

Role of Law and Public Administration on Achieving Sustainable Human Development: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees in the Ministry of Agriculture

Zainab Jali Mathi

Assistant Lecture, Al-Rafidain University College

دور القانون والإدارة العامة في تحقيق التنمية البشرية المستدامة: دراسة تحليلية لآراء عينة من العاملين في وزارة الزراعة

الباحثة م.م. زينب جالي العزاوي

كلية الرافدين الجامعة

DOI:10.37648/ijps.v20i01.017

¹Received: 31/07/2025; Accepted: 04/09/2025; Published: 02/10/2025

Abstract

The world suffers today from intense competition in all areas of economic, political and social life, and we notice the rise of organizations and companies and the decline of others, and the ability of public administration and how it can affect the achievement of sustainable development in those organizations is perhaps the first factor behind what happens to those organizations. Consists of all operations aimed at implementing public policy.

Management, in his view, is an activity related to (implementation), i.e. the implementation of the general policy of the state. How is that public administration controlling the capabilities of its employees and investing them to sustain the development of their efforts and the investment and development of their pension funds? Materialism, this is what our modest research explores.

Keywords: *public administration; sustainable development; sustainable planning; sustainable employment; performance evaluation*

¹How to cite the article: Mathi Z.J. (October 2025); Role of Law and Public Administration on Achieving Sustainable Human Development: An Analytical Study of the Opinions of a Sample of Employees in the Ministry of Agriculture; *International Journal of Professional Studies*; Jul-Dec 2025, Vol 20, 226-243; DOI: <http://doi.org/10.37648/ijps.v20i01.017>

المخلص

يعاني العالم اليوم من تنافس شديد في كل مجالات الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية ونلاحظ صعود منظمات وشركات وهبوط غيرها ، وتعد قدرة الإدارة العامة وكيف تستطيع ان تؤثر على تحقيق التنمية المستدامة في تلك المنظمات ربما هو العامل الأول خلف ما يحدث لتلك المنظمات إذ عرفت الإدارة العامة بأنها تتكون من جميع العمليات التي تستهدف تنفيذ السياسة العامة ، فالإدارة العامة نشاط يتعلق (بالتنفيذ) أي بتنفيذ السياسة العامة للدولة ، وكيف يتم تحكم تلك الإدارة العامة بمقدرات عامليها واستثمارها لأدائها تنمية جهودهم واستثمار أموالهم التقاعدية وتنميتها ومصير عوائلهم يعتمد على نجاح تلك الإدارة في التعامل الناجح مع تلك المقدرات عبر التنمية المستدامة لتلك القدرات البشرية والإمكانات المادية وهذا ما سيتناوله البحث الحالي .

الكلمات المفتاحية: الإدارة العامة ، التنمية المستدامة ، التخطيط المستدام ، التوظيف المستدام ، تقييم الأداء

المقدمة

تهدف التنمية المستدامة إلى القضاء على كافة أشكال الفقر وتعزيز الرفاهية من خلال تلبية الحاجات الاقتصادية والاجتماعية والثقافية في المجتمعات، بما فيها التعليم والصحة والحماية الاجتماعية وتوفير فرص العمل، بالإضافة إلى الحفاظ في ذات الوقت على مواردها الاقتصادية لتلبية احتياجات الأجيال القادمة.

تحقيق هذه الأهداف يتطلب شراكة واسعة تجمع الحكومات والقطاع الخاص والمجتمع المدني والمواطنين على حد سواء، فإنه يتعين أن يكون التشريع ركيزة أساسية لتعزيز هذه الشراكة وأن يكون منسجماً مع الظروف الاجتماعية لكل مجتمع ومليئاً لحاجاته وتطلعاته المستقبلية، لخلق بيئة اقتصادية كلية مستقرة وضمان إنفاذ القانون والحفاظ على حقوق الإنسان بما في ذلك الحقوق الثقافية والاقتصادية والاجتماعية، حتى لا تأتي التنمية على حساب تلك الحقوق.

وقد أظهرت الدراسات أن البلدان التي تتمتع بتشريعات قوية وجيدة، قادرة على تحقيق المساواة والشفافية، لا تمتلك مستويات أعلى من النمو الاقتصادي فحسب، بل تتمتع أيضاً بمستويات عالية من التنمية البشرية واحترام لحقوق الإنسان وحياته الأساسية . وانطلاقاً من أهمية التشريعات بكافة أنواعها (الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والجنائية) في توفير المناخ المناسب لتحقيق أهداف التنمية المستدامة، بالإضافة إلى أهمية التناغم والتناسق بين تلك التشريعات الجنائية وأهمها (قانون مكافحة الفساد وقانون حماية المستهلك وقانون حماية المنافسة وقانون تضارب المصالح والقانون الجنائي للأعمال) في تحقيق أهداف التنمية المستدامة، من خلال بحث مدى قدرة تلك القوانين على تحقيق الردع الكاف لمرتكبي الجرائم الاقتصادية بالإضافة إلى قدرتها على تحقيق العدالة الاجتماعية والحفاظ على حقوق الإنسان .

المبحث الأول / الجانب النظريأولاً: تعريف الإدارة العامة :

هناك العديد من التعاريف للإدارة العامة منها ما هو مختصر بحيث يسقط موضوعات تعتبر من صميم أعمال الإدارة العامة، ومنها ما هو شامل يفقد الإدارة العامة هويتها ويدخلها مع غيرها من العلوم الاجتماعية الأخرى . من تلك التعاريف ما يلي :

عرف لنورد وايت الإدارة " بأنها تتكون من جميع العمليات التي تستهدف تنفيذ السياسة العامة" فالإدارة في نظره نشاط يتعلق (بالتنفيذ) أي بتنفيذ السياسة العامة للدولة.

كما عرف أيضاً كلا من نايجرو و نايجرو الإدارة العامة على "أنها مجهودات جماعية تعاونية تشمل فروع السلطات الثلاث: القضائية، والتشريعية ، والتنفيذية وعلاقتها مع بعضها. وهي تلعب دوراً مهماً في صناعة السياسات العامة وأخيراً تختلف اختلافاً جوهرياً عن الإدارة الخاصة"

وعرفها جون ففنز وروبرت برسثاس بأنها " تنسيق المجهودات الفردية والجماعية لتنفيذ السياسة العامة" فالكتابان عرفا الإدارة العامة بأنها عملية توجيه وإشراف وتنسيق يمكن ممارستها بواسطة التخطيط والقيادة واتخاذ القرارات والاتصالات والعلاقات العامة.

ثانياً: تعريف التنمية:

يعرف البروفسور (كيدن Caiden) التنمية بقوله : ليس هناك من يعرف ماذا تعني هذه الكلمة بالضبط، فعلماء الاقتصاد يعدونها مرادفة للإنتاج الاقتصادي وعلماء الاجتماع يعدونها التغير الاجتماعي، وعلماء السياسة يعدونها التحول نحو الديمقراطية والمقدرة السياسية وعلماء الإدارة يعدونها التحول نحو البيروقراطية والفاعلية القصوى والإنتاج والمقدرة على القيام بكل الأعباء ، ويوضح (محمود , 2000:108) الأدوار المتعددة لتي اصططلحت بها التنمية خلال مدة النصف عقد المنصرم وحتى يومنا هذا:

فمن التنمية الاقتصادية ← تنمية الموارد البشرية والاهتمام بالجانب الاجتماعي ← التنمية البشرية ← تنمية رأس المال البشري
تنمية الموارد البشرية والاهتمام بالجانب الاجتماعي ← التنمية التكاملية والأخذ بمبدأ الربط بين الحاجات الإنسانية المتعددة الجوانب التركيز على الرفاه الاجتماعي ← التنمية والتدريب الحاجات الأساسية ← المحافظة على الموارد الطبيعية والبيئية ← التنمية البشرية ← التنمية المستدامة . (السالم, 2011:11) ←

ثانياً: تعريف الاستدامة:

يتم تكريس استدامة الشركات على أنها تلبية احتياجات الشركات ذات المسؤولية المحدودة أصحاب المصلحة المباشرون وغير المباشرين (مثل المساهمين والموظفين ، العملاء ، ومجموعات الضغط ، والمجتمعات ، وما إلى ذلك) ، دون مساومة قدرتها على تلبية احتياجات أصحاب المصلحة في المستقبل أيضاً. (Dyllick & Hockerts, 2002: 131)

وفي صدد الحديث عن التنمية المستدامة فقد عرف ادوار دبارير التنمية المستدامة بأنها ذلك النشاط الاقتصادي الذي يؤدي إلى الارتفاع بالرفاهية الاجتماعية مع أكبر قدر من الحرص على الموارد الطبيعية المتاحة وبأقل قدر ممكن من الإضرار

والإساءة إلى البيئة) (NAS,2002:2). وتوضح هيئة الأمم المتحدة (UN, 2001:4) ، انه قد جرى التحضير لهذا المفهوم من قبل اللجنة العالمية المعنية بالتنمية والبيئة التي عرفت التنمية المستدامة كونها " التنمية التي تفي باحتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على الوفاء باحتياجاتها."

أما المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للتنمية المستدامة فيعرفها كونها التنمية التي لا تكتفي بتوليد النمو الاقتصادي فقط، بل توزع عائداته بشكل عادل وتجدد البيئة وتحافظ عليها وتمكن الناس وتوسع خياراتهم وتوهمهم للمشاركة في القرارات التي تؤثر في حياتهم) (غيلان وآخرون، 2009: 220)

وقد عرفتها لجنة (Brundtland) كونها القدرة على مقابلة احتياجات الحاضر مع المحافظة على احتياجات أجيال المستقبل ، ويعد هذا التعريف من أكثر المفاهيم شيوعاً واستخداماً لمفهوم التنمية المستدامة (غيلان وآخرون، 2009: 220) ويشير (الفرطوسي، 2001: 8) إن أبرز السمات الأساسية للتنمية المستدامة هي :

أولاً: إنها تختلف عن التنمية بشكل عام كونها أشد تدخلاً وتعقيداً ولا سيما فيما يتعلق بما هو طبيعي وما هو اجتماعي في التنمية.

ثانياً: التنمية المستدامة تقوم على أساس تلبية متطلبات أكثر الشرائح فقراً في المجتمع وتسعى الى الحد من تفاقم الفقر في العالم .

ثالثاً: للتنمية المستدامة بعد نوعي يتعلق بتطور الجوانب الروحية والثقافية والبقاء على الخصوصية الحضارية للمجتمعات .

رابعاً: تداخل الابعاد الكمية والنوعية بحيث لا يمكن فصل عناصرها وقياس مؤشراتها. ويضيف (الانباري :3, 2012) إن أبسط تمثيل لمفهوم التنمية المستدامة يتم من خلال دراسة المنظومات التي يتعامل معها، ففي كل منطقة مهما اختلف مقياسها (بلد، أقاليم، مدينة، الخ) توجد منظومتان أساسيتان، فيهما يعيش الإنسان، هما:

المنظومة البيئية الاجتماعية والاقتصادية.(Socio-Economic Environment System)

المنظومة البيئية الطبيعية.(Natural Environment System)

إن هاتين المنظومتين غير منفصلتين عن بعضهما وذلك لوجود علاقات التفاعل المتبادل بينهما. وعرفت اللجنة الدولية حول البيئة والتنمية (World Committee on Environment and Development (WCED) التي شكلتها منظمة الأمم المتحدة عام 1987 كونها أسلوب استخدام الموارد المتاحة بهدف تلبية حاجات الحاضر مع الحفاظ على حقوق الأجيال في المستقبل، وقد أصدرت الأمم المتحدة العديد من التقارير الخاصة بالتنمية المستدامة والتي عدتها أداة لتحقيق التكامل بين أهداف المجتمع وأهداف البيئة وهذا المفهوم يعكس الإطار الأخلاقي التكاملي بين المجتمع والبيئة . ولتعميق مفهوم التنمية المستدامة يوضح (الكبيسي ،2000: 36) إن هنالك ضرورة للاعتناء برأس المال البشري بكل فئاته ومكوناته بحيث تتوافر للجميع المهارات والقرارات الصحية والتعليمية والذي يؤهلها للمشاركة في العملية الاقتصادية والاجتماعية، هذا فضلاً عن تطوير رأس المال المجتمعي على أسس حسن الإدارة والإنصاف والعدالة في التوزيع والمشاركة في اتخاذ القرار . وعرفت (الرفاعي ،2007: 24) على أنها عملية مجتمعية واعية ودائمة موجهة وفق إرادة وطنية مستقلة من أجل إيجاد تحولات هيكلية وإحداث تغييرات سياسية واجتماعية واقتصادية تسمح بتحقيق نمو مطرد لقدرات المجتمع المعني وتحسين مستمر لنوعية الحياة فيه.. ويضيف (Borowy,2013:2) إن مفهوم التنمية المستدامة يشير إلى كونه أسلوب لمعيشة البشر والذي يوجد الأساس الذي

تستند عليه الحياة على المدى الطويل وان معظم الأسس الذي يستند إليه هذا المفهوم يركز على توفير الحياة الجيدة للبشر في المستقبل وإذا كانت التنمية المستدامة تعني بشكل أساسي باعتبارات حماية البيئة، إلا أن ذلك لا يعني أن كل الجوانب القانونية المتعلقة بالتنمية المستدامة تتعلق بالضرورة بمسألة حماية البيئة كذلك، لا تهتم كل جوانب القانون الدولي للبيئة بالتنمية المستدامة، فهناك مسائل أقرت تهتم بها التنمية المستدامة بمراعات اعتبارات حماية البيئة، ومنها حقوق الإنسان وحقوق الحيوان .

تعتبر التنمية المستدامة من المسائل التي تثير بعض الجدل في إطار احكام القانون الدولي العام. ويرجع السبب في ذلك الى عدم وجود تحديد دقيق لمفهومها ونطاق تطبيقها (Crawford, 2012: 358) ، ومع ذلك أصبح لفكرة التنمية المستدامة تأثير واهتمام كبير من جانب أعضاء المجتمع الدولي ، وخاصة بعد مؤتمر الأمم المتحدة بشأن البيئة والتنمية في ريو دي جانيرو عام 1992 (مؤتمر ريو). وقد انعكس ذلك بشكل في العديد من المواثيق الدولية التي استخدمت اصطلاح التنمية المستدامة وغيرها من الاصطلاحات المنبثقة عنها مثل الاستخدام المستدام والانتفاع المستدام والإنتاج المستدام والإدارة المستدامة . وقد أدى هذا التنوع في الاصطلاحات المستخدمة الى خلق نوع من اللبس وعدم الوضوح فيما يتعلق بمفهوم التنمية المستدامة ونطاق أثرها القانوني فضلاً عن طبيعتها القانونية في إطار أحكام القانون الدولي (Clack, et al., 2003: 145) .

ويعد الإصلاح الإداري هو المنطق لهذه التنمية حيث يستهدف إحداث تغييرات جزئية تمس الجوهر الداخلي للمنظمة وصولاً إليها ، وأشار (Drucker,1970 : 49) بأن الإدارة الجيدة تسبق التنمية ولذلك يجب البدء بإصلاح وتحسين الجانب الإداري حيث قال (يمكن القول بدون مبالغة بأنه ليست هناك دول متخلفة بل هناك دول متخلفة إدارياً) فالإدارة هي المحرك الأساسي والتنمية شيء مشتق من هذا المحرك لذا لا بد من بناء المقدرة الإدارية في إدارة المنظمات الحكومية والذي يشكل أصعب التحديات التي تواجهها هذه المنظمات في تقديم خدماتها وهي تعيش عصرأ يشهد فيه هذا العالم تغيرات سريعة ومتلاحقة في شتى مناحي الحياة الاقتصادية والسياسية والاجتماعية لأن هذه العملية وبما فيها الإصلاح الاقتصادي مرهونة بإحداث تطوير جذري في كفاءة وفاعلية الإدارة لذا زاد الاهتمام بمراجعة وتطوير نهج وممارسات الإصلاح الإداري للمنظمات الحكومية للاستفادة من تقنيات وأدوات المتغيرات الدولية لمواكبة المستجدات الجديدة بأداء فعال لهذه المنظمات ليعمل على تحقيق التنمية الإدارية المسؤولة كونها احد الأروع المهمة للتنمية الشاملة وهذا ما أكده (البحيري, 2011: 46) حيث بين إن هناك تسلسلاً زمنياً بدءاً بالإصلاح وإنهاءً بالتنمية الشاملة فالإصلاح يعد شرطاً أساسياً لهذه التنمية .

المبحث الثاني منهجية البحث - الطرائق والاجراءات

أولاً: الاختيارات البنائية لمقاييس الدراسة

أولاً: متغير الدراسة وابعادها الفرعية (التنمية المستدامة)

المتغير	الابعاد	عدد الفقرات	المصدر
التنمية المستدامة	التخطيط المستدام	4	Clack, Et Al., 2003, p. 145
	التوظيف المستدام	4	

	4	التدريب والتنمية المستدام
	4	تقييم الاداء
	4	التعويض المستدام

ثانياً: فحص و اختبار اداة قياس البحث

1- اختبار التوزيع الطبيعي للبيانات:

قبل اجراء عملية تحليل البيانات واختبار الفرضيات لا بد التأكد اولا من ان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً كون ان جميع الاختبارات المعلمية مثل ارتباط بيرسون او الانحدار الخطي البسيط او الانحدار المتعدد يشترط بان البيانات تتوزع توزيعاً طبيعياً وفي حالة كون البيانات لا تتوزع توزيعاً طبيعياً فهناك خياران امام الباحث هما اما استخدام نماذج الاختبارات اللامعلمية، وهي أقل قوة في التحليل، أو استخدام التحويلات الرياضية المختلفة على بيانات المتغيرات بهدف تحسين مستوى التوزيع الطبيعي ومن ثم إمكانية استخدام الاختبارات المعلمية , اذ تم اختبار البيانات بالاعتماد على اختبار (Kolmogorov-Smirnov). وكما هو مبين في الجدول (1).

الجدول (1) نتائج اختبار التوزيع الطبيعي				
Kolmogorov-Smirnov				نوع ومعالم الاختبار
مغنوية الاختبار	قيمة المغنوية	درجة الحرية	إحصاء الاختبار	المتغيرات
غير مغنوي	0.058	90	0.080	التنمية المستدامة

يتضح من خلال قيمة مستوى الدلالة لاختبار Kolmogorov-Smirnov لمتغيرات البحث انها كانت اكبر من مستوى الدلالة عند (0.05) وهذا يشير الى ان متغير لتنمية المستدامة يتبع التوزيع الطبيعي , وبناء على هذه النتيجة سيتم اعتماد الاساليب المعلمية لأجراء التحليلات الاحصائية اللاحقة.

2- صدق المحتوى الظاهري للأداة (الاستبانة)

تم عرض الاستبانة على مجموعة من المحكمين كما في الملحق رقم (1) , من ذوي الخبرة و الاختصاصات المختلفة بلغ عددهم (5) محكماً من اجل معرفة آرائهم بمدى وضوح فقرات الإستبانة , و ترابطها و مقدار ملائمتها لقياس المتغيرات المطلوبة , وقد اعد الباحث استمارة خاصة لاستطلاع آراء المحكمين عن مدى وضوح كل عبارة من حيث الصياغة و المحتوى الفكري و تصحيح ما ينبغي تصحيحه من العبارات. وفي ضوء الآراء التي أبداهها المحكمون قام الباحث بأجراء التعديلات, اذ قام بتعديل وصياغة بعض العبارات التي رأى المحكمون ضرورة اعادة صياغتها لتكون أكثر وضوحاً.

3- التناسق بين مكونات للمقياس (الفا كرونباخ) (Cronbach Alpha)

ان الثبات يشير إلى مدى الإتساق الداخلي للمقياس، والذي يعني أن الأسئلة تصب جميعها في غرض عام يراد قياسه، واحتمالية الحصول على النتائج نفسها عند تكرار المقياس نفسه مرة أخرى (Oppenheim, 1992: 144)، إذ إن الثبات يستخدم لتحديد (إلى أي مدى يمكن تكرار استعمال المقياس وتبقى النتائج كما هي، واستقرار المقياس على مرور الوقت، وتتشابه النتائج للمقياس بمدة زمنية مختلفة) ويستخدم معامل ألفا كرونباخ لقياس الاتساق الداخلي لفقرات المقياس، وأبعاده، ومتغيراته والمقياس ككل (De Vaus, 2002:184). إذ إن قيمة (Cronbach's Alpha) تتراوح بين (0-1)، وينبغي أن تكون مساوية أو أعلى من (0.70) لكي تعتبر ذات إتساق داخلي مقبول (Hair et al. (2019 ,P:775) ، أما إذا كانت أقل من ذلك يعتبر الإتساق الداخلي لها ضعيف ولا تحمل المستوى المقبول من الثبات، ويمكن توضيح اختبار ثبات أداة القياس (الإستبانة) كما هو مبين في الجدول (2) .

الجدول (2) نتائج التناسق بين مكونات للمقياس

المقياس	معامل ألفا كرونباخ للمتغيرات والأبعاد
التخطيط المستدام	0.903
التوظيف المستدام	0.908
التدريب والتنمية المستدام	0.907
تقييم الاداء	0.914
التعويض المستدام	0.902
التنمية المستدامة	0.895
الاستبيان بصورة عامة	0.914

المصدر : من اعداد الباحثين بالاعتماد على برنامج SPSS V.25

يوضح الجدول (2) أن قيم (Cronbach's Alpha) تراوحت بين (0.895 – 0.916) للمتغيرات والأبعاد الخاصة بكل بعد، وهي اكبر من (0.70) ، وهذا يشير الى تتمتع المتغيرات والابعاد بإتساق داخلي مناسب، أما معامل الإتساق الداخلي (Cronbach's Alpha) للمقياس بشكل إجمالي فقد كانت قيمته (0.914)، إذ تمتع بتقييم عالي، وهذه النتائج تشير إلى أن مقياس الدراسة (الإستبانة) تمتع بمستوى ثبات عالي، وهذا دليل على مدى الإتساق الداخلي له، وثبات فقراته، ودليل على مدى إمكانية تكرار المقياس وإعطاء النتائج نفسها، وبالتالي يمكن إجراء الاختبارات الإحصائية الأخرى بناءً على هذه النتائج.

المبحث الثالث / نتائج البحث وتحليلها ومحصلتها

أولاً: التحليل الوصفي وعرض وتحليل النتائج في ضوء إجابات العينة المبحوثة

يسعى هذا المبحث للتعرف على واقع المتغير التنموية المستدامة لأراء عينه من الموظفين العاملين في وزارة الزراعة والبالغة (90) مبحوث وسوف يتم الاعتماد على الوسط الحسابي والذي يمثل اهم مقياس النزعة المركزية الأكثر شهرة والأكثر أهمية في المقاييس المختلفة وتمثل قيمة الوسط الحسابي القيمة التي تتمركز حولها جميع القيم المختلفة للمتغير ، والانحراف المعياري الذي يعتبر من أهم مقاييس التشتت الإحصائية ، ومعامل الاختلاف² إذ يستخدم للمقارنة التشتت حيث كلما كانت القيمة اقل كلما دل ذلك على قلة تشتت اجابات العينة المبحوثة وعلى ضوء النتائج يتم ترتيب الاهمية على أساسها , واخيرا تحديد مستوى الاجابة لأراء العينة المبحوثة حسب إجاباتهم . وقد اعتمد البحث على مقياس (Likert) الخماسي في إجابات العينة للاستبانة , فسيكون مستوى كل متغير ما بين³(1-5) بأربعة مستويات والجدول (10) يوضح ذلك, ويشتمل مستويين في حالة الزيادة عن الوسط الفرضي البالغ (2.61 الى 3.40) فيكون جيد إذا ما تراوح بين (3.41 الى 4.20) و جيد جدا إذا زاد من (4.21 الى 5) كذلك يتضمن مستويين إذا انخفض عن الوسط الفرضي (2.61 الى 3.40) فيكون ضعيف إذا تراوح بين (1.81 الى 2.60) و ضعيف جدا إذا ما انخفض عن (من 1 الى 1.80).

الجدول (3) يبين المتوسط المرجح ومستوى الاجابة

المتوسط المرجح	مقياس الاجابة	مستوى الاجابة
من 1 الى 1.80	لا أتفق تماماً	ضعيف جدا
من 1.81 الى 2.60	لا أتفق	ضعيف
من 2.61 الى 3.40	محايد	متوسط
من 3.41 الى 4.20	أتفق	جيد
من 4.21 الى 5	أتفق تماماً	جيد جدا

$$CV = \frac{S_x}{\bar{X}} \times 100$$

³ (المصدر : مقدمة في الاحصاء الوصفي والاستدلالي باستخدام spss ص541 تأليف د. عز عبد الفتاح دار الخوارزمي للطباعة والنشر (2008)

ثانياً: أبعاد التنمية المستدامة**1- بعد التخطيط المستدام**

وفقاً لنموذج البحث الفرضي تم اعتماد بعد التخطيط المستدام كأحد ابعاد متغير التنمية المستدامة إذ يظهر الجدول (4) الوسط الحسابي والانحراف المعياري والمعامل الاختلاف وترتيب الأهمية بالنسبة للفقرات ومستوى الاجابة لآراء العينة المبحوثة , إذ اوضحت النتائج المتعلقة أن أعلى قيمة كانت عند الفقرة والتي نصها (تقوم الوزارة بتطوير خطط وظيفية عادلة وشفافة لجميع الموظفين دون تمييز على أساس الجنس، العمر أو العرق) . بوسط حسابي (3.92) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.604), إذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (78.4) , إذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الاول من حيث الأهمية النسبية وهذا مما يدل على ان الوزارة تمتلك المام بأهمية وممارسات إدارة الموارد البشرية المستدامة من حيث الاهتمام بتطوير خطط وظيفية جديدة ومعاصرة ومتماشية مع احتياجات الموظفين الاجتماعية والنفسية والعائلية . اما اقل قيمة فقد جاءت عند الفقرة والتي نصها (يتم تقديم جداول التوازن بين العمل والحياة (مثل العمل المرن والعمل من المنزل والعمل عن بعد) وبوسط حسابي (3.84) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.82), إذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (76.8) , إذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الرابع من حيث الأهمية النسبية وهذا يشير الى ان الوزارة تحاول تحديد التوازن بين عمل الموظف وحياته العائلية إذ تمتلك الوزارة برامج تقنيه حديثه وقاعدة معلومات دقيقه يمكن من خلالها تسير الاعمال والعمل عن بعد , اما اجمالاً فقد حقق بعد التخطيط المستدام وسط حسابي (3.89) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.60). وهذا يشير الى ان الوزارة تمتلك خطة واضحة لتطوير اداء الموارد البشرية المستدامة وتمكن الافراد العاملين فيها من العمل في مختلف الظروف كالحظر الصحي او البعد الجغرافي حيث تعتبر (التخطيط المستدام هو المحرك الفكري والمعرفي في العمل) .

الجدول (4) يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجابات العينة المبحوثة حول بعد التخطيط المستدام

اتجاه الاجابة	الأهمية النسبية	متوسط الوزن النسبي	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	المقياس					الفقرات	
					لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً		
أتفق	1	78.4	0.604	3.92	13	57	20	---	---	ت	1 تقوم الوزارة بتطوير خطط وظيفية عادلة وشفافة لجميع الموظفين دون تمييز على اي اساس(الجنس، العمر أو العرق.
					14.4	63.3	22.2	---	---	%	
أتفق	3	77.6	0.819	3.88	21	41	24	4	---	ت	2 تمكين الموظفين المتضررين من القدرة على الاستمرار في
					23.3	45.6	26.7	4.4	---	%	

											وظائفهم من خلال ترتيب ساعات العمل وغيرها من الاجراءات	
3	تقديم جداول مرنة للمشاركة في الانشطة البيئية والاجتماعية خلال ساعات العمل.	ت	---	3	18	53	16	3.91	0.713	78.2	2	اتفاق
4	يتم تقديم جداول التوازن بين العمل والحياة (مثل العمل المرن والعمل من المنزل والعمل عن بعد	ت	1	5	17	51	16	3.84	0.82	76.8	4	اتفاق
الوسط العام لبعد التخطيط المستدام												
								3.89	0.60			

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

2- بعد التوظيف المستدام:

أوضحت النتائج المتعلقة ببعد التوظيف المستدام والمبينة في الجدول (5) ان اعلى قيمة كانت عند الفقرة والتي نصها (في حالة اعادة الهيكلة يتم تحويل المتطوعين(العقود والاجراء) الى موظفين) بوسط حسابي (3.84) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (0.686), اذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (76.8) اذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية. وهذا يدل على اتفاق العينة المبحوثة حول ان الوزارة حريصة على رفد مواقعها ومفاصلها بالدماء الشابة والقدرات المتجددة لاكتساب عناصر وظيفية جديدة اذ ان الوزارة تقوم بتحديث الافراد العاملين ورفد الوزارة بالطاقات الشابة التي تغذي الوزارة بالحيوية والمساهمة الفعالة المجتمعية وبصورة مستمرة عن طريق اشخاص يتمتعون بالكفاءة العالية والشهادات العلمية حديثي التخرج اضافة الى ادخال المنتسبين في دورات متقدمة لاكتساب المهارات اللازمة للتعامل مع موقعهم الوظيفي وعملهم اليومي. أما اقل قيمة فقد جاءت عند الفقرة والتي نصها (يتم جذب المرشح للوظيفة من خلال التزام البيئي والاجتماعي) وبوسط حسابي (3.77) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.72) , اذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الرابع من حيث الاهمية النسبية, اذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (75.4). وهذا يشير الى ان الوزارة لا تمتلك حرية الاختيار للموظفين لانها كوزارة تابعة لسيطرة وزارة التخطيط والمالية فتكون التعيينات تابعة لموازنة الدولة وبالتالي لا يتم تحديد المرشح للوظيفة . اما اجمالاً فقد حقق بعد التوظيف المستدام وسط حسابي (3.80) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.55). اذ تشير النتائج بصورة عامة الى ان الوزارة على رفد مفاصلها ومكاتبها بالدماء الشابة .

الجدول (5) الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاجابات العينة المبحوثة حول بعد التوظيف المستدام

الفقرات	المقياس					الحسابي الوسط	المعيار الانحراف	متوسط الوزن النسبي	الاهمية النسبية	اتجاه الاجابة
	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً					
1	ت	يتم جذب المرشح للووظيفة من خلال التزام البيني والاجتماعي	---	3	27	48	12	3.77	4	أُتفق
	%		---	3.3	30	53.3	13.3			
2	ت	تتسم وزارة البيئة بالعلامة الخضراء والمسؤولية الاجتماعية.	1	3	25	47	14	3.78	3	أُتفق
	%		1.1	3.3	27.8	52.2	15.6			
3	ت	في حالة اعادة الهيكلة يتم تحويل المتطوعين(العقود والاجراء) الى موظفين	---	3	20	55	12	3.84	1	أُتفق
	%		---	3.3	22.2	61.1	13.3			
4	ت	تشمل مواصفات شغل الوظيفة والمسؤوليات البينية والاجتماعية	---	3	22	55	10	3.8	2	أُتفق
	%		---	3.3	24.4	61.1	11.1			
الوسط العام لبعء التوظيف المستدام										
							3.80	0.55		

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

3- بعد التدريب والتنمية المستدام:

أوضحت النتائج المتعلقة ببعء التدريب والتنمية المستدام والمبينة في الجدول (6) ان أعلى قيمة كانت عند الفقرة والتي نصها (تعزيز التفاعل ومشاركة المعرفة بين الموظفين من خلال التدوير الوظيفي الداخلي او الاجتماعات الجماعية او العصف الذهني) بوسط حسابي (3.87) وبمستوى جيد وانحراف معياري (0.69), اذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (77.4) اذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية. وهذا يشير الى ان الوزارة على تعزيز المشاركة المعرفية بين الأفراد العاملين لديها الاستخبارات وتعتمد على فرق العمل والتدريب والاجتماعات الدورية لتوزيع المعرفة بين العاملين فيها ، إذ تمتلك الوزارة خطط تدريب سنوية معتمدة ومصادقة لرفع مستوى الأداء المعرفي واكسابهم المهارات والخبرات في مجال البيئة اضافة الى عمل ورش على مستوى التعاون الدولي للوقوف على اخر المستجدات في هذا المجال. اما اقل قيمة فقد جاءت عند الفقرة والتي نصها (تعزيز ثقافة الحماية البيئية والاجتماعية) و بوسط حسابي (3.74) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري

(0.628), إذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (74.8) إذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الرابع من حيث الأهمية النسبية. وهذا يشير إلى أن الوزارة تهتم بإصدار ونشر وثائق تهدف لنشر الثقافة من خلال إصدار كراسات توضح أهمية الحماية البيئية والاجتماعية بأسلوب علمي وعملي صحيح وبجهود ذاتية. أما إجمالاً فقد حقق بعد التدريب والتنمية المستدام وسط حسابي (3.80) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.50). وهذا يدل على أن الوزارة تحاول وتعمل جاهدة على جعل المعرفة البيئية متاحة لجميع العاملين عن طريق التدريب والتنمية المستدام.

الجدول (6) الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لاجابات العينة المبحوثة حول بعد التدريب والتنمية المستدام

الفقرات	المقياس					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الأهمية النسبية	اتجاه الاجابة
	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً					
1 تقوم الوزارة بتمويل البرامج التعليمية الاجتماعية الخضراء	ت	---	4	28	44	14	0.769	75.2	3	أتفق
	%	---	4.4	31.1	48.9	15.6				
2 تعزيز ثقافة الحماية البيئية والاجتماعية	ت	---	2	26	55	7	0.628	74.8	4	أتفق
	%	---	2.2	28.9	61.1	7.8				
3 يتم التدريب بالوحدة الادارية على اساس التنوع وتكافؤ الفرص.	ت	---	1	30	42	17	0.738	76.6	2	أتفق
	%	---	1.1	33.3	46.7	18.9				
4 تعزيز التفاعل ومشاركة المعرفة بين الموظفين من خلال التدوير الوظيفي الداخلي او الاجتماعات الجماعية او العصف الذهني	ت	---	2	22	52	14	0.69	77.4	1	أتفق
	%	---	2.2	24.4	57.8	15.6				
الوسط العام لبعد التدريب والتنمية المستدام										
							0.50	3.80		

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

4- بعد : تقييم الاداء:

اوضحت النتائج المتعلقة ببعد تقييم الاداء والمبينة في الجدول (7) ان اعلى قيمة كانت عند الفقرة والتي نصها (يتم تضمين مؤشرات الاداء البيئي (مثل ترشيد استهلاك الطاقة ،تخفيض التكاليف) في تقييم المديرين والموظفين) بوسط حسابي

(3.83) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (0.723)، إذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (76.6) إذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الأول من حيث الأهمية النسبية. وهذا يشير إلى أن الوزارة تمتلك آلية وطرق عملية فنية محددة ومعتمدة لتضمين مؤشرات الأداء البيئي وذلك من خلال امتلاكها مقاييس خاصة ومحددة مثل ترشيد استهلاك الطاقة، تخفيض التكاليف في تقييم المديرين والموظفين.

أما أقل قيمة فقد جاءت عند الفقرة والتي نصها (لا يتم تطبيق المزايا والمنافع في نظام إدارة الاداء في حالة عدم تلبية الاهداف الاجتماعية والبيئية الموضوعية والمحددة جيدا) و بوسط حسابي (3.79) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.679)، إذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (75.8) إذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الرابع من حيث الأهمية النسبية، وهذا يشير إلى اتفاق العينة حول أهمية مؤشرات الاداء البيئي في تقييم المديرين والموظفين في تطوير المهارة والمعرفة البيئية من خلال ايجاد البدائل لأجل استخدام وسائل الطاقة النظيفة. أما إجمالاً فقد حقق بعد تقييم الاداء وسط حسابي (3.82) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري بلغ (0.49).

الجدول (7) الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات العينة المبحوثة حول بعد تقييم الاداء

الفقرات	المقياس					الحسابي الوسط	الانحراف النسبي	متوسط الوزن النسبي	الأهمية	اتجاه الإجابة
	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً					
1 يتم تضمين مؤشرات الاداء البيئي (مثل ترشيد استهلاك الطاقة، تخفيض التكاليف) في تقييم المديرين والموظفين.	ت	---	3	23	50	14	3.83	76.6	1	اتفق
	%	---	3.3	25.6	55.6	15.6				
2 يتم وضع أهداف بيئية واجتماعية واضحة داخل الوزارة	ت	---	1	23	57	9	3.82	76.4	3	اتفق
	%	---	1.1	25.6	63.3	10				
3 يتم تضمين مؤشرات الاداء الاجتماعي (المرتكزة على مبادئ العدالة والانصاف والشفافية) في تقييم المديرين والموظفين	ت	---	1	27	48	14	3.83	76.6	2	اتفق
	%	---	1.1	30	53.3	15.6				

4	لا يتم تطبيق المزايا والمنافع في نظام إدارة الاداء في حالة عدم تلبية الاهداف الاجتماعية والبيئية الموضوعة والمحددة جيدا	ت	---	2	26	51	11	3.79	0.679	75.8	4	أتفق
		%	---	2.2	28.9	56.7	12.2					
الوسط العام لبعء تقييم الاداء												
								3.82	0.49			

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

5- بعد التعويض المستدام:

اوضحت النتائج المتعلقة ببعء التعويض المستدام والمبينة في الجدول (8) أن أعلى قيمة كانت عند الفقرة والتي نصها (يتم تعويض وسائل الحفاظ على العاملين مثل رعاية الأطفال، والمنح الدراسية والتأمين على الحياة، خطط التقاعد، والخدمات الطبية) بوسط حسابي (3.8) وبمستوى جيد وبانحراف معياري (0.706)، إذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (76) إذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الاول من حيث الاهمية النسبية . وهذا يشير الى ان الوزارة تسعى الى تأمين احتياجات العاملين فيها ماديا وصحيا بتقديم واعداد خطط توفر للموظفين أماناً مادياً من خلال اعداد خطط صحية ودراسية والتأمين على الحياة وضمان مستقبل الموظف التقاعدي . اما اقل قيمة فقد جاءت عند الفقرة والتي نصها (يتم تقديم اجور متغيرة، وحوافز ، ومكافآت تقديرية بناء على الانجاز الاجتماعي والبيئي للموظفين.) و بوسط حسابي (3.77) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.72)، إذ بلغ متوسط الوزن النسبي لها (75.4) إذ جاءت هذه الفقرة بالمستوى الثالث من حيث الاهمية النسبية. وهذا يشير الى ان الوزارة تحرص على توفير التشجيع المناسب للعاملين لديها من خلال توفير الدعم ومنح المكافآت وتحفيز المشاركة الفعالة عند موظفيها بأكثر من طريقة للحفاظ على ديمومة العمل في الوزارة وتطوره ، اما اجمالا فقد حقق بعد التعويض المستدام وسط حسابي (3.78) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.61).

الجدول (8) الوسط الحسابي و الانحراف المعياري لإجابات العينة المبحوثة حول بعد التعويض المستدام

الفقرات	المقياس					الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	متوسط الوزن النسبي	الاهمية النسبية	اتجاه الاجابة
	لا اتفق تماماً	لا اتفق	محايد	اتفق	اتفق تماماً					
1 يتم منح الموظفين الاجر المعتمد على المهارات الاجتماعية والبيئية.	---	4	24	50	12	3.78	0.731	75.6	2	أتفق
	---	4.4	26.7	55.6	13.3					

أُتفق	2	75.6	0.731	3.78	12	50	24	4	---	%	يتم توفير تعويض متكافئ وشفاف وعادل ، دون تمييز على اساس الجنس او العرق.		
					13.3	55.6	26.7	4.4	---	ت			
أُتفق	3	75.4	0.72	3.77	12	48	27	3	---	%	يتم تقديم اجور متغيرة، وحوافز ، ومكافآت تقديرية بناء على الانجاز الاجتماعي والبيئي للموظفين.	3	
					13.3	53.3	30	3.3	---	ت			
أُتفق	1	76	0.706	3.8	14	45	30	1	---	%	يتم تعويض وسائل الحفاظ على العاملين مثل(رعاية الاطفال، والمنح الدراسية والتامين على الحياة، خطط التقاعد، والخدمات الطبية	4	
					15.6	50	33.3	1.1	---	ت			
			0.61	3.78	الوسط العام لبعد التعويض المستدام								

المصدر : اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

اما اجمالاً فقد حقق متغير **التنمية المستدامة** وسطاً حسابياً (3.82) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.42) وهذا مما يدل على قلة تشتت اجابات العينة و تأكيدهم على ان **التنمية المستدامة** بصورة عامة موجودة في الوزارة وبمستوى جيد , إذ ان الادارة العليا مدركة لأهمية توفير الاساليب الحديثه من الأنشطة الادارية التي تساعد في عملية الحصول على الثقافة البيئية التي تحتاجها وتنظيمها واستخدامها للاستفادة منها في رفع مستوى أدائها و تحقيق أهدافها بكفاءة وفعالية . و لترتيب الأهمية لأبعاد متغير **التنمية المستدامة** , تم استعمال معامل الاختلاف بالاعتماد على الوسط الحسابي و الانحراف المعياري وكما هو مبين في الجدول (9) اذ يتضح ان بعد (تقييم الاداء) جاء بالترتيب الاول من حيث ابعاد متغير التنمية المستدامة اذ كانت اغلب اجابات العينة متفقة حول هذا البعد قياساً بالأبعاد الأخرى وهذا يشير الى ان الوزارة مدركة لأهمية تفعيل الثقافة التنموية وتزويد موظفيها باحدث وسائل التدريب والمعرفة بطريقة فعالة وجعلها أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ أنشطتها الوظيفية .

الجدول (9) ترتيب الأهمية بالاعتماد معامل الاختلاف لأبعاد متغير التنمية البشرية المستدامة

ت	أبعاد متغير إدارة الموارد البشرية المستدامة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	ترتيب المتغيرات
1	التخطيط المستدام	3.89	0.60	15.30	الرابع
2	التوظيف المستدام	3.80	0.55	14.40	الثالث
3	التدريب والتنمية المستدام	3.80	0.50	13.24	الثاني
4	تقييم الأداء	3.82	0.49	12.94	الأول
5	التعويض المستدام	3.78	0.61	16.08	الخامس
	متغير إدارة الموارد البشرية المستدامة	3.82	0.42		

المصدر : اعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

الاستنتاجات

- 1- تمتلك وزارة الزراعة خطط واضحة لتطوير التنمية المستدامة وتمكن الأفراد العاملين فيها من العمل في مختلف الظروف كالحظر الصحي أو البعد الجغرافي حيث تعتبر (التخطيط المستدام هو المحرك الفكري والمعرفي في العمل) .
- 2- تفتقر الوزارة لحرية اختيار الموظفين لأنها كوزارة تابعة لسيطرة وزارة التخطيط والمالية فتكون التعيينات تابعة لموازنة الدولة وبالتالي لا يتم تحديد المرشح للوظيفة ، ولكن تشير النتائج بصورة عامة الى ان الوزارة تحرص على رفد مفاصلها ومكاتبها بالدماء الشابة .
- 3- تحاول الوزارة وتعمل جاهدة على جعل المعرفة متاحة لجميع العاملين عن طريق التدريب والتنمية المستدامة.
- 4- يشير اتفاق العينة حول أهمية مؤشرات الأداء الوظيفي في تقييم المديرين والموظفين في تطوير المهارة والمعرفة الادارية من خلال ايجاد البدائل التي تساهم في تحقيق التنمية المجتمعية .
- 5- تحرص الوزارة على توفير التشجيع المناسب للعاملين لديها من خلال توفير الدعم ومنح المكافآت وتحفيز المشاركة الفعالة عند موظفيها بأكثر من طريقة للحفاظ على ديمومة العمل في الوزارة وتطوره .
- 6- يمثل بعد (تقييم الاداء) بأهمية أكبر من باقي الأبعاد لكونه جاء بالترتيب الأول من حيث ابعاد التنمية البشرية المستدامة وكانت اغلب اجابات العينة متفقة حول هذا البعد قياساً بالأبعاد الاخرى وهذا يشير إلى أن الوزارة مدركة لأهمية تفعيل الثقافة الوظيفية التنموية وتزويد موظفيها باحدث وسائل التدريب والمعرفة بطريقة فعالة وجعلها أكثر ملائمة للاستخدام في تنفيذ أنشطتها التي تساهم في تحقيق الاستدامة البيئية والاقتصادية .

التوصيات

- 1- ضرورة الاهتمام بتشجيع إتباع أسلوب التفكير الإبداعي والإدارة بالذكاءات.
- 2- ضرورة خلق ثقافة تشجع على المخاطرة والمبادرة لاقتناص الفرص والعمل على استغلالها في مجال البيئة والطاقة البديلة والطاقة الخضراء.
- 3- إيجاد طريقة للاستغلال الفرص فامتلاك المعرفة في مجال البيئة دون استغلالها ليس لها جدوى.
- 4- الاهتمام أكثر بالقدرات الدينامكية كمدخل لتعزيز الجانب التنافسي للوزارة ومحاولة إيجاد موارد مالية ذاتية من قبل الوزارة لتدعم المبدعين والمخترعين.
- 5- يتيح الوضع التنافسي الحالي عالمياً في مجال الزراعة فرصاً هامة للتطوير مما يتطلب استغلالها واستكشافها بالاستثمار بها .
- 6- نقترح أن تقوم الوزارة بالبحث المواهب والقدرات الشابة من الشباب الجامعي في مرحلة التخرج باقتراح عناوين بحثية مهمة للزراعة في العراق ومحاولة إيجاد الحلول لها بما يحقق الاستفادة في المجالات كافة .
- 7- أن يكون الطلبة الخريجين المتميزين بحثياً في مجال البحوث الزراعية الحديثة والمستدامة لهم الأولوية في التعيين في مديريات الوزارة ودوائرها .

المصادر

- 1- الانباري، محمد علي، "الاطار المفاهيمي للبيئة والتنمية المستدامة والاجراءات المطلوبة لتنفيذها دوليا و محليا"، www.rpd-mohesr.com/, 2013.
- 2- البحيري، سامي محمود، " مداخل الإصلاح الإداري (التطوير التنظيمي والتدريب وتقييم الأداء)" , رسالة ماجستير , الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي، لندن، المملكة المتحدة، 2011.
- 3- الحسن , عبد الرحمن محمد، " التنمية المستدامة ومتطلبات تحقيقها"، بحث مقدم لملتقى إستراتيجية الحكومة في القضاء علي البطالة وتحقيق التنمية المستدامة.
- 4- الرفاعي، سحر قدوري "التنمية المستدامة مع تركيز خاص على الإدارة البيئية: إشارة خاصة للعراق"، أوراق عمل المؤتمر العربي الخامس للإدارة البيئية المنعقد في الجمهورية التونسية في سبتمبر 2006 ، المنظمة العربية للإدارة – جامعة الدول العربية ، 2007.
- 5- السالم، فيصل، " الإدارة العامة والتنمية "، ط1 ، جامعة الكويت ، 1978.
- 6- غيلان، مهدي سهر، وياسين، فايق جزاع، ومحيسن، شيماء رشيد، "دراسة تحليلية لأهم مؤشرات التنمية المستدامة في البلدان العربية والمتقدمة"، مجلة كلية الادارة والاقتصاد، العدد (1)، 2009.
- 7- الفرطوسي ، حسن عباس علوان ، " دور الموارد البشرية الاقتصادية وآفاقها المستقبلية"، رسالة ماجستير مقدمة الى كلية الإدارة والاقتصاد ، الجامعة المستنصرية ، 2001.
- 8- الكبيسي، لورنس يحيى، "التنمية الاقتصادية ومشكلة التلوث في البلدان النامية"، رسالة ماجستير، جامعة بغداد، كلية الإدارة والاقتصاد، 2000.

9- محمود , عبد الجبار ، " التنمية والتنمية البشرية المستدامة , النشوء والارتقاء المفاهيمي الاسكاني- دراسات في التنمية البشرية المستدامة في الوطن العربي " , بيت الحكمة ، 2000 .

Borowy, I. (2014). *Defining sustainable development for our common future: A history of the World Commission on Environment and Development (Brundtland Commission)*. Routledge.

Crawford, J. (2012). *Brownlie's principles of public international law* (8th ed.). Oxford University Press.

National Research Council. (2002). *Down to Earth: Geographic information for sustainable development in Africa*. The National Academies Press. <https://doi.org/10.17226/10455>

Oppenheim, A. N. (1992). *Questionnaire design, interviewing and attitude measurement*. Continuum.

Orellana, M. (2003). In this issue: Sustainable development in the courts: "Although emerging as a distinct field of scholarship, the existence of sustainable development as a distinct legal concept, that is, one which gives rise to or defines actionable rights, is controversial." *Sustainable Development Law & Policy*, 3(2), 2.

United Nations. (2001). *World population monitoring, 2001: Population, environment and development*.