

نموذج مقترح لتنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة في قطاع صناعة الدواء

[١٦]

خالد توفيق أحمد حمزة^(١) - ممدوح عبدالعزيز رفاعي^(٢) - نهال محمد فتحى الشحات^(٣)
شيرين محمد فتحى القاضي^(٤)

(١) مركز الخبرات الإدارية والمحاسبية (٢) كلية التجارة ، جامعة عين شمس (٣) معهد الدراسات والبحوث البيئية، جامعة عين شمس (٤) كلية الصيدلة، جامعة النهضة

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح نموذج لممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية، بالإضافة إلى التعرف على أنشطة التنمية المستدامة فى شركات الأدوية، وتوضيح العلاقة بينهم. اعتمد الباحثون فى هذه الدراسة على المنهج الوصفى التحليلى وأسلوب الدراسة الميدانية لجمع المعلومات والبيانات اللازمة لإتمام الدراسة، وقد استخدم الباحثون استمارة الاستقصاء كأداة رئيسة لجمع البيانات، وتم توزيع عدد (٣٧٦) استمارة استقصاء على مفردات العينة المستهدفة، وتم تحليل بيانات الدراسة الميدانية التي تم جمعها باستخدام حزمة برامج التحليل الاحصائي الجاهزة للعلوم الاجتماعية SPSS، وكان من أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة ما يأتي:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة، وأنه توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة معنوية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$.
- ممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية تؤثر وتفسر فى المتوسط حوالى ٨٠,٢% من متطلبات تحقيق التنمية المستدامة فى الشركات محل الدراسة.
- أظهرت مفردات عينة البحث اتجاهاً عاماً نحو الموافقة على إيجابية عناصر ممارسات تنمية الموارد البشرية التي تؤثر على عملية تحقيق التنمية المستدامة داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة، وذلك بمتوسط حسابى قدره (٣,٨٦).
- ممارسة أنشطة إدارة التدريب هو العنصر الأهم والأكثر تأثيراً فى تحقيق تنمية الموارد البشرية داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة وبأهمية نسبية ٨٠,٦٩%.
- أنشطة حماية البيئة هى العنصر الأكثر أهمية وتأثيراً فى متطلبات تحقيق التنمية المستدامة داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة وذلك بأهمية نسبية ٧٩,٧٨%.

وكان من أهم التوصيات التي قدمها الباحثون:

- استخدام أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية الحديثة لسد الاحتياجات المهارية والمعرفية للموارد البشرية بالشركة، كأحد ممارسات تنمية الموارد البشرية.
 - تصميم نظام فعال لإدارة وتقييم الأداء يمكن الإدارة من التقييم الموضوعي للموارد البشرية بالشركة.
 - اعداد بطاقات الوصف الوظيفي للموظفين بحيث تتضمن بيانات عن المهام والمسئوليات والشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة مثل المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة لأداء العمل، وتطوير الجدارات المطلوبة.
 - الالتزام بالاشتراطات والمعايير البيئية الواردة في التشريعات والاتفاقيات البيئية المحلية والدولية حتى لا تتعرض الشركة الى الغرامات والعقوبات.
 - نشر مفاهيم ومبادئ وتطبيق المواصفة العالمية ISO26000 على مستوى الشركة، لتحقيق متطلبات أنشطة التنمية المستدامة.
- الكلمات المفتاحية:** تنمية الموارد البشرية، التنمية المستدامة، صناعة الدواء في مصر.

مقدمة

بدأ يظهر مصطلح التنمية المستدامة لأول مرة عام ١٩٨٧ في تقرير بورتلاند Brundtland الذي نشرته اللجنة العالمية للبيئة والتنمية. بعد هذا التقرير قررت الجمعية العامة للأمم المتحدة عام ١٩٨٩ التحضير لمؤتمر ريو الذي كان الهدف الأساسي منه تحديد استراتيجيات وتدابير للحد من آثار تدهور البيئة والقضاء عليها، ودعم التنمية المستدامة والسليمة بيئياً، وتم في مؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية (CNUED) الذي انعقد في ريو دي جانيرو، البرازيل، في الفترة ٣-١٤ حزيران/يونيه ١٩٩٢، الإعلان عن سلسلة من المبادئ بشأن الإدارة القابلة للاستمرار اقتصادياً. ويتعلق أحد هذه المبادئ، بصفة خاصة، بحماية البيئة التي ينبغي أن تشكل جزءاً لا يتجزأ من عملية التنمية وهي مسألة لا يمكن تناولها منفردة إذا أردنا تحقيق التنمية المستدامة (الأمم المتحدة، ٢٠٠١)، ولتحقيق التنمية المستدامة في أي بلد يتطلب ذلك تعظيم الاستثمار في الموارد البشرية باعتبارها عماد أي تنمية مستقرة ومستدامة تضاف إلى قوة الأمم وتقدمها، وكذلك تحفيز العناصر البشرية المتفوقة بكل الطرق والأساليب المتاحة، من أجل دفعها إلى المزيد من الإنجاز، وتشجيعها على الإبداع والتميز،

مع الحرص على نقل المعرفة والتأهيل النوعي واتباع منهج إداري متميز يتبنى الفكر الاستراتيجي ويقوم على الإبداع والريادة والتميز (عامر، ٢٠٠٩).

إن تحقيق التنمية المستدامة المستهدفة يستلزم إيجاد تكامل بين مجموعة من العوامل تتضح في ثلاثة مجالات أساسية والتي تمثل مكونات التنمية المستدامة وهي التنمية الاقتصادية والحفاظ على الموارد الطبيعية والبيئية وأخيراً التنمية الاجتماعية والتي تشمل تنمية الموارد البشرية (عثمان، ٢٠٠٥).

لقد كانت الاستدامة على شاشة الرادار لشركات الأدوية الرئيسية خلال العقدين الماضيين وكصناعة تم الاعتراف بشركات الأدوية باعتبارها رائدة في مجال الاستدامة (Knoepfel, 2001)، وبالتالي فإن دراسة الموقف المتطور لهذا القطاع قد يبرهن على الطليعة الرائدة لأداء الشركات المستدام الفعلي.

مشكلة البحث

لقد قام الباحثون بإجراء دراسة استطلاعية Pilot Study ذات حجم (٤٢) مفردة موزعة على شركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية وذلك بهدف التوصل الى تحديد مشكلة الدراسة وأبعادها، وقد أتضح من الدراسة الاستطلاعية عدة نتائج من أهمها ما يلي:

- ١- هناك افتقار واضح لمفهوم تنمية الموارد البشرية وانها تقتصر فقط على مفهوم التدريب.
- ٢- لا يوجد اتفاق على ما تشمله تنمية الموارد البشرية من ممارسات وأنشطة.
- ٣- نقص الموارد البشرية الماهرة وانخفاض نية الموظفين بالبقاء في المنظمة وهجرة العمالة الكفأة من شركات الأدوية بقطاع الأعمال العام للقطاع الخاص والاستثماري، وبالتالي ارتفاع معدلات دوران العمالة مم يؤثر على تحقيق التنمية المستدامة.
- ٤- نقص المعرفة لمفهوم وأهداف ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة.

الأمر الذي يرى الباحثون أنه أصبح من الضروري دراسة هذه الظواهر ومعرفة الأسباب الحقيقية وراءها لوضع مفهوم لعملية تنمية الموارد البشرية وتحديد ممارساتها وأنشطتها، ودور هذه الممارسات في التأثير على تحقيق التنمية المستدامة في شركات تصنيع الدواء التابعة

للشركة القابضة للأدوية، وتتلخص مشكلة الدراسة في ضعف نموذج تنمية الموارد البشرية الأمر الذى يؤثر على تحقيق التنمية المستدامة فى شركات الأدوية بقطاع الأعمال العام، وقد تم صياغة مشكلة الدراسة فى التساؤلات التالية:

أسئلة البحث

١. ما درجة التزام شركات تصنيع الادوية التابعة للشركة القابضة للادوية بممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية ؟
٢. ما مدى التزام شركات تصنيع الادوية التابعة للشركة القابضة للادوية بالانشطة اللازمة للتنمية المستدامة؟
٣. ما ممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية التي تعمل على تحقيق التنمية المستدامة فى شركات تصنيع الادوية التابعة للشركة القابضة للادوية؟

أهداف البحث

يهدف الباحثون من خلال هذه الدراسة إلى ما يلى:

- ١- تقديم إطار نظري لموضوع تنمية الموارد البشرية، والتعرف على مفهومها وأبعادها.
- ٢- اقتراح نموذج لممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية نظراً للخلافات الكبيرة فى هذه النماذج سواء فى الدراسات العربية أو الأجنبية.
- ٣- تأصيل إطار نظرى لموضوع التنمية المستدامة للتعرف على أنشطة التنمية المستدامة فى شركات الأدوية.
- ٤- توضيح العلاقة بين ممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة.
- ٥- التوصل إلى عدد من التوصيات التى يمكن أن تكون ذات فائدة لإدارة شركات صناعة الدواء، وللباحثين والمهتمين بهذا المجال.

فرضيات الدراسة

تتكون فرضيات الدراسة من فرضية رئيسة واحدة ويتفرع منها أربعة فرضيات فرعية كالتالي:
الفرضية الرئيسية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة".

ويشتق منها الفرضيات الفرعية التالية:

- ١ - الفرضية الفرعية الأولى: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة التدريب وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة".
- ٢- الفرضية الفرعية الثانية: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تطوير الاداء وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة".
- ٣ - الفرضية الفرعية الثالثة: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تنمية الجدارات وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة".
- ٤ - الفرضية الفرعية الرابعة: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ثقافة التعلم فى بيئة العمل وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة".

أهمية الدراسة

يمكن تحديد أهمية الدراسة فى النقاط التالية:

- ١ - أهمية للدولة: إن العنصر البشري يظل هو العامل الحاسم فى نجاح أو إخفاق جهود التنمية، ومن هذا المنطلق فإنه فى رؤية مصر ٢٠٣٠ أعطت خطة عام ٢٠١٧/١٦ أولوية مطلقة للاستثمار فى رأس المال البشري من خلال التعليم والتدريب والرعاية الصحية والبحث والتطوير.

٢ - أهمية للصناعة:

- أ- تكمن أهمية الدراسة أيضا من نطاق تطبيقه على قطاع صناعة الدواء حيث يعتبر الدواء سلعة استراتيجية هامة كذلك تحاول الدولة توفير الجزء الأكبر من احتياجاتها عن طريق

الإنتاج المحلي لأن الدواء المستورد يمثل عبئاً على ميزان المدفوعات وبالتالي يكون من الأهمية دراسة العوامل التي تزيد من كفاءة ونجاح شركات إنتاج الدواء في مصر.

ب- تمثل الدراسة أهمية خاصة للشركات التابعة للشركة القابضة للصناعات الدوائية - الشركات محل الدراسة - حيث أنها حالة خاصة في قطاع الأعمال العام فهي مسئولة عن أحد أهم القطاعات الحيوية في مصر.

٣ أهمية علمية:

- أ- تبتثق أهمية هذه الدراسة من أهمية موضوعها وهو تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة والذي أصبح أسلوباً من أساليب التنمية التي يفرضها العصر الحاضر الذي يتصف بالتطور والتغير المتسارع.
- ب- تتبع أهمية الدراسة أيضاً من توضيح مفهوم تنمية الموارد البشرية كمصطلح لم يتم التوافق على مفهومه خلال الأربعين السنة الماضية.
- ت- اقتراح نموذج لممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة.

مجتمع الدراسة

١- مجتمع الدراسة: تنقسم شركات صناعة الدواء في جمهورية مصر العربية (مركز

التخطيط والسياسات الدوائية، ٢٠٠٤) كالتالي:

- شركات قطاع الأعمال العام

- شركات القطاع المشترك

- شركات الاستثمار والقطاع الخاص

وسيتم التركيز في هذه الدراسة على شركات قطاع الأعمال العام لتصنيع الدواء لسببين رئيسيين:

١- حيث أنه سيظل صمام الأمان للأمن الدوائي الذي يعد بمنزلة الأمن القومي لمصر، ورغم

كثرة الأسباب وتعددتها وتشابك العوامل المؤثرة على هذه الصناعة، سيظل استقرار سوق

الدواء مرهوناً بقدرة الدولة على توفيره للمريض في الوقت والمكان المناسبين من خلال

إنتاج الأدوية طبقاً للمواصفات العالمية لإتاحتها أمام جميع فئات الشعب خصوصاً

محدودي الدخل.

٢- سهولة إجراء الدراسة الميدانية وتجميع البيانات من خلال استمارة الإستقصاء.
ويوضح الجدول التالي أسماء شركات قطاع الأعمال العام لتصنيع الأدوية والتابعة للشركة القابضة للأدوية والصناعات الكيماوية، وكذلك عدد العاملين بكل شركة وفقا لإحصائية ٢٠١٦/٢٠١٧ للشركة القابضة للأدوية:

جدول رقم (١): شركات قطاع الأعمال العام لتصنيع الدواء وعدد العاملين ٢٠١٦/٢٠١٧

| م | اسم الشركة | عدد العاملين |
|---|---|--------------|
| ١ | شركة النصر للكيماويات الدوائية | ٢٥٤٤ |
| ٢ | شركة ممفيس للأدوية والصناعات الكيماوية | ١٧١٢ |
| ٣ | شركة مصر للمستحضرات الطبية | ١٦٨٩ |
| ٤ | شركة تنمية الصناعات الكيماوية / سيد | ٢٨٧٦ |
| ٥ | شركة النيل للأدوية والصناعات الكيماوية | ٢٣٣٩ |
| ٦ | شركة القاهرة للأدوية والصناعات الكيماوية | ٢٦٢٧ |
| ٧ | شركة الاسكندرية للأدوية والصناعات الكيماوية | ١٥٩٢ |
| ٨ | الشركة العربية للأدوية | ١٢٩٥ |
| | إجمالي عدد العاملين | ١٦٦٧٤ |

المصدر: من إعداد الباحثين

٢- تحديد حجم عينة الدراسة: وقد استعان الباحثون بطريقة العينة العشوائية الطبقية المتناسبة في اختيار عينة الدراسة وتم اختيار عينة من مجتمع الدراسة باستخدام معادلة ستيفن تآمبسون التالية:

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

حيث أن:

N : حجم مجتمع الدراسة (١٦٦٧٤)

p : نسبة تواجد الخصائص المطلوب دراستها في عينة الدراسة، وقد اعتبرها الباحثون ٥٠%

d : نسبة الخطأ المسموح به، وقد اعتبرها الباحثون +/- ٥%

Z : الدرجة المعيارية المقابلة لمعامل الثقة الذي تعمم به النتائج وهو (٩٥%) وبذلك تكون

$$\text{الدرجة المعيارية المقابلة} = (1,96)$$

n : حجم مجتمع الدراسة

وبالتعويض في المعادلة السابقة يكون **حجم العينة ٣٧٦ مفردة** تتمثل في العاملين في شركات قطاع صناعة الدواء محل الدراسة التابعة لقطاع الأعمال العام المصري.

جدول رقم (٢): توزيع عينة الدراسة على شركات قطاع الأعمال العام لتصنيع الدواء

| م | اسم الشركة | عدد العاملين | النسبة | عدد مفردات العينة |
|----------|---|--------------|--------|-------------------|
| ١ | شركة النصر للكيماويات الدوائية | ٢٥٤٤ | %١٥ | ٥٦ |
| ٢ | شركة ممفيس للأدوية والصناعات الكيماوية | ١٧١٢ | %١٠ | ٣٧ |
| ٣ | شركة مصر للمستحضرات الطبية | ١٦٨٩ | %١٠ | ٣٧ |
| ٤ | شركة تنمية الصناعات الكيماوية / سيد | ٢٨٧٦ | %١٧ | ٦٤ |
| ٥ | شركة النيل للأدوية والصناعات الكيماوية | ٢٣٣٩ | %١٤ | ٥٣ |
| ٦ | شركة القاهرة للأدوية والصناعات الكيماوية | ٢٦٢٧ | %١٦ | ٦٠ |
| ٧ | شركة الاسكندرية للأدوية والصناعات الكيماوية | ١٥٩٢ | %١٠ | ٣٨ |
| ٨ | الشركة العربية للأدوية | ١٢٩٥ | %٨ | ٣٠ |
| الإجمالي | | ١٦٦٧٤ | %١٠٠ | ٣٧٦ |

المصدر: من إعداد الباحثين

٣- **أداة الدراسة:** قام الباحثون بتصميم استمارة إستقصاء بغرض جمع البيانات اللازمة

للدراسة واختبار فروض الدراسة والتي احتوت على عدد من الأسئلة والعبارات التي تقيس

متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة، وعند تصميم القائمة تم مراعاة السعي نحو تحقيق أهداف

الدراسة، ولذا فقد تم تصميم قائمة الإستقصاء وفقا لمقياس ليكرت الخماسى Likert-5

points scale حيث تم تحديد درجات الموافقة لكل عبارة وبأوزان ترجيحية كما يلي:

| الرأى | موافق تماماً | موافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق مطلقاً |
|--------|--------------|-------|-------|----------|-----------------|
| الدرجة | (٥) | (٤) | (٣) | (٢) | (١) |

وقد اعتمد الباحثون في تصميم استمارة الإستقصاء على نتائج الدراسات السابقة وعلى الإطار النظري لهذه الدراسة وفي ضوء تساؤلات وأهداف الدراسة والسعى لاختبار فروض الدراسة وفقا للنموذج المقترح، وقد اشتملت قائمة الإستقصاء على محورين كالتالى:

المحور الأول: تم تخصيصه لقياس المتغير المستقل الرئيسى (ممارسات تنمية الموارد البشرية) وفقا للتالى:

- الأسئلة من ١ إلى ٦ لقياس ممارسات إدارة التدريب كمتغير مستقل فرعى. (Bassi & McMurrer, 2005)
- الأسئلة من ٧ إلى ١٠ لقياس ممارسات تطوير الموظفين كمتغير مستقل فرعى (Ana-Maria, 2009)
- الأسئلة من ١١ إلى ١٨ لقياس ممارسات تحسين جدارات الموظفين كمتغير مستقل فرعى (Gao, 2011)
- الأسئلة من ١٨ إلى ٢١ لقياس ممارسات ثقافة التعلم كمتغير مستقل فرعى (Gao, 2011)
- **المحور الثانى:** تم تخصيصه لقياس المتغير التابع (أنشطة التنمية المستدامة بشركات الأدوية) وفقا للتالى:
- الأسئلة من ٢٢ إلى ٢٤ لقياس أنشطة اصدار تقارير التنمية المستدامة. (حسن، ٢٠١١ ; Peukert, Jürgen & Sahr, Karin, 2010)
- الأسئلة من ٢٥ إلى ٢٧ لقياس أنشطة الحوكمة واستراتيجية الاستدامة. (بلع، ٢٠١٨)
- الأسئلة من ٢٨ إلى ٣٢ لقياس أنشطة إدارة وتنظيم المسؤولية الاجتماعية للشركة. (Schneider and Other, 2010)
- الأسئلة من ٣٣ إلى ٣٧ لقياس أنشطة التنمية المستدامة المطبقة على الموظفين. (Schneider and Other, 2010)
- الأسئلة من ٣٨ إلى ٤٣ لقياس أنشطة حماية البيئة. (الغامدى، ٢٠٠٧)

- الأسئلة من ٤٤ إلى ٤٥ لقياس أنشطة التنمية المستدامة مع سلاسل الإمداد والموردين.

(Peukert, Jürgen & Sahr, Karin, 2010)

- الأسئلة من ٤٦ إلى ٤٨ لقياس أنشطة المواطنة التنظيمية.

(Peukert, Jürgen & Sahr, Karin, 2010)

- الأسئلة من ٤٩ إلى ٥٠ لقياس التعاون في مبادرات التنمية المستدامة.

(Peukert, Jürgen & Sahr, Karin, 2010)

وتم توزيع قوائم الإستقصاء على مفردات العينة المستهدفة بعد موافقة الجهاز المركزي للتعينة العامة والاحصاء وفقاً لجدول توزيع عينة الدراسة وكانت النتيجة كالآتي:

جدول رقم (٣): عدد استمارات الإستقصاء الموزعة والمستردة والصالحة للتحليل

| استمارات الإستقصاء الموزعة | | استمارات الإستقصاء المستردة | | استمارات الإستقصاء الصالحة | |
|----------------------------|--------|-----------------------------|--------|----------------------------|--------|
| العدد | النسبة | العدد | النسبة | العدد | النسبة |
| ٣٧٦ | %١٠٠ | ٣٤٨ | %٩٢,٥٥ | ٣٤١ | %٩٠,٧ |

المصدر: من إعداد الباحثين

ويتضح من الجدول رقم (٣) أنه تم توزيع عدد (٣٧٦) استمارات إستقصاء على مفردات العينة المستهدفة وفقاً لجدول توزيع عينة الدراسة وتم استرداد عدد (٣٤٨) استمارة إستقصاء بنسبة استرداد (%٩٢,٥٥) وبعد فرز الاستمارات المستردة تم استبعاد عدد (٧) استمارات إستقصاء منها لعدم اكتمال تعبئتها أو للعشوائية الواضحة أثناء التعبئة، وبذلك استقرت عينة الدراسة على عدد استمارات الإستقصاء الصالحة للتحليل (٣٤١) مفردة بنسبة (%٩٠,٧) من العدد الكلي لاستمارات الإستقصاء الموزعة (عينة الدراسة) وهي تعتبر نسبة مقبولة إحصائياً.

٤- ثبات وصدق أداة الدراسة:

أ- **صدق الأداة:** للتأكد من صدق الأداة Validity فقد تم عرض استمارة الإستقصاء على عدد من المحكمين الأكاديميين من ذوى الاختصاص، للتأكد من الصدق الظاهري Face Validity لاستمارة الإستقصاء، حيث كان لهم بعض وجهات النظر والملاحظات وبعض التعديلات في صياغة بعض الفقرات التي رأى المحكمون إعادة صياغتها حتى تزداد

وضوحاً وملائمة لقياس ما وضعت من أجله، وتم أخذ رأيهم بعين الاعتبار والذي كان له عظيم الأثر في إخراج استمارة الإستقصاء في شكلها الأخير، كما تم إجراء دراسة أولية Pilot Study على عدد من الشركات محل الدراسة للتأكد من وضوح العبارات الواردة في استمارة الإستقصاء، وأنها فعلاً استطاعت قياس متغيرات الدراسة.

ب- **ثبات الأداة:** قام الباحثون باستخدام معامل الثبات ألفا كرونباخ لقياس ثبات المحتوى لمتغيرات الدراسة، وقد تبين أن معامل ألفا كرونباخ لإجمالي متغيرات الدراسة المستقلة والتابعة قد بلغ (٠,٩٦٢) كما بالجدول (٥/١) مما يدل على الثبات المرتفع لعينة الدراسة، ويؤكد أيضاً ثبات استمارة الإستقصاء بقرائنها المختلفة الأمر الذي انعكس أثره على الصدق الذاتي حيث بلغ (٠,٩٨١)، هذا وقد سجل معدلات الثبات لمحتوى أبعاد الدراسة على التوالي كما يلي، ممارسات تنمية الجدارات، أنشطة المسؤولية الاجتماعية، ممارسات ثقافة التعلم، أنشطة حقوق الموظفين، ممارسات تطوير الأداء، أنشطة تقارير التنمية المستدامة، أنشطة الحوكمة، أنشطة المواطنة التنظيمية، ممارسات إدارة التدريب، أنشطة مبادرات التنمية المستدامة، أنشطة حماية البيئة بمعاملات بمعاملات ثبات على الترتيب تنازلياً (٠,٩٠٤)، (٠,٨٧٦)، (٠,٨٦٧)، (٠,٨٦٥)، (٠,٨٥٢)، (٠,٨٣٨)، (٠,٨٣٨)، (٠,٧٩٣)، (٠,٧٧٦)، (٠,٧٥١)، (٠,٧٣٣)، (٠,٦٥٢)، وفي المجمل معامل الثبات متقارب جداً بين كل المتغيرات وهذا ما يوضحه الجدول رقم (٤):

جدول رقم (٤): معامل الثبات ألفا كرونباخ لمتغيرات الدراسة

| م | المتغيرات | معامل الثبات | معامل الصدق |
|----|------------------------------------|--------------|-------------|
| 1 | ممارسات إدارة التدريب | 0.776 | 0.881 |
| 2 | ممارسات تطوير الأداء | 0.852 | 0.923 |
| 3 | ممارسات تنمية الجدارات | 0.904 | 0.951 |
| 4 | ممارسات ثقافة التعلم في بيئة العمل | 0.867 | 0.931 |
| 5 | أنشطة تقارير التنمية المستدامة | 0.838 | 0.916 |
| 6 | أنشطة الحوكمة | 0.838 | 0.916 |
| ٧ | أنشطة المسؤولية الاجتماعية | 0.876 | 0.936 |
| ٨ | أنشطة حقوق الموظفين | 0.865 | 0.930 |
| ٩ | أنشطة حماية البيئة | 0.733 | 0.856 |
| ١٠ | أنشطة سلاسل الامداد والموردين | 0.652 | 0.808 |
| ١١ | أنشطة المواطنة التنظيمية | 0.793 | 0.891 |
| ١٢ | أنشطة مبادرات التنمية المستدامة | 0.751 | 0.866 |
| | اجمالي متغيرات الدراسة | 0.962 | 0.981 |

المصدر: من إعداد الباحثين

حدود الدراسة

١- **الحد الموضوعي:** ركزت الدراسة على أنشطة وممارسات تنمية الموارد البشرية التي تؤثر وتعمل على تحقيق التنمية المستدامة بالتطبيق على شركات تصنيع الادوية التابعة للشركة القابضة.

٢- الحد البشري:

- اقتصرت الدراسة الميدانية على شركات تصنيع الادوية التابعة للشركة القابضة للادوية.
- اقتصرت عملية جمع البيانات بالاستقصاء من العاملين بالإدارات المختلفة.

٣- **الحد المكاني:** تم اختيار الشركات محل الدراسة وفقاً للتوزيع الجغرافي في منطقة القاهرة الكبرى من شركات تصنيع الادوية التابعة للشركة القابضة للادوية وذلك لسهولة الوصول الى هذه الشركات وتجميع البيانات منها.

٤- الحد الزمني: فترة تطبيق الدراسة الميدانية خلال الفترة ٢٠١٧ - ٢٠١٩

منهج الدراسة

يتمثل منهج الدراسة فيما يلي:

١ - **المنهج الوصفي:** في سبيل تحقيق هدف الدراسة واختبار فروضها، اعتمد الباحثون في هذه الدراسة المنهج الوصفي التحليلي وأسلوب الدراسة الميدانية لجمع المعلومات والبيانات اللازمة لإتمام الدراسة.

ومن خلال هذا المنهج تم تكوين الإطار النظري للدراسة بالاطلاع على المراجع والأبحاث والدراسات والدوريات والمؤتمرات والندوات والتقارير سواء كانت العربية أو الأجنبية والمتعلقة بموضوع الدراسة، وقام الباحثون بتصميم استمارة للاستقصاء لتجميع البيانات عن متغيرات الدراسة سواء المستقلة أو التابعة تمهيدا لتفريغها في برنامج الأساليب الإحصائية SPSS تمهيدا لتحليلها.

وتم إجراء الدراسة الميدانية لشركات تصنيع الدواء محل الدراسة والاستقصاء بتوزيع استمارات الاستقصاء على مجتمع الدراسة وفقا لحجم العينة للحصول على البيانات اللازمة لتحليلها واختبار فرضيات الدراسة والخروج بالنتائج والتوصيات.

٢ - **المنهج الإحصائي (التحليلي):** أساليب التحليل الإحصائي التي تم استخدامها لاختبار الفرضيات: تم اختيار أساليب التحليل الإحصائي لاختبار فرضيات الدراسة والتي تتناسب مع موازين القياس التي استخدمت في صياغة عبارات الاستقصاء والتي تعبر عن مضمون ممارسات تنمية الموارد البشرية وأنشطة التنمية المستدامة والتي تضمنت موازين القياس الاسمية والقياسية المتساوية والنسبية:

أ - **المقاييس الوصفية:** اعتمد الباحثون في دراستهم الميدانية أولاً على المقاييس الإحصائية الوصفية وذلك لتقديم بيانات ومعلومات واضحة ودقيقة عن المشكلة قيد الدراسة، ولتحديد خصائص وسمات عينة الدراسة، ومن ثم تقديم تفسيرات عن المتغيرات المرتبطة بفرضيات الدراسة، واستخدم الباحثون لتحليل إجابات أفراد العينة المقاييس الإحصائية الوصفية الآتية:

- التكرارات.
- المتوسط الحسابي.
- الانحراف المعياري.
- معامل الاختلاف.
- ب - الإحصاء الاستدلالي: تمثل الإحصاء الاستدلالي لهذه الدراسة في:
 - تحليل الارتباط الذي يحدد طبيعة وقوة وجوهية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.
 - تحليل الانحدار المتعدد لدراسة تأثير ممارسات تنمية الموارد البشرية على أنشطة تحقيق التنمية المستدامة.
 - الاختبارات الإحصائية المتعلقة بتحليل الانحدار مثل تحليل التباين.
 - اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة باستخدام اختبار (T.test).
 - اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الانحدار باستخدام اختبار (F.test).

مصطلحات الدراسة

- ١- تنمية الموارد البشرية Human Resources development مجموعة من الأنشطة المنهجية والمخططة التي تصممها المنظمة لتزويد أعضائها بالفرص لتعلم المهارات اللازمة لتلبية متطلبات الوظائف الحالية والمستقبلية (Werner & DeSimone, 2012).
- ٢- ثقافة التعلم في بيئة العمل: Learning Culture وهي تعنى بالادوات التي تقدمها المنظمة لمساعدة الموظفين على التعلم في بيئة العمل كما تشمل وسائل زرع ثقافة تنمية الموارد البشرية في المنظمة (Gao, 2011).
- ٣- إدارة التدريب : Training Management: عبارة عن أنشطة وخطوات منظمة متتالية تنفذ على فترات وفي أماكن مختلفة يكتسب ويتعلم عن طريقها العاملون المهارات والاتجاهات ويحصلون على المعلومات التي تساعد في تحقيق أهدافهم وأهداف المنظمة (بسيوني، ٢٠٠٦).
- ٤- تطوير الأداء: Performance Development هو العملية المستمرة بين المشرف والموظف من التواصل وتوضيح مسؤوليات وأولويات المنصب وتوقعات الأداء، لضمان

التفاهم المتبادل، وتعزيز الفعالية في تحقيق مهام الإدارات والأهداف (Ana-Maria,) (2009).

ويشمل الأنشطة التي تركز على تنمية فرص التطوير الوظيفي الداخلي بما في ذلك إدارة الأداء وحالة المركز الوظيفي الحالي وتخطيط التنمية الفردية ومهارات القيادة والإشراف للمشرفين.

٥- **تنمية الجدارات:** Competency Enhancement وتشمل كافة الأنشطة التي تساعد الموظف في تنمية كفاءته ومساعدته في التغلب على تحديات العمل بطرق مختلفة مثل (التوجيه والإرشاد، وتقديم المشورة للموظفين، والتدريب التقني، واكتساب الكفاءات الجديدة لتحقيق اهداف المنظمة الحالية والمستقبلية) (Gao, 2011).

٦- **التنمية المستدامة** Sustainable Development تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم (النيش، ٢٠٠١).

الدراسات السابقة

دراسة (Gao, 2011): الغرض من هذه الدراسة هو بحث كيفية تأثير ممارسات تنمية الموارد البشرية (HRD) على أداء الأعمال من خلال أنشطة التحسين المستمر (CI) Continuous Improvement ككل، والعلاقات فيما بينها في سياق مستويات مختلفة من الموظفين ومجالات وظائف مختلفة في وقت واحد بالتطبيق على قطاع موردى السيارات بأمريكا الشمالية. تم تكييف إطار ممارسات تنمية الموارد البشرية وفقاً لنموذج (جارافان، ٢٠٠٧) كمتغيرات مستقلة، وتم إعادة تجميعها في أربعة عوامل: ثقافة التعلم، إدارة التدريب، تطوير الموظفين، وتعزيز الكفاءة، وتم استكشاف ستة عشر مؤشراً تم تكييفها من نموذج تحسين الأداء (Boer & Laugen, Jorgensen, ٢٠٠٦) على أنه ثلاثة متغيرات تابعة: أداء السرعة/التكلفة وأداء العلاقة وأداء المؤسسة. بالإضافة إلى ذلك تم فحص ستة قدرات لأنشطة التحسين المستمر كوسيط من نموذج (Bessant & Caffyn, 1997)، وتم تحديد أربعة مستويات لمواقف الموظفين وثلاثة مجالات وظيفية على أساس الممارسات الحقيقية للمستهدفين.

أظهرت النتائج أن ممارسات تنمية الموارد البشرية تؤثر بشكل قوى وإيجابي على تحسين الأداء.

دراسة (Wickramasinghe, 2015): الغرض من هذه الدراسة هو التحقيق في تأثير ممارسات تنمية الموارد البشرية (HRD) على جودة الخدمات الخارجية للشركات في سري لانكا، وتم استخدام منهجية المسح الميداني، وكان عدد المستجيبين ٤٠٢ فرد من عينة البحث الذين استوفوا معايير الاختيار المحددة للدراسة، وأسفرت نتائج التحليل عن اثنين من هيكل العوامل المكونة لممارسات تنمية الموارد البشرية والتي تم وصفها بمشاركة المواهب والتدريب على الوظائف.

قدمت الدراسة بيانات تجريبية لدعم الزعم القائل بأن المنظمات يجب أن تطور وتوظف قدرات الموظفين لتحسين جودة الخدمة.

وقد تبين أن كل من مشاركة المواهب والتدريب على الوظائف ذات صلة بشكل ملحوظ وذات دلالة احصائية ولها تأثير إيجابي على جودة الخدمة.

دراسة (Tabatabaei, Other, 2017): تم إجراء البحث الحالي بهدف تصميم نموذج تنمية الموارد البشرية في صناعة السيارات من منظور استراتيجي في شركة إيران خودرو. تم إجراء هذا البحث على الموظفين في الشركة، وتم اختيار العينة من أجل جمع البيانات، تم تقديم أول قائمة مرجعية ثم تم تصميم النموذج الأول. تم استخدام تقنية ليكرت لتقدير مؤشرات استراتيجية الموارد البشرية. أشارت نتائج البحوث إلى أن أهم العوامل لاستراتيجيات الموارد البشرية للتنمية في صناعة السيارات بما في ذلك استراتيجية الموارد البشرية هي (البعد التنظيمي، والاستراتيجية التنافسية، والبيئة الوظيفية، وقدرة تنمية الموارد البشرية).

كما أكدت النتائج أن أهم أبعاد استراتيجية الموارد البشرية للتنمية هي المهارات والمعرفة والسلوك والبصيرة وإبداع الأفراد. وأخيرا كان متوسط استراتيجية التنمية البشرية أقل من المتوسط العادي وهناك علاقة هامة وإيجابية بين استراتيجية التنمية البشرية واستراتيجيات الموارد البشرية.

دراسة (عبد الجواد، ٢٠١٧): برز الإهتمام بمفهوم التنمية المستدامة لتحقيق العدالة بين رغبة الأجيال الحالية في الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة وحقوق الأجيال اللاحقة في عدم التمييز في استخدام الموارد المستنفده. وحتى يكون الإنسان مؤهلاً لتحقيق التنمية المستدامة

وجب عليه أن يمتلك الوعي الكافي لذلك والذي يتأتى من خلال التعليم، من هنا تأتي ضرورة قياس مدى تأثير التعليم على الأهداف الإنمائية للألفية.

من خلال دراسة بيانات سلسلة زمنية مكونة من ٢٣ عاماً بدأً من عام ١٩٩٠ وحتى عام ٢٠١٢. باستخدام أسلوب التحليل العاملي وتحليل المكونات الأساسية لإنشاء مؤشر مركب لكل هدف من الأهداف الإنمائية، وأسلوب تحليل الإنحدار المتعدد لإيجاد العلاقة بين التعليم والأهداف الإنمائية. اجتازت معادلات العلاقة الخطية المعايير الإقتصادية والاجتماعية واختبارات المعنوية الإحصائية بقدرة تفسيرية عالية تتراوح بين ٧٠% و ٩٠%.

دراسة (بلبع، ٢٠١٨): هذا البحث يلقي الضوء على المسؤولية الاجتماعية للشركات وأهمية تطبيق آلياتها على الشركات في مصر من خلال التوعية بضرورة الأخذ بعين الاعتبار القيم الأخلاقية والاجتماعية والبيئية إلى جانب الربحية التجارية، وذلك للوصول إلى مؤسسة مستدامة ومن ثم اقتصاد مستدام.

ويهدف هذا البحث إلى التعرف على مفهوم التنمية المستدامة وأهدافها وأبعادها المختلفة، والتعرف على مفهوم حوكمة الشركات وأهميته بالنسبة للشركة وللأقتصاد القومي، وكذلك التعرف على أثر تطبيق المسؤولية الاجتماعية للشركات على تحقيق التنمية المستدامة في مصر والتعرف على دور الشركات في تحقيق التنمية المستدامة على المستوى الإقتصادي والاجتماعي والبيئي. من خلال هذه الدراسة يمكن الوصول إلى مجموعة من النتائج وذلك على النحو التالي:

- لقي مفهوم التنمية المستدامة قبولاً دولياً واسعاً منذ منتصف ثمانينيات القرن الماضي، كما توجد أسس ومؤشرات عديدة للتنمية المستدامة، ويتطلب تحقيقها وجود إرادة سياسية للدول وكذلك استعداد لدى الأفراد والمجتمعات ومنظمات الأعمال لتحقيقها، والسير في ثلاثة اتجاهات رئيسية هي: المحافظة على البيئة، تحقيق نمو إقتصادي معقول، تحقيق العدالة الاجتماعية.

- تطبيق التنمية المستدامة يتطلب قيام الهيئات الرسمية والمحلية بتطوير أساليب إدارة رشيدة متكاملة يتم بواسطتها التعامل مع المجتمع على أنه نظام متكامل ويشتمل على مجموعة من النظم الإقتصادية والاجتماعية والطبيعية التي تؤثر وتتأثر ببعضها بعضاً بشكل مستمر.

- الرؤية الحديثة لحوكمة الشركات من منظور الاهتمام بأصحاب المصالح المرتبطة بالشركة، وهو ما نتج عنه مفهوم المسؤولية الاجتماعية للشركات، تذهب إلى أن الشركات عليها التزام اجتماعي بالعمل على نحو مسئول أخلاقياً واجتماعياً وبيئياً بالشكل الذي يعمل على تحسين سمعة الشركة وفتح الأبواب إلى مجتمعات جديدة ومبيعات إضافية.
- من أهم الأسباب التي أدت إلى فساد الشركات في العالم وفي مصر على وجه الخصوص عدم التزامها بالمسؤوليات البيئية والاجتماعية، إذ أن الشركة تنمو وتتطور لصالح المجتمع الذي تعيش فيه وتستخدم موارده المادية والبشرية، لذا فهي مسئولة تجاهه على الصعيد الاجتماعي والبيئي، وهذه المسؤولية تحقق لها العديد من المزايا والمنافع ومنها: التقارب بين الشركة والجمهور، وزيادة ثقة المساهمين في الشركة، والحفاظ على البيئة، وتحسين سمعة الشركة، وبالتالي تحسين الأداء المالي للشركة، مما يساعد في النهاية على تحقيق أهداف التنمية المستدامة.

دراسة (الدوسري، ٢٠١٩): هدفت الدراسة إلى التعرف على درجة ممارسة ادارة الموارد البشرية لدى القادة في المؤسسات التربوية في الكويت ومستوى التنمية المستدامة في المؤسسات التربوية الكويتية من وجهة نظر القادة التربويين الأكاديميين والتعليميين، ودراسة أثر الجنس والمؤهل العلمي والخبرة والتخصص والمؤسسة وطبيعة التعليم في المؤسسة والمنطقة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي المسحي الارتباطي، وتم تطوير أداة الدراسة وتكونت من محورين الاول استبانة الموارد البشرية وتكونت من (٣٠) فقرة موزعة على المجالات التالية (الاختيار والتعيين والتدريب وتقييم الأداء والمكافآت والتعويضات) وتكون المحور الثاني من (٤٠) فقرة موزعة على المجالات الآتية (النمو المهني للعاملين والبيئة التنظيمية والابداع التنظيمي والتنافسية والريادة والفاعلية التنظيمية).

وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج من أبرزها إن درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية لدى القادة في المؤسسات التربوية الكويتية بدرجة متوسطة وكان ترتيب المجالات كالاتي: مجال "الاختيار والتعيين" ثم مجال "تقييم الأداء" ثم مجال "التدريب" ثم مجال "المكافآت والتعويضات" وجميعها جاءت بدرجة متوسطة كما بينت النتائج وجود فروق معنوية تعزى إلى متغيرات المؤهل العلمي وسنوات الخبرة تؤثر في مجال الموارد البشرية.

كما أشارت نتائج الدراسة إلى وجود علاقة ارتباطية إيجابية طردية بين مجالات إدارة الموارد البشرية ومجالات التنمية المستدامة لدى القادة التعليميين والأكاديميين في الكويت. وتوصى الباحثة بناء على نتائج دراستها بمجموعة من التوصيات من أهمها وضع البرامج التي تعزز من الإبداع التنظيمي والتنافسية لدى القادة التربويين، وأن تضع المؤسسات التربوية والأكاديمية معايير دقيقة للتقييم الدوري لأداء العاملين ومكافأة المتميزين.

الاطار النظري للدراسة

أولاً: تنمية الموارد البشرية: إن الفكر المتصاعد لتنمية الموارد البشرية (HRD) يضع الناس في محور الاهتمام لعملية التنمية لأن التنمية لا تتم فقط بواسطة الناس ولكن هي أيضا هدفها الناس. في عالم الأعمال الديناميكي الحالي نجد أن المنظمات الناجحة والرائدة تحافظ باستمرار على النمو التنافسي المستدام، وسبب النجاح الذي تحققه هذه المنظمات ليس فقط من تطبيق التكنولوجيا ولكن من الموارد البشرية التي تجعل المنظمة مختلفة وتعطيها ميزة تنافسية عن المنظمات الأخرى، وكما يمكن للموارد الأخرى مثل المنتج والعمليات والتكنولوجيا أن توفر ميزة تنافسية للمنظمة، ولكن مواردها البشرية أكثر حيوية لتحقيق التنمية المستدامة للمنظمة وتحقيق النجاح للمنظمة في ظل المنافسة المتزايدة بين المنظمات، فإننا نحتاج إلى موارد بشرية ذات أداء متميز لتحقيق منظمات الاداء (Sahoo, A. K., & Sahoo, C. K,2012).

١- مفهوم تنمية الموارد البشرية: تنمية الموارد البشرية أمر ضروري لأي منظمة ترغب في أن تكون ديناميكية ونمائية، و بخلاف الموارد الأخرى تمتلك الموارد البشرية إمكانات محتملة غير محدودة ويمكن استخدام هذه الإمكانيات فقط من خلال خلق مناخ يمكن أن يستخدم وينمي قدرات الناس وهذا ما يهدف اليه نظام تنمية الموارد البشرية (HRD) لخلق مثل هذا المناخ (Nadler, 1970).

نستطيع أن نقول أنه أصبحت تنمية الموارد البشرية على مدى العقدين الماضيين أسرع مجالات التنمية الإدارية تطورا، ومن ناحية الدور المهني في هذا المجال أصبحت العديد من المنظمات الاستشارية تتخصص بصفة رئيسية في هذا المجال، كما قامت المنظمات الكبرى

بإنشاء إدارات متخصصة لتنمية الموارد البشرية وتدريب العاملين بها على المناهج والجوانب المهنية المختلفة في هذا المجال. كما عمل عدد من المنظمات على الاستفادة من طفرة تنمية الموارد البشرية عن طريق تسويق حزم من برامج التنمية البشرية للعملاء الذين يسعون إلى إحراز تحسين ملموس في هذا المجال، وذلك عن طريق تدريب العاملين في برامج مكثفة تتناول تحسين الاتصالات أو زيادة الإنتاجية من خلال بناء فرق العمل.

٢- ممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية HRD: وفقا لتطور نظريات تنمية الموارد البشرية، تم توسيع نطاق ممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية إلى مجال وظيفي مستقل، وقدم (Brockbank, ١٩٩٩) توجيهات بشأن كيفية زيادة ممارسات تنمية الموارد البشرية من الميزة التنافسية للمنظمة .

قبل أواخر سبعينيات القرن العشرين: ركزت ممارسات تنمية الموارد البشرية التفاعلية على التدريب والتدريب المهني.

أواخر السبعينيات - أواخر الثمانينات: ركزت ممارسات إدارة الموارد البشرية الاستباقية عملياً على تقييم الاحتياجات وتحليل المهام والتكلفة والعائد على الاستثمار (ROI) والتعلم المستند إلى الكفاءة.

أواخر الثمانينات - أواخر التسعينات: ركزت ممارسات تنمية الموارد البشرية التفاعلية على التدريب والتطوير والتطوير الوظيفي وتنمية المؤسسات والاستشارات المتعلقة بالأداء وخدمات التعلم مع الموائمة الإستراتيجية والمداخلات الأكثر منهجية بما في ذلك التدريب متعدد المهارات والتدريب المتقاطع والتدريب متعدد الثقافات والعالمي.

بداية الألفية الثانية - اليوم: تركز ممارسات تنمية الموارد البشرية على التعلم التنظيمي، والتعلم ذاتي التوجه، والتعلم غير الرسمي، وخطط التعلم الفردية الشخصية، والتطوير، والتدريب، ونظم إدارة المعرفة المتوافقة مع استراتيجيات العولمة بما في ذلك المصادر العالمية، والتدريب، وبناء الفريق، والتوجيه، والتطوير الوظيفي، وأنظمة التعلم وثقافة العمل.

على الرغم من أن العديد من ممارسات تنمية الموارد البشرية تسهم في الميزة التنافسية التنظيمية على المستوى التشغيلي أو الاستراتيجي، فقد قامت العديد من الدراسات باستكشاف ممارسات تنمية الموارد البشرية من منظور آخر، ذكر جيلي وجيلي (Gilley & Gilley, 2002) أن مهنيي تنمية الموارد البشرية يلعبون دورين رئيسيين هما:

١- دور تشغيلي: يركز هذا الدور التشغيلي على إستراتيجية نشاط يتمثل حجر الأساس فيها في التدريب

٢- دور تحويلي: يركز هذا الدور على استراتيجية قائمة على النتائج تتمحور حول الأداء والتنظيم.

ثانياً: التنمية المستدامة: شهد العالم خلال العقود الثلاثة الماضية إدراكاً متزايداً بأن نموذج التنمية الحالي (نموذج الحداثة) لم يعد مستداماً، بعد أن ارتبط نمط الحياة الاستهلاكي المنبثق عنه بأزمات بيئية خطيرة، مما دفع بعدد من منتقدي ذلك النموذج التنموي إلى الدعوة إلى نموذج تنموي بديل مستدام يعمل على تحقيق الانسجام بين تحقيق الأهداف التنموية من جهة وحماية البيئة واستدامتها من جهة أخرى. وفي هذا السياق يشير كل من سوزان وبيتر كالفرت إلى أن البشرية تواجه في الوقت الحاضر مشكلتين حادتين، تتمثل الأولى في أن كثيراً من الموارد التي نعتبر وجودها الآن من المسلمات معرضة للنفاد في المستقبل القريب، أما الثانية فتتعلق بالتلوث المتزايد الذي تعاني منه بيئتنا في الوقت الحاضر والناجم عن الكم الكبير من الفضلات الضارة التي ننتجها. ونتيجة لذلك فقد أسهمت الضغوط المشتركة لكل من ازدياد الوعي بالندرة القادمة وتفاقم مشكلة السمية في العالم إلى بروز مسألة الحفاظ على البيئة واستدامتها كموضوع مهم على جميع المستويات (كالفرت وكالفرت، ٢٠٠٢).

وتم تعريف التنمية المستدامة في تقرير بورتلاند على أنها: (النيش، ٢٠٠١) "تلك التنمية التي تلبي حاجات الحاضر دون المساومة على قدرة الأجيال المقبلة في تلبية حاجياتهم".

أنشطة التنمية المستدامة في شركات الأدوية:

ونوجز فيما يلي أنشطة ومبادرات وأداء التنمية المستدامة في شركات الأدوية (Schneider (and Other, 2010):

- توضيح مفهوم الاستدامة في بيان الرؤية.
- دعم الإدارة العليا والتوجيه.
- إشراك وتمكين أصحاب المصلحة الداخليين والخارجيين على جميع المستويات لإنتاج الشراء والمواومة.
- لا بد أن تكون هياكل الأعمال وأنظمة الإدارة داعمة لمبادرات الاستدامة من خلال وضع الأهداف وتعيين المسؤوليات.
- القياس والرقابة والتحسين المستمر، لجميع العمليات.
- تساعد إدارة وقياس الرقابة على عملية الاستدامة في شركات الصناعات الدوائية في إضافة قيمة أعمالها بطريقتين رئيسيتين من خلال:

(١) تتبع مكان أداء الشركة مقابل المكان الذي تريد أن تكون فيه وأين تكون المنافسة (قياس الأداء Benchmarking).

(٢) إظهار إدارة الموارد التي يديرونها والقيمة التي يولدونها من خلال الشفافية والحوار مع مجموعة متنوعة من الأطراف الداخلية والخارجية والتقليدية والناشئة (Epps and Solomon, 2000).

وقام كذلك كلاً من (Peukert, Jürgen & Sahr, Karin, 2010) بدراسة على ٢٠ شركة كيميائية وصيدلانية في ألمانيا وحوالي ١٧ شركة عالمية أخرى في هذا القطاع للحصول على كثافة أنشطة شركات الكيماويات الرائدة والالتزام بالاستدامة، وتم تجميع قائمة بالمعايير والمؤشرات التي اعتبرتها الدراسة مهمة لنقل الانطباع بالالتزام والأنشطة التي تركزها الشركات المختارة لعناصر الاستدامة، وتشير أنشطة التنمية المستدامة التي تقوم بها الشركات الصيدلانية:

- * تقارير الاستدامة.
- * حوكمة الشركات واستراتيجية الاستدامة.
- * حماية البيئة.
- * التنظيم الإداري.

- * سلسلة التوريد / المشتريات. * المواطنة.
- ومن الدراسات السابقة في مجال التنمية المستدامة فإن الباحثين يروا أن أنشطة التنمية المستدامة التي تعبر عن عناصر المتغير التابع هي:
- * تقارير التنمية المستدامة. * أنشطة الحوكمة.
- * أنشطة المسؤولية الاجتماعية. * أنشطة حقوق الموظفين.
- * أنشطة حماية البيئة. * سلاسل الامداد والموردين.
- * أنشطة المواطنة التنظيمية. * مبادرات التنمية المستدامة.

الدراسة الميدانية

قام الباحثون باختبار فروض الدراسة وبحث مدى انطباق العلاقات النظرية بين متغيراتها، وذلك عن طريق تحليل بيانات الدراسة الميدانية التي قام بجمعها، وذلك باستخدام حزمة برامج التحليل الإحصائي الجاهزة للعلوم الاجتماعية SPSS، واستخدم الباحثون لأغراض التحليل واختبار فروض الدراسة مجموعة من أساليب التحليل الإحصائي المناسبة لأهداف الدراسة وطبيعة البيانات المجمعة:

١ - المقاييس الإحصائية الوصفية: المتوسط الحسابي - الانحراف المعياري - معامل الاختلاف.

٢ - الإحصاء الاستدلالي: مصفوفة ارتباط بيرسون - تحليل الانحدار الخطي المتعدد.

١ - المقاييس الإحصائية الوصفية لممارسات تنمية الموارد البشرية

جدول (٥): عناصر أنشطة وممارسات تنمية الموارد البشرية (المتغير المستقل)

| الترتيب | معامل الاختلاف | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | N | |
|---------|----------------|-------------------|-----------------|-----|-----------------------|
| ١ | 14.39 | 0.58 | 4.03 | 341 | إدارة التدريب |
| ٤ | 21.39 | 0.82 | 3.82 | 341 | تطوير الأداء |
| ٢ | 18.85 | 0.72 | 3.83 | 341 | تنمية الجدارات |
| ٣ | 20.41 | 0.77 | 3.77 | 341 | ثقافة التعلم |
| | 17.27 | 0.67 | 3.86 | 341 | تنمية الموارد البشرية |

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح من الجدول رقم (٥) أن مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهها عاماً نحو الموافقة على إيجابية عناصر ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تؤثر على عملية تحقيق التنمية المستدامة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٦) وبمعامل اختلاف معياري قدرة (١٧,٢٧%)، وقد كان من أكثر أنشطة وممارسات تنمية الموارد البشرية أهمية في الإجابة على الترتيب: ممارسات إدارة التدريب، ممارسات تنمية الجدارات، ممارسات ثقافة التعلم، ممارسات تطوير الأداء، وذلك بمعاملات اختلاف معيارية مقدارها (١٤,٣٩%)، (١٨,٨٥%)، (٢٠,٤١%)، (٢١,٣٩%) على التوالي.

وهذا يجابو على السؤال البحثي الأول: ما هي درجة التزام شركات تصنيع الادوية التابعة للشركة القابضة للادوية بممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية ؟

٢- المقاييس الاحصائية الوصفية لأنشطة تحقيق التنمية المستدامة

جدول (٦): عناصر أنشطة تحقيق التنمية المستدامة (المتغير التابع)

| الترتيب | معامل الاختلاف | الانحراف المعياري | المتوسط الحسابي | N | |
|---------|----------------|-------------------|-----------------|-----|---------------------------|
| 6 | 22.01 | 0.85 | 3.85 | 341 | تقارير التنمية المستدامة |
| 3 | 19.87 | 0.75 | 3.79 | 341 | الحوكمة |
| 4 | 20.72 | 0.80 | 3.84 | 341 | المسئولية الاجتماعية |
| 5 | 21.61 | 0.80 | 3.72 | 341 | حقوق الموظفين |
| 1 | 15.22 | 0.61 | 3.99 | 341 | حماية البيئة |
| 2 | 19.85 | 0.79 | 3.96 | 341 | سلاسل الامداد والموردين |
| 8 | 26.41 | 0.94 | 3.56 | 341 | المواطنة التنظيمية |
| 7 | 22.35 | 0.84 | 3.78 | 341 | مبادرات التنمية المستدامة |
| | 17.59 | 0.67 | 3.81 | 341 | التنمية المستدامة |

المصدر: من إعداد الباحثين

يتضح من الجدول رقم (٦) أن مفردات عينة البحث قد أظهرت اتجاهها عاماً نحو الموافقة على إيجابية عناصر أنشطة تحقيق التنمية المستدامة التي تمثل المتغير التابع، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣,٨١) وبمعامل اختلاف معياري قدرة (١٧,٥٩%)، وقد كان من أكثر أنشطة تحقيق التنمية المستدامة في الشركات محل البحث أهمية في الإجابة على الترتيب: أنشطة حماية البيئة، أنشطة سلاسل الامداد والموردين، أنشطة الحوكمة، أنشطة المسئولية

الاجتماعية، أنشطة حقوق الموظفين، أنشطة تقارير التنمية المستدامة، أنشطة مبادرات التنمية المستدامة، أنشطة المواطنة التنظيمية، وذلك بمعاملات اختلاف معيارية مقدارها (١٥,٢٢%)، (١٩,٨٥%)، (١٩,٨٧%)، (٢٠,٧٢)، (٢١,٦١)، (٢٢,٠١)، (٢٢,٣٥)، (٢٦,٤١) على التوالي.

وهذا يجاوب على السؤال البحثي الثاني: ما مدى التزام شركات تصنيع الادوية التابعة للشركة القابضة للادوية بالانشطة اللازمة للتنمية المستدامة؟

٣- مصفوفة ارتباط بيرسون: لقياس قوة واتجاه العلاقة بين المتغير المستقل (تنمية الموارد البشرية) بأبعاده المختلفة (إدارة التدريب، تطوير الاداء، تنمية الجدارات، ممارسات ثقافة التعلم) والمتغير التابع (التنمية المستدامة).

جدول رقم (٧): مصفوفة ارتباط بيرسون لاختبار الفرضية الرئيسية للدراسة

| ثقافة التعلم | تنمية الجدارات | تطوير الأداء | إدارة التدريب | التنمية المستدامة | | |
|--------------|----------------|--------------|---------------|-------------------|-------------------|---------------------|
| | | | | 1.000 | التنمية المستدامة | Pearson Correlation |
| | | | 1.000 | .740 | إدارة التدريب | |
| | | 1.000 | .757 | .822 | تطوير الأداء | |
| | 1.000 | .849 | .799 | .870 | تنمية الجدارات | |
| 1.000 | .868 | .796 | .727 | .841 | ثقافة التعلم | |
| .000 | .000 | .000 | .000 | . | التنمية المستدامة | Sig. (1-tailed) |
| .000 | .000 | .000 | . | .000 | إدارة التدريب | |
| .000 | .000 | . | .000 | .000 | تطوير الأداء | |
| .000 | . | .000 | .000 | .000 | تنمية الجدارات | |
| . | .000 | .000 | .000 | .000 | ثقافة التعلم | |
| 341 | 341 | 341 | 341 | 341 | | N |

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

ويبين الجدول السابق (٧) أن هناك علاقة طردية قوية قدرها ٠,٧٤٠ بين ممارسات إدارة التدريب وتحقيق التنمية المستدامة، وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وبذلك تعتبر العلاقة معنوية، والجدول السابق يبين أيضاً أن هناك علاقة طردية قوية جداً قدرها ٠,٨٢٢ بين قياس ممارسات تطوير الموظفين وتحقيق التنمية المستدامة وهي دالة عند مستوى

معنوية أقل من 0.001 وبذلك تعتبر العلاقة معنوية، كما يبين الجدول السابق أن هناك علاقة طردية قوية جدا وقدرها ٠,٨٧٠ بين قياس ممارسات تحسين الجدارات وتحقيق التنمية المستدامة وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وبذلك تعتبر العلاقة معنوية. كما يبين الجدول السابق أن هناك علاقة طردية قوية جدا وقدرها ٠,٨٧٠ بين قياس ممارسات ثقافة التعلم في بيئة العمل وتحقيق التنمية المستدامة وهي دالة عند مستوى معنوية أقل من 0.001 وبذلك تعتبر العلاقة معنوية.

١. تحليل الانحدار المتعدد: لقياس تأثير المتغيرات المستقلة (إدارة التدريب، تطوير الأداء، تنمية الجدارات، ممارسات ثقافة التعلم) على التغير في قيم المتغير التابع التنمية المستدامة.

جدول (٨): نموذج الانحدار الخطي المتعدد لتحديد ممارسات تنمية الموارد البشرية الأكثر تأثيراً

على تحقيق التنمية المستدامة

| R ² | VIF | F.test | | T.test | | المعلمت المقدره β_i | المتغيرات المستقلة |
|----------------|-------|----------------|---------|----------------|--------|---------------------------|--------------------|
| | | مستوى المعنوية | القيمة | مستوى المعنوية | القيمة | | |
| | - | ***٠,٠٠٠ | 340.597 | ***٠,٠٠٠ | 4.715 | .543 | الجزء الثابت |
| 0.802 | 2.955 | | | .227 | 1.209 | .058 | إدارة التدريب |
| | 3.974 | | | ***٠,٠٠٠ | 4.630 | .184 | تطوير الأداء |
| | 6.366 | | | ***٠,٠٠٠ | 6.367 | .362 | تنمية الجدارات |
| | 4.282 | | | ***٠,٠٠٠ | 5.727 | .251 | ثقافة التعلم |

المصدر: من إعداد الباحثين من نتائج التحليل الإحصائي

* دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٥)

** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠١)

*** دالة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)

أ- معامل التحديد (R^2): تبين قيمة معامل التحديد (R^2) في الجدول (٨) أن المتغيرات المستقلة

(إدارة التدريب، تطوير الاداء، تنمية الجدارات، ممارسات ثقافة التعلم) تفسر (80.2 %)

من التغير الكلي في المتغير التابع (التنمية المستدامة) وباقي النسبة (19.8 %) يرجع

إلى عدم إدراج متغيرات مستقلة أخرى كان من المفروض إدراجها ضمن النموذج أو لاختلاف

طبيعة نموذج الانحدار عن النموذج الخطي.

ب- اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة: باستخدام اختبار (T.test) في الجدول رقم (٨) نجد أن المتغيرات المستقلة ذات المعنوية في نموذج الانحدار الخطي المتعدد هي تطوير الأداء، وتنمية الجدارات، وثقافة التعلم وذلك عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، أما المتغير ممارسات إدارة التدريب فإنه ليس لديه معنوية في نموذج الانحدار الخطي المتعدد.

ت- اختبار معنوية بواقي النموذج: تم استخدام اختبار (F- test) لاختبار معنوية متغيرات نموذج الانحدار ككل، وحيث أن قيمة اختبار (F test) في الجدول السابق تساوي (٣٤٠,٥٩٧) وهي معنوية عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١)، فإن ذلك يدل على أن علاقة الانحدار معنوية لكل المتغيرات المستقلة (إدارة التدريب، تطوير الاداء، تنمية الجدارات، ممارسات ثقافة التعلم)، وأنه يمكن الاعتماد على النموذج للتنبؤ بقيم المتغير التابع باستخدام قيم المتغيرات المستقلة عند مستوى معنوية أقل من (٠,٠٠١).

ث- معامل تضخم التباين (VIF) : لتحديد مدى وجود ازدواج خطي Multicollinearity بين المتغيرات المستقلة وبعضها البعض تم حساب عامل تضخم التباين (VIF) وهي اختصار Variance Inflation Factor لكل متغير مستقل على حده مع باقي المتغيرات المستقلة، وقد اتضح أن المتغيرات المستقلة المقبولة ضمن نموذج الانحدار الخطي المتعدد لا تعاني من مشكلة الازدواج الخطي في أي من هذه المتغيرات حيث أن قيم VIF أقل من (١٠) مما يدل على عدم وجود مشكلة ازدواج خطي خطير بالنموذج.

تفسير نتائج الدراسة

وقد توصلت الدراسة إلى النتائج الآتية:

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة التدريب وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تطوير الاداء وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة.

- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تنمية الجدارات وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ثقافة التعلم في بيئة العمل وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة.
- متطلبات تنمية الموارد البشرية تؤثر وتفسر في المتوسط حوالي ٨٠,٢% من متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في الشركات محل الدراسة.
- أظهرت مفردات عينة البحث اتجاهاً عاماً نحو الموافقة على إيجابية عناصر ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تؤثر على عملية تحقيق التنمية المستدامة داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣,٨٦).
- ممارسة أنشطة إدارة التدريب هو العنصر الأهم والأكثر تأثيراً في تحقيق تنمية الموارد البشرية داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة وبأهمية نسبية ٨٠,٦٩%.
- أنشطة حماية البيئة هي العنصر الأكثر أهمية وتأثيراً في متطلبات تحقيق التنمية المستدامة داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة وذلك بأهمية نسبية ٧٩,٧٨%.

التوصيات

- استخدام أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية الحديثة لسد الاحتياجات المهارية والمعرفية للموارد البشرية بالشركة، كأحد ممارسات تنمية الموارد البشرية.
- تصميم نظام فعال لإدارة وتقييم الأداء يمكن الإدارة من التقييم الموضوعي للموارد البشرية بالشركة.
- اعداد بطاقات الوصف الوظيفي للموظفين بحيث تتضمن بيانات عن المهام والمسئوليات والشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة مثل المعارف والمهارات والقدرات المطلوبة لأداء العمل، وتطوير الجدارات المطلوبة.
- الالتزام بالاشتراطات والمعايير البيئية الواردة في التشريعات والاتفاقيات البيئية المحلية والدولية حتى لا تتعرض الشركة الى الغرامات والعقوبات.
- نشر مفاهيم ومبادئ وتطبيق المواصفة العالمية ISO26000 على مستوى الشركة، لتحقيق متطلبات أنشطة التنمية المستدامة.

- اعطاء أولوية للموردين الحاصلين على شهادات إدارة وحماية البيئة عند القيام باختيار وتأهيل الموردين، ومراقبة أنشطة الموردين للتأكد من قيامهم بأنشطة حماية البيئة.

المراجع

- الأمم المتحدة (٢٠٠١): اللجنة الاقتصادية لأفريقيا، وضع واستخدام المؤشرات القابلة للتطبيق فيما يتعلق بالأمن الغذائي والتنمية المستدامة، طنجه، المغرب.
- الغامدى، عبدالله بن جمعان (٢٠٠٧): التنمية المستدامة بين الحق في استغلال الموارد الطبيعية والمسئولية عن حماية البيئة، قسم العلوم السياسية- جامعة الملك سعود، الرياض.
- النيش، نجاه (٢٠٠١): الطاقة والبيئة والتنمية المستدامة: آفاق ومستجدات، منشورات المعهد العربية للتخطيط، الكويت.
- الدوسرى، غزيل سعيد دلموك (٢٠١٩): درجة ممارسة إدارة الموارد البشرية لدى القادة في المؤسسات التربوية في الكويت وعلاقتها بالتنمية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية العلوم والتربية - جامعة آل البيت، الأردن.
- بسيونى، اسماعيل على (٢٠٠٦)، إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجى واقعى لمنظمات الاعمال، جامعة الأزهر، القاهرة.
- بلبع، محمد عيد (٢٠١٨): المسئولية الاجتماعية للشركات ودورها في تحقيق التنمية المستدامة في مصر، المنظمة العربية للتنمية الادارية - جامعة الدول العربية، المجلة العربية للإدارة، المجلد ٣٨، العدد ٤، ديسمبر ٢٠١٨.
- عامر، عادل (٢٠٠٩): دور الاستثمار في الرأس المال البشري في تحقيق التنمية المستدامة، الأردن.
- عبدالجواد، أحمد عبدالمجيد سالم (٢٠١٧): نموذج احصائي لدراسة تأثير مؤشرات التعليم الأساسي على مؤشرات التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، جامعة عين شمس، القاهرة.

عثمان، ماجد ابراهيم:، سياسات تطوير رأس المال الاجتماعي للمشاركة في التنمية المستدامة للريف والحضر، مجلس الوزراء - مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار،

ديسمبر ٢٠٠٥

كالفرت، بيتر و كالفرت، سوزان (٢٠٠٢)، السياسة والمجتمع في العالم الثالث: مقدمة، ترجمة عبدالله جمعان الغامدي، مطابع جامعة الملك سعود، الرياض.

مركز التخطيط والسياسات الدوائية (٢٠٠٤)، التابع لوزارة الصحة والسكان، بيانات غير منشورة.

Ana-Maria, Grigore & Constantin, Bagu & Radu, Catalina. (2009). The Strategic Performance Management Process. Annals of Faculty of Economics.

Bassi, L. and McMurrer, D. (2005), "Developing measurement systems for managing in the knowledge era", *Organizational Dynamics*, Vol. 34 No. 2, pp. 185-196.

Brockbank, W. (1999). If HR were really strategically proactive: Present and future directions in HR's contribution to competitive advantage. *Human Resource Management*, 38, 337-352.

Epps, J. and Solomon, F. (2000), "Adding social value through accountability in mineral development", paper presented at the AusIMM Annual Conference, Sydney, p. 1.

Gao, L. (2011). Examining the impact of human resource development practices on performance improvement through continuous improvement at an automotive supplier in north America, The Pennsylvania State University, ProQuest Dissertations Publishing.

Gilley, J. W., & Gilley, A. M. (2002). *Strategically integrated HRD: A six-step approach to creating results-driven programs*. Cambridge, MA: Perseus Publishing.

Knoepfel, I. (2001), "Dow Jones sustainability group index: a global benchmark for corporate sustainability", *Corporate Environmental Strategy*, Vol. 8 No. 1, p. 7.

- Nadler, Leonard (1970) Developing human resources, Gulf Pub. Co., Houston, Texas, USA.
- Peukert, Jürgen & Sahr, Karin (2010), Sustainability in the chemical and pharmaceutical industry - Results of a benchmark analysis, Journal of Business Chemistry, Institute of Business Administration, University of Münster, Germany.
- Schneider, J. L., Wilson, A., & Rosenbeck, J. M. (2010), Pharmaceutical companies and sustainability: An analysis of corporate reporting. Benchmarking, 17(3), 421-434.
- Sahoo, A. K., & Sahoo, C. K. (2012). Impact of strategic HRD initiatives on individual performance. Productivity, 53(2), 194-202.
- Tabatabaei, S. A. N., Labaf, H., & Ghorbi, M. (2017). Designing the model of human resource development in automotive industry of Iran. International Journal of Economic Perspectives, 11(1), 937-947.
- Werner, Jon M. and DeSimone, Randy L., Human Resource Development, Sixth Edition, Erin Joyner publisher, USA, 2012, p4
- Wickramasinghe, V. (2015). Effects of human resource development practices on service quality of services offshore outsourcing firms. The International Journal of Quality & Reliability Management, 32 (7), 703-717.

A PROPOSED MODEL FOR HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT TO ACHIEVE SUSTAINABLE DEVELOPMENT IN THE PHARMACEUTICAL SECTOR

[16]

**Khaled T. Hamza⁽¹⁾; Mamdouh A. Refaei⁽²⁾;
Nehal M. F. Alshahat⁽³⁾ and Shereen M. El Kady⁽⁴⁾**

1) Center of Accounting & Managerial Expertise 2) Faculty of Commerce, Ain Shams university 3) Institute of Environmental Studies & Research, Ain Shams University 4) Faculty of Pharmacy, Nahda University.

ABSTRACT

This study aimed to propose a model for human resources development practices and activities, in addition to identifying sustainable development activities in pharmaceutical companies, the researchers has used the analytical, descriptive method for this purpose and used a chick-list (Questionnaire) as a main tool for data collection.

The researchers distributed (376) questionnaires to the targeted sample, and the collected data were analyzed using Statistical Package for the Social Sciences (SPSS).

The most important results of the study were as follows:

- There is a statistically significant relationship between the development of human resources and achieving sustainable development, and that there is a strong correlation with a significant significance at the level ($\alpha = 0.05$).
- The requirements of human resources development affect and interpret on average about 80.2% of the requirements to achieve sustainable development in the companies under study.
- The vocabulary of the research sample showed a general trend towards approving the positive elements of human resources management practices that affect the process. Achieving sustainable

development within the pharmaceutical industry companies under study, with an average of (3.86).

- The practice of training management activities is the most important and most influential element in achieving human resources development within the pharmaceutical industry companies under study with a relative importance of 80.69%.
- Activities of environmental protection is the most important and influential in the requirements for achieving sustainable development within the pharmaceutical industry companies in the study element and that the relative importance of 79.78%.

Most important recommendations of the study, that the methods of identifying modern training needs should be used to meet the skills and knowledge needs of the company's human resources, and the design of an effective performance management and evaluation system that enables management of objective assessment of the company's human resources, and that the environmental requirements and standards contained in environmental legislation and conventions must be adhered to. So as not to subject the company to fines and penalties, and give priority to suppliers who have certificates of management and environmental protection.

Keywords: Human Resource Development, Sustainable Development, Pharmaceutical Sector.