

نحوٌ مقتضٌ لتنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة في قطاع صناعة الدواء

رسالة مقدمة من الطالب

خالد توفيق أحمد حمزه

بكالوريوس تجارة (محاسبة) - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ١٩٨٨

ماجستير في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٠

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

صفحة الموافقة على الرسالة
نموذج مقترن لتنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة
في قطاع صناعة الدواء

رسالة مقدمة من الطالب

خالد توفيق أحمد حمزه

بكالوريوس تجارة (محاسبة) - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ١٩٨٨

ماجستير في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٠

لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

وقد تمت مناقشة الرسالة والموافقة عليها:

التوقيع

اللجنة:

١- د/ممدوح عبد العزيز رفاعي

أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة

جامعة عين شمس

٢- د/نادر البير فاتوس

أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة

جامعة عين شمس

٣- د/محمد جلال غراب

رئيس الشركة القابضة للأدوية الأسيق

٤- د/نهال محمد فتحي الشحات

أستاذ الإدارية البيئية المساعد ورئيس قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

معهد الدراسات والبحوث البيئية

جامعة عين شمس

نحوٌجٌ مقتـرـجٌ لـتنـميةـ الـموـارـدـ الـبـشـرـيـةـ لـتـحـقـيقـ التـنـمـيـةـ الـمـسـتـدـامـةـ

فـيـ قـطـاعـ صـنـاعـةـ الدـوـاءـ

رسالة مقدمة من الطالب

خالد توفيق أحمد حمزه

بكالوريوس تجارة (محاسبة) - كلية التجارة - جامعة عين شمس - ١٩٨٨
ماجستير في العلوم البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس - ٢٠١٠
لاستكمال متطلبات الحصول على درجة دكتوراه الفلسفة

في العلوم البيئية

قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية

تحت إشراف:

١- د.مدوح عبد العزيز رفاعي

أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة
جامعة عين شمس

٢- د.نهال محمد فتحي الشحات

مدرس بقسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية - معهد الدراسات والبحوث البيئية
جامعة عين شمس

٣- د.شيرين محمد فتحي القاضي

مدرس بقسم الصيدلة الصناعية - كلية الصيدلة
جامعة النهضة

٤- د.علي محمد عبد الوهاب (متوفي)

أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة
جامعة عين شمس

ختـمـ الإـجازـةـ

أجـيزـتـ الرـسـالـةـ بـتـارـيخـ /ـ ٢٠٢٠ـ /ـ

موـافـقـةـ الجـامـعـةـ /ـ ٢٠٢٠ـ /ـ موـافـقـةـ مـجـلـسـ الـمعـهـدـ

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

"بِرْفَعِ اللَّهِ الظَّاهِرِ أَهْنَاهُ مِنْكُمْ وَالظَّاهِرُ أَوْنَاهُ الْعِلْمُ
كَارِبَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا يَعْمَلُونَ حَسِيرٌ"

سورة المجادلة الآية (١١)

شكر وتقدير

الحمد لله حمدأً كثيراً طيباً مباركاً فيه كما ينبغي لجلال وجهك ولعظيم سلطانك أن أعتنني على انجاز هذه الرسالة فاك الحمد، وأمدتني بفضلك فاك الحمد.

أتقدم أولاً بالعرفان وخلص الدعوات بالرحمة والمغفرة إلى أستاذى الفاضل والعالم الجليل سرحه الله - الأستاذ الدكتور / على محمد عبدالوهاب، أستاذ إدارة الأعمال، بكلية التجارة، جامعة عين شمس على كل ما قدمه من جهود سواء لي أو لجميع الباحثين، اللهم اجعل ذلك في ميزان حسناته وعلم ينتفع به.

كما أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور / ممدوح عبدالعزيز رفاعي: أستاذ إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس على تفضله بقبول الإشراف على رسالتي، ووقفه إلى جانبي، وعلى جهوده الطيبة والمثمرة في مراجعة الرسالة وآرائه وملحوظاته وتوجيهاته في جميع المراحل التي مرت بها الرسالة سواء النظرية أو الميدانية، والتي كان لها عظيم الأثر في خروج الرسالة بهذا الشكل، فجزاه الله عن خير الجزاء، وجعل ذلك في ميزان حسناته.

كما يسرنى أن أتوجه بجزيل الشكر والتقدير إلى أ.د/ نهال محمد فتحى الشحات: أستاذ إدارة البيئة المساعد ورئيس قسم العلوم الاقتصادية والقانونية والإدارية البيئية بمعهد الدراسات والبحوث البيئية - جامعة عين شمس، وذلك على جهودها الطيبة أولاً أثناء الدراسة بالمعهد، وثانياً على قبولها الإشراف على الرسالة، وما كان لذلك من الأثر الإيجابى على اتمام الرسالة، أسأل الله أن يمدتها بالصحة والعافية.

كما أتوجه بخالص الشكر والعرفان إلى الأستاذ الدكتور / نادر أبىير الفونس، أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال - كلية التجارة - جامعة عين شمس، على تلطفه بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها، والذى سيزيد من اثراء وصقل هذه الدراسة، فلسيادته منى خالص الحب والاحترام وعميق التقدير، وخلص الدعوات بموفور الصحة والسعادة.

فذك أتوجه بخالص الشكر والتقدير إلى الأستاذ الدكتور / محمد جلال غراب، رئيس الشركة القابضة للأدوية الأسبق، على تفضله بقبول مناقشة هذه الرسالة والحكم عليها وإبداء ملاحظاته القيمة عليها، بالرغم من مشاغله الكبيرة، فلسيادته منى جزيل الثناء والتقدير، أسأل الله أن يوفقكم إلى كل خير وأن يبارك في عمركم، وجزاكم الله عن خير الجزاء.

وفي الختام جزا الله الجميع عن خير الجزاء، سواء الذين ساهموا بالتوجيه أوالنصح والإرشاد أوالتصويب أو التشجيع لإنجاز هذه الرسالة، وأآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

الباحث

الإهداء

إلى الأيد الطاهرة . . . أبي رحمة الله واسكنه فسيح جناته

إلى القلب النقي . . . أمى رحمها الله، نبع الحنان والعطاء بلا حدود

أبي أمى

اسأله سبحانه وتعالى أن يرحمكما، وأن يجعل قبركما روضة من رياض الجنة

كم اشتقت إليكما اللهم أجمعني بهما في جنتك جنات النعيم

* * * * *

المستخلص

هدفت هذه الدراسة إلى اقتراح نموذج لممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية، بالإضافة إلى التعرف على أنشطة التنمية المستدامة في شركات الأدوية، وتوضيح العلاقة بينهم. وقد استخدم الباحث استمار استقصاء كأداة رئيسية لجمع البيانات، وتم توزيع عدد (٣٧٦) استمار استقصاء على مفردات العينة المستهدفة، وتم تحليل بيانات الدراسة الميدانية التي قفت بجمعها، وذلك 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 في المتوسط حوالي ٨٠.٢٪ من متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في الشركات محل الدراسة.
- أظهرت مفردات عينة البحث اتجاهًا عامًّا نحو الموافقة على إيجابية عناصر ممارسات تنمية الموارد البشرية التي تؤثر على عملية تحقيق التنمية المستدامة داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة، وذلك بمتوسط حسابي قدره ٣٠.٨٦.
- ممارسة أنشطة إدارة التدريب هو العنصر الأهم والأكثر تأثيراً في تحقيق تنمية الموارد البشرية داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة وبأهمية نسبية ٦٩٪.
- أنشطة حماية البيئة هي العنصر الأكثر أهمية وتأثيراً في متطلبات تحقيق التنمية المستدامة داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة وذلك بأهمية نسبية ٧٨٪.

وكان من أهم التوصيات التي قدمها الباحث:

- استخدام أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية الحديثة لسد الاحتياجات المهارية والمعرفية للموارد البشرية بالشركة، كأحد ممارسات تنمية الموارد البشرية.
- تصميم نظام فعال لإدارة وتقدير الأداء يمكن الادارة من التقييم الموضوعي للموارد البشرية بالشركة.
- إعداد بطاقات الوصف الوظيفي للموظفين بحيث تتضمن بيانات عن المهام والمسؤوليات والشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة مثل المعرف والمهارات والقدرات المطلوبة لأداء العمل، وتطوير الجدارات المطلوبة.
- الالتزام بالاشتراطات والمعايير البيئية الواردة في التشريعات والاتفاقيات البيئية المحلية والدولية حتى لا تتعرض الشركة إلى 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 بأشطة حماية البيئة.

الملخص

أولاً : 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 ١٤-٣ 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 عmad أي ترقية 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 يبني الفكر الاستراتيجي ويقوم على الإبداع والريادة والتميز (عامر، ٢٠٠٩).

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

لقد كانت الإستدامة على شاشة الرادار الرئيسة لشركات الأدوية خلال العقدين الماضيين وكصناعة تم الاعتراف بشركات الأدوية باعتبارها رائدة في مجال الإستدامة (Knoepfel, 2001)؛ وبالتالي فإن دراسة الموقف المتتطور لهذا القطاع قد يبرهن على الطبيعة الرائدة لأداء الشركات المستدام الفعلي. هذا ينطبق بشكل خاص على هذه الصناعة حيث تعيق الشركات نفسها الجهود المتعلقة بالإستدامة باعتبارها مؤشراً على أخلاقياتها. وبفضل موقعها الفريد كمزودي الخدمات الصحية للجمهور، تعتبر هذه الجهود بمثابة أساس لرسالة القطاع وصورة نجاحه على المدى الطويل.

ثانياً : مشكلة الدراسة

لقد قام الباحث بإجراء دراسة استطلاعية Pilot Study ذات حجم (٤٢) مفردة موزعة على شركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية وذلك بهدف التوصل إلى تحديد مشكلة

الدراسة وأبعادها، وقد أتضح من الدراسة الاستطلاعية عدة نتائج من أهمها ما يلى:

١- هناك افتقار واضح لمفهوم وممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية.

٢- نقص الموارد البشرية الماهرة وانخفاض نسبة الموظفين بالبقاء في المنظمة وهجرة العمالة الكفاءة من شركات الأدوية بقطاع الأعمال العام للقطاع الخاص والإستثماري، وبالتالي ارتفاع معدلات دوران العمالة.

٣- نقص المعرفة لمفهوم وأهداف ومتطلبات تحقيق التنمية المستدامة.

الأمر الذي يرى الباحث أنه أصبح من الضروري دراسة هذه الظواهر ومعرفة الأسباب الحقيقة وراءها، حيث أن قطاع صناعة الأدوية أحد القطاعات الاستراتيجية بالدولة، وذلك لوضع مفهوم لعملية تنمية الموارد البشرية وتحديد ممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية، 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 الذي يؤثر على تحقيق التنمية المستدامة في شركات الأدوية بقطاع الأعمال العام، وقد تم صياغة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

١. ما هي درجة التزام شركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية بممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية ؟

٢. ما مدى التزام شركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية بالأنشطة الازمة للتنمية المستدامة ؟

٣. هل يؤدي تطبيق ممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية إلى تحقيق التنمية المستدامة في شركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية ؟

ثالثاً : فروض الدراسة

ت تكون فروض الدراسة من فرض رئيس واحد ويتفرع منه أربعة فروض فرعية كالتالي:

الفرض الرئيس :

” توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تنمية الموارد البشرية وتحقيق التنمية المستدامة ”.

ويشتق منه الفروض الفرعية التالية:

- ١ - الفرض الفرعى الأول : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات إدارة التدريب وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة " .
- ٢ - الفرض الفرعى الثاني : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تطوير الأداء وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة " .
- ٣ - الفرض الفرعى الثالث : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تنمية الجدارات وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة " .
- ٤ - الفرض الفرعى الرابع : " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات ثقافة التعلم فى بيئة العمل وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة " .

رابعاً : 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، ولا أدل على ذلك من توجيه استثمارات تبلغ حوالى ٣٥,٤ مليار جنيه من الإستثمارات الحكومية لهذا الغرض.

٢ - أهمية للصناعة:

- أ- تكمن أهمية الدراسة أيضاً من نطاق تطبيقها على قطاع صناعة الدواء حيث يعتبر الدواء سلعة استراتيجية هامة كذلك تحاول الدولة توفير الجزء الأكبر من احتياجاتها عن طريق الانتاج المحلى لأن الدواء المستورد يمثل عبئاً على ميزان المدفوعات وبالتالي يكون من الأهمية دراسة العوامل التي تزيد من كفاءة ونجاح شركات انتاج الدواء فى جمهورية مصر العربية. كما أن صناعة الدواء أحد أهم الصناعات الحيوية على المستويين العالمى والمحلى، ذلك لأنها ترتبط أساساً بحماية الإنسان وتخفيف آلامه وعلاجه مما قد يصيبه من الأمراض.

- 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، والمرتبط ارتباطاً وثيقاً بصحة وحياة

المصريين، وكذلك لأنها تواجه العديد من المشكلات التي تؤثر في أدائها وتهدد استمرارها بوجه عام.

٣ - أهمية علمية :

أ- تتبّق 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، والذي يفرض على الدول والهيئات والمنظمات ومؤسسات المجتمع المدني والأفراد مواكبتها حتى تتحقق التنمية الحقيقية لهذه المجتمعات حالياً ومستقبلاً.

ب- تتبع أهمية الدراسة أيضاً من توضيح مفهوم تنمية الموارد البشرية كمصطلح لم يتم التوافق على مفهومه خلال الأربعين سنة الماضية.

ت- اقتراح نموذج لممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة.

٤ - أهمية شخصية :

الدراسة أهمية على المستوى الشخصى حيث أن الباحث يعمل في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية وسيكون لهذا الموضوع أثر كبير على فكر الباحث وكذلك إمكانية تطبيق ما توصل إليه من نتائج وتحصيات في الواقع العملي.

خامساً : أهداف الدراسة

يهدف الباحث 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 في هذه النماذج سواء في الدراسات العربية أو الأجنبية.
- ٣- تأصيل إطار نظري لموضوع التنمية المستدامة للتعرف على أنشطة التنمية المستدامة في شركات الأدوية.

- ٤- توضيح العلاقة بين ممارسات وأنشطة تنمية الموارد البشرية لتحقيق التنمية المستدامة.
- ٥- التوصل إلى عدد من التوصيات التي يمكن أن تكون ذات فائدة لإدارة شركات صناعة الدواء، وللباحثين والمهتمين بهذا المجال.

سادساً : مجتمع الدراسة

تقسم شركات صناعة الدواء في جمهورية مصر العربية (مركز التخطيط والسياسات الدوائية، ٢٠٠٠) كالتالي:

- ١ - شركات قطاع الأعمال العام .
- ٢ - شركات القطاع المشترك .
- ٣ - شركات الاستثمار والقطاع الخاص .

وتم التركيز في هذه الدراسة على شركات قطاع الأعمال العام لتصنيع الدواء لسبعين رئيسين:

١- حيث أنه سيظل صمام الأمان للأمن الدوائي الذي يعد بمنزلة الأمن القومي لمصر، ورغم كثرة الأسباب وتعددها 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 لاتاحتها أمام جميع فئات الشعب خصوصاً محدودي الدخل.

٢- سهولة اجراء الدراسة الميدانية وتحميم البيانات من خلال استمار الإستقصاء.

سابعاً : حدود الدراسة

١- الحد الموضوعي:

- ركزت الدراسة على أنشطة وممارسات تطوير الموارد البشرية التي تؤثر وتعمل على تحقيق التنمية المستدامة بالتطبيق على شركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية.

٢- الحد البشري:

- اقتصرت الدراسة الميدانية على شركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية.

- اقتصرت عملية جمع البيانات بالإستقصاء من العاملين بالإدارات المختلفة لشركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية.

٣- الحد المكاني:

- تم اختيار الشركات محل الدراسة وفقاً للتوزيع الجغرافي في منطقة القاهرة الكبرى والاسكندرية، من شركات تصنيع الأدوية التابعة للشركة القابضة للأدوية وذلك لسهولة الوصول إلى هذه الشركات وتحميم البيانات منها.

٤- الحد الزمانى:

ـ فترة تطبيق الدراسة الميدانية خلال الاعوام ٢٠١٧ - ٢٠١٩

ثامناً : منهج الدراسة

يتمثل منهج الدراسة فيما يلى :

١- المنهج المنهج الوصفي :

- في سبيل تحقيق هدف الدراسة واختبار فروضها، اعتمد الباحث في هذه الدراسة على 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 والقارير سواء كانت العربية أو الأجنبية وال المتعلقة بموضوع الدراسة، وقام الباحث بتصميم استماره للاستقصاء لتجمیع البيانات عن متغيرات الدراسة سواء المستقلة أو التابعه تمهداً لتفريغها في برنامج الأساليب الاحصائية SPSS تمهداً لتحليلها.
- وتم إجراء الدراسة الميدانية لشركات تصنيع الدواء محل الدراسة والإستقصاء بتوزيع استماره على مجتمع الدراسة وفقاً لحجم العينة للحصول على البيانات اللازمة لتحليلها واختبار فرضيات الدراسة والخروج بالنتائج والتوصيات.

٢- المنهج الاحصائى (التحليلي) :

أساليب التحليل الاحصائى التي تم استخدامها لاختبار الفروض :

تم اختيار أساليب التحليل الاحصائى لاختبار فروض الدراسة والتي تتناسب مع موازين القياس التي استخدمت في صياغة عبارات الإستقصاء والتي تعبّر عن مضمون ممارسات تنمية الموارد البشرية وأنشطة التنمية المستدامة والتي تضمنت موازين القياس الاسمية والقياسية المتساوية والنسبية :

أ- المقاييس الوصفية :

اعتمد الباحث في دراسته الميدانية أولاً على المقاييس الإحصائية الوصفية وذلك لتقديم بيانات ومعلومات واضحة ودقيقة عن المشكلة قيد الدراسة، وتحديد خصائص وسمات عينة الدراسة، ومن ثم تقديم تفسيرات عن المتغيرات المرتبطة بفروض الدراسة، واستخدم الباحث لتحليل إجابات أفراد العينة المقاييس الإحصائية الوصفية الآتية:

- التكرارات.
- المتوسط الحسابي.
- معامل الإختلاف.
- الانحراف المعياري.

ب - الإحصاء الاستدلالي

ويتمثل الإحصاء الاستدلالي لهذه الدراسة في :

- تحليل الارتباط الذى يحدد طبيعة وقوة وجوبية العلاقة بين المتغيرات المستقلة والمتغيرات التابعة.
- تحليل الإنحدار المتعدد لدراسة تأثير ممارسات تنمية الموارد البشرية على أنشطة تحقيق التنمية المستدامة.
- الإختبارات الإحصائية المتعلقة بتحليل الإنحدار مثل تحليل التباين.
- اختبار معنوية كل متغير مستقل على حدة باستخدام اختبار (t.test).
- اختبار معنوية جودة توفيق نموذج الإنحدار باستخدام اختبار (F test).

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 الأداء وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تنمية الجدارات وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين ممارسات تقافة التعلم في بيئة العمل وأنشطة تحقيق التنمية المستدامة.
- متطلبات تنمية الموارد البشرية تؤثر وتفسر في المتوسط حوالي ٨٠٪ من متطلبات تحقيق التنمية المستدامة في الشركات محل الدراسة.
- أظهرت مفردات عينة الدراسة اتجاهًا عامًّا نحو الموافقة على إيجابية عناصر ممارسات تنمية الموارد البشرية التي تؤثر على عملية تحقيق التنمية المستدامة داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة، وذلك بمتوسط حسابي قدره (٣٠.٨٦).
- ممارسة أنشطة إدارة التدريب هو العنصر الأهم والأكثر تأثيراً في تحقيق تنمية الموارد البشرية داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة وبأهمية نسبية ٦٩٪.
- أنشطة حماية البيئة هي العنصر الأكثر أهمية وتأثيراً في متطلبات تحقيق التنمية المستدامة داخل شركات صناعة الدواء محل الدراسة وذلك بأهمية نسبية ٧٨٪.

وكان من أهم التوصيات التي قدمها الباحث:

- استخدام أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية الحديثة لسد الاحتياجات المهارية والمعرفية للموارد البشرية بالشركة، كأحد ممارسات تربية الموارد البشرية.
- تصميم نظام فعال لإدارة وتقدير الأداء يمكن الادارة من التقديم الموضوعي للموارد البشرية بالشركة.
- إعداد بطاقات الوصف الوظيفي للموظفين بحيث تتضمن بيانات عن المهام والمسؤوليات والشروط الواجب توافرها في شاغل الوظيفة مثل المعرف والمهارات والقدرات المطلوبة لأداء العمل، وتطوير الجدارات المطلوبة.
- الالتزام بالاشتراطات والمعايير البيئية الواردة في التشريعات والاتفاقيات البيئية المحلية والدولية حتى لا تتعرض الشركة إلى الغرامات والعقوبات.
- نشر مفاهيم ومبادئ وتطبيق المعايير 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.