

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق التنمية المستدامة

دراسة ميدانية بمقر بلدية عين الملح

Organizational culture and its relationship to achieving sustainable development

A field study at the municipality of Ain El-Melh

بن كيحول محمد¹، علوطي عاشور²جامعة محمد بوضياف المسيلة، ¹benkihoulmohamed076@gmail.comجامعة محمد بوضياف المسيلة، ²alloutiachour@yahoo.fr

تاريخ النشر: 2021/06/28

تاريخ القبول: 2021/01/12

تاريخ الاستلام: 2019/07/20

ملخص:

تهدف الدراسة الحالية إلى الكشف عن الثقافة التنظيمية السائدة داخل مقر بلدية عين الملح وعلاقتها بتحقيق التنمية المستدامة، كدراسة ميدانية بمقر بلدية عين الملح حيث تكونت مجتمع الدراسة من 144 موظف المختارة بطريقة المسح الشامل، ومستخدمين في ذلك المنهج الوصفي، ولغرض جمع البيانات تم تعديل مقياسين لمتغير الثقافة التنظيمية ومتغير التنمية المستدامة، وتم التأكد من صدقهما وثباتهما باستخدام برنامج (SPSS 23). وباستعمال مجموعة من الأساليب الإحصائية.

حيث أظهرت نتائج الدراسة على وجود علاقة ارتباطية* بين أبعاد الثقافة التنظيمية المتمثلة في (قيم العدالة- قيم الانتماء- قيم التعاون- قيم الاحترام) منفردة ومجمعة وتحقيق التنمية المستدامة. كلمات مفتاحية: الأبعاد، الثقافة، التنظيمية، التنمية، المستدامة، موظفي البلدية.

Abstract:

The current study aims to reveal the prevailing organizational culture within the headquarters of the municipality of AinEl-Melhand its relationship to achieving sustainable development, as a field study at the headquarters of the municipality of AinEl-Melh where the study community consisted of 144 employees selected in a comprehensive survey method, and users in that descriptive approach, and for the purpose of data collection two measures of variable were modified Organizational culture and the sustainable development variable, and their validity and reliability were confirmed using the SPSS 23 program - and using a set of statistical methods.

Where the results of the study showed that there is a correlation between the dimensions of organizational culture represented in (values of justice - values of belonging - values of cooperation - values of respect) individually and collectively and achieving sustainable development dimensions, culture, organizational, development, sustainable, municipal staff: Keywords

Résumé:

présente étude vise à révéler la culture organisationnelle en vigueur au siège de la municipalité d'Ain El-Melh et sa relation avec la réalisation du développement durable, en tant qu'étude de terrain au siège de la municipalité d'Ain El-Melh où la communauté d'étude était composée de 144 employés sélectionnés dans une méthode d'enquête complète, et les utilisateurs dans cette approche descriptive et aux fins de la collecte de données, deux mesures de la variable ont été modifiées Culture organisationnelle et la variable de développement durable, et leur validité et leur fiabilité ont été confirmées à l'aide du programme SPSS 23 - et en utilisant un ensemble de méthodes statistiques.

Où les résultats de l'étude ont montré qu'il existe une corrélation entre les dimensions de la culture organisationnelle représentées en (valeurs de justice - valeurs d'appartenance - valeurs de coopération - valeurs de respect) individuellement et collectivement et réalisation du développement durable

.Mots-clés: dimensions, culture, organisation, développement, durabilité, personnel municipal

مقدمة:

تتصف الثقافة التنظيمية حسب الفرغان (2000) بالتغيير والديناميكية حيث تتطور وتتغير استجابة للمتغيرات التي تحدث في البيئة الخارجية للمنظمة أو في بيئة المنظمة الداخلية أو في تركيبة وخصائص أعضاء المنظمة، فأصبح من غير الممكن أن تبقى المنظمة بمعزل عن التغيرات، ويرى جواد (2000) أن الثقافة التنظيمية تعتبر عنصراً هلاماً من عناصر هوية المنظمة تتفاعل مع الأعضاء الجدد الوافدون إليها - كما هو الحال بالنسبة للأعضاء القدامى- لإكسابهم الثقافة التنظيمية الجديدة التي تحقق الانتماء وضمان البقاء فيها، وقد أولى الباحثون دور الثقافة التنظيمية جل الاهتمام لأنها بوتقة العملية الإدارية التي تنصهر فيها القيم والمبادئ لتشكل ما يعرف بالتأثير على السلوك البشري الذي ينتهجه العاملون في المنظمات وبالتالي تطمح القيادات العليا إلى صبغ الثقافة التنظيمية لسلوكيات هؤلاء الأفراد ليتشكل ما يعرف بسلوك المواطنة التنظيمية النابع من داخل الفرد وحس المسؤولية والانتماء والولاء لمنظمتها التي تحركه تجاه سلوكيات إيجابية بناء ذاتية غير مجبرين عليها من قبل المنظمة. (العازم، 2015، ص.104)

ويجمع المختصون على أن الاستثمار في المورد البشري من أهم عوامل تحقيق التنمية المستدامة الاقتصادية والاجتماعية وهو أساس تطور كل منظمة واستمرارها وهذا ما تسعى المنظمات إلى تحقيقه، ولعل من أهمية

عوامل تحقيق هذه التنمية هو تعديل المعتقدات والقيم الإنسانية داخل هذه المنظمات وجعل أفرادها يتمتعون بثقافة موحدة داخل التنظيم وان من أهم نتائج هذه الثقافة التنظيمية المكتسبة هو رفع مستوى الأداء المهني للعاملين، الذي يضمن رفع مستوى الأداء للمنظمة ككل، وبالتالي تحقيق نجاحها، ونظرا للتطور التكنولوجي المستمر والتنافسية بين المنظمات يحتم على المنظمة أن تسير هذه التغيرات لتحقيق التنمية المستمرة والمستدامة وإطالة دورة حياتها، وانطلاقا من الأهمية المذكورة آنفا جاءت هذه الدراسة، والتي تبلور تفكرتها حول تأكيد على دور أبعاد الثقافة التنظيمية الثقافية التنظيمية السائدة لدى موظفي بلدية عين الملح في تحقيق التنمية المستدامة، وتم اختيار مقر بلدية عين الملح ولاية المسيلة كموقع ميداني لها، حيث اشتمل بحثنا على أربع محاور متمثلة في المحور الأول الذي يتناول الإطار العام للدراسة، والمحور الثاني الذي يمثل الإطار النظري للدراسة، ويتناول الثقافة التنظيمية والتنمية المستدامة، وعلى جوانب ميدانية متمثلة في المحور الثالث الذي يتناول منهجية الدراسة وإجراءاتها، والمحور الرابع الذي يتناول عرض نتائج الدراسة وتحليلها.

* الإطار العام للدراسة:

1 - إشكالية الدراسة:

من أهم عوامل تحقيق التنمية المستدامة في أي منظمة هو رفع وتطوير الأداء على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية لإنجاحها، وجعلها تتوافق مع التطورات الحاصلة في المجتمعات، حيث يكون ذلك اعتمادا على ميدان العلوم الاجتماعية بجميع فروعها وأدواتها، كأساس لتطور أداء الفرد وابتكاره، بصفته محور العملية الإنتاجية وبالتالي تحقيق التنمية الدائمة.

يجمع المختصون على أن الاستثمار في المورد البشري من أهم عوامل تحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية وهو أساس تطور كل منظمة واستمرارها، وهذا ما تسعى العلوم الاجتماعية إلى تحقيقه بمختلف تخصصاتها العلمية باعتبارها كأداة للتقدم الإنساني وتحقيق التنمية في مختلف المجالات، وفي حال إقرارنا بأن العلوم الطبيعية هي سبيل المجتمعات نحو التقدم التقني والتكنولوجي، يكون لزمنا ألا ننسى أن العلوم الاجتماعية بدورها هي أداة للتخطيط لعمليات التنمية البشرية والاجتماعية ومحرك أساسي لكافة عمليات التغيير الاجتماعي، وإن من أهم نتائج هذا الاستثمار، رفع مستوى الأداء المهني للعاملين، الذي يضمن رفع مستوى الإنتاج وبالتالي تحقيق الأرباح للمنظمة، ونظرا للتطور التكنولوجي المستمر والتنافسية بين المنظمات يحتم على المنظمة أن تسير هذه التغيرات لتحقيق التنمية المستمرة والمستدامة وإطالة دورة حياتها، من خلال جعل أفرادها يواكبون ويتوافقون مع التطورات الحاصلة، عن طريق عمليات منظمة ومخططة تسعى إلى إكساب أفراد المنظمة مهارات ومعارف جديدة من أجل تطوير الأداء على المستويات الفردية والجماعية والتنظيمية لهذا التنظيم، ومما لا شك فيه أن هذه التغيرات تجلب معها قيم وعادات ثقافية جديدة تتجسد في أنماط سلوكية أيضا جديدة تسهم في بناء قدرات المنظمة وزيادة فاعلية أداؤها، ولا يتأتى هذا إلا من خلال توافر موارد بشرية لديها المعارف، والمهارات، والقدرات الإبداعية، والابتكارية للتفاعل، والتعامل الفعال مع

مختلف متغيرات بيئة الأعمال من أجل تكوين وإضافة قيم تدعم المنظمات في هذا الإطار، بالإضافة إلى مدى استعداد هذه الموارد البشرية من بذل الجهود الكبيرة لخدمة المنظمة مع امتلاك الرغبة القوية في البقاء ضمن كوادرها، والقبول بقيمتها وأهدافها الأساسية. ونزولاً عند رغبة المنظمات في تحقيق الكفاءة والفاعلية فقد أولت المنظمات الاهتمام البالغ بتنمية وتطوير الأداء بالاستناد إلى المفاهيم الحديثة في الإدارة، ومن هذه الأساليب الاهتمام بالثقافة التنظيمية كونها تعتبر عنصراً حقيقياً ليس فقط في تكوين المنظمات وإنما في التأثير في السلوك البشري والتنظيمي مما حدا بها لخلق ثقافة خاصة تتميز وتختلف عن نظيراتها من المنظمات الأخرى، وعلى ضوء ما سبق تم طرح التساؤلات التالية:

- هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم الانتماء لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم العدالة لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم التعاون لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة؟
- هل توجد علاقة ارتباطية بين قيم الاحترام لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة؟

2- فرضيات الدراسة:

- توجد علاقة ارتباطية بين قيم الانتماء لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ارتباطية بين قيم العدالة لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ارتباطية بين قيم التعاون لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ارتباطية بين قيم الاحترام لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة.
- توجد علاقة ارتباطية بين أبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة.

3- أهداف الدراسة:

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- الكشف عن العلاقة الموجودة بين قيم الانتماء وتحقيق التنمية المستدامة ومدى تأثير هذا البعد باعتباره أحد أهم العوامل المؤثرة والمعايير المتحكمة في بذل الجهود التطوعية للأفراد داخل التنظيم، وتضحيتهم لضمان تحقيق أهداف المنظمة.
- الكشف عن العلاقة الموجودة بين قيم العدالة وتحقيق التنمية المستدامة ومدى تأثير هذا البعد، فشعور الأفراد أنهم سواسية، ومتكافئون أمام القانون الداخلي للتنظيم ينقص من خوفهم ويزيد من مبادراتهم وجهودهم لضمان تحقيق أهداف المنظمة بأقل وقت وأقل تكلفة.
- الكشف عن العلاقة الموجودة بين قيم التعاون وتحقيق التنمية المستدامة ومدى تأثير هذا البعد باعتباره أحد أهم العوامل التي تشعر الفرد بأنه غير وحيد مسنود من طرف زملائه في حالة وقوعه في أي مشكل، وأنه

بإمكانه طلب المساعدة في إنجاز أي مهمة، وهذا ما يدفعه إلى السعي دائما بذل الجهود التطوعية لضمان تحقيق أهداف المنظمة.

- الكشف عن العلاقة الموجودة بين قيم الاحترام وتحقيق التنمية المستدامة ومدى تأثير، فكلما زاد الاحترام المتبادل بين أفراد المنظمة على مختلف مستوياتهم زادت الثقة بينهم، وزاد معها الإصرار على تحقيق أهداف التنظيم لشعور الأفراد بمكانتهم، وأنهم جزء من هذا التنظيم.

- الكشف عن العلاقة الموجودة بين أبعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة ومدى تأثيرها من خلال التفاعل فيما بينها ومن خلال تفاعلها كمتغيرات مستقلة مجتمعة ومع المتغير التابع (التنمية المستدامة).

4- أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في إثراء المعرفة العلمية لعلاقة أبعاد الثقافة التنظيمية السائدة داخل مقر بلدية عينالمح و تحقيق التنمية المستدامة، وتكمن أهميتها أيضا في:

أنها من الدراسات الأولى محليا في حدود اطلاع الباحث، التي تتناول علاقة الثقافة التنظيمية السائدة داخل مقر البلدية وتحقيق التنمية المستدامة فيها.

تقديم معلومات واقتراحات قد تساعد في تحقيق التنمية المستدامة.

*الإطار النظري:

1-الثقافة التنظيمية :

1-1- مفهوم الثقافة التنظيمية:

عرف (تايلور) الثقافة بأنها (كل مقصد يشتمل على مجموعة من المعلومات، والمعتقدات، والفن، والقانون، والأخلاق، والعادات، وأي قدرات أخرى اكتسبها الإنسان بحكم عضويته في المجتمع). (القحطاني، 2001، ص.10)

فالثقافة التنظيمية هي تعبير عن قيم الأفراد ذوي النفوذ في منظمة ما، هذه القيم تؤثر بدورها في الجوانب الملموسة من المنظمة ، وفي سلوك الأفراد، كما تحدد الأسلوب الذي ينتجه هؤلاء الأفراد في قراراتهم وإداراتهم لمؤسساتهم ومنظماتهم. (الهيجان، 1992، ص.11)

ويقصد بالثقافة التنظيمية في هذه الدراسة مجموعة القيم والمبادئ، والأفكار والمفاهيم، والعادات والتقاليد السائدة في متوسطة عاشور زيان والتي تؤثر إيجابا أو سلبا على مستويات الشعور بالانتماء المدرسي لتلاميذها، وتحقيق أهداف المؤسسة.

2-1- مصادر الثقافة التنظيمية

هناك العديد من المصادر التي تستقي المنظمة ثقافتها منها وتؤسسها بحيث تنصهر مكونة ثقافة خاصة بالمنظمة، وأن كل منظمة تختلف في ثقافتها عن الأخرى، وترى (العاجز، 2011) أن أهم مصادر الثقافة التنظيمية ترجع إلى المؤسسين الأوائل في تشكيل المنظمة، حيث يسهم هؤلاء المؤسسين في تكوين ثقافة

المنظمة وعاداتها وتقاليدها وأساليب العمل وطرق الاختيار والتعيين التي غالبا ما تتفق ورؤاهم وقيمهم أنفسهم.

وغير بعيد عن تلك النظرة، فإن كثير من الباحثين والكتاب في مجال الإدارة يرون أن هنا مصادر تستقي المنظمة منها ثقافتها وتعززها بما يخدم مصالحها:

العادات والتقاليد والأعراف: تؤثر هذه العادات والتقاليد والأعراف بالتشارك مع البيئة المحيطة بالفرد في طبيعة الفرد الفسيولوجية وتثير سلوكياتهم وتحدد لها أنماطا مختلفة قد يصعب التعامل معها. الطقوس والاحتفالات: وتشمل هذه المناسبات المحلية والوطنية وكيفية الاحتفال بها بالإضافة إلى المناسبات التي تنشأ في المنظمة الإدارية.

القصص التراثية: من خلالها تعتبر الشخصيات التي تمثلها رموزا تعزز مفهوم الترابط الاجتماعي للفرد بمجتمعه وبيئته المحيطة والتعلم منها، واستخلاص الدروس، والحكم المستفادة، وتعزيزها لصالح المنظمة، وخصوصا في حل المشاكل التي قد تعترض بعض عملياتها.

الطرائف والنكات الاجتماعية: تستخدم هذه الطرائف والنكات من قبيل تخفيف الضغط النفسي للأفراد بابتداعهم نكات ومزاح يؤلف ما بين قلوبهم ويستشعرون به الفرح والسرور والمودة مما يسهم في تقليل حدة النزاعات وضغوط العمل الكبيرة.

القصص والحكايات: تعكس هذه القصص والحكايات رسائل ضمنية أو صريحة تختص بتحفيز العاملين وتشجيعهم على الابتكار، والإبداع، والتفاني، والإخلاص في العمل لتحقيق الأهداف التنظيمية التي من خلالها يتم تحقيق رغباتهم وطموحاتهم. (العازم، 2015، ص.208)

1-3- أهمية الثقافة التنظيمية:

تكمن أهمية الثقافة التنظيمية في المنظمات في الأوجه التالية:

- هي بمثابة دليل للإدارة والعاملين، تشكل نماذج للسلوك والعلاقات التي يجب إتباعها والاسترشاد بها.
- هي إطار فكري يوجه أعضاء المنظمة الواحدة ويهيئهم لهم، وعلاقاتهم، وإنجازاتهم.
- العاملون بالمنظمات لا يؤدون أدوارهم فرادى، أو كما يشتهون، وإنما في إطار تنظيمي واحد؛ لذلك فإن الثقافة بما تحويه من قيم، وقواعد سلوكية تحدد لهؤلاء العاملين السلوك الوظيفي المتوقع منهم، وتحدد لهم أنماط العلاقات بينهم وبين بعضهم، وبينهم وبين العملاء والجهات الأخرى التي تعاملون معها، حتى ملبسهم، ومظهرهم، واللغة التي يتكلمونها، ومستويات الأداء، ومنهجيتهم في حل المشكلات تحددتها ثقافة المنظمة وتدرهم عليها، وتكافئهم على أتباعها.
- تعتبر الثقافة من الملامح المميزة للمنظمة عن غيرها من المنظمات، وهي كذلك مصدر فخر واعتزاز للعاملين بها، وخاصة إذا كانت تؤكد قيما معينة مثل الابتكار، والتميز، والريادة، والتغلب على المنافسين.
- الثقافة القوية تعتبر عنصرا فاعلا ومؤديا للإدارة، مساعدا لها على تحقيق أهدافها وطموحاتها. متى تكون الثقافة قوية؟ عندما يقبلها غالبية العاملين بالمنظمة، ويرتضون قيمها، وأحكامها، وقواعدها، ويتبعون كل ذلك في سلوكياتهم وعلاقاتهم.

- الثقافة القوية تلهم مهمة الإدارة، وقادة الفرق، فلا يلجئون إلى الإجراءات الرسمية، أو الصارمة لتأكيد السلوك المطلوب.

- تعتبر الثقافة القوية ميزة تنافسية للمنظمة إذا كانت تؤكد على سلوكيات خلاقة كالتفاني في العمل، وخدمة العميل، ولكنها قد تصبح ضارة إذا كانت تؤكد على سلوكيات روتينية، كالطاعة التامة، والالتزام الحرفي بالرسميات.

- تعتبر ثقافة المنظمة عاملاً هاماً في استجواب العاملين الملائمين، فالمنظمات الرائدة تجذب العاملين الطموحين، والمنظمات التي تبني قيم الابتكار والتفوق وتستهمي العاملين المبدعين، والمنظمات التي تكافئ التميز والتطوير ينضم إليها العاملون المجتهدون الذين يرتفع لديهم دافع ثبات الذات.

- تعتبر الثقافة عنصراً جديراً يساهم في قابلية المنظمة للتغيير وقدرتها على مواكبة التطورات الجارية من حولها، فكلما كانت قيم المنظمة مرنة ومتطلعة للأفضل، كانت المنظمة أقدر على التغيير وأحرص على الاستفادة منه، ومن جهة أخرى كلما كانت القيم تميل إلى الثبات والحرص والتحفظ قلت قدرة المنظمة واستعدادها للتطوير.

- تحتاج ثقافة المنظمة كأى عنصر آخر في حياة المنظمات إلى مجهودات واعية تغذيها وتقويها وتحافظ على استقرارها النسبي ورسوخها في أذهان العاملين وضمايرهم وأتباعهم لتعليماتها في سلوكهم وعلاقاتهم. (الرخيبي، 2000، ص.60)

4-1- أبعاد الثقافة التنظيمية:

تناولت الباحثة نسيمه بومعراف (2014) أبعاد الثقافة التنظيمية في دراستها من خلال القيم التالية:
أ- قيم الانتماء: هي إمكانية الفرد دون أي جبر أو شرط أو ضغط خارجي على اتخاذ قرار أو تحديد خيار من عدة إمكانيات موجودة وذلك لشعوره بانتمائه لمكان عمله.

ث- قيم العدالة: هي درجة تحقيق المساواة والنزاهة في الحقوق والواجبات التي تعبر عن علاقة الفرد بالمنظمة، وتجسد فكرة العدالة كمبدأ لتحقيق الالتزامات من قبل الموظفين تجاه التي يعملون فيها، وتأكيد الثقة التنظيمية المطلوبة بين الطرفين " هذه الفكرة استمدت اتجاهها من نظرية " آدمز " الذي رأى أن المحدد الرئيسي لجهود العامل وأدائه والرضا عنه هو درجة العدالة أو عدمها.

ب- قيم التعاون: تؤكد على التوجهات الداخلية المرنة، حيث يركز بشكل أساس على تقاسم المعلومات، الثقة، التمكين، والعمل بروح الفريق. والمنظمة التي تشدد على التعاون فأنها ترغب في التوصل للمجتمع يسوده الود، ويثق كل فرد بالآخر كأسرة كبيرة.

ت- قيم الاحترام: يسعى الإنسان دائماً من أجل الحصول على تقدير الآخرين واحترامهم، فهو بحاجة إلى شعور بأنه ذو قيمة واحترام في المجتمع الذي يعيش فيه، وأن أعضاء ذلك المجتمع أفراد ذو قيمة يجب أن يحترمهم، فالإنسان يرغب دائماً في تبادل هذه المشاعر مع أفراد المجتمع، ويجدر بالذكر هنا أن العقائد الدينية والقيم

الأخلاقية السائدة تلعب دورا كبيرا في تحقيق الاحتياجات الإنسانية خاصة في إشباع حاجة احترام الذات وتقدير النفس.

5-1- وظائف الثقافة التنظيمية :

يمكن تلخيص وظائف الثقافة التنظيمية فيما يلي:

1-5-1 دورها في تحديد هوية المنظمة : يكون للثقافة التنظيمية دور كبير في تحديد هوية المنظمة وتمييزها عن المنظمات الأخرى، حيث أن لكل منظمة ثقافتها الخاصة بها.

2-5-1 تحدد نوع من الهوية للعاملين : إن مشاركة العاملين لنفس المعتقدات والأفكار تشكل نوع من التوحد والتقارب بين العاملين ويكون هذا الأمر مما يقارب بينهم.

3-5-1 تسهيل التزام الأجيال: التمسك بالثقافة التنظيمية يؤدي إلى التزام كل من وجدديد بأهداف المنظمة وفضلها على أهدافه الشخصية فلا ينظر للمنظمة من منظور مصالحه.

4-5-1 تعزز استقرار النظام الاجتماعي: فالثقافة التنظيمية هي التي تعمل على تماسك المنظمة مع بعضها البعض عن طريق تزويدهم بمقاييس ماذا يجب على العاملين أن يقولوا أو أن يفعلوا.

5-5-1 تشكل السلوك من خال مساعدة الأفراد على ما يدور من حولهم: حيث توفر ثقافة المنظمة مصدرا للمعاني المشتركة التي تفسر لماذا تحدث الأشياء، وتحقيق الوظائف السابقة، تعمل ثقافة المنظمة مثابة الصمغ الذي يربط أفراد المنظمة ببعضهم ببعض، ويساعد على تعزيز السلوك المنسق الثابت في العمل.(حريم، 2013، ص.331)

2 . التنمية المستدامة:

2-1- مفهومها:

قبل التطرق إلى مفهوم التنمية المستدامة، يجب إزالة اللثام عن الاستدامة كنقطة مبدئية، حيث يعود أصل الاستدامة إلى علم الأيكولوجي، حيث استخدمت الاستدامة للتعبير عن تشكل وتطور النظم الديناميكية، التي تعرضت إلى تغيرات هيكلية، تؤدي إلى حدوث تغير في خصائصها وعناصرها، وعلاقات هذه العناصر ببعضها البعض، وفي المفهوم التنموي استخدم مصطلح الاستدامة للتعبير عن طبيعة العلاقة بين علم الاقتصاد وعلم الأيكولوجي .

ونظرا لحدائة وعمومية مفهوم التنمية المستدامة، فقد تنوعت معانيه في مختلف المجالات العلمية والعملية، فالبعض يتعامل مع هذا المفهوم كرؤية أخلاقية، والبعض الآخر كنموذج تنموي جديد، وهناك من يرى بأن المفهوم عبارة عن فكرة عصرية للبلدان الغنية، مما أضفى على مفهوم التنمية المستدامة نوع من الغموض، وإزالة ذلك يتعين عرض مختلف التعاريف ووجهات النظر السابقة والحديثة.

لقد أصبح مفهوم التنمية المستدامة واسع التداول ومتعدد المعاني، والمشكل ليس في غياب التعاريف، وإنما في تعددها واختلاف معانيها.

- التنمية المستدامة: *développement durable* هو ترجمة لا تستجيب للمصطلح الإنجليزي *sustainable development* الذي يمكن ترجمته أيضا بالتنمية (القابلة للإدامة) أو (الموصولة). ولقد تم اختيار مصطلح (مستديمة) لأنه المصطلح الذي يوفق بين المعنى والقواعد النحوية. كما يعرفها ادوارد باربير *Edward Barbier*: "بأنها ذلك النشاط الذي يؤدي إلى الارتقاء بالرفاهية الاجتماعية أكبر قدر ممكن، مع الحرص على الموارد الطبيعية المتاحة وبأقل قدر ممكن من الأضرار والإساءة إلى البيئة ، ويوضح ذلك بان التنمية المستدامة تختلف عن التنمية في كونها أكثر تعقيدا وتداخلا فيما هو اقتصادي واجتماعي وبيئي.

إن التنمية المستدامة تقوم أساسا على وضع حوافز تقلل من التلوث وحجم النفايات والمخلفات والاستهلاك الراهن للطاقة، وتضع ضرائب تحد من الإسراف في استهلاك الماء والهواء والموارد الحيوية الأخرى. ولقد توصل تقرير بروتلاند عام 1987 إلى تعريف التنمية المستدامة كالأتي " التنمية المستدامة هي عملية التنمية التي تلبى أمانى وحاجات الحاضر، دون تعريض قدرة أجيال المستقبل على تلبية حاجاتهم للخطر. يهدف هذا المفهوم الجديد إلى تحسين نوعية حياة الإنسان، من منطلق العيش في إطار قدرة الحمل أو القدرة الاستيعابية البيئة المحيطة، وترتكز فلسفة التنمية المستدامة على حقيقة هامة، مفادها أن الاهتمام بالبيئة هو الأساس الصلب للتنمية بجميع جوانبها، فهذا النوع من التنمية هو الذي يركز على بعدين مهمين هما الحاضر والمستقبل، حيث تكمن أهمية التنمية المستدامة، حسب هذا التعريف في قدرتها على إيجاد التوازن بين متطلبات التنمية للأجيال الحاضرة، دون أن يكون ذلك على حساب الأجيال القادمة.

أما اللجنة العالمية للتنمية المستدامة، فقد عرفت على أنها: هي التنمية التي تفي احتياجات الحاضر دون المجازفة بموارد أجيال المستقبل، وقد انتهت اللجنة العالمية للتنمية في تقريرها المعنون "مستقبلنا المشترك" إلى أن هناك حاجة إلى طريق جديد للتنمية، طريق يستديم التقدم البشري لا في أماكن قليلة، أو بعض السنين بل للكافة الأرضية بأسرها وصولا إلى المستقبل البعيد .

إن هذا النوع من التنمية هو الذي يجسد العلاقة بين النشاط الاقتصادي واستخدامه للموارد الطبيعية في العملية الإنتاجية، وانعكاس ذلك على نمط حياة المجتمع، بما يحقق التوصل إلى مخرجات ذات نوعية جيدة للنشاط الاقتصادي، وترشيد استخدام الموارد الطبيعية، بما يؤمن استدامتها وسلامتها، دون أن يؤثر ذلك الترشيد سلبا على نمط الحياة وتطوره .

ومن هنا فالتنمية المستدامة تستلزم تغيير السياسات والبرامج والنشاطات التنموية بحيث تبدأ من الفرد وتنتهي بالعالم مرورا بالمجتمع .

والملاحظ أن البعض يتعامل مع التنمية المستدامة كاتجاه جديد، يتناسب واهتمامات النظام العالمي الجديد، والبعض يرى أن التنمية المستدامة نموذج تنموي بديل مختلف عن النموذج الصناعي الرأسمالي، وربما أسلوب لإصلاح أخطاء وعثرات هذا النموذج في علاقته بالبيئة .

ونلاحظ إجمالاً أن الإنسان هو محور جل التعاريف المقدمة بشأن التنمية المستدامة، حيث تتضمن تنمية بشرية تؤدي إلى تحسين مستوى الرعاية الصحية والتعليم والرفاهية الاجتماعية ومحاربة البطالة، وهناك اعتراف اليوم بالتنمية البشرية على اعتبار أنها حجر أساسي للتنمية الاقتصادية.

من خلال ما سبق يمكن القول أن التنمية المستدامة، هي التنمية التي تحقق التوازن بين النظام البيئي والاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي، وتساهم في تحقيق أقصى حد من النمو في الأنظمة الأربعة السابقة، وأن لا يكون له تأثير جانبي على الأنظمة السابقة، وفي جوهرها تركز على النقاط التالية :

التأكيد على ضرورة الاستغلال الأمثل للإمكانات والموارد المتاحة في الاقتصاد.

المحافظة على البيئة، عن طريق التقليل قدر الإمكان من الآثار السلبية الناتجة عن الأنشطة الاقتصادية والاجتماعية على مصادر الاقتصاد وعلى البيئة.

السعي لتحقيق تنمية اقتصادية متوازنة قادرة على إحداث تقارب في مستويات المعيشة لمختلف الفئات.(قاسمي، 2012، ص.9)

2-2 - أسس التنمية المستدامة: يستند مفهوم التنمية المستدامة إلى مجموعة من الأسس أو الضمانات الرامية إلى تحقيق أهدافها وكانت أهمها :

- أن تأخذ التنمية في الاعتبار الحفاظ على خصائص ومستوي أداء الموارد الطبيعية الحالي والمستقبلي كأساس لشراكة الأجيال المقبلة في المتاح من تلك الموارد .

- لا تركز التنمية إزاء هذا المفهوم على قيمة عائدات النمو الاقتصادي بقدر ارتكازها على نوعية وكيفية توزيع تلك العائدات، وما يترتب على ذلك من تحسين للظروف المعيشية للمواطنين حال الربط بين سياسات التنمية والحفاظ على البيئة .

- يتعين إعادة النظر في أنماط الاستثمار الحالية، مع تعزيز استخدام وسائل تقنية أكثر توافقاً مع البيئة تستهدف الحد من مظاهر الضرر والإخلال بالتوازن البيئي والحفاظ على استمرارية الموارد الطبيعية.

- لا ينبغي الاكتفاء بتعديل أنماط الاستثمار وهياكل الإنتاج، وإنما يستلزم الأمر أيضاً تعديل أنماط الاستهلاك السائدة اجتناباً للإسراف وتبديد الموارد وتلوث البيئة .

- لا بد أن يشتمل مفهوم العائد من التنمية ليشمل كل ما يعود على المجتمع بنفع بحيث لا يقتصر ذلك المفهوم على العائد والتكلفة، استناداً إلى مردود الآثار البيئية الغير مباشرة وما يترتب عليها من كلفة اجتماعية، تجسد أوجه القصور في الموارد الطبيعية.

- استدامة وتواصل واستمرارية النظم الإنتاجية أساس الوقاية من احتمالات انهيار مقومات التنمية خاصة بالدول النامية التي تعتمد على نظم تقليدية ترتبط بمقومات البيئة الطبيعية (الحسين، 2011، ص.4)

2-3 - متطلبات التنمية المستدامة: لتحقيق تنمية مستدامة فعالة يتطلب الأمر التوافق والانسجام بين الأنظمة التالية:

نظام سياسي: يضمن الديمقراطية في اتخاذ القرار.

نظام اقتصادي: يمكن من تحقيق الفائض، ويعتمد على الذات.

نظام اجتماعي: ينسجم مع المخططات التنموية وأساليب تنفيذها.

نظام إنتاجي: يكرس مبدأ الجدوى البيئية في المشاريع.

نظام تكنولوجي: يمكن من البحث وإيجاد الحلول لما يواجهه من مشكلات.

نظام دولي: يعزز التعاون وتبادل الخبرات في مشروع التنمية.

نظام إداري: مرن يملك القدرة على التصحيح الذاتي .

نظام ثقافي: يدرّب على تأصيل البعد البيئي في كل أنشطة الحياة عامة، والتنمية المستدامة خاصة.

2-4 - أهداف التنمية المستدامة: تسعى التنمية المستدامة إلى جملة من الأهداف جاءت من خلال النقاط التالية:

أن التنمية المستدامة عملية واعية - معقدة - طويلة الأمد - شاملة - متكاملة في أبعادها الاقتصادية - الاجتماعية - السياسية - الثقافية.

مهما كانت غاية الإنسان، إلا انه يجب أن يحافظ على البيئة التي يعيش فيها، لذا فان هدفه يجب أن يكون إجراء تغييرات جوهرية في البني التحتية والفوقية، دون الضرر بعناصر البيئة المحيطة.

هذا النموذج للتنمية يمكن جميع الأفراد من توسيع نطاق قدراتهم البشرية إلى أقصى حد ممكن، وتوظيف تلك القدرات أحسن توظيف لها في جميع الميادين.

نموذج يحمي خيارات الأجيال التي لم تولد بعد، ولا يستنزف قاعدة الموارد الطبيعية اللازمة لدعم التنمية في المستقبل.(زرنوخ، 2006، ص.7)

2-5- أبعاد التنمية المستدامة: تستند التنمية المستدامة إلى أبعاد، يمكن ذك أهمها كما يلي:

2-5-1- البعد البيئي: يوضح هذا البعد الاستراتيجيات التي يجب توافرها واحترامها في مجال التصنيع، بهدف التسيير الأمثل للرأسمال الطبيعي، بدلا من تبيذيره واستنزافه بطريقة غير عقلانية، حتى لا تؤثر على التوازن البيئي، وذلك من خلال التحكم في استعمال الموارد وتوظيف تقنيات تتحكم في إنتاج النفايات، واستعمال الملوثات ونقل المجتمع إلى عصر الصناعات النظيفة.(لطرش، 2008، ص.4)

ومن أجل الوصول إلى صناعة نظيفة، تقدم الأمم المتحدة الخطوات التالية:

تشجيع الصناعة المتواصلة بيئيا في إطار خطط مرنة؛

إلزام الشركات العالمية بنفس المعايير خارج وداخل أوطانها؛

التوعية بكل الوسائل بالخسائر والأخطار الناجمة عن التلوث، سواء المباشرة أو غير المباشرة.

إدخال مفاهيم البيئة الآمنة، وإلزامية المحافظة عليها، من طرف الفرد والمجتمع في كافة مراحل التعليم.

إشراك المجتمعات في آلية التنمية المستدامة بجهود وسائل الإعلام والثقافة للجميع.

تشجيع الإنتاج النظيف بيئيا، من خلال آليات السوق والسياسة الضرائبية.

إضافة إلى تبني الصناعة النظيفة مثلما سبق ذكره، نرى أنه من المفيد إلقاء الضوء على مفهوم المشاريع

البيئية: وهي تلك التي تراعي البعد البيئي كركيزة أساسية لقيامها، وهناك من يرى بأنها المشاريع التي تساهم في

التنمية الاقتصادية بالموازاة مع الحفاظ على البيئة، والعمل مع المستخدمين والمجتمع بشكل عام بهدف تحسين جودة الحياة لجميع الأطراف. (قاسمي، 2012، ص.9)

أما إذا كان المشروع اقتصاديا، فإننا لا يجب إغفال دراسة الجدوى البيئية وتعني: "دراسة التأثير المتبادل بين مشروعات برامج التنمية والبيئة، بهدف تقليص أو منع التأثيرات السلبية، أو تعظيم التأثيرات الايجابية" ويمكن اختصارا ذكر أهم العناصر التي تكون ضمن البعد البيئي وهي:
النظم الايكولوجية.
الطاقة.

التنوع البيولوجي.

الإنتاجية البيولوجية.

القدرة على التكيف.

الإعلام والثقافة للجميع.

الصناعة النظيفة.

2-5-2- البعد الاقتصادي: إذا كان مفهوم التنمية المستدامة بالنسبة لدول الشمال الصناعية. هي السعي إلى خفض كبير ومتواصل في استهلاك الطاقة والموارد الطبيعية، وإحداث تحولات جذرية في الأنماط الحياتية السائدة في الاستهلاك والإنتاج، والحد من تصدير نموذجا الصناعي إلى الدول المتخلفة، فإن وجهة نظر الدول الفقيرة بخصوص التنمية المستدامة، تعني توظيف الموارد من أجل رفع المستوى المعيشي للسكان الأكثر فقرا. (كربالي، 2010، ص.12)

ويمكن تلخيص أهم النقاط التي تؤخذ بعين الاعتبار في البعد الاقتصادي كما يلي:

حصة الاستهلاك الفردي من الموارد الطبيعية.

مسؤولية البلدان المتقدمة عن التلوث وعن معالجته.

تبعية البلدان النامية:

المساواة في توزيع الموارد.

الإنفاق العسكري.

التفاوت في المداخل.

2-5-3- البعد الاجتماعي: على الصعيد الإنساني والاجتماعي فان التنمية المستدامة، تسعى إلى تحقيق معدلات نمو مرتفعة، مع المحافظة على استقرار معدل نمو السكان، حتى لا تفرض ضغوطات شديدة على الموارد الطبيعية، ووقف تدفق الأفراد إلى المدن. وذلك من خلال تطوير مستوى الخدمات الصحية والتعليمية في الأرياف، وتحقيق أكبر قدر من المشاركة الشعبية في التخطيط للتنمية.

ومن هنا فالبعد الاجتماعي يسوقنا إلى تسليط الضوء على النقاط التالية:

المساواة في التوزيع.

الحراك الاجتماعي.

المشاركة الشعبية.

التنوع الثقافي.

استدامة المؤسسات.

نمو وتوزيع السكان.

الصحة والتعليم ومحاربة البطالة .

2-5-4- البعد التكنولوجي: ويعني نقل المجتمع إلى عصر الصناعات النظيفة، التي تستخدم تكنولوجيا منظمة للبيئة، وتنتج الحد الأدنى من الغازات الملوثة والحابسة للحرارة والضارة بطبقة الأوزون.(عبيدات وبلخضر، 2007، ص.5)

ويمكن تعزيز التكنولوجيا من أجل التنمية المستدامة كما يلي:

تطوير أنشطة البحث بتعزيز تكنولوجيا المواد الجديدة وتكنولوجيا المعلومات والاتصالات، واعتماد الآليات القابلة للاستدامة.

تحسين أداء المؤسسات الخاصة، من خلال مدخلات معينة مستندة إلى التكنولوجيات الحديثة.

استحداث أنماط مؤسسية جديدة تشمل مدن وحاضنات التكنولوجيا.

تعزيز بناء القدرات في العلوم والتكنولوجيا والابتكار، بغية تحقيق أهداف التنمية المستدامة في الاقتصاد القائم على المعرفة، لاسيما أن بناء القدرات هو الوسيلة الوحيدة لتعزيز التنافسية، وزيادة النمو الاقتصادي، وخلق فرص عمل جديدة ومحاربة الفقر.

وضع الخطط والبرامج التي تهدف إلى تحويل المجتمع إلى مجتمع معلوماتي، بحيث يتم إدماج التكنولوجيات الجديدة في خطط واستراتيجيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، بالموازاة مع تحقيق أهداف عالمية كالأهداف الإنمائية للألفية.

ويؤكد تقرير الموارد الطبيعية أن القاسم المشترك لهذه الأبعاد الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتكنولوجية، هي أن التنمية لكي تكون مستدامة يجب مراعاة ما يلي:

أن لا تتجاهل الضوابط والمحددات البيئية.

أن لا تؤدي إلى دمار واستنزاف الموارد الطبيعية.

تؤدي إلى تطوير الموارد البشرية، كمحاربة البطالة والفقر وتحسين وضعية المرأة في المجتمع.

تحدث تحولات في القاعدة الصناعية السائدة. (قاسمي، 2012، ص.9)

* منهجية الدراسة وإجراءاتها:

1- حدود الدراسة:

تمثلت حدود الدراسة فيما يلي:

1-1- الحدود الموضوعية: اقتصرت الدراسة في التعرف على علاقة الثقافة التنظيمية السائدة داخل مقر بلدية عين الملح بتحقيق التنمية المستدامة.

2-1- الحدود البشرية: اقتصرت الدراسة على كل موظفي مقرر بلدية عين الملح ولاية المسيلة البالغ عددهم 144 موظف، وذلك باستخدام طريقة المسح الشامل.

3-1- الحدود المكانية: تم تطبيق أداة الدراسة في مقرر بلدية عين الملح ولاية المسيلة.

4-1- الحدود الزمانية: تم تطبيق الدراسة خلال شهر أفريل 2019.

2- منهج الدراسة:

اعتمدنا على المنهج الوصفي، الذي يمكن الباحث حسب لامورو (1995) من "التصوير الدقيق للظاهرة المدروسة كما توجد في الواقع، وإقامة علاقات بين عناصرها المختلفة، كما أنه لا يقف عند جمع المعلومات المتعلقة بالظاهرة وحسب، بل ويقوم بتحليلها وكشف علاقاتها المختلفة من أجل تفسيرها، والوصول إلى استنتاجات؛ تسهم بشكل أو بآخر في تحسين الواقع وتطويره". (معمرى وبن زاهي، 2014، ص.50)

3- عينة الدراسة:

شملت هذه الدراسة على كل موظفي مقرر بلدية عين الملح ولاية المسيلة البالغ عددهم 144 موظف باستعمال المسح الشامل.

4- أداة الدراسة:

في هذا الإطار قمنا بتعديل مقياس أعد لقياس دور الثقافة التنظيمية في التوافق النفسي-الاجتماعي للعامل الذي بنته الباحثة نسيم بومعراف (2014) في أطروحة لنيل شهادة الدكتوراه في علم النفس الاجتماعي الذي تكون من 40 عبارة مقسمة إلى عدة أبعاد من أبعاد الثقافة التنظيمية والذي يحتوي كل بعد منها إلى عدة عبارات مصممة وفق مقياس (ليكرت) الثلاثي أي على شكل أسئلة مختلفة تتضمن كل واحدة منها ثلاث مستويات للإجابة هي: - نادرا - أحيانا - دائما، واعتمادا على سلم تنقيط يتراوح من 1 إلى 3 نقاط .

قمنا بتعديل بنود هذا المقياس بتكييف الأسئلة لتتلاءم مع أهداف بحثنا مكتفين بـ 20 عبارة الممثلة لأبعاد دراستنا الحالية (قيم الاحترام، قيم الحرية، قيم الانتماء، قيم العدالة)، والتأكد من خصائصها السيكمترية (الثبات، والصدق)، واعتمدنا على سلم التنقيط التالي: - مطلقا (1 نقطة) - أحيانا (2 نقطة) - دائما (3 نقاط) كعلامات للبنود، وتنحصر الدرجات الكلية للعامل حول المقياس بين 20 و60 نقطة، سوف نعتد على درجة 40 (20 × 2) كنقطة متوسطة تفصل بين ذوي السلوك المرتفع والمنخفض، وتم حساب الخصائص السيكمترية لأداة الدراسة على عينة قدرها ثلاثون (30) موظف؛ حيث توصلنا إلى ما يأتي:

الجدول (1): قيمة ألفا كرومباخ لمقياس الثقافة التنظيمية (الباحث، 2019، مخرجات spss)

| ألفا كرومباخ | العينة n | مستوى الدلالة |
|--------------|----------|---------------|
| 0.712 | 30 | 0.05 |

* ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرومباخ والتي بلغت (0.71) وهي قيمة تدل على ثبات المقياس.

* الصدق بالمقارنة الطرفية (التمييزي):

هو قدرة الاستبيان على التمييز بين طرفي الخاصية التي يقيسها، ويقوم على ترتيب الدرجات المتحصل عليها تنازلياً أو تصاعدياً في التوزيع، ثم يسحب 27 % من المفحوصين من طرفي التوزيع، فيقارن بينهما بصفتها مجموعتين متناقضتين تقعان على طرفي الخاصية، يطلق على أحدهما المجموعة العليا وعلى الأخرى المجموعة الدنيا، ويستعمل أسلوباً إحصائياً ملائماً وهو اختبار "ت" لدلالة الفرق بين متوسطين حسابيين. - جدول (2): يوضح نتائج المقارنة الطرفية لمقياس الثقافة التنظيمية (الباحث، 2019، مخرجات spss)

| العينة العليا ن=06 | العينة الدنيا ن=06 | | قيمة ت T | درجة الحرية | مستوى الدلالة Sig |
|-----------------------|-----------------------|-------------------------|----------------|----------------|-------------------------|
| | المتوسط الحسابي م1 | الانحراف المعياري ع1 | | | |
| 27.12 | 3.63 | 25.23 | 21.98 | 28 | 0.00 |
| | | 3.82 | | | |

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ت" تساوي - 21.98 ومستوى الدلالة sig = 0.00 وهو أقل من 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل الذي يقول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة بناءً على المجموعتين العليا والدنيا، إذا المقياس يوجد به صدق تمييزي (المقارنة الطرفية) وهو قادر على التمييز بين الأشخاص في سماتهم، إذا فالمقياس صادق وقياس فعلاً ما وضع لقياسه. - استخدمنا في هذه الدراسة أيضاً استبيان لقياس تنمية المستدامة، وهو مقياس تم تصميمه من طرف الباحثة فتيحة طويل (2013) المكون من عدة مؤشرات ممثلة في مؤشرات اقتصادية وبيئية واجتماعية ومؤسسية. يستجيب لها المفحوصين وفق ثلاثة بدائل: (مرتفع، 02 درجات)، (متوسط، 01 درجة واحدة). (منخفض 00 درجة).

الجدول (3): قيمة ألفا كرومباخ لمقياس التنمية المستدامة (الباحث، 2019، مخرجات spss)

| ألفا كرومباخ α | العينة n | مستوى الدلالة |
|-----------------------|----------|---------------|
| 0.81 | 30 | 0.05 |

* ثبات المقياس: تم حساب ثبات المقياس عن طريق معامل ألفا كرومباخ والتي بلغت (0.81) وهي قيمة تدل على ثبات المقياس.

* الصدق بالمقارنة الطرفية (التمييزي):

- جدول (4): يوضح نتائج المقارنة الطرفية لمقياس التنمية المستدامة (الباحث، 2019، مخرجات spss)

| العينة العليا ن=06 | العينة الدنيا ن=06 | | قيمة ت T | درجة الحرية | مستوى الدلالة Sig |
|-----------------------|-----------------------|----------|----------------|----------------|-------------------------|
| | المتوسط الحسابي | الانحراف | | | |
| | | | | | |

الثقافة التنظيمية وعلاقتها بتحقيق التنمية المستدامة

| | | | | | | |
|-------|----------------|---------------|----------------|---------|----|------|
| م1 | المعياري ع1 | الحسابي م2 | المعياري ع2 | 21.98 - | 28 | 0.00 |
| 29.65 | 3.63 | 27.52 | 3.82 | | | |

نلاحظ من خلال الجدول أن قيمة "ت" تساوي - 21.98 ومستوى الدلالة sig = 0.00 وهو أقل من 0.05 فإننا نرفض الفرض الصفري ونقبل البديل الذي يقول بوجود فروق ذات دلالة إحصائية لدى أفراد العينة بناء على المجموعتين العليا والدنيا، إذا المقياس يوجد به صدق تمييزي (المقارنة الطرفية) وهو قادر على التمييز بين الأشخاص في سماتهم، إذا فالمقياس صادق ويقيس فعلا ما وضع لقياسه.

5- إجراءات الدراسة:

تم تطبيق المقياس من طرف الباحث وذلك بتوزيع 104 نسخة (بعد اقصاء عينة الدراسة الاستطلاعية) على موظفي مقر بلدية عين الملح، وتم استرجاعها كاملة صالحة للمعالجة الإحصائية.

6- الأساليب الإحصائية المستخدمة: للإجابة عن أسئلة الدراسة، واختبار صحة الفرضيات تم استخدام أساليب الإحصاء الوصفي، حيث تم ترميز وإدخال المعطيات إلى الحاسوب، باستخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية (SPSS) نسخة 23 للتوصل إلى ما يلي:

- مقاييس الإحصاء الوصفي وذلك لوصف عينة الدراسة وإظهار خصائصها، وحساب صدق المقاييس وهذه الأساليب هي المتوسط الحسابي، والانحرافات المعيارية.

- معامل الارتباط بيرسون للكشف عن العلاقة بين المتغيرات.

* عرض وتفسير نتائج الدراسة:

1- عرض نتائج الدراسة:

1-1- الفرضية الأولى :

القائلة: توجد علاقة ارتباطية بين قيم الانتماء لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة، لذلك ما سنحاول التأكد منه من خلال معامل الارتباط بيرسون.

* اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

الجدول (5): يوضح معامل الارتباط بين المتغيرين (الباحث، 2019، مخرجات spss)

| | |
|----------------|-------------------|
| معامل الارتباط | مستوى الدلالة Sig |
| 0.789 | 0.00 |

من خلال معامل الارتباط باستخدام SPSS عند مستوى دلالة 0.05، حيث يمثل المتغير المستقل في (قيم الانتماء)، والمتغير التابع في (تحقيق التنمية المستدامة)، نجد من خلال الجدول رقم (5) أن معامل الارتباط R = 0.78، ومن قيمة مستوى المعنوية Sig = 0.00 الأقل من مستوى المعنوية المفروض Sig = 0.05 فإن هذا الارتباط دال إحصائيا، وهذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة إحصائية بين المتغيرين،

وعليه فإن الفرضية الأولى، والقائلة: توجد علاقة ارتباطية بين قيم الانتماء لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة. قد تحققت

2-1- الفرضية الثانية:

القائلة:توجد علاقة ارتباطية بين قيم العدالة لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة، لذلك ما سنحاول التأكد منه من خلال معامل الارتباط بيرسون
* اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

الجدول (6): يوضح معامل الارتباط بين المتغيرين (الباحث، 2019، مخرجات spss)

| معامل الارتباط R | مستوى الدلالة Sig |
|------------------|-------------------|
| 0.69 | 0.00 |

من معامل الارتباط باستخدام SPSS عند مستوى دلالة 0.05، حيث يتمثل المتغير المستقل في (قيم العدالة)، والمتغير التابع في (التنمية المستدامة)، نجد من خلال الجدول رقم (6) نجد أن معامل الارتباط $R = 0.69$ ، ومن قيمة مستوى المعنوية $Sig = 0.00$ الأقل من مستوى المعنوية المفروض $Sig = 0.05$ فإن هذا الارتباط دال إحصائياً، وهذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين المتغيرين،، وعليه فإن الفرضية الثانية، والقائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية بين قيم العدالة لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة. قد تحققت.

3-1- الفرضية الثالثة:

القائلة:توجد علاقة ارتباطية بين قيم التعاون لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة، لذلك ما سنحاول التأكد منه من خلال معامل الارتباط بيرسون.
* اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

الجدول (7): يوضح معامل الارتباط بين المتغيرين (الباحث، 2019، مخرجات spss)

| معامل الارتباط R | مستوى الدلالة Sig |
|------------------|-------------------|
| 0.811 | 0.01 |

الجدول (8): يوضح تحليل الانحدار الخطي (الباحث، 2019، مخرجات spss)

من معامل الارتباط باستخدام SPSS عند مستوى دلالة 0.05، حيث يتمثل المتغير المستقل في (قيم التعاون)، والمتغير التابع في (التنمية المستدامة)، نجد من خلال الجدول رقم (7) نجد أن معامل الارتباط $R = 0.81$ ، ومن قيمة مستوى المعنوية $Sig = 0.01$ الأقل من مستوى المعنوية المفروض $Sig = 0.05$ فإن هذا الارتباط دال إحصائياً، وهذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين المتغيرين،، وعليه فإن الفرضية الثالثة، والقائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية بين قيم التعاون لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة. قد تحققت

4-1- الفرضية الرابعة:

القائلة توجد علاقة ارتباطية بين قيم الاحترام لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة، لذلك ما سنحاول التأكد منه من خلال معامل الارتباط بيرسون.

* اختبار العلاقة الارتباطية بين المتغير المستقل والمتغير التابع:

الجدول (8): يوضح معامل الارتباط بين المتغيرين (الباحث، 2019، مخرجات spss)

| معامل الارتباط R | مستوى الدلالة Sig |
|------------------|-------------------|
| 0.712 | 0.007 |

من معامل الارتباط باستخدام spss عند مستوى دلالة 0.05، حيث يتمثل المتغير المستقل في (قيم الاحترام)، والمتغير التابع في (التنمية المستدامة). نجد من خلال الجدول رقم (8) نجد أن معامل الارتباط $R = 0.71$ ، ومن قيمة مستوى المعنوية $Sig = 0.007$ الأقل من مستوى المعنوية المفروض $Sig = 0.05$ فإن هذا الارتباط دال إحصائياً، وهذا ما يؤكد على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين المتغيرين.. وعليه فإن الفرضية الرابعة. والقائلة بأنه توجد علاقة ارتباطية بين قيم الاحترام لدى موظفي مقر بلدية عين الملح وتحقيق التنمية المستدامة. قد تحققت.

1-5- الفرضية الخامسة :

من خلال نتائج الفرضيات السابقة والتي أكدت على وجود علاقة طردية قوية لأبعاد الثقافة التنظيمية منفردة على تحقيق التنمية المستدامة نستنتج أن توجد علاقة طردية قوية ذات دلالة احصائية أيضاً لأبعاد الثقافة التنظيمية السائدة داخل بلدية عين الملح مجتمعة مع بعض وتحقيق التنمية المستدامة، أي تحقق الفرضية الخامسة

2- تفسير نتائج الدراسة:

أ - الفرضية الأولى:

أكدت الفرضية الأولى على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين قيم الانتماء وتحقيق التنمية المستدامة، وتفسير ذلك أن إحساس الموظف بالانتماء إلى مكان العمل يزيد من توافق القيم التي يتصف بها والقيم التي تسود في المنظمة، من خلال تبنيه لها مما يجعله يهتم بالمنظمة وبمستقبلها، فيشعر بالأمان والاستقرار الوظيفي، ومن أهم العوامل التي تساعد الموظف على شعوره بالانتماء لمكان عمله هي التقدير والاحترام والثقة بينه وبين زملائه ومع رؤسائه، هذا الشعور يؤدي بالموظف إلى التفكير الدائم بمستقبل المؤسسة أي أنه يقوم بمهام قد تكون تطوعية خارجة عن التوصيف الوظيفي لتحقيق ذلك، وهذا بسبب شعوره بانتمائه لهذه المنظمة.

ب- الفرضية الثانية:

أكدت الفرضية الثانية أيضاً على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين بعد قيم العدالة وتحقيق التنمية المستدامة، وتفسير ذلك أن قيم العدالة من أهم قيم الثقافة التنظيمية فالإحساس بالعدالة لدى الموظف يقوم أساساً على إدراكه وإحساسه بملاءمة العائد المادي للأجور والحوافز مقارنة مع زملائه في العمل أو حتى في القطاعات الأخرى مع متطلبات حياته بالإضافة إلى الجانب الاجتماعي والإنساني من ثقة

واحترام ومشاركة في اتخاذ القرارات كفرد مهم في المنظمة، وهذا ما يدفعه إلى المحافظة عليها وعلى استمرارها كإرث للأجيال القادمة.

ت- الفرضية الثالثة:

أكدت الفرضية الثالثة أيضا على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين بعد قيم التعاون وتحقيق التنمية المستدامة، وتفسير ذلك أن المنظمة هيكل مشترك ويتعاون فيه أفرادها من أجل تحقيق أهدافها، حيث يعتبر الاشتراك والتعاون بين الأفراد من عوامل نجاح كل المنظمات الرسمية والغير رسمية، هذا يعني أن التنظيم هو نظام يقوم أساسا على التعاون كقيمة تنظيمية بين الأفراد، وهو ما ينبي التوافق والانسجام بين أعضاء التنظيم مما يؤثر على سلوكهم، وعلى العمل الجماعي بينهم، وبالتالي على تحقيق الأهداف المسطرة للمنظمة مستقبلا.

ث- الفرضية الرابعة:

أكدت الفرضية الرابعة أيضا على وجود علاقة ارتباطية طردية قوية ذات دلالة احصائية بين بعد قيم الاحترام وتحقيق التنمية المستدامة، وتفسير ذلك أن هناك علاقات إنسانية في إطار العمل بين الأفراد أثناء أدائهم لوظائفهم التي تكون قائمة على التعاون والثقة والاحترام من أجل المصلحة العامة، وهذا ما جعل الاهتمام بثقافة المنظمة من المواضيع الحديثة لدورها الفعال في تنمية هذه القيم ومن بينها قيمة الاحترام التي تعتبر أساس نجاح كل منظمة واستمرارها الدائم لما لها من دور في توجيه سلوك الأفراد في العمل، فكلما كان هناك احترام متبادل بين الأفراد فيما بينهم، ومع مصدر القرار كان هناك تقدير والتزام داخل التنظيم، وبالتالي المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة والحرص على ذلك من خلال تحقيق التنمية المستدامة. وهذا ما تؤكدها لفرضية الخامسة على علاقة ابعاد الثقافة التنظيمية مجتمعة في تحقيق التنمية المستدامة بدرجة عالية كما أسهموا فرادى.

خاتمة وتوصيات الدراسة:

وإن مبادئ وأبعاد الثقافة التنظيمية وأهدافها هي أساس مهم في عملية بناء الأهداف التنظيمية وإنجاحها والتي تعد جوهر التنمية المستدامة، فإنجاح المنظمة وتطويرها المستمر وإدارة التغيير فيها لا يمكن أن تطبقا وتعملا بمعزل عن فهم سلوك ومعتقدات أفرادها، وعن قيم وأبعاد الثقافة التنظيمية السائدة داخل المنظمة فهناك تكامل وارتباط ما بين كل منهما، ويمكن أن نوصي بما يلي:

العمل على تنمية أبعاد الثقافة التنظيمية داخل المنظمة لما لها من أهمية في تحقيق أهداف المؤسسة وأثرها على تحقيق التنمية.

جعل تحقيق التنمية المستدامة جزء من الثقافة التنظيمية السائدة للمنظمة حتى تلقى الاهتمام والقبول من أفرادها.

السعي إلى بناء ثقافة تنظيمية لدى العاملين بمفهوم وأهمية تحقيق التنمية المستدامة.

قائمة المراجع:

- (1) -الحسن عبد الرحمان.(2011). بحث مقدم للملتقى "إستراتيجية الحكومة في القضاء علي البطالة وتحقيق التنمية المستدامة. جامعة المسيلة، الجزائر. ص4.
- (2) 2-الرخيي ممدوح جلال.(2000). دور الثقافة التنظيمية في تطبيق إدارة الجودة الشاملة على قطاع الصناعات الكيماوية بمحافظة جدة، رسالة ماجستير غير منشورة . جامعة الملك عبد العزيز. السعودية.
- (3) -العازم زياد.(2015). أثر الثقافة التنظيمية على سلوك المواطنة التنظيمية في بلدية الوسطية في محافظة إربد بالأردن، مجلة دراسات العلوم الإدارية بجامعة الأردن. المجلد 42. ص108
- (4) -القحطاني حسين سعيد.(2000). أثر الثقافة التنظيمية على كفاءة أداء موظفي جمرك مطار الملك عبد العزيز الدولي بجدة. معهد الإدارة العامة الرياض. إدارة البرامج الخاصة. برنامج الإدارة الجمركية الإعدادي. الدورة الثامنة. السعودية.
- (5) -الهيجان عبد الرحمن أحمد.(1992). أهمية قيم المديرين في تشكيل ثقافة منظمين سعوديتين ، الهيئة الملكية للجبيل وينبع. العدد 73.السعودية.
- (6) -حريم حسين.(2013). السلوك التنظيمي سلوك الأفراد والجماعات في منظمات الأعمال. ط1. الأردن. دار حامد للنشر والتوزيع عمان.
- (7) زرنوج ياسمينة.(2006). إشكالية التنمية في الجزائر، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة الجزائر.
- (8) -طه بركات منال.(2000). واقع تطبيق أبعاد إدارة الجودة الشاملة في ظل الثقافة التنظيمية السائدة في البنوك العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير في إدارة الأعمال غير منشورة. الجامعة الإسلامية . فلسطين.
- (9) -عبيرات مقدم وبلخضر عبد القادر.(2007). الطاقة وتلوث البيئة والمشاكل البيئية العالمية، مجلة العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير. العدد 07. ص3-5
- (10) -قاسمي آسيا.(2012). التنمية المستدامة بين الحق في استغلال الموارد الطبيعية والمسؤولية عن حماية البيئة مع الإشارة إلى التجربة الجزائرية، بحث مقدم في ملتقى دولي بعنوان السياسة والتجارب التنموية بالمجال العربي والمتوسطي التحديات التوجهات الآفاق. جامعة البويرة. الجزائر. ص7-9.
- (11) -كربالي بغداد وحمادي محمد.(2010). استراتيجيات والسياسات التنمية المستدامة في ظل التحولات الاقتصادية والتكنولوجية بالجزائر، مجلة العلوم الإنسانية بجامعة الجزائر. العدد45. ص.12.
- (12) -لطرش ذهبية.(2008). متطلبات التنمية المستدامة في الدول النامية في ظل قواعد العولمة، ورقة بحث مقدمة ضمن المؤتمر العلمي الدولي حول التنمية المستدامة والكفاءة الاستخدامية للموارد المتاحة. جامعة سطيف. ص4.
- (13) -معمر حمزة وبن زاهي منصور.(2014). سلوك المواطنة التنظيمية كأداة للفعالية التنظيمية في المنظمات الحديثة، مجلة العلوم الإنسانية والاجتماعية بجامعة قاصدي مرباح ورقلة العدد 14. ص50.