملكة المغربية.
24. أ.د. نصيف جاسم أسود سالم الأحبابي . كلية التربية للعلوم الإنسانية . قسم الجغرافية . جامعة تكريت . جمهورية العراق.
25. أ.د. نورة محمد مستغفر . أستاذ التعليم العالي مؤهل ، المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين ، المملكة المغربية.
26. أ.د. هاله خالد نجم- رئيس قسم الترجمة . كلية الآداب- جامعة الموصل – جمهورية العراق .
27. أ.د. وسن عبد المنعم ياسين- أستاذ الأدب العربي – كلية التربية للعلوم الإنسانية . جامعة ديالى . جمهورية العراق

#### أعضاء الهيئة الاستشارية

- 1- أ.م.د. آرام نامق توفيق . كلية العلوم . جامعة السليمانية . جمهورية العراق.
- 2- أ.د. خالد عبد القادر التومي- باحث في المركز القومي للبحوث والدراسات العلمية . ليبيا.
- 3- أ.د. رائد بني ياسين- عميد كلية الأعمال . قسم نظم المعلومات . الجامعة الأردنية- فرع العقبة . المملكة الأردنية الهاشمية.
- 4- أ.د. جميلة غريّب . قسم اللغة العربيّة و آدابها . جامعة باجي مختار . عنابة . الجمهورية الجزائرية .
- 5- أ.م.د. رشيدة علي الزاوي- أستاذ التعليم العالي . المركز الجهوي لمهن التربية والتكوين . الرباط . المملكة المغربية.
- 6- أ.م.د. رضا قجة . علم الاجتماع – كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية – جامعة محمد بوضياف – المسيلة – الجمهورية الجزائرية.
- 7- أ.د. كامل علي الويبة- رئيس جامعة بنغازي الحديثة – ليبيا.
- 8- أ.د. علي سموم الفرطوسي . كلية التربية الأساسية . الجامعة المستنصرية . جمهورية العراق.

- 9- أ.د. حدة قرقور . كلية الحقوق . جامعة محمد بوضياف . المسيلة . الجمهورية الجزائرية.
- 10- أ.د. مازن خلف ناصر. كلية القانون . الجامعة المستنصرية . جمهورية العراق.
- 11- أ.م.د. محمد عبدالفتاح زهرى- رئيس قسم الدراسات الفندقية- كلية السياحة والفنادق – جامعة المنصورة- جمهورية مصر العربية.
- 12- أ.م.د. مروة إبراهيم زيد التميمي . كلية الكنوز . الجامعة الأهلية . جمهورية العراق.
- 13- أ.م.د. هلال قاسم أحمد المريسي . عميد الشؤون الأكاديمية . جامعة العلوم الحديثة . الجمهورية اليمنية.

## مقال العرو

بسم الله الرحمن الرحيم ، الحمد لله على فضله ونعمته ، والصلاة والسلام على رسوله الكريم وآله ، أما بعد ..

يضم العدد السابع من المجلة بين دفتيه بحوث المؤتمر العلمي الدولي الثالث للأكاديمية الأمريكية للتعليم العالي والتدريب الذي تجلى بشعار " التنمية المستدامة بين القطاعين ؛ الحكومي ، والخاص ، في تحقيق أهدافها " ، وانعقد للمدة من الثاني حتى التاسع من كانون الثاني / يناير لعام ألفين وواحد وعشرين ، في المنصة الافتراضية للأكاديمية عبر فضائها الإلكتروني.

ضم العدد جمهرة كبيرة من البحوث لعلماء ولباحثين من جامعات عربية ، ولمؤسسات علمية ، ولمراكز بحثية متباينة في تخصصاتها المتنوعة على مدار الوطن العربي الواسع بجناحيه الآسيوي والأفريقي ، لذا جاء العدد على ثلاثة أجزاء ، يحتوي كل جزء منه على عدد من البحوث المتنوعة التي تشترك ضمن المحور الرئيس التنمية المستدامة.

إن الثقافة المستدامة يجب تبيانها عند جميع العاملين في منظمات القطاع الخاص ، عن طريق التعريف بها ، وتشجيع مبادئها ؛ لتحقيق أهدافها . وتفعيل ما يُعرف بالقطاع الثالث ، وهو القطاع الناتج عن الشراكة بين القطاعين ؛ العام ، والخاص ، للنهوض بعجلة التنمية وتحقيق أهدافها . وضرورة توفير رعاية علمية للباحثين في مجال العلوم الإنسانية والاجتماعية ، وتحقيق نُظم المتابعة المثلى بما يكفل تحقيق الإبداع العلمي الخلاق . وتبني استراتيجية وطنية ، يشارك بها الخبراء من مختلف التخصصات التربوية ، والإعلامية ، والطبية ، لحماية الصحة العقلية للشباب عن طريق رفع مستوى الوعي لديهم ، وتوجيههم للاستعمال الرشيد لوسائل التواصل الاجتماعي المختلفة . وأهمية الإفادة من المناخ المحلي ، وتوظيفه في تخطيط المدن ، وتصميم المباني ، وهو الجانب الفعال في تقليل استهلاك الطاقة ، والتفاعل الإيجابي مع مصادر الطاقة النظيفة ، التي وفرتها البيئة المحلية . وتطوير نُظم إدارة المعرفة الرشيقة ، على أساس التكنولوجيا المتوافرة وتصميمها ؛ لتلبية احتياجات المنظمات الخدمية صغيرة الحجم ومتوسطها . والعمل على توفير بيئة سياسية وأمنية مستقرة ، تحفظ حقوق الإنسان الأساس ، وتلتزم بقيم العدل والمساواة .

وبعد هذا كله .. وبموجز لما قاله المؤتمر عبر بحوثهم .. يُعدّ المؤتمر العلمي الدولي الثالث للأكاديمية الافتراضي هو الأوسع نطاقاً ليس في عدد المشاركات فحسب بل فيما تركه من استدامة علمية ومعرفية ، وقدرات أسفر بها الباحثون عن فكر مستدام حر ، وديمومة علمية إبداعية خلاقة . ونثمن بدورنا ذلك الجهد المضي والفعال من لدن كل مَنْ شارك ، وعمل ، وقدم لنجاح ذلك الصرح العلمي بامتداده الطويل . وستكون الأكاديمية الأمريكية الدولية للتعليم العالي والتدريب المنبر الواسع لكل الأفكار التي تسهم في بناء حياة مستدامة خدمة لحياة الإنسان في ربوع أرضه العريقة .

هيئة تحرير المجلة

2021 / 7 / 4 ولاية ديلاوير

الملاحظة القانونية

البحوث المنشورة في المجلة لا تعبر عن وجهة نظر المجلة ، بل عن رأي كاتبها

## فهرس الموضوعات

	فاعلية برنامج تدريبي على وفق استراتيجيات التدريس التفاعلية في التحصيل وتنمية التفكير المستقبلي لدى الطلبة/المدرسين قسم الرياضيات في مادة التربية العملية .
8.....	أ.د. عبدالواحد محمود محمد الكنعاني / م.م. علي حسن علي
	أثر استراتيجية فرز المفاهيم في تحصيل مادة الكيمياء ومهارات القراءة الناقدة عند طالبات الصف الثاني متوسط
27.....	أ.م. د سهاد عبد الأمير عبود / م.م. فرقان سمير شهاب القندلجي
	أثر توظيف برنامج ريسك في تحصيل مادة قواعد اللُّغة العربيَّة عند طالبات الرَّابِّ الإِعدادي الأدي
52.....	أ.م. د. انتصار كاظم جواد
	مدى مساهمه التمويل الإسلامي في تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة في تركيا " دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية في تركيا"
76.....	أ.م. د. زيد العركي
	قدرات الموارد البشرية واسهاماتها في تحقيق التنمية المستدامة دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية نينوى
90.....	أ.م.د. ميسون عبدالله احمد الشلمه / م.م. حلا فازع داغر الملا توحي
	واقع التنمية المستدامة في الإقتصاد الليبي في المدة ( 1990-2018 )
110.....	د. صلاح الدين إنبيه جمعة / د. هدى محمد أبوخريص
	دور إدارة المعرفة الرشيقة في تطوير أنظمة ذكاء الأعمال: دراسة في دائرة صحة محافظة النجف الأشرف
160.....	د. علي عبد الامير فليفل الفتلاوي
	عقد B.O.T ودوره في تحقيق التنمية المستدامة
168.....	د. عمر عبد الحفيظ أحمد عمر
	التواصل التفاعلي في الخطاب وآليات المواطنة الحراك الشعبي الجزائري -إنموذجاً-
192.....	د. زاكية مهنة
	دور مؤسسات المجتمع المدني في تحقيق التنمية المستدامة
205.....	د. رانيا الصاوي عبده عبد القوي
	منظمات القطاع الخاص الليبية ودورها في تحقيق التنمية المستدامة (دراسة حالة العيادات الخاصة بمدينة الزهراء من وجهة نظر المستفيدين)
223.....	أ.د. عزالدين عبدالله ميلود سويد
	تلوث مياه نهر الفرات وصلاحيتها للأنشطة البشرية في قضاء المسيب
243.....	م. د. منار عباس برهي
	المعوقات الاجتماعية للدور القيادي للمرأة - دراسة اجتماعية ميدانية في مدينة الديوانية
256.....	أ.م.د. هناء حسن سدخان امين البدري



قدرات الموارد البشرية واسهاماتها في تحقيق التنمية المستدامة

دراسة استطلاعية لآراء عينة من العاملين في المديرية العامة لتربية نينوى

م.م. حلا فزان داغر الملا توشي

أ.م.د. ميسون عبدالله احمد الشلمه

رئاسة جامعة الموصل

كلية الادارة والاقتصاد / العراق

halafazea@gmail.com

mayson\_alshalma@uomosul.edu

009647707473324

009647701615412

### المستخلص

تتمكن المؤسسات التربوية من تحقيق التنمية المستدامة بشتى اتجاهاتها (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية، التكنولوجية) عن طريق استحضارها للعديد من المتطلبات واهمها ما يتعلق في قدرات الموارد البشرية، عليه سعى البحث الحالي الى تشخيص واقع قدرات الموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة، فضلاً عن قياس مستوى العلاقة والاثر بينهما، ولتحقيق ذلك تم اختيار المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى ميداناً للبحث الحالي وبعينة عشوائية من العاملين فيها التي بلغت (122) فرداً، اذ اعتمد على استمارة الاستبانة بوصفها الاداة الرئيسة في جمع البيانات، وللوصول الى نتائج البحث الحالي استخدام البرنامج الاحصائي (SPSS) الاساليب الاحصائية (الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، نسبة الاستجابة الى مساحة المقياس، معامل الاختلاف، معامل الارتباط، الانحدار الخطي)، وقدمت مجموعة من الاستنتاجات أهمها اسهام قدرات الموارد البشرية اسهاماً فعلياً ومؤثر في تحقيق التنمية المستدامة، ولتحقيق أهداف البحث تم عرض جملة من المقترحات منها ضرورة تعزيز قدرات الموارد البشرية وتوجيهها نحو تحقيق ابعاد التنمية المستدامة، وبما ينعكس ايجاباً على مستوى العلاقة والاثر بين المتغيرين، وبالتالي التأثير الفعلي تجاه الفرد والمنظمة والمجتمع برمته.

الكلمات المفتاحية: قدرات الموارد البشرية، التنمية المستدامة.

**Human Resource Capabilities and their Contributions to Achieving Sustainable development: An exploratory Study of the Opinions of a Sample of Employees of the Nineveh General Directorate of Education**

**Dr. Maysoon Abdullah Ahmed Al-Shalma**

**College of Administration and Economics / Iraq**

**Hala Faza Dagher Al Mulla Toohi**

**Mosul University Presidency**

**Abstract**

Education institutions are able to achieve sustainable development in all its (economic, social, environmental, and technological) aspects by through meeting various sustainable development requirements, the most important of which are related to human resource capabilities. Therefore, the current study sought to identify the status of human resources capabilities and the aspects of sustainable development, as well as measure the level of the relationship and impact between them. To achieve this, the General Directorate of Education in Nineveh Governorate was chosen as a field for the current study through a random sample of its employees, represented by (122) individuals. The study relied on a questionnaire form as the main tool in data collection, and the statistical program (SPSS) statistical to determine (arithmetic mean, standard deviation, response rate, coefficient of variation, correlation coefficient, and linear regression) among the retrieved data. A set of conclusions were presented, the most important of which is an evident contribution of human resources capabilities in achieving sustainable development was found based on the results of the relationship and the impact between them. A number of recommendations were presented, including a requisite to enhance the capabilities of human resources and direct them towards achieving the dimensions of sustainable development by reflecting the level of positive relationship and impact between the two variables, and thus the actual impact on the individual, the organization and society as a whole.

**Key words:** human resource capabilities, sustainable development.

## المقدمة

حظى موضوع التنمية المستدامة باهتمام كبير من قبل الكتاب والباحثين والمختصين في العلوم الادارية والاقتصادية لما يحققه من اسهامات فعليه ومؤثرة يتمثل جوهرها في تحقيق عامل الاستثمار الامثل لما متاح للأجيال الحالية وعدم التأثير على الاجيال القادمة، الامر الذي تطلب من القيادات الادارية استحضار كل ما يدعم ذلك وبالذات ما يتعلق بقدرات الموارد البشرية، اذ تشكل قدرات الموارد البشرية مدخلاً فاعلاً يمكن توجيهها نحو تحقيق التنمية المستدامة بحث نجعل من هذه القدرات عامل قوة يعزز كل ما يدور حول الجوانب (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية، التكنولوجية)، عليه تبرز اهمية البحث الحالي في تأشير مستوى اسهام قدرات الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة عبر تشخيص العلاقة والاثر بينهما، وبغية تحقيق ذلك عمدت الباحثتان الى تقسم بحثهما الى أربعة محاور عرض الاول للإطار المنهجي، وجاء الثاني بالإطار النظري، وتعلق الثالث بالإطار التطبيقي، وتضمن الرابع الاستنتاجات والمقترحات، وكالاتي:

## المحور الاول: الإطار المنهجي

تتضمن منهجية البحث الحالي (المشكلة، الاهمية، الاهداف، المخطط الفرضي، الفرضيات، المجتمع، العينة، المنهج، الحدود، اساليب جمع البيانات، المعالجة الاحصائية)، وكالاتي:

أولاً: مشكلة البحث

تعاني المؤسسات التربوية والتعليمية وبالذات في الآونة الاخيرة على مستوى البيئة العراقية بشكل عام وفي محافظة نينوى بشكل خاص من تنامي الاضطرابات التي تعترضها سلباً والتي افرزت قدراً من الهدر كنتيجة حتمية للحالة الديناميكية لبيئة الاعمال المفعمة بالتغيير والتطوير، مما استلزم الامر من القائمين عليها ضرورة احتواء هذه الظاهرة عبر التركيز على ما يقصد بالتنمية المستدامة وبشتى اتجاهاتها (الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية، التكنولوجية)، وبما يسهم في استحضار التوازن النسبي بين ما متاح للأجيال الحالية وبين ما يمكن تهيئته للأجيال المستقبلية في اطار يتسم بالعدالة والمساواة، ومن هنا بدأت الانظار تتجه نحو الموارد البشرية وقدراتها المتنوعة وتوجيهها نحو تحقيق التنمية المستدامة، بحيث نعزز من مستوى المفاعلة بين قدرات الموارد البشرية (المعرفة، المهارات، الاتجاهات، الممارسة) على نحو يسهم في تحقيق التنمية المستدامة، عليه تحددت مشكلة البحث الحالي في التساؤل الرئيس الاتي: (ما مستوى اسهام قدرات الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة)، ويتفرع من هذا التساؤلات الاتية:

1. ما مستوى توافر قدرات الموارد البشرية بدلالة ابعادها في المنظمة المبحوثة ؟
2. ما مستوى توافر التنمية المستدامة بدلالة ابعادها في المنظمة المبحوثة ؟
3. ما علاقة الارتباط بين قدرات الموارد البشرية والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة ؟
4. هل تؤثر قدرات الموارد البشرية تأثيراً معنوياً في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة ؟

## ثانياً: أهمية البحث

انبثقت اهمية البحث الحالي عن طريق متغيراته المستقلة والمعتمدة (قدرات الموارد البشرية، التنمية المستدامة)، حيث حظيت هذه المواضيع باهتمام كبير من المختصين في العلوم الادارية والاقتصادية حيث تمثل قدرات الموارد البشرية جوهر العمل المنظمي، كما تعد التنمية المستدامة المحرك الفعلي للمجتمعات، عليه فأن دراسة هذا الموضوع عبر تأشير مستوى العلاقة والاثر

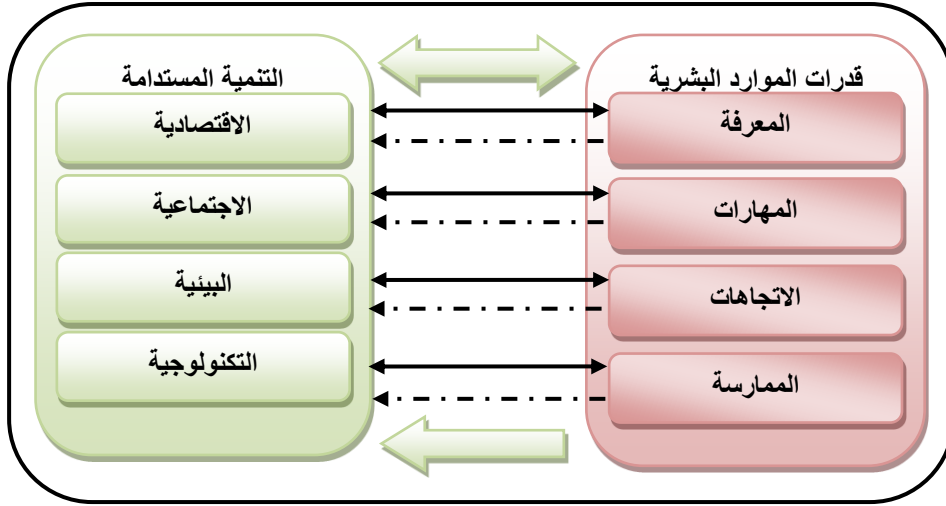
بينهما يشكل عامل قوة وبالذات ما يتعلق بكيفية توجيه هذه القدرات نحو تحقيق التنمية المستدامة، وبما يسهم في تحقيق النتائج الايجابية للفرد والمنظمة والمجتمع برمته.

#### ثانياً: أهداف البحث

1. تقديم اطار نظري لمتغيرات البحث الحالي عن طريق عرض اهم طروحات المختصين في العلوم الادارية، وبما يسهم في وضع المفاهيم الخاصة بالبحث الحالي، وعلى قدر الامكان.
2. تشخيص واقع قدرات الموارد البشرية والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.
3. تأشير مستوى العلاقة والاثر بين قدرات الموارد البشرية والتنمية المستدامة، وبما يسهم في تحديد درجة الاسهام الفعلي للمتغير المستقل في المتغير المعتمد.
4. عرض العديد من المقترحات التي من شأنها مساعدة القائمين على المنظمة المبحوثة حول كيفية توجيه قدرات الموارد البشرية في تحقيق التنمية المستدامة، وبما يسهم في الوصول الى افضل مفاعلة بين متغيرات البحث الحالي.

#### رابعاً: مخطط البحث الفرضي

الشكل (1): مخطط البحث الفرضي



الشكل من اعداد الباحثان.

#### خامساً: فرضيات البحث

تماشياً مع مخطط البحث الفرضي عمدت الباحثان الى بعض الفرضيات التي من شأنها توجه البحث الحالي، وكالاتي:

1. الفرضية الرئيسة الاولى: لا تتوافر قدرات الموارد البشرية في المنظمة المبحوثة.
2. الفرضية الرئيسة الثانية: لا تتوافر ابعاد التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.
3. الفرضية الرئيسة الثالثة: توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات الموارد البشرية والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة، وتتفرع منها الفرضيات الفرعية الاتية:

- ❖ توجد علاقة ارتباط بين المعرفة والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.
- ❖ توجد علاقة ارتباط بين المهارات والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

❖ توجد علاقة ارتباط بين الاتجاهات والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

❖ توجد علاقة ارتباط بين الممارسة والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

4. الفرضية الرئيسية الرابعة: تؤثر قدرات الموارد البشرية تأثيراً معنوياً في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة، وتتفرع منها الفرضيات الآتية:

❖ تؤثر المعرفة تأثيراً معنوياً في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

❖ تؤثر المهارات تأثيراً معنوياً في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

❖ تؤثر الاتجاهات تأثيراً معنوياً في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

❖ تؤثر الممارسة تأثيراً معنوياً في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة.

#### سادساً: مجتمع البحث وعينته

اقتصرت مجتمع البحث الحالي بالقيادات الادارية والعاملين في المديرية العامة لتربية نينوى، ومرد اختيارها كونها تشكل احد اهم المنظمات الداعمة لقدرات الموارد البشرية، فضلاً عن اسهاماتها الفعلية في تحقيق التنمية المستدامة، وبعبارة قصدية تمثلت بالعاملين فيها، وتم توزيع (140) استمارة اعتمدت (122) استمارة منها للتحليل الاحصائي بنسبة بلغت (87%)، وبما يمكن الباحثان من تحقيق اهداف البحث الحالي.

#### سابعاً: منهج البحث

اعتمدت الباحثان في تغطية مضامين البحث الحالي على المنهج الوصفي الاستطلاعي الذي يعتمد في خطواته على ضرورة على تجميع البيانات عن الظاهرة قيد الدراسة ومن ثم تنظيمها وتحليلها على نحو ينسجم مع توجهات واهداف البحث الحالي.

#### ثامناً: حدود البحث

1. الحدود الزمنية : تمثلت بالمدة الزمنية لإنجاز البحث وهي من 2020/10/1 وحتى 2020/2/18.

2. الحدود المكانية: تم إجراء البحث في المديرية العامة للتربية في محافظة نينوى.

3. الحدود البشرية: انبثقت بعينة من العاملين في المنظمة المبحوثة.

4. الحدود العلمية: تم التركيز على متغيرات قدرات الموارد البشرية والتنمية المستدامة.

#### تاسعاً: اساليب جمع البيانات

اعتمدت الباحثان في تغطية مضامين البحث الحالي، بالاتي:

1. الاطار النظري للبحث الحالي: تم عن طريق طروحات المختصين في العلوم الادارية والمراجع العلمية (العربية والأجنبية)، وبما يمكنهما من وضع المفاهيم الخاصة بالبحث الحالي.

2. الاطار الميداني للبحث الحالي: تم الاعتماد على استمارة الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة لجمع البيانات، وباستخدام مقياس ثلاثي (اتفق، اتفق نوعاً ما، لا اتفق)، حيث تم تحديد القيم للإجابة بـ (3، 2، 1) على التوالي، وكما في الملحق (1)، كما تم عرض استمارة الاستبانة على العديد من المحكمين من ذوي الاختصاص في العلوم الادارية والاقتصادية وتم تعديلها بموجب ملاحظاتهم وتوجهاتهم لتكون في وضعها الحالي، وكما في الملحق (2)، لتوضيح ذلك يمكن عرض الجدول (1)، وكالاتي:

#### الجدول (1)

أداة البحث (استمارة الاستبانة)

ت	المتغيرات	الابعاد	تسلسل الفقرات	المصادر
1.	البيانات الشخصية			
2.	قدرات الموارد البشرية )X1-X16(	المعرفة	)X1-X4(	(الدليمي، وحاشوش، 2020)
		المهارات	)X5-X8(	
		الاتجاهات	)X9-X12(	
		الممارسة	)X13-X16(	
3.	التنمية المستدامة )X20-X32(	الاقتصادية	)X17-X20(	) Wiebe, 2012( )Guo, et al., 2020(
		الاجتماعية	)X21-X24(	
		البيئية	)X25-X28(	
		التكنولوجية	)X29-X32(	

الجدول: من إعداد الباحثان بالاعتماد على المصادر اعلاه.

#### عاشراً: اساليب التحليل الاحصائي

اعتمدت الباحثتان على العديد من الاساليب الاحصائية، وباستخدام الحزمة البرمجية (SPSS)، بهدف تأشير واقع متغيرات البحث الحالي، فضلاً عن تحديد العلاقة والاثار بينهما، وكالاتي:

1. الوسط الحسابي، الانحراف المعياري، نسبة الاستجابة، معامل الاختلاف، لتشخيص واقع متغيرات البحث الحالي في المنظمة المبحوثة.
2. معامل الارتباط لقياس مستوى العلاقة بين قدرات الموارد البشرية (المتغير المستقل) والتنمية المستدامة (المتغير المعتمد) في المنظمة المبحوثة.
3. الانحدار الخطي لقياس الاثر المعنوي لقدرات الموارد البشرية (المتغير المستقل) في التنمية المستدامة (المتغير المعتمد) في المنظمة المبحوثة.

#### المحور الثاني: الاطار النظري

يعرض المحور الثاني الاطار النظري لمتغيرات البحث الحالي (قدرات الموارد البشرية، التنمية المستدامة)، عن طريق استحضار توجهات بعض المختصين في العلوم الادارية، وعلى قدر الامكان، وكالاتي:

#### أولاً: قدرات الموارد البشرية: اطار نظري

##### 1. مفهوم قدرات الموارد البشرية

تدرك منظمات الاعمال مدى اهمية القدرات المنظمة وبالذات ما يتعلق بقدرات الموارد البشرية والتي تعد مصدر من مصادر تحسين الاداء التنظيمي، الامر الذي استلزم تطوير ثقافة العمل بخصوص اعتبار الموارد البشرية اصول قيمة وجوهية وليس مجرد عاملين انتاج فحسب، عليه تستند الاستدامة البشرية الى تكامل استراتيجيات المنظمة مع استراتيجيات الموارد البشرية

وتوجيهها نحو تعزيز مستوى قدراتها، الامر الذي يحتم ضرورة العمل على تطوير القدرات المنظمة ومفاعلتها في رؤية واستراتيجية المنظمة (Gollan, 2020, 13-4)، كما تؤكد النظرية القائمة على الموارد الى القدرات من حيث المعرفة والمهارات والاتجاهات والممارسة على انها مصدر الميزة التنافسية المستدامة بسبب سماتها القيمة والنادرة والصعبة التقليد (Chang & Huang, 2010, 634)، ولتفعيل قدرات الموارد البشرية اقترحت الدراسات النظرية والتطبيقية ضرورة تهيئة مجموعة من الممارسات لإدارة الموارد البشرية اهمها (تخطيط الموارد البشرية، التوظيف، المكافآت، التطوير، التقييم)، فضلاً عن اهمية اعتماد (الامن الوظيفي، اسلوب ففق العمل المدرة ذاتياً، الامور المالية، التدريب المكثف، المشاركة)، لذا فان هذه القدرات باتت مصدر لتحقيق الفعالية التنظيمية وتحقيق الرضا الوظيفي، وبما ينعكس على اداء المنظمة ورجحيتها (Chuang, et al., 2015, 1-2).

بما تقدم يمكن استحضار العديد من التعاريف لدى بعض الكتاب والباحثين، فضلاً عن المختصين في العلوم الادارية ولاقتصادية ذات العلاقة بموضوع قدرات الموارد البشرية، وبما يمكن الباحثان من وضع التعريف الاجرائي للبحث الحالي واثراء هذا الموضوع على قدر الامكان، اذ يعرف (Zahari & Thurasamy, 2012, 164) قدرات الموارد البشرية على انها توليفة من الممارسات المتفاعلة والتي لها اثر كبير في تطوير العمل المنظمي وزيادة الوعي في المستويات التنظيمية كافة، اما (Osabutey, et al., 2015, 40) عرفها على انها مجموعة من الممارسات والسلوكيات الفاعلة والمؤثرة تجاه اهداف المنظمة والمتمثلة في تحقيق القيمة المضافة وتعزيز القدرة التنافسية لها في بيئة الاعمال، وتطرق اليها (محمد، 2018، 169) على انها مزيج متراكم من المهارات والمعارف والسلوكيات والمواقف التي تستعملها المنظمة بهدف تحقيق مهامها بشكل كفوء وفعال. وبهذا يمكن تعريف قدرات الموارد البشرية بأنها مزيج من الممارسات المتعلقة في (المعرفة، المهارات، الاتجاهات، الممارسة) التي تتمكن ادارة المنظمة من تعزيزها وتوجيهها نحو اضافة القيمة، وبما يسهم في تحقيق التنمية المستدامة.

## 2. أهمية قدرات الموارد البشرية

عمدت الباحثان للوقوف على اهمية قدرات الموارد البشرية استحضار طروحات المختصين في هذا المجال حيث اشار الى جوهر هذا الموضوع من خلال ان قدرات الموارد البشرية باتت احد اكثر الموضوعات المهمة في مجال الموارد البشرية، وبما ينعكس على مستوى تعزيز فاعلية ادارة الموارد البشرية في منظمات الاعمال وبالذات في عملية تطبيق وظائفها المختلفة وارتباطها بعدة مجالات مختلفة، فضلاً عن مدى امكانية تحقيق النجاح في ادارتها، كما تختلف القدرات حسب المواقف التي يواجهها الموارد البشرية، لذا فإن فاعلية الموارد البشرية تتضح من خلال قدرتهم على تكامل ومفاعلة قدرتهم حول عدد محدد من الاعمال (الطائي، وعليوي، 2019، 7)، عليه ازيد الاهتمام بقدرات الموارد البشرية من قبل منظمات الاعمال ومرد ذلك الاهتمام بوصفها محرك فاعل لتحقيق الافضلية على المنافسين ومصدر لتعزيز الجهود الداعمة نحو تعزيز للابتكار المنظمي من خلال ما تمتلكه الموارد البشرية من قدرات فاعلة تتجلى في المعرفة وتوضح في المهارات وتنبثق من مستوى التعلم والخبرات المتراكمة لديهم (Mishra, et al., 2018, 291)، وبهدف الوقوف على اهمية قدرات الموارد البشرية بشكل دقيق ومحدد يمكن استعراض الاتي: (Richard, 2016, 3)

- أ. المساهمة في عملية تطوير الطرق التي يتم من خلالها ادارة الموارد البشرية في المنظمات.
- ب. ادت قدرات الموارد البشرية الى تفعيل المنافسة بين الموارد، وبما ينعكس ايجاباً على المنظمة.
- ت. تعزيز قدرة المنظمة التنافسية وبالذات ما يتعلق في استدامتها.
- ث. عدت قدرات الموارد البشرية مصدر لتحقيق النجاح المنظمي.

## 3. قدرات الموارد البشرية

بهدف قياس واقع قدرات الموارد البشرية ومدى علاقتها واثرها في التنمية المستدامة تم مراجعة مجموعة من طروحات الكتاب والباحثين لاختيار الافضل منها مع مراعاة انسجامها مع طبيعة البيئة العراقية، حيث تم التركيز على الآتي: (الاسدي، وطلب، 2017، 371)، (الدليمي، وحاشوش، 2020، 302-304)

أ. المعرفة: تعد المعرفة مزيج من الخبرات والمعلومات والتي تتضمن عوامل بشرية وغير بشرية، كما تعد بمثابة الحقائق الناتجة من استعمال البيانات والمعلومات والخبرات وان مختلف المنظمات لن تكون قوية وذات سيادة الا بامتلاكها المعرفة، ويمكن ان يتم ترتيب المعرفة على شكل هرم خماسي يتكون من (البيانات، المعلومات، المعرفة، الذكاء، الحكمة).

ويضيف في هذا المجال (KUMAR, 2016, 4) ان العمل الاساسي لوظيفة ادارة الموارد البشرية يتمثل في امكانية تصميم الاستراتيجية الوظيفية واختيار وتوظيف الافضل من الموارد البشرية وتدريبهم وتطويرهم ومن ثم العمل على مكافأتهم وبالتالي تعزيز الجهود الداعمة لثقافة التعلم، فضلاً عن تحسين المستوى المعرفي للموارد البشرية عن طريق ادارة المعلومات التي يمتلكها الموارد البشرية في العمل المنظمي.

ب. المهارات: تتعلق المهارات بمستوى براعة العاملين في اداء المهام المحددة، ويمكن ان نحدد المهارات بالعنصر الذاتي او وضع الاهداف والتأكيد على عملية ادارة الوقت والصراع بالإضافة الى الابتكار والابداع، وقد تم تحديد مجموعة من المهارات التي تمارس في مختلف المستويات التنظيمية، وهي:

❖ المهارات الإدراكية: تتعلق بقدرة المدراء على رؤية التنظيمية الذي يقوده واثر التغيرات وفهم الترابط الذي يطرأ على اجزائه كما تعتمد على المكونات الذهنية والخبرات المدرجة في تحليل المشكلات الصعبة والمعقدة.

❖ المهارات الفنية: تشير الى المعرفة المتخصصة في أي جانب من جوانب العلم والكفاءة لتحقيق الاهداف بفاعلية.

❖ المهارات الانسانية: قدرة المدراء للتفاعل بشكل صحيح مع العاملين وحثهم على تطبيق المسؤوليات بكفاءة وفاعلية والتعرف على حاجاتهم وتحفيزهم على التفاعل الايجابي.

ويضيف (Ekankumo, et al., 2011, 433) ان الموارد البشرية الداعمة للعمل المنظمي يتوجب ان توافر فيها المهارات البشرية من حيث قدرتها على تلبية متطلبات العمل الجماعي والتعاوني، فضلاً عن المهارات الفنية المتعلقة بإنتاج السلع وتقديم الخدمات، وصولاً الى المهارات الوظيفية المتعلقة بربط كل جزء من المنظمة بأجزاء المنظمة الاخرى.

ت. الاتجاهات: تعكس الاتجاهات درجة استقرار وتماسك المشاعر والمعتقدات والسلوكيات نسبياً، كما تؤكد على ما يشعر به الفرد تجاه حدث او حالة معينة، وتعرف الاتجاهات على انها حالة الشخص العضلية والعصبية التي تحتوي على الاستعداد للاستجابة بحالة منطقية وبموجب الخبرة الشخصية، وللإتجاهات نوعين وهي الايجابية والسلبية حيث تكون مسؤولية الادارة في ادراك الاتجاهات الايجابية للعاملين بهدف انهاء الاتجاهات السلبية لهم.

ث. الممارسة: تنبثق من الكيفية التي تتم فيها ممارسة وتطبيق مجموعة من المواقف المختلفة والسرعة في اجراء التعديلات وتعرف على انها الاجراءات والممارسات التي تطبقها المنظمة لتسهيل وتطوير وتدريب العاملين بهدف تحقيق الميزة التنافسية واستدامة المنظمة، ويمكن ان تصنف الى ثلاثة ممارسات، وهي:

❖ الممارسات التخصصية: ممارسات تقوم بها الادارة في المنظمة سواء كانت عامة او خاصة.

❖ الممارسات الادارية: تحتاج اليها لإدارة لغرض اكمال الاعمال والوظائف التخصصية.

❖ الممارسات الاستشارية: تقديم المشورة الى العاملين كافة وبموجب الادارات في المنظمة.

مما تقدم ومن خلال ما تم عرضه من طروحات بعض المختصين في العلوم الادارية عمدت الباحثتان الى تأشير بعض الحالات، وكالاتي:

1. طبيعة المنافسة بين المنظمات في بيئة الاعمال واختلاف النظرة تجاه الموارد البشرية اسهمت في وجود حالة من المنافسة بين العاملين انفسهم بهدف التطوير الذاتي، وبالتالي تحقيق القيمة المضافة، الامر الذي اسهم في استدامة الاعمال وتعزيز القدرة التنافسية للمنظمة.
2. يتوجب على المنظمات الاعتماد على المعرفة من حيث القدرة على تحويل البيانات الى معلومات ومن ثم ادارتها بكفاءة وفعالية، فضلاً عن التركيز على المهارات كونها مؤشر فاعل على قدرة العاملين على تحقيق الاهداف، وصولاً الى ادارة الاتجاهات وبشتى أنواعها نحو تحقيق ما تطمح اليه المنظمة، مع اهمية ان تتم هذه العملية تحت ما يسمى بالممارسة والقدرة على اجراء التعديلات والمرونة التي تمتلكها المنظمة في ادارة الموارد البشرية.

### ثانياً: التنمية المستدامة: اطار نظري

#### 1. مفهوم التنمية المستدامة

تعد التنمية المستدامة او ما تسمى بالتنمية القابلة للديمومة منهجاً تخطيطياً ومفهوماً فلسفياً واسلوباً مهماً يتكون من مجموعة من المبادئ التي تسهم بها في توجيه التنمية البشرية والاقتصادية والاجتماعية والتكنولوجية والبيئية لذلك فان لها كثير من الدلالات والتطبيقات في جميع جوانب الحياة ويتصل بالعديد من الفروع المعرفية كالاقتصاد والادارة والعلوم وغيرها، وبما يسهم في توفير الرفاهية للجيل الحالي والاجيال القادمة دون ان يأخذ جيل حقوق جيل اخر مع اهمية الحفاظ على البيئة وصيانتها وحفظ نظم دعم الحياة التي توفرها للجيل الحالي والاجيال القادمة، كما تشمل التنمية المستدامة التحول السريع في القاعدة التكنولوجية للحضارة الصناعية حيث يجب ان تكون هناك تكنولوجيا تقدر على انقاذ الموارد الطبيعية حتى يتسنى الحد من التلوث والمساعدة في تحقيق استقرار المناخ واستيعاب النمو السكاني والنشاط الاقتصادي (حسن، ومهدي، 2020، 365)، كما اكدت الدراسات والابحاث ذات العلاقة بالتنمية المستدامة وحماية البيئة وجود زيادة في حجم التحديات والمعوقات المجتمعية اهمها عدم المساواة وضعف العدالة بين الاجيال الحالية المستقبلية، فضلاً عن تغير المناخ والتطور التكنولوجي، ومن هنا دعت الاسباب الى ضرورة العمل على مراجعة وتحديث مستوى المسؤولية الاجتماعية للمنظمات تجاه البيئة وتحديد مدى اسهامها في تحقيق الاستدامة (Kandil, 2020, 360).

وبهذا تعرف التنمية المستدامة على انها العملية تلبية احتياجات الحاضر دون التأثير على قدرة الاجيال القادمة ويكون ذلك عن طريق الاستعمال المثالي لجميع المصادر البيئية مع التركيز على حياة افضل ذات قيمة عالية لكل فرد من افراد المجتمع، ولهذا تتركز التنمية المستدامة نحو تلبية حاجات الجميع وتوسيع الفرصة امام المجتمع لإرضاء طموحهم ونشر القيم التي تشجع على تحقيق الاستثمار الافضل وبهذا فإنها عملية ديناميكية مستمرة بأبعادها الثلاثة الاقتصادية والاجتماعية والبشرية (الطائي، 2019، 475-476)، كما يمكن ان تعرف التنمية المستدامة على انها تكامل العديد من السياسات الاقتصادية والاجتماعية والبيئية بهدف الحفاظ على البيئة ومقدراتها باطار طويل المدى (Emas, 2015, 1)، كما اكد العديد من الكتاب والباحثين على ان التنمية المستدامة هي عملية تطويرية تسعى الى زيادة القدرة البشرية في التعامل مع المشكلات والمعوقات ومعالجتها والتكيف معها واطار اجتماعي مع ضرورة الانتباه الى تحسين النمو الاقتصادي السعي المستمر نحو حماية البيئة (Mensah, 2019, 4).

مما تقدم ومن خلال ما تم استعراضه لطروحات بعض الكتاب والباحثين عن مفهوم التنمية المستدامة عمدت الباحثتان الى تقديم تعريفاً شاملاً للتنمية المستدامة بأنها: (عملية تطويرية هادفة الى تحقيق التوازن الفعلي بين العديد من الجوانب اهمها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية المتاحة، وبما يسهم في توفير حياة افضل للأجيال الحالية ومن دون التأثير على قدرات الاجيال المستقبلية)

## 2. أهمية التنمية المستدامة

تسعى التنمية المستدامة وعلى نحو مستمر مت احداث تغيرات في طبيعة الاستخدامات لما متاح في البيئة، اذ تعمل جاهدة بشأن التحول من مجتمعات استهلاكية الى مجتمعات تنموية تتمكن من ادارة قدراتها بكفاءة وفاعلية والعمل ضمن اطار الكفاية، وبما يحقق حالة من التوازن بين ما يمكن استحضاره للأجيال الحالية وادخاره للأجيال المستقبلية، من هنا يمكن تحديد أهمية التنمية المستدامة في الآتي: (Gellermann, et al., 2009, 3-4)

- أ. تبرز أهمية التنمية المستدامة عن طريق زيادة النمو الاقتصادي ضمن اطار تحسين مستوى ريادة الاعمال والمشاريع، وتعزيز مستوى التنوع في طبيعة الاعمال الاقتصادية.
- ب. توجيه الافراد والمجتمع بشأن الاعتماد على الذات وتطوير الامكانيات والقدرات المتوجه نحو التنمية المستدامة.
- ت. تحقيق الكفاءة في الاستخدام الامثل للطاقات والقدرات وكل ما متاح من الموارد وهذا يتطلب ادارة ناجحة تعمل بموجب مدة زمنية طويلة المدى.
- ث. ادارة التنوع البيئي والحفاظة على الموارد الطبيعية والمساحات الخضراء ضمن اطار تقليل مستويات الهدر والتلوث وعلى نحو مستمر.
- ج. تطبيق العدالة الاجتماعية عن طريق الوصول المساواة في الحصول على الخدمات العامة ، وبما يسهم في تحقيق الرفاهية للأجيال الحالية دون التأثير على مستحقات الاجيال المستقبلية.

## 3. ابعاد التنمية المستدامة

بهدف قياس واقع التنمية المستدامة لا بد من توافر العديد من الابعاد والمؤشرات التي تمكن الكتاب والباحثين من عملية القياس، وهذا استلزم استعراض العديد من المصادر ذات العلاقة حيث تشكل كل دراسة منها توجهاً معيناً، لذا عمدت الباحثتان الى استحضار الابعاد الأكثر اتفاقاً مع ضرورة الانتباه الى طبيعة البيئة العراقية وتحديد المنظمة المبحوثة، عليه تركزت ابعاد التنمية المستدامة في الآتي: (Wiebe, 2012, 19-21)

- أ. **التنمية الاقتصادية المستدامة:** تتركز التنمية المستدامة في المجال الاقتصادي نحو تحقيق اقتصاديات مبتكرة وابداعية وتنافسية وتعمل على تهيئة مستويات اقتصادية عالية الجودة مع الاستمرار في اجراء التحسينات للظروف المادية في الحياة.
- ب. **التنمية الاجتماعية المستدامة:** يعاني الباحثون من الصعوبة في عملية قياس التنمية الاجتماعية المستدامة وذلك لأنها لا تتعلق بجوانب مادية حيث انها تركز على كيفية تحقيق عامل العدالة والمساواة واتاحة الفرصة لكل فرد من افراد المجتمع في الحصول على الرعاية والاهتمام والخدمات الصحية والتعليمية وضمن مدى زمني مستمر.
- ت. **التنمية البيئية المستدامة:** تعمل التنمية البيئية المستدامة على توجيه افراد المجتمع حول كيفية التعامل مع البيئة وبالذات مواردها وقدراتها المتاحة التي تتصف بقيمة عالية ونادرة وصعبة التقليد، لذا تركز هذه التنمية على تحقيق الاستثمار الافضل لما متاح في البيئة.
- ث. **التنمية التكنولوجية المستدامة:** تتمثل التنمية التكنولوجية المستدامة بالقدرة على تقديم تقانات متطورة تسهم في تحسين فرص الابتكار والابداع وتشخيص المعرفة ومشاركتها لتعزيز مستويات الاداء والانتاجية، وبما يعكس ايجاباً على قدرات المجتمع في تعزيز الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية (Guo, et al., 2020, 2).

## المحور الثالث: الإطار التطبيقي

يهدف المحور الثالث الوقوف على مضامين الاطار التطبيقي عن طريق تقديم وصف وتشخيص للأفراد المبحوثين، فضلاً عن تشخيص واقع تطبيق المتغيرات في المنظمة المبحوثة، وصولاً الى تحديد مستوى العلاقة والاثر بينهما، وكالاتي:

أولاً: وصف وتشخيص الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين

1. توزيع الافراد المبحوثين من حيث الجنس: اشرت نتائج الجدول (2) بخصوص توزيع الافراد المبحوثين من حيث الجنس ان نسبة (57%) من الافراد المبحوثين من الذكور قياساً بالطرف الاخر المتمثل بالنساء حيث بلغت نسبتهم (43%)، وهذا يؤشر وجود حالة من التوزيع الطبيعي للطرفين وان المنظمة المبحوثة تعتمد على كلا الطرفين في اتمام المهام الوظيفية.
2. توزيع الافراد المبحوثين من حيث العمر: افرت نتائج الجدول (2) بخصوص توزيع الافراد المبحوثين من حيث العمر ان النسبة الاكبر من الافراد المبحوثين تتراوح فئاتهم العمرية ما بين (30-40) سنة وبلغت نسبتها (39%)، تليها للفئات العمرية (41-50) سنة وبلغت نسبتهم (32%)، وجاءت الفئات العمرية (اقل من 30 سنة)، (51-60)، (61 سنة فأكثر) بنسبة بلغت (8%)، (21%)، (0%) على التوالي، وهذا يؤشر ان غالبية الافراد المبحوثين من الفئات العمرية بين (30-50) سنة.
3. توزيع الافراد المبحوثين من حيث التحصيل الدراسي: عكست نتائج الجدول (2) بخصوص توزيع الافراد المبحوثين من حيث التحصيل الدراسي ان الافراد المبحوثين من حاملي شهادة البكالوريوس بلغت نسبتهم (45%)، تليها الافراد المبحوثين من حاملي شهادة الدبلوم الفني ونسبتهم (19%)، وفي المرتبة الثالثة حاملي شهادة الماجستير بنسبة (17%)، اما الاخرى الاعدادية فما دون، الدكتوراه، دبلوم عالي حققت نسبة (9%)، (5%)، (5%) على التوالي، وهذا يؤشر ان غالبية الافراد المبحوثين يتمتعون بشهادات جامعية اولية وعليا، وبما يسهم في قدرتهم على الاسهام في تحديد واقع هذه المتغيرات في المنظمة المبحوثة.
4. توزيع الافراد المبحوثين من حيث سنوات الخدمة: اشرت نتائج الجدول (2) بخصوص توزيع الافراد المبحوثين من حيث سنوات الخدمة في الوظيفة ان الافراد المبحوثين من تتراوح سنوات الخدمة الوظيفية (اقل من عشرة سنوات) نسبتهم (31%) وهي النسبة الاكبر، تليها سنوات الخدمة من (11-15) بنسبة (27%)، وفي المرتبة الثالثة (16-20) بنسبة (19%)، وحققت (25 سنة فأكثر) نسبة (12%)، وسنوات الخدمة (21-24) حققت نسبة (11%) وهي النسبة الاقل من بين النسب الاخرى، وهذا يؤشر ان الافراد المبحوثين لديهم سنوات خدمة فعلية عالية في العمل المنظمي.

## الجدول (2)

### الخصائص الشخصية للأفراد المبحوثين

الجنس					
أنثى			ذكر		
%			%		
43			57		
العمر					
سنة 30 اقل من	40 إلى 30 من	50 إلى 41 من	60 إلى 51 من	سنة 61 فأكثر	-----

-----	0%	21%	32%	39%	8%
التحصيل الدراسي					
إعدادية فما دون	دبلوم في	بكالوريوس	دبلوم عالي	ماجستير	دكتوراه
9%	19%	45%	5%	17%	5%
سنوات الخدمة في الوظيفة					
-----	سنة فأكثر 25	24 إلى 21 من	20 إلى 16 من	15 إلى 11 من	أقل من عشرة سنوات
-----	12%	11%	19%	27%	31%

الجدول من اعداد الباحثان.

### ثانياً: وصف وتشخيص واقع قدرات الموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة

يمكن وصف وتشخيص واقع قدرات الموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة والمعبر عنها بالفقرات (X1-X32)، وكالاتي:

#### 1. وصف وتشخيص اجابات الافراد المبحوثين بخصوص قدرات الموارد البشرية

افزت اجابات الافراد المبحوثين في الجدول (3) بخصوص واقع قدرات الموارد البشرية من حيث الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة الى مساحة المقياس ومعامل الاختلاف والمعبر عنها بالفقرات (X1-X16)، ان المؤشر الكلي للمتغير المستقل قد حقق وسط حسابي قدره (2.4078)، وانحراف معياري (0.5456)، ونسبة الاستجابة بلغت (48.16%)، ومعامل اختلاف بلغت قيمته (22.74%)، واما على المستوى الجزئي حققت قدرة المعرفة والمعبر عنها بالفقرات (X1-X4) اعلى وسط حسابي والذي بلغت قيمته (2.5738) وانحراف معياري قدره (0.51294) ونسبة الاستجابة بلغت (51.48%) ومعامل الاختلاف قدره (19.93%)، في حين حققت قدرة الاتجاهات والمعبر عنها بالفقرات (X9-X12) ادنى وسط حسابي قدره (2.2787) وانحراف معياري (0.51846) ونسبة الاستجابة (45.57%) ومعامل الاختلاف (22.75%)، بينما حققت (قدرة المهارة، قدرة الممارسة) حالة من الوسطية بين القدرات الاعلى والادنى، وبهذا يمكن ان نستنتج الاتي:

حيث ان هنالك توجه فعلي نحو المعرفة وبالذات ما يتعلق بخزنها واسترجاعها عند الحاجة لها ومشاركتها بهدف تطبيقها، مع وجود تفاعل وتعاون بين العاملين في المنظمة المبحوثة والتركيز نحو تحقيق المهام بكفاءة وبما يؤدي الى التوجه نحو تقديم الخدمات الاستشارية، فضلاً عن وجود حالة من السلبية تحددت في ضعف الأفكار الابتكارية والسلوكيات الاستباقية مع عدم وجود حالة من المفاعلة بين المعتقدات الشخصية مع متطلبات العمل، وبما ادى الى ضعف الامكانيات في مواكبة التغيرات البيئية.

#### 2. وصف وتشخيص اجابات الافراد المبحوثين بخصوص ابعاد التنمية المستدامة

اشرت نتائج الجدول (3) بخصوص واقع ابعاد التنمية المستدامة من حيث الاوساط الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الاستجابة الى مساحة المقياس ومعامل الاختلاف والمعبر عنها بالفقرات (X17-X32)، اذ تؤثر نتائج الجدول (2) ان المؤشر الكلي للمتغير المعتمد قد حقق وسط حسابي قدره (2.0595)، وبانحراف معياري بلغت قيمته (0.6649)، ونسبة الاستجابة بلغت (41.19%)، ومعامل الاختلاف قدره (32.30%)، واما على المستوى الجزئي اشرت النتائج ان بعد التنمية التكنولوجية

المستدامة والمعبر عنه بالفقرات (X29-X32) قد حقق اعلى وسط حسابي بلغت قيمته (2.1230) والانحراف المعياري ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف بلغت (0.66280)، (42.46%)، (31.22%) على التوالي، في حين حقق بعد التنمية الاقتصادية المستدامة والمعبر عنه بالفقرات (X17-X20) ادنى وسط حسابي بلغت قيمته (1.9836) والانحراف المعياري ونسبة الاستجابة ومعامل الاختلاف بلغت (0.65535)، (39.67%)، (33.04%) على التوالي، بينما حققت الابعاد الاخرى (التنمية الاجتماعية المستدامة، التنمية البيئية المستدامة) حالة من الوسطية بين الابعاد الاعلى والادنى، بناءً على ما تقدم يمكن ان نستنتج بعض الجوانب الآتية:

حيث ان المنظمة المبحوثة تعمل على تشجيع العاملين نحو التعلم بهدف تحسين المعرفة مع اجراء التقييم المستمر للمهام والواجبات بهدف تخفيض مستويات الهدر والتركيز على تدريب العاملين على التكنولوجيا الحديثة وتوجيهها نحو تحسين الاداء المنظمي، فضلاً عن وجود حالة من السلبية وبالذات فيما يتعلق في ضعف توجه المنظمة المبحوثة نحو استثمار راس المال المتاح بكفاءة وفاعلية مع الانخفاض في تطبيق العدالة الاقتصادية بين اطراف العمل، وعدم العمل على معالجة حالات البطالة وتوفير التأمين الاجتماعي وإدارة الطاقة والمساحات الخضراء، وبناءً على ما تقدم يمكن قبول الفرضية الرئيسة الاولى والثانية بالرغم من جود عامل التباين في مستوى توافر القدرات والابعاد في المنظمة المبحوثة.

### الجدول (3)

واقع قدرات الموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة

ت	القدرات والابعاد	العدد	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	نسبة الاستجابة	معامل الاختلاف
1.	المعرفة	122	2.5738	.51294	51.48 %	19.93 %
2.	المهارة	122	2.3033	.58760	46.07 %	25.51 %
3.	الاتجاهات	122	2.2787	.51846	45.57 %	22.75 %
4.	الممارسة	122	2.4754	.56354	49.51 %	22.77 %
5.	قدرات الموارد البشرية	122	2.4078	0.5456	48.16 %	22.74 %
6.	التنمية الاقتصادية المستدامة	122	1.9836	.65535	39.67 %	33.04 %
7.	التنمية الاجتماعية المستدامة	122	2.0738	.65767	41.48 %	31.71 %
8.	التنمية البيئية المستدامة	122	2.0574	.68393	41.15 %	33.24 %
9.	التنمية التكنولوجية المستدامة	122	2.1230	.66280	42.46 %	31.22 %
10.	ابعاد التنمية المستدامة	122	2.0595	0.6649	41.19 %	32.30 %

الجدول من اعداد الباحثان بالاعتماد على نتائج البرنامج الاحصائي (SPSS).

ثلاثاً: نتائج اختبار علاقات الارتباط بين المتغيرين المستقل والمعتمد

- بهدف تحديد مستوى العلاقة بين قدرات الموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة يمكن استخدام نتائج اختبار معامل الارتباط وكما في الجدول (4)، حيث تشير النتائج الواردة الى وجود علاقة ارتباط معنوية على المستوى الكلي والتي بلغت قيمتها (\*\*0.454) عند مستوى معنوية (0.01)، ولتحديد مستوى علاقة الارتباط على المستوى الجزئي يمكن بيان الفقرات الآتية:
1. علاقة ارتباط قدرة المعرفة بأبعاد التنمية المستدامة: تعكس النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين قدرة المعرفة بوصفها احدى قدرات الموارد البشرية منفردة مع ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة وبمعامل ارتباط (\*\*0.431) عند مستوى معنوية (0.01).
  2. علاقة ارتباط قدرة المهارة بأبعاد التنمية المستدامة: اشرت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين بعد قدرة المهارة بوصفها احدى قدرات الموارد البشرية منفردة مع ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة وبمعامل ارتباط (\*\*0.475) عند مستوى معنوية (0.01).
  3. علاقة ارتباط قدرة الاتجاهات بأبعاد التنمية المستدامة: افرزت النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بين قدرة الاتجاهات بوصفها احدى قدرات الموارد البشرية منفردة مع ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة بمعامل ارتباط (\*\*0.458) عند مستوى معنوية (0.01).
  4. علاقة ارتباط قدرة الممارسة بأبعاد التنمية المستدامة: تعكس النتائج وجود علاقة ارتباط معنوية موجبة بوصفها احدى قدرات الموارد البشرية منفردة مع ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة بمعامل ارتباط (\*\*0.481) عند مستوى معنوية (0.01).

الجدول (4)

نتائج اختبار علاقات الارتباط بين المتغيرين المستقل والمعتمد

الممارسة	الاتجاهات	المهارة	المعرفة	قدرات الموارد البشرية التنمية المستدامة
0.481**	0.458**	0.475**	0.431**	التنمية المستدامة
0.454**				الدرجة الكلية

P ≤ 0.01, N = 122.

مما تقدم عن طريق نتائج تحليل معامل الارتباط في الجدول (3) يتضح وجود علاقة ارتباط معنوية بين المتغير المستقل والمتغير المعتمد على المستوى الكلي والجزئي وهذا يسهم في قبول الفرضية الرئيسة الثالثة والتي تنص على (توجد علاقة ارتباط معنوية بين قدرات الموارد البشرية والتنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة)، وما يتفرع منها من الفرضيات الفرعية.

رابعاً: نتائج اختبار التأثير للمتغير المستقل في المتغير المعتمد

بهدف تحديد مستوى اثر المتغير المستقل في المتغير المعتمد تم استخدام نتائج اختبار الانحدار الخطي حيث اشترت نتائج الجدول (5) وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين متغيرات البحث المستقلة والمعتمدة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (0.216) وهذا يؤكد ان قدرات الموارد البشرية تفسر (21.6%) من التغيرات الحاصلة في التنمية المستدامة، وان نسبة (78.4%) من التغيرات تقع خارج حدود نموذج البحث الحالي، كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (33.115) عند مستوى معنوية (0.000)، واما قيمة (T) بلغت (5.755) عند مستوى معنوية (0.00)، وهذا يؤشر ان اعتماد المنظمة المبحوثة قدرات الموارد البشرية في العمل المنظمي يسهم في التأثير في واقع التنمية المستدامة وابعادها، واما على المستوى الجزئي والمتعلق في تحديد درجة تأثير كل قدرة من قدرات الموارد البشرية منفردة في ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة تكون بالاتي:

1. **تأثير قدرة المعرفة في ابعاد التنمية المستدامة:** افرزت نتائج الجدول (5) وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين قدرة المعرفة بوصفها احدى قدرات الموارد البشرية منفردة في ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (0.176) وهذا يؤكد ان قدرة المعرفة تفسر (17.6%) من التغيرات الحاصلة في التنمية المستدامة، وان نسبة (83.4%) من التغيرات في التنمية المستدامة تقع تأثيرها من متغيرات اخرى، كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (25.544) عند مستوى معنوية (0.000)، واما قيمة (T) بلغت (5.054) عند مستوى معنوية (0.00)، وهذا يؤشر تأثير قدرة المعرفة على ابعاد التنمية المستدامة.

2. **تأثير قدرة المهارة في ابعاد التنمية المستدامة:** تعكس نتائج الجدول (5) وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين قدرة المهارة بوصفها احدى قدرات الموارد البشرية منفردة في ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (0.234) وهذا يؤكد ان قدرة المهارة تفسر (23.4%) من التغيرات الحاصلة في التنمية المستدامة، وان نسبة (76.6%) من التغيرات في التنمية المستدامة تقع تأثيرها من متغيرات اخرى، كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (36.570) عند مستوى معنوية (0.000)، واما قيمة (T) بلغت (6.047) عند مستوى معنوية (0.00)، وهذا يؤشر تأثير قدرة المهارة على ابعاد التنمية المستدامة.

3. **تأثير قدرة الاتجاهات في ابعاد التنمية المستدامة:** افرزت نتائج الجدول (5) وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين قدرة الاتجاهات بوصفها احدى قدرات الموارد البشرية منفردة في ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (0.215) وهذا يؤكد ان قدرة الاتجاهات تفسر (21.5%) من التغيرات الحاصلة في التنمية المستدامة، وان نسبة (78.5%) من التغيرات في التنمية المستدامة تقع تأثيرها من متغيرات اخرى، كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (32.886) عند مستوى معنوية (0.000)، واما قيمة (T) بلغت (5.735) عند مستوى معنوية (0.00)، وهذا يؤشر تأثير قدرة الاتجاهات على ابعاد التنمية المستدامة.

4. **تأثير قدرة الممارسة في ابعاد التنمية المستدامة:** اشترت نتائج الجدول (5) وجود علاقة تأثير معنوية ذات دلالة احصائية بين قدرة الممارسة بوصفها احدى قدرات الموارد البشرية منفردة في ابعاد التنمية المستدامة مجتمعة، حيث بلغت قيمة معامل التحديد ( $R^2$ ) بلغ (0.246) وهذا يؤكد ان قدرة الممارسة تفسر (24.6%) من التغيرات الحاصلة في التنمية المستدامة، وان نسبة (75.4%) من التغيرات في التنمية المستدامة تقع تأثيرها من متغيرات اخرى، كما بلغت قيمة (F) المحسوبة (39.190) عند مستوى معنوية (0.000)، واما قيمة (T) بلغت (6.260) عند مستوى معنوية (0.00)، وهذا يؤشر تأثير قدرة الممارسة على ابعاد التنمية المستدامة.

بناءً على ما تقدم في اختبار تأثير قدرات الموارد البشرية في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة اشترت وجود علاقة تأثير معنوية بين متغيرات البحث المستقلة والمعتمدة على المستوى الكلي والجزئي، مع وجود عامل التباين في مستوى تأثير كل قدرة

من قدرات الموارد البشرية في ابعاد التنمية المستدامة، عليه يمكن قبول الفرضية الرئيسة الرابعة والتي تنص على (تؤثر قدرات الموارد البشرية تأثيراً معنوياً في التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة)، وما ينبثق عنها من الفرضيات الفرعية المتعلقة في علاقة الارتباط بين كل قدرة مع التنمية المستدامة.

### الجدول (5)

نتائج اختبار تأثير المتغير المستقل في المتغير المعتمد في المنظمة المبحوثة

مستوى المعنوية	T	مستوى المعنوية	F	R <sup>2</sup>	B	
التنمية المستدامة						
.000	5.755	.000	33.115	0.216	0.748	(Constant)
					0.522	قدرات الموارد البشرية
.000	5.054	.000	25.544	0.176	0.731	(Constant)
					0.480	المعرفة
.000	6.047	.000	36.570	0.234	0.853	(Constant)
					0.484	المهارة
.000	5.735	.000	32.886	0.215	0.768	(Constant)
					0.526	الاتجاهات
.000	6.260	.000	39.190	0.246	0.685	(Constant)
					0.518	الممارسة

$P \leq 0.05$ ,  $N = 122$ ,  $df = (1, 121)$

### المحور الرابع: الاستنتاجات والمقترحات

بناءً على ما تقدم في البحث الحالي وبالذات ما تم طرحه في الاطار النظري والتطبيقي يمكن بيان بعض الاستنتاجات

والمقترحات وكالاتي:

أولاً: الاستنتاجات

1. اشترت اغلب الدراسات والبحوث النظرية والتطبيقية في مجال ادارة الاعمال اهمية دراسة هذه المتغيرات (قدرات الموارد البشرية، ابعاد التنمية المستدامة) وذلك بفعل اسهامها الفعلية في ميادين العمل وتأثيرها المباشر في تحقيق اهداف المنظمة المبحوثة.
2. وجود عامل التباين والتنوع في مستوى توافر قدرات الموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة في المنظمة المبحوثة، وهذا ما اشترته اجابات الافراد المبحوثين في المنظمة المبحوثة.

3. اهتمام المنظمة المبحوثة في تشجيع الافراد العاملين على استثمار فرص التعلم بهدف تحسين مستوى المعرفة، فضلاً عن مشاركتهم في البرامج التدريبية، وبما يعكس على مستوى قدراتهم وبالتالي التأثير على التنمية المستدامة.
4. التوجه الفعلي من المنظمة المبحوثة نحو اعتماد التقييم مدخلاً للتحسين المستمر، ومن ثم العمل تخفيض مستويات الهدر مع استثمار التكنولوجيا نحو تعزيز الاداء المنظمي وبشتى الاتجاهات.
5. وجود حالة من السلبية وبالذات فيما يتعلق بضعف التوجه نحو تحقيق التنمية الاقتصادية المستدامة وخصوصاً انخفاض مستوى العدالة الاقتصادية بين اطراف العمل والتأمين الاجتماعي وعدم معالجة حالات البطالة، فضلاً عن عدم القدرة على مواكبة المفهوم الاخضر وبالذات ما يتعلق في ادارة الطاقة والمساحات الخضراء الداعمة للبيئة.
6. اسهام قدرات الموارد البشرية اسهاماً فعلياً ومؤثر في تحقيق ابعاد التنمية المستدامة، وهذا ما اشترته نتائج العلاقة والاثر بين المتغيرين على المستوى الكلي والجزئي في المنظمة المبحوثة.

#### ثانياً: المقترحات

1. ضرورة اجراء المزيد من الدراسات والبحوث النظرية والتطبيقية وبالذات على مستوى البيئة العراقية بما يتعلق في متغيرات البحث الحالي قدرات الموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة وتطبيقها على قطاعات اخرى خدمية وصناعية وانتاجية.
2. العمل على معالجة حالة التباين في مستوى توافر قدرات الموارد البشرية وابعاد التنمية المستدامة، وبما يسهم في جعلها تتمحور في متجه الفاعلية وبالتالي التأثير الافضل نحو تحقيق اهداف الموارد البشرية والمنظمة المبحوثة والمجتمع برمته.
3. اهمية توجه المنظمة المبحوثة نحو استحضار الجوانب الاقتصادية من حيث العمل على تطبيق العدالة الاقتصادية بين اطراف العمل والتركيز نحو تقديم بعض الامتيازات الاجتماعية بمنظور التأمين ومعالجة البطالة عبر تفعيل إجراءات التعيين، وبالتالي توجيه كل ما متاح نحو مواكبة المفهوم الاخضر والتوجهات الداعمة للبيئة بتنمية واقع المساحات الخضراء.
4. ضرورة تعزيز قدرات الموارد البشرية وتوجيهها نحو تحقيق ابعاد التنمية المستدامة، وبما ينعكس ايجاباً على مستوى العلاقة والاثر بين المتغيرين، وبالتالي التأثير الفعلي تجاه الفرد والمنظمة والمجتمع برمته.

#### قائمة المصادر

##### اولاً: المصادر باللغة العربية

1. الاسدي، محمد رسول علي، وطالب، علاء فرحان، (2017)، دور القيادة بالقيم في تعزيز قدرات الموارد البشرية الاستراتيجية: دراسة تحليلية لآراء عينة من موظفي الشركة العامة للتجهيزات الزراعية، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، المجلد (9)، العدد (4).
2. حسن، محمد وحيد، ومهدي، علاء وجيه، (2020)، دور الاقتصاد الخفي في التنمية المستدامة: دراسة تحليلية، مجلة تكريت للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (16).
3. الدليمي، محمود فهد، وحاشوش، صادق كامل عبيد، (2020)، دور العدالة التنظيمية المدركة في تعزيز قدرات الموارد البشرية: بحث تحليلي لآراء عينة من موظفي رئاسة صحة بابل، مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية، المجلد (12)، العدد (2).
4. الشنطي، محمود عبدالرحمن ابراهيم، (2006)، اثر المناخ التنظيمي على اداء الموارد البشرية: دراسة ميدانية على وزارات السلطة الوطنية الفلسطينية في قطاع غزة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، غزة.

5. الطائي، عباس فاضل عبيد، (2019)، الطاقة الخضراء وسيلة لتحقيق التنمية المستدامة في العراق، *مجلة القادسية للعلوم الإنسانية*، المجلد (22)، العدد (2).
6. الطائي، علي حسون الطائي، وعليوي، الهام محمد، (2018)، تأثير المشاركة بالمعرفة في مقدرات الموارد البشرية: بحث تحليلي في وزارة العلوم والتكنولوجيا العراقية، *مجلة العلوم الاقتصادية والادارية*، المجلد (25)، العدد (113).
7. محمد، محسن علوان، (2018)، تأثير ممارسات الموارد البشرية في تعزيز مقدرات الموارد البشرية: دراسة تحليلية لآراء عينة من رؤساء الاقسام العلمية في جامعة القادسية، *مجلة كلية الادارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والادارية والمالية*، المجلد (10)، العدد (4).

#### ثانياً: المصادر باللغة الأجنبية

1. Chang, Wan-Jing April, & Huang ,Tung Chun , (2010), The impact of human resource capabilities on internal customer satisfaction and organizational effectiveness, **Total Quality Management**, Vol. 21, No. 6.
2. Chuang, Huan-Ming, Liu, Mao-Jen, & Chen, You-Shyang, (2015), The Effects of Human Resource Capability and Internal Customer Satisfaction on Organizational Effectiveness, **International Journal of Distributed Sensor Networks**.
3. Emas, Rachel, (2015), The Concept of Sustainable Development: Definition and Defining Principles, **Brief for GSDR**.
4. Ekankumo, Banabo, Kemebaradikumo, Ndiomu & Braye, Koroye, (2011), Human Resources Management Skills Required of Tertiary Institution Administrators in the Niger Delta States of Nigeria, **Current Research Journal of Social Sciences 3(6)**.
5. Gellermann, J.P., *et al.*, (2009), Understanding Sustainability: The Importance of Sustainable Development and Comprehensive Planning, **university of Florida**.

6. Gollan, Paul J., (2020) Human Resources, Capabilities and Sustainability, **London School of Economics**, Vol. 15.
7. Guo, Minjian, *et al.*, (2020), Green Technology and Sustainable Development: Assessment and Green Growth Frameworks, **Sustainability**.
8. Kandil, Saad Mohamed, (2020), Estimating some unavailable SDG indicators in Egypt, **Journal of Al Rafidain University College**, No. (46).
9. Kumar, A. Arun, (2016), Role of Knowledge Management in Human resource Management, **Department of Business Management**.
10. Mensah, Justice, (2019), Sustainable development: Meaning, history, principles, pillars, and implications for human action: Literature review, **Mensah Cogent Social Sciences**, (5).
11. Mishra, Deepa, Luo, Zongwei, & Hazen Benjamin T., (2018), The Role of Informational and Human Resource Capabilities for Enabling Diffusion of Big Data and Predictive Analytics and Ensuing Performance, **Springer International Publishing AG**.
12. Noubissié, Désiré Tchigankong, (2012), The concept of Sustainable Development and Sustainable Management of Natural Resources in Africa through the German Development Cooperation, Thesis, **Justus Liebig University Giessen**.
13. Osabutey, Ellis L.C., Nyuur, Richard B. & Debrah, Yaw A., (2015), Developing Strategic International Human Resource Capabilities in Sub-Saharan Africa, **International Management and Innovation Department**.
14. Richard, Rotich Kipkorir, (2016), Effect of Human Resource Capabilities on Sustainable Organizational Competitiveness of Mobile Phone Service Providers in Kenya: A Moderating Role of Work Arrangements, Ph.D., **University Supervisors**.
15. Wiebe, Kirsten Svenja, (2012), Quantitative Assessment of Sustainable Development and Growth in Sub-Saharan Africa, Ph.D., **Universities Maastricht**.

16. Zahari, Fadhilah & Thurasamy, Ramayah, (2012), Linking Green Product Innovation, Technological and Human Resource capabilities: **A conceptual model**, **International Conference on Innovation, Management and Technology Research**, Malacca, Malaysia.



Seven issue - Part II July 2021 - Second Year Refereed Quarterly Scientific Journal

# American International Journal of Humanities and Social Sciences

ISSUED BY AMERICAN INTERNATIONAL ACADEMY  
FOR HIGHER EDUCATION AND TRAINING

QUARTERLY JOURNAL ON HUMANITARIAN  
AND SOCIAL AFFAIRS

ISSN - 2710 - 4834

Deposit number in the Iraqi National Library and Archires: 2460

