

Artical History

Received/ Geliş
25.02.2019

Accepted/ Kabul
03.04.2019

Available Online/yayınlanma
30.04.2019

The role of modern management in sustainable human development Field research in a sample of Iraqi private banks

دور الإدارة الحديثة في التنمية البشرية المستدامة بحث ميداني في عينة من المصارف العراقية الخاصة

المدرس. عائشة حمودي هاشم / جامعة بغداد

Aaisha Hamoudi Hasham

المدرس المساعد: دينا طالب كاظم

Dena Talib Kadhim AL-Akabi

الملخص

القيم والمعايير والمفاهيم الحديثة في العمل الإداري هي من أبرز سمات العالم المعاصر، وأصبحت عامل ضغط على المنظمات وإداراتها يملئ عليها التغيير واتخاذ شكلاً جديداً، يجعلها تطغي على الإدارة التقليدية وتفقد قيمتها، وإن امتلاك التكنولوجيا هو أحد مكاسب المنظمة وتعتبر نقطة قوة تنطلق منها المنظمة وتستند عليها، ولكن هذه التكنولوجيا وحدها غير قادرة على إحداث تغيير، فهي تحتاج إلى تشغيل وتوظيف وصيانة، وهذا لا يتم إلا عن طريق الموارد البشرية، فهي وحدها تكون آلات ساكنة لا نفع لها ومن هنا جاء الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها لمواكبة التطور الحاصل لتكون عنصراً فعالاً في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة، حيث إن تحول العالم من عهد الصناعة إلى عهد المعلومات والتكنولوجيا الحديثة، جعل من الموارد البشرية أهم الأصول التنظيمية كونها العنصر الوحيد القادر على استيعاب الأفكار والمفاهيم الجديدة التي تساعد على استغلال الفرص ومواجهة التحديات، كل هذا جعل علماء

الإدارة الحديثة يولون الموارد البشرية اهتماماً كبيراً من خلال البحث في تطويرها وتنميتها والحفاظ علي استدامتها ، وجعل استدامة هذه الموارد احد مقومات نجاح المنظمة وإنها تحتاج الي ادارة تستوعب الطاقات والمهارات والمعرفة من جهة والتكنولوجيا والأفكار من جهة أخرى والتوليف بينهما لتحسين الإنتاج وزيادته من خلال تطبيق برامج إدارية متطورة .

الكلمات المفتاحية : الادارة ، التخطيط ، التنظيم ، القيادة ، التقويم ، التنمية البشرية ، الاستدامة.

Abstract

The values, standards and modern concepts in administrative work are one of the most prominent features of the contemporary world. They have become a pressure factor on organizations and their administrations dictating change and taking a new form. They make it a matter of control over traditional management and its value. Technology ownership is one of the gains of the organization. , But this technology alone is not able to bring about change, it needs to operate, employment and maintenance, and this is only through human resources, they are only static machines do not benefit it and hence the interest in human resources and development to keep pace with the development of The transformation of the world from the era of industry to the era of modern information and technology has made human resources the most important organizational asset as it is the only element capable of absorbing new ideas and concepts that help to exploit opportunities and meet challenges. Modern management takes a great interest in human resources through research, development and sustainability. The sustainability of these resources is one of the components of the success of the organization. It needs management that absorbs energies, skills and knowledge on the one hand and technology and apaches. T On the other hand, and synthesis between them to improve and increase production through the application of advanced management programs.

Keywords: Administration, Planning, Organization, Leadership, Calendar, Human Development, Sustainability.

المقدمة

ان التطور الحاصل في شتى مجالات الحياة الاقتصادية ، السياسية ، الاجتماعية ، التكنولوجية و الثقافية وغيرها ، اوجب على المنظمات مواكبته من خلال التطوير الاداري داخل بيئة المنظمة ، إذا أرادت الاستمرار أو البقاء إما إذا طمحت المنظمة الى التطور والنمو في السوق ، فإنها لا تحتاج الى مجرد مواكبة التطور الحاصل ومتابعته ، إنما تحتاج الى حراك وتسابق من اجل اكتشاف المعرفة الجديدة وتوصيفها بالشكل الذي يلي تطلعاتها ويحقق أهدافها، وكذلك تشجيع العاملين والاهتمام بالبحث والتطوير .

ولما كانت القيم والمعايير والمفاهيم الحديثة في العمل الاداري هي من ابرز سمات العالم المعاصر، وأصبحت عامل ضغط على المنظمات وإداراتها يملّي عليها التغيير واتخاذ شكلاً جديداً، يجعلها تنطوي على الإدارة التقليدية وتفقد قيمتها، وان امتلاك التكنولوجيا هو احد مكاسب المنظمة وتعتبر نقطة قوة تنطلق منها المنظمة وتستند عليها ، ولكن هذه التكنولوجيا وحدها غير قادرة على إحداث تغيير، فهي تحتاج الى تشغيل و توظيف وصيانة وهذا لا يتم إلا عن طريق الموارد البشرية ، فهي وحدها تكون آلات ساكنة لا نفع لها ومن هنا جاء الاهتمام بالموارد البشرية وتطويرها لمواكبة التطور الحاصل لتكون عنصراً فعالاً في تحقيق الميزة التنافسية للمنظمة ، حيث ان تحول العالم من عهد الصناعة الى عهد المعلومات والتكنولوجية الحديثة ، جعل من الموارد البشرية أهم الأصول التنظيمية كونها العنصر الوحيد القادر على استيعاب الأفكار والمفاهيم الجديدة التي تساعد على استغلال الفرص ومواجهة التحديات، كل هذا جعل علماء الإدارة الحديثة يولون الموارد البشرية اهتماماً كبيراً من خلال البحث في تطويرها وتنميتها والحفاظ على ديمومتها ، وجعل استدامة هذه الموارد احد مقومات نجاح المنظمة وإنها تحتاج الى ادارة الطاقات والمهارات والمعرفة من جهة والتكنولوجيا والأفكار من جهة أخرى والتوليف بينهما لتحسين الإنتاج وزيادته من خلال تطبيق برامج إدارية متطورة , وتم تقسيم البحث الى اربع فقرات الازلى

لمنهجية البحث والثانية للجانب النظري والثالثة لتحليل نتائج الجانب العملي والرابعة الى الاستنتاجات والتوصيات.

المدخل الاول : منهجية البحث

أولاً: مشكلة البحث : يحتل الفكر الاداري الحديث مساحة واسعة من الاهتمام في جميع المؤسسات خاصة كانت أو عامة أو مختلطة، وذلك لدوره الفعال في عدة مجالات من خلال دراسة الإجراءات والعمل علي تبسيطها ، وذلك عن طريق تدريب الموارد البشرية وتهيئة بيئة العمل بجميع متطلباتها والتي تتناسب مع الأعمال المناطة بالعاملين ولذلك لتحسين الأداء وزيادة الانتاجية ، وكذلك لارتباطه بعوامل أخري كالهيكلي التنظيمي والتنظيم الاداري وتطبيق مفاهيم الادارة الحديثة بوجه معوقات عديدة، منها متطلبات التطوير المتتالية والمستمرة والمكثفة، سواء كانت من الناحية الإدارية أو الاجتماعية أو التنظيمية أو المالية التكنولوجية ومقاومة التغيير والفساد الاداري وغيرها من المعوقات الأخرى لذا يمكن اثاره التساؤلات التالية لفهم مشكلة البحث.

1- هل متطلبات الادارة الحديثة والمتمثلة بالتخطيط والتنظيم والقيادة والرقابة تفي بمتطلبات التنمية البشرية المستدامة؟

2- هل تحقق الشركة المبحوثة من خلال اعمالها تنمية بشرية مستدامة؟

3- مشكلة استدامة المورد البشري تقف امامها معوقات وما هي المعوقات؟

ثانيا : أهمية البحث: تأتي أهمية هذه الدراسة من خلال الآتي:

1- تكمن أهمية الدراسة من خلال أهمية المؤسسة المبحوثة (مديرية ادارة الموارد البشرية في عينة من المصارف العراقية الخاصة) كونها الجهة المسؤولة عن ادارة الموارد البشرية التي لها صلة مباشرة بالحياة الاقتصادية والنظام النقدي في العراق.

2- تبرز أهمية هذه الدراسة في نتائجها، مقترحاتها، وأفكارها التي لا بد أن تسهم في تحسين أداء الجهاز الإداري وتنمية القدرات لدي الموارد البشرية.

3- تكمن أهمية الدراسة من خلال أهمية موضوع اسس الادارة الحديثة بوصفها من الموضوعات ذات المساس بواقع الإدارة و مدي مواكبته للتطورات والإنجازات العلمية في الأساليب والوسائل والأدوات الإدارية في المجتمعات المعاصرة.

ثالثا : فرضية البحث

1- الفرضية الرئيسة الأولى: توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية (بين الادارة الحديثة والتنمية البشرية المستدامة) وتتفرع الي أربعة فرضيات فرعية هي:

أ- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التخطيط والتنمية البشرية المستدامة.

ب- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين التنظيم والتنمية البشرية المستدامة.

ت- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين القيادة والتنمية البشرية المستدامة.

ث- توجد علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين الرقابة والتنمية البشرية المستدامة.

2- الفرضية الرئيسة الثانية: توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية (بين الادارة الحديثة والتنمية البشرية المستدامة) وتتفرع الي أربعة فرضيات فرعية هي:

أ- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التخطيط والتنمية البشرية المستدامة.

ب- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين التنظيم والتنمية البشرية المستدامة.

ت- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين القيادة والتنمية البشرية المستدامة.

ث- توجد علاقة تأثير ذات دلالة إحصائية بين الرقابة والتنمية البشرية المستدامة.

رابعاً : هدف البحث : ان هدف البحث الرئيسي هو تحقيق الاتي:-

- 1- التعرف علي مفهوم وابعاد الفكر الاداري الحديث ومتطلباته ومعوقاته في التنمية البشرية المستدامة.
- 2- التعرف مفهوم التنمية البشرية المستدامة وأهميتها وأهدافها وإبعادها.
- 3- قياس ارتباط الادارة الحديثة بمتغيراته الفرعية الأربعة (التخطيط، التنظيم، القيادة "التوجيه"، الرقابة) بعملية التنمية البشرية المستدامة.
- 4- الخروج بتوصيات واستنتاجات يمكن أن تؤدي إلي تفعل دور الادارة الحديثة في التنمية البشرية المستدامة و الارتقاء بواقع المؤسسة.

خامساً : منهج البحث : اعتمد البحث علي المنهج الوصفي التحليلي لغرض إثبات فرضية البحث مدعومة ، بمجموعة من المؤشرات والبيانات والجداول وما توفر من بيانات وعن مديرية ادارة الموارد البشرية في وزارة الداخلية.

سادساً : حدود البحث :

1-**الحدود المكانية:** إن الحدود المكانية للبحث هي مديرية ادارة الموارد البشرية في المصارف العراقية الخاصة، التي تم اختيارها كونها احد المؤسسات التي تمتلك المقومات الأساسية للحصول علي بيانات البحث، كما ان هناك سعياً لتقديم الافكار.

2-**الحدود البشرية للبحث:** هم الافراد العاملين في مديرية ادارة الموارد البشرية في المصارف عينة البحث.

ثامناً : وطرق جمع المعلومات: تم اعتماد الكتب والبحوث والمجلات والشبكة العنكبوتية (الانترنت) في الجانب النظري، كما استخدمت استمارة الاستبيان ضمن الجانب العلمي للبحث لغرض تحديد العلاقة بين متغيرات البحث، وتم توزيع (60) ستون استمارة ، وقد عادت خمسون منها فقط والتي اعتمدت في التحليل وأهملت عشرة.

تاسعا : مقاييس التحليل : تم اخضاع جميع استمارات الاستبيان للتحليل في برنامج Spss لاستخراج شدة الاجابة علي مقياس ليكرت الحماسي (اتفق تماما , اتفق , محايد , لا اتفق , لا اتفق تماما) لاستخراج علاقات التأثير والارتباط استعمل معامل الارتباط مع معامل التأثير علي معادلة خط الانحدار.

عاشرا : مجتمع وعينة البحث

1-مجتمع البحث: يتمثل بالمصارف العراقية الخاصة

2- عينة البحث: تم اختيار خمسة مصارف وهي (مصرف الشرق الاوسط العراقي للاستثمار, مصرف المتحد للاستثمار, مصرف الخليج التجاري, مصرف بغداد, اشور الدولي).

المدخل الثاني : الجانب النظري

اولا: مفاهيم الادارة الحديثة

تهدف عمليات التطوير الادارة إلى إدخال تغييرات أساسية في أنظمة الإدارة، بما تكفل تحسين مستويات الأداء ورفع كفاءة النظم الإدارية القائمة ، من خلال تغيير المعتقدات والاتجاهات والقيم والبيئة التنظيمية وجعلها أكثر ملائمة مع التطور التكنولوجي الحديث وتحديات السوق وتخفيض نسبة قلق المواطنين، وأحداث نقلة نوعية في تقديم الخدمات مع تقليص التكاليف وتحويل إدارة الخدمات من أسلوب البيروقراطية إلى الأسلوب التجاري أو الاقتصادي سواء عن طريق التخصيص أو عن طريق التشغيل الذاتي لخدماتها بإيجاد أساليب أكثر مرونة وقد اهتم الباحثون بدراسة الادارة الحديثة وتباينت الآراء حول تعريفه ونستعرض بعض التعريفات, الادارة الحديثة هو عملية تزويد الإداريين بالمهارات والمعلومات التي تساعدهم على تحسين أدائهم في العمل ورفع مستوى كفاءتهم في مواجهة المشاكل الإدارية , التحسين المستمر في أداء الإدارة من خلال إتباع الأساليب العلمية في العمل، وعلاج المشكلات التي تظهر ، ودعم القدرات الإدارية(الصيرفي , 2006 :14)وعملية مخططة وموجهة تهدف إلى إحداث تغييرات نوعية وكمية و شاملة أو جزئية في هياكل التنظيم ونظم وأساليب عمل الجهاز الاداري وأنماط وضوابط

السلوك فيه من اجل زيادة قدرة و فاعلية هذا الجهاز على تحقيق الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والتربوية والإدارية ضمن معطيات بيئية وزمنية معينة.

ثانيا : إبعاد الادارة الحديثة: يمكن إجمال أبعاد الادارة الحديثة بمبادئ الإدارة الأربعة (التخطيط ، التنظيم ، القيادة "التوجيه" ، الرقابة)

1- التخطيط: هو احد أهم الوظائف القيادية في الإدارة العامة ، وله عدة تعاريف فقد عرفه الخالدي، بأنه منهج منظم يتضمن عدة إجراءات لتحقيق غايات وأهداف مرغوب فيها ، ويشمل التنبؤ وتحديد الأهداف والاستعداد لمواجهة المستقبل ، ورسم السياسات والإجراءات ووضع البرامج الزمنية لتنفيذ الأعمال (الخالدي، 2011 : 128). وتكمن أهمية وظيفة التخطيط في(عمران , 2007 : 7):

أ- مواجهة ظروف عدم التأكد والتغير: إن ظروف عدم التأكد المستقبلي وكذلك التغيرات تؤدي إلى حتمية التخطيط فالمستقبل نادراً ما يكون مؤكداً، لذلك كلما زاد الخوض في المستقبل قلت درجة التأكد منه.

ب- تركيز الاهتمام على الغايات: بما ان التخطيط يعتبر موجها كنه نحو تحقيق غايات المشروع، فإن كل فعل من أفعال التخطيطية يجب ان يركز اهتماماته نحو هذه الغايات. فالمديرون الذين يهتمون بالمشاكل المتوسطة الأجل يتوجب عليهم أن يضعوا في اعتبارهم ما يدور في المستقبل، وان يحددوا المدى الزمني المطلوب لمراجعة خططهم، لضمان تحقيق الغايات المحددة.

ت- الحصول على التشغيل الاقتصادي: التخطيط يؤدي إلى تخفيض التكاليف من خلال التركيز على كفاءة التشغيل وتناسقه ويؤدي أيضا إلى إحلال الجهود المشتركة نحو تحقيق الأهداف بدلاً من الجهود غير المنسقة والقرارات التحكيمية.

ث- تسهيل عملية الرقابة لا يستطيع المديرين التأكد من إنجازات مرؤوسيههم ما لم تكن هناك أهدافاً مخططة، ومن خلالها يمكن ان تُقاس هذه الإنجازات. فليس هناك من سبيل للرقابة دون وجود خطط تعتبر كمعايير للقياس.

2- التنظيم: يعد لتنظيم الوظيفة الثانية من الوظائف الإدارية يجب على الإدارة الاهتمام به ومعرفة أنواعه وأسبابه وإيجابياته وسلبياته، ومبادئه، ويعتبر الخطوة الأولى التي يتم من خلالها تقسيم العمل داخل المنظمة أفقية بين وحداتها الإدارية وعمودياً إلى عدد المستويات الإدارية لغرض تحديد العلاقات التنظيمية ، وأنماط الاتصال. ويهتم بتصميم الوظائف وتوزيع الأدوار على العاملين (القريبوتي, 2012:372). وقد عرف هنري فايول التنظيم بأنه إمداد المنشأة بكل ما يساعدها على تأدية وظيفتها من المواد الأولية والعدد ورأس المال والأفراد ويستلزم وظيفة التنظيم من المدير إقامة العلاقات بين الأفراد ببعضهم البعض وبين الأشياء مع بعضها البعض, تتفق معظم التعريفات على أن التنظيم هو (جابر , 2017 :58):

أ- الترتيب المنسق للأعمال اللازمة لغرض تحقيق الأهداف.

ب- تحديد السلطة والمسؤولية المعهود بها إلى الأفراد الذين يتولون تنفيذ هذه الأعمال.

ت- تحديد الإمكانيات والموارد التي سيستخدمها هؤلاء الأفراد لإنجاز أعمالهم.

3- القيادة: إن القيادة الإدارية عامل مهم من عوامل الإدارة الحديثة وذلك لما للقائد الإداري من تأثيرات على مجريات الأمور في أي تنظيم صغيراً كان أم كبيراً، فالقيادة الإدارية الناجحة أساس ضروري لأي تنظيم ابتداء من الأسرة مروراً بالجماعة وصولاً إلى الدولة أو مجموعة دول، فبالرغم من تقسم الأدوار الوظيفية والتحول من القيادة الفردية إلى القيادة المؤسسية في الإدارة كأساس للتطوير والتقدم إلا أنه يبقى هناك دور ثابت يؤديه القائد باستمرار ونجاح المنظمة ، فمن المهم للإداري ان يجمع بين المواصفات القيادية الى جانب ما يتمتع به من سلطة قانونية او ما يخوله المركز الوظيفي(القريبوتي, 2012 : 199) ، وهناك عدة تعاريف للقيادة ومنها ما ذكره (العنزي, 2017 :341), هي قدرة فرد ما للتأثير في سلوكيات الآخرين لبلوغ أهداف محدد.

سمات القائد الناجح: هناك بعض السمات التي يتميز بها القائد الناجح عن غيره وهي كالآتي:

أ- القدرة على استثمار الوقت بأقصى درجة ممكنة.

ب- القدرة على صياغة الأهداف المحدد ليضعها نصب عينيه ولا يغرق نفسه في الإجراءات الروتينية.

- ت- القدرة على اكتشاف نقاط القوة والضعف في المؤسسة من خلال عمليات التقويم والمراجعة المستمرة.
- ث- القدرة على تحديد الأولويات في سياسته بدءاً الأهم فالمهم.
- ج- القدرة على اتخاذ القرارات الرشيدة في ضوء معطيات واضحة له وللآخرين.
- ح- القدرة على التفاعل الايجابي البناء مع الآخرين من رؤساء ومرؤوسين بما يخدم أهداف المنظمة
- خ- التعرف على سلوك الأفراد المرؤوسين والقدرة على التواصي وفيهم.

4- الرقابة: تعتبر إحدى الوظائف الأساسية في المنظمة ، كون المدير يمارسها في كل مستويات العمل الاداري داخل المنظمة لذا تعد كواجهة لمختلف وظائف الإدارة (تخطيط، تنظيم ، قيادة وتوجيه) ، وان أي خلل في هذه الوظائف يمكن إدراكه ومعرفته بواسطتها ، لذا فهي تسهم في ضمان الاداء المطلوب على مستوى المنظمة(حسن , فاضل , 2016 : 182). وتعرف الرقابة بأنها مجموعة من النظم و الأساليب التي تساعد في فحص وتقويم جميع الأنشطة بهدف تشخيص المشاكل الإدارية ومعرفة أسبابها واقتراح الحلول المناسبة لتجاوزها(الحديثي , 2009 : 82) .

أهمية الرقابة:

ان صلة الرقابة بالتخطيط وثيقة فهي تسمح للمدير بمعرفة المشاكل والعوائق التي تقف أمام التنفيذ وتشعره في الوقت المناسب بأهمية تعديلها أو العدول عنها كلياً أو تغييرها بإحدى الخطط البديلة. إما صلة الرقابة بالتنظيم فأنها تكشف للمدير عن إي خلل يسود بناء الهيكل التنظيمي لوحده الإدارية , وفي مجال التفويض ان المدير لا يستطيع ان يفوض مهامه إلا إذا توفرت لديه الوسائل الرقابية الفعالة لمراجعة النتائج لان المفوض يظل مسؤولاً عن انجاز الواجبات التي فوضها إليه. وتتصل الرقابة بعملية إصدار الأوامر إذ يستطيع المدير عن طريقها التعرف على مدى الالتزام بتنفيذ قراراته ومدى فعاليتها ومدى تقبل أعضاء التنظيم لها وهي التي تمكن المدير في النهاية من معرفة أوجه القصور والتنسيق في منظمته الإدارية فيعمل على تلافيها.

إجراءات تنفيذ الرقابة: ان عملية الرقابة الإدارية تركز على أربع ركائز هي كالاتي(كاظم , عبد ,
2018: 343):

1-تحديد معايير الرقابة: يجب تحديد المعايير المناسبة بما يتلائم مع الهدف من الرقابة المطلوبة ، وبما يساعد في دقة وسرعة قياس الأداء الوظيفي، لكي تتحقق أهداف الرقابة بأكبر كفاءة ممكنة ومن هذه المعايير معيار الرقابة التخطيطية.

2-قياس مستوى الأداء الفعلي وتحديد مستوى الانحرافات: وفي هذه الخطوة تُحلل أسباب الانحرافات من خلال المقارن بين الأداء الفعلي وما مخطط له في ضوء المعايير التي تم وضعها سابقا، وبعدها يتم تحديد طبيعة ونوع الانحرافات.

3-تقييم النتائج: من الممكن ان تتم عملية التقييم بصورة دورية او من خلال فترات زمنية محددة، ولا بد للتقييم ان يظهر الاتفاق او الاختلاف في الاداء عن النتائج المتحققة وتحديد الانحرافات سلبية كانت ام ايجابية فكلاهما غير مرغوب فيه ،فالموجب قد يكون نتيجة عدم كفاية المعايير الموضوعية أو الخطط المرسومة.

4-القيام بالإعمال التصحيحية: ان مسببات الانحراف عديدة قد تكون بشرية أو الآلات أو المعايير الموضوعية ، وهنا يجب معالجتها بالطريقة المناسبة، فالعاملين مثلا يتم استخدام مبدأ العقاب والثواب في العمل، اما الآلة ممكن اصلاحها او ابدالها، اما اذا كان السبب هو المعايير يجب اعادة النظر بها وصياغتها من جديد بما يتلائم مع المعطيات.

ثانياً: مفهوم التنمية البشرية المستدامة:

ان مفهوم التنمية البشرية المستدامة جاء نتيجة قصور مفهوم التنمية البشرية ، وعدم الاحاطة بمختلف جوانب الحياة وظهور الازمات والمشاكل الاقتصادية لاسيما بعد الرؤية الصادرة عن تقرير الامم المتحدة في مؤتمرها الرابع لعام 1993م ، وقد انصب اهتمام الفكر الاقتصادي العالمي المعاصر تجاه التنمية البشرية المستدامة وبلورة المؤشرات والمفاهيم والمقاييس والدلالات ذات الارتباط بالمشاكل

الاقتصادية والاجتماعية مما يتطلب فهماً جديدة للتنمية ، وهذا يتطلب تدخل من قبل الدولة بشكل محدد ، في وضع الاستراتيجيات الجديدة في مجال الاقتصاد والاجتماع لقدرة علي اقامة البني الاساسية للتنمية البشرية ، والتي لا تخضع لمبدأ التكاليف والعوائد في المديات الزمنية القريبة لضخامة متطلباتها من راس المال الثابت، وهذه البرامج تعمل علي اعادة توزيع القدرات الشرائية لصالح فئات المجتمع ذات الدخل المحدودة، مما يساعد علي تجنب الصدمات الاقتصادية سواء من خلال زيادة كفاءة الافراد عن طريق التوزيع المباشر (النجيفي ، 2006 : 59).

ومن هنا جاءت الحاجة الي مفهوم اشمل من مفهوم التنمية البشرية ليحل محله الا وهو مفهوم التنمية البشرية المستدامة ، والتي تنص علي توسيع خيارات الناس وقدراتهم عن طريق تكوين راس المال الاجتماعي لتلبية حاجات الاجيال الحالية دون الاضرار بحاجات الاجيال اللاحقة ، وهذه التنمية لا تكفي في ايجاد النمو الاقتصادي فحسب بل انها توزع العائدات بشكل عادل ، وتحافظ علي البيئة وتجدها بدلا من تدميرها وتهتم بتطوير قدرات الناس وتوسيع خياراتهم وفرصهم وتؤهلهم للمشاركة في القرارات (الكبيسي ، 2005 : 72) ويؤكد تقرير التنمية البشرية الذي اطلق بعنوان "الاستدامة والإنصاف: مستقبل أفضل للجميع" أن تحقيق الاستدامة البيئية يتطلب تقدماً في تقليص الفوارق في الصحة والتعليم والدخل، كما يتطلب مبادرة عالمية في مجال إنتاج الطاقة وحماية النظم الإيكولوجية. و يؤكد هذا التقرير ايضاً أن قضية الاستدامة هي قضية عدالة اجتماعية لأجيال الحاضر وأجيال المستقبل علي السواء.

والاستدامة، بمفهوم هذا التقرير، ليست حكراً علي البيئة، بل تعني علي حد ما ذكرته مديرة برنامج الأمم المتحدة الإنمائي في التمهيد لهذا التقرير "أن نعيش حياتنا مدركين أن كل عمل نقوم به الآن سيكون له أثر علي سبعة مليارات نسمة تعيش علي الأرض اليوم ومليارات أخرى ستتوالي علي هذه الأرض علي مدي قرون من الزمن (تقرير التنمية البشرية: A-1-1:2011).

وبناءً علي ما تقدم تم تحديد الاركان الرئيسة للتنمية البشرية ومضامينها علي النحو الاتي (الكبيسي ، مصدر سابق ، 69):

- 1- تنمية الناس، اي ان يكون الناس هم موضوع التنمية، ويتم ذلك من خلال الاستثمار البشري، اي الاستثمار في قدرات الأفراد سواء بالتعليم او الصحة او مستوى المعيشة، المهم ان يصبح إنتاجهم وعطاءهم للتنمية اكبر.
- 2- التنمية من اجل الناس، فهم المستهدفون بالتنمية، ومن ثم اشباع حاجات كل فرد في المجتمع من مأكلا وملبس ومسكن... الخ وهو امر يتطلب توزيعاً عادلاً للجميع من ثمار التنمية.
- 3- التنمية بواسطة الناس، هذا يستوجب ان يشترك الناس مشاركة كاملة في الجهد التنموي وفي تخطيط استراتيجيات التنمية وتنفيذها، وذلك من خلال الهياكل المؤسسية الملائمة لاتخاذ القرارات. وفي ضوء ما تقدم يمكن توضيح ابعاد التنمية البشرية كما حددتها تقارير التنمية البشرية من خلال الجدول ادناه:

جدول (1)

يوضح ابعاد التنمية البشرية كما حددتها تقارير التنمية البشرية

مُتطلباتها	محتوياتها	ابعاد التنمية
المشاركة في ادارتها	وضع استراتيجية مُلائمة	التنمية بالناس
الاستثمار في البشر	تنمية الموارد البشرية	تنمية الناس
العدالة في التوزيع	التنمية الاقتصادية	التنمية من اجل الناس

المصدر : نقلاً عن: مُجد محمود الامام: الابعاد المجتمعية للتنمية البشرية، التنمية البشرية في الوطن العربي، اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي اسيا (الاسكوا)، برنامج الامم المتحدة الانمائي، 1995، ص102.

ثالثاً: مؤشرات التنمية البشرية المستدامة

يتم حساب دليل التنمية البشرية في تقارير التنمية البشرية الصادرة من برنامج الامم المتحدة الانمائي والتنمية البشرية كمقياس لتوسيع خيارات الناس وتمتعهم بحياة افضل من خلال المؤشرات التالية(مؤشرات التنمية المستدامة في بلدان الاسكوا , 2009 :9):

1- المؤشرات الاقتصادية:

أ- نصيب الفرد من الناتج المحلي الاجمالي: يعد من اهم المؤشرات للدلالة علي مستوي الرفاه في المجتمع ، فهو يعبر عن مدى تغير متوسط دخل الفرد ومدى تطور حصته من اجمالي الدخل في الاقتصاد. بالرغم من انه لا يقيس التنمية البشرية المستدامة قياساً كاملاً إلا انه يمثل عنصراً مهماً من عناصر نوعية الحياة.

ب- نسبة اجمالي الاستثمار الي الناتج المحلي الاجمالي: يقصد بهذا المؤشر الانفاق علي الاضافات الي الاصول الثابتة للاقتصاد كنسبة مئوية من الناتج المحلي الاجمالي ، ويقاس من خلاله نسبة الاستثمار الي الناتج المحلي الاجمالي.

ت- نسبة مجموع الدين الخارجي من الناتج المحلي الاجمالي : يقاس من خلاله درجة مديونية الدول ويساعد في تقييم قدرتها علي تحمل الديون، ويربط المؤشر الدين بقاعدة الموارد، مما يوضح مدى قدرة البلد علي نقل الموارد المتاحة الي منتجات للتصدير بقصد تعزيز القدرة علي السداد.

ث- تغير انماط الاستهلاك: الذي يعبر عن نصيب الفرد السنوي من استهلاك المواد الغذائية والطاقة

2- المؤشرات الاجتماعية:

أ- مؤشر الفقر البشري: ويتطلب هذا المؤشر تحديد مستوي ادني للمعيشة، حيث يعتبر من لا يستطيع الحصول عليه من ضمن الفقراء ، ويسمي هذا المستوي (خط الفقر)، ومن خلال تحديده يمكن تقدير اعداد الفقراء ونسبتهم الي المجتمع .وهذا المؤشر مركب يشمل ثلاث ابعاد هي: حياة طويلة وصحية، والخدمات الصحية وتوافر الوسائل الاقتصادية(البرهي ، 2011 : 46).

ب- التعليم: هو الركيزة الأساسية في تطوير الانسان ورفع قدراته ، وله مؤشرات عدة لقياس مستوي التعليم ليعبر عن البعد التعليمي للتنمية البشرية المستدامة، ومنها نسبة الطلبة الذين يلتحقون بالدراسة، ونسبة الامية بين البالغين ، وصافي القيد الاجمالي وغيرها .

ت- خدمات الاتصال : وتتمثل بالحصول علي المعلومات وخطوط الهاتف , والحواسيب الشخصية ، مستخدموا الانترنت ، وعدد اجهزة التلفزيون المشتركون في الهاتف النقال والراديو وعدد الصحف اليومية .

3- المؤشرات البيئية: وتقاس من خلال:-

أ- متوسط نصيب الفرد من الموارد المائية وحماية نوعية موارد المياه العذبة وإمداداتها.

ب- مكافحة إزالة الغابات والتصحر .

ت- تقليل نسبة غاز ثاني أكسيد الكربون في الجو.

ث- النهوض بالزراعة والتنمية الريفية المستدامة.

المدخل الثالث : الجانب العملي

اولا : تحليل اجابات العينة

لقد تم تحليل نتائج الدراسة الميدانية التي أجراها الباحث، وتحليلها باستعمال أدوات الإحصاء الوصفي والمتمثلة بـ (الوسط الحسابي، والانحراف المعياري) من خلال مقياس (Likart) الخماسي (اتفق تماماً=5، اتفق=4، محايد=3، لا اتفق=2، لا اتفق تماماً=1)، وحدد الباحث مستوى الإجابات في ضوء الأوساط الحسابية من خلال تحديد انتمائها لأي فئة، وعلى هذا الأساس تم حساب الوسط الفرضي ، كما تم استعمال وسائل التحليل الاستدلالي لقياس تأثير المتغيرات التفسيرية في المتغير الاستجابي.

وقد تم تحليل استمارات الاستبيان بلغ عددها (51) استمارة استبيان والتي تضمنت متغيرين شمل المتغير الاول والمتمثل بالادارة الحديثة (36) سؤال موزعين على أربعة ابعاد هي (التخطيط، التنظيم، القيادة، الرقابة) ، في حين تضمن المتغير الثاني والموسوم بالتنمية البشرية المستدامة اربعة عشر سؤال وقد كان الوسط الحسابي والانحراف المعياري لإجمالي المحاور كما هو موضح بالجدول (2).

جدول (2)

الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية الإجمالية والفرعية

المتغيرات	ابعاد المتغير التفسيري الادارة الحديثة				المتغير التفسيري	المتغير الاستجابي
	التخطيط X1	التنظيم X2	القيادة X3	الرقابة X4	الادارة الحديثة X	تنمية البشرية المستدامة Y
N	Valid	51	51	51	51	51
	Missing	0	0	0	0	0
Mean	3.892	3.186	3.353	3.912	3.716	3.304
Std. Deviation	.532	.685	.658	.589	.610	.860

يوضح الجدول (2) الأوساط الحسابية والانحرافات المعيارية للاستبانة الموزعة على أفراد العينة. ومن خلال الجدول أعلاه تبين أن إجمالي الوسط الحسابي للمتغيرات والابعاد المدروسة انها أعلى من الوسط الفرضي والبالغ *، من أصل (5)، وبانسجام عالي في الإجابات من خلال قيمة الانحراف المعياري ماعداً بعداً واحداً من ابعاد المتغير المستقل والمتمثل بـ(القيم)، ان هذه النتيجة تدل أن هناك اتفاق حول دور الادارة الحديثة في التنمية البشرية المستدامة.

ثانيا : اختبار الفروض البحث

يعرض الجدول (3) نتائج التحليل الوصفي للمتغيرات الثلاث، ويلاحظ انه لا توجد قيم مفقودة لنتائج الاستبيان، في حين تشير نتائج الوسط الحسابي (الادارة الحديثة) و(تنمية البشرية المستدامة) انها بلغت (3.716 , 3.304) على التوالي وهي أكبر من الوسط الفرضي البالغ (3) وبانحراف معياري بلغ (0.589% , 0.860) على التوالي ، وتشير نتائج الانحراف المعياري الى وجود تجانس مرتفع في اجابة افراد العينة.

جدول (3) نتائج التحليل الاستدلالي.

$$*: \text{الوسط الفرضي} = \text{مجموع أوزان البدائل} \div \text{عدد البدائل} = (1+2+3+4+5) \div 3 = 5$$

1-العلاقة الارتباط بين الادارة الحديثة وتنمية البشرية المستدامة

يشير الجدول (3) الى علاقات الارتباط بين المتغيرات المبحوثة وسيتم استعراضها بشكل متغيرات رئيسية وفرعية ويمكن ملاحظة ان علاقة الارتباط بين الادارة الحديثة والتنمية البشرية المستدامة هي علاقة ارتباط معنوية (0.463^{**}) وبمستوى معنوية (0.001) وهذا يجيز لنا قبول الفرضية الرئيسة الاولى والتي مفادها (توجد علاقة ارتباط ذات دلالة احصائية بين الادارة الحديثة والتنمية البشرية المستدامة) اما فيما يتعلق بالابعاد الفرعية للمتغير الاول علاقتة الارتباط بالمتغير الاستجابي فكانت جميعها علاقات ارتباط ذات دلالة معنوية وحسب ما مبين في الجدول (3) ولهذا تم قبول جميع الفرضيات الفرعية لنموذ الدراسة.

جدول (3) علاقات الارتباط الرئيسة والفرعية

Correlations							
		X	X1	X2	X3	X4	Y
X	Pearson Correlation	1	-.066-	-.050-	.081	.749**	.463**
	Sig. (2-tailed)		.648	.727	.574	.000	.001
	N	51	51	51	51	51	51
X1	Pearson Correlation	-.066-	1	.454**	.197	-.079-	.313*
	Sig. (2-tailed)	.648		.001	.167	.582	.025
	N	51	51	51	51	51	51
X2	Pearson Correlation	-.050-	.454**	1	.428**	-.095-	.419**
	Sig. (2-tailed)	.727	.001		.002	.509	.002
	N	51	51	51	51	51	51
X3	Pearson Correlation	.081	.197	.428**	1	-.073-	.372**
	Sig. (2-tailed)	.574	.167	.002		.611	.007
	N	51	51	51	51	51	51
X4	Pearson Correlation	.749**	-.079-	-.095-	-.073-	1	.320*
	Sig. (2-tailed)	.000	.582	.509	.611		.022
	N	51	51	51	51	51	51
Y	Pearson Correlation	.463**	.313*	.419**	.372**	.320*	1

	Sig. (2-tailed)	.001	.025	.002	.007	.022	
	N	51	51	51	51	51	51
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

2. العلاقة الناثير بين الادارة الحديثة وتنمية البشرية المستدامة:

كما تم استعمال وسائل التحليل الاستدلالي لقياس تأثير المتغيرات التفسيرية في المتغير الاستجابي يعرض الجدول (4) نتائج العلاقة بين الادارة الحديثة والتنمية البشرية المستدامة.

جدول (4) العلاقة بين الادارة الحديثة والتنمية البشرية المستدامة

الادارة الحديثة					المتغيرات
F	P value	β	R ²	T-test	المقاييس
70.7	0.001	0.51	0.80	3.31	تنمية البشرية المستدامة

ومن الجدول (4) يتضح ان قيمة R² بلغت (0.80) وهذا يعني ان الادارة الحديثة فسرت ما نسبته 80% من التغيرات التي تطرأ على التنمية البشرية المستدامة اما النسبة المتبقية والبالغة 20% فتعزى الى اسهامات اخرى لم يتم تناولها من قبل الباحث. اما قيمة معامل بيتا فقد بلغت 51% وهذا يعني في ان اي زيادة في الادارة الحديثة سيؤدي الى التنمية البشرية المستدامة بنسبة 23%. اما قيمه F المحسوبة فقد كانت (70.7) وهي اكبر من قيمة F الجدولية البالغة (4.19) وهذه النتيجة تدل على ان الادارة الحديثة يؤثر في التنمية البشرية المستدامة. اما معنوية معلمه النموذج فقد كانت (0.001) فقد كانت تامة احصائيا كونها اقل من مستوى المعنوية البالغة (0.05), اما قيمة T-test فقد بلغت (3.31). وفي الجدول (5) ادناه يشير الى معامل (B) و (t) المحسوبة للمتغيرات الفرعية للمتغير الاول (X1,X2,X3,X4) وهي على التوالي (التخطيط , التنظيم, القيادة, الرقابة) مع المتغير الاستجابي (Y)

وهو التنمية البشرية المستدامة, والتي كونت العلاقة الاجمالية لمتغيرات البحث المشار اليها في الفقرة السابقة.

جدول (5) B&t للمتغيرات الفرعية

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
X1	.277	.211	.171	1.313	.196
X2	.340	.178	.270	1.912	.062
X3	.327	.168	.250	1.947	.058
X4	.552	.171	.377	3.234	.002

a. Dependent Variable: Y

الاستنتاجات والتوصيات

1- الاستنتاجات

يتبين من خلال النتائج التحليل الاحصائي لاجابات عينة البحث ان معظم الابعاد لمتغير الادارة الحديثة باعادة الاربعة التخطيط , التنظيم , القيادة , الرقابة , ترتبط بشكل مباشر بالتنمية البشرية المستدامة كما ان نتائج التحليل الاستدلالي تؤكد تاثر التنمية البشرية المستدامة بابعاد الادارة الاربعة.

2 - التوصيات

ينبغي على المصارف عينة البحث ان تولي اهتمام اكبر للتنمية البشرية بكونها راس مال فكري يجب المحافظة عليه واستدامته بشكل يجعل المنظمة تحقق ارباحا مستمرة تحافظ على بقاء المنظمة الى ابعد مدى .

المصادر

- 1- الصيرفي, مُجّد, التطوير التنظيمي, دار الفكر الجامعي, الاسكندرية, 2006.
- 2- الخالدي, إبراهيم بدر شهاب, معجم الإدارة, ط1, دار أسامة للنشر والتوزيع, عمان, 2011.
- 3- عمران, كامل على متولي, التخطيط والرقابة, د.م, القاهرة, 2007.
- 4- القريوتي, مُجّد قاسم, السلوك التنظيمي, ط6, دار وائل للنشر, عمان, 2012.
- 5- جابر: نوري علي, اثر التنظيم الإداري في العمل الاداري, مجلة جامعة ذي قار, المجلد (12), العدد (2), حزيران 2017.
- 6- حسن, جاسم رحيم عذار وفاضل عباس, قواعد السلوك الوظيفي وأثرها في مستوى الرقابة الإدارية, مجلة الاقتصاد الخليجي, العدد (16), 2016.
- 7- الحديثي: جاسم مُجّد خلف, رقابة وتقييم الاداء الحكومي دراسة لواقع الانظمة الادارية والمالية والاقتصادية وافاق تطورها في العراق ما بين 1920. 2003, ط1, الاهلية للنشر والتوزيع, عمان, 2009.
- 8- كاظم, حميد قاسم و عبد, سهاد كشكول, إجراءات الرقابة الإدارية وعلاقتها بالأداء الوظيفي, مجلة دراسات محاسبية ومالية, المجلد (23), العدد (43), 2018.
- 9- النجفي, سالم توفيق التنمية البشرية في العراق بين قيود الماضي وسياسات المستقبل, بيت الحكمة, بغداد العدد (42), 2006.
- 10- الكبيسي, لورنس يحيي صالح, التنمية البشرية المستدامة في ظل العولمة الاقتصادية في الدول النامية, اطروحة دكتوراه غير منشورة, كلية الادارة والاقتصاد جامعة بغداد, 2005.
- 11- تقرير التنمية البشرية 2011, الاوضاع البيئية تهدد التقدم العالمي.
- 12- اللجنة الاقتصادية والاجتماعية لغربي آسيا, تطبيق مؤشرات التنمية المستدامة في بلدان الاسكوا, الامم المتحدة بنيويورك, 2001.
- 13- بريهي فارس كريم, الاقتصاد العراقي, فرص وتحديات, مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة, العدد 27, أيلول (سبتمبر) 2011.