

جودة الحياة الوظيفية ودورها في تنمية الاستغراق الوظيفي

د. زينة بوساق

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله

د. عتيقة حرابرية

جامعة الجزائر 2 - أبو القاسم سعد الله

الملخص:

تهدف هذه الورقة البحثية إلى معرفة الدور الذي تلعبه جودة الحياة الوظيفية بأبعادها المختلفة في تنمية الاستغراق الوظيفي لدى الموظف، من خلال إبراز خصائص جودة الحياة الوظيفية وبرامجها ومدى فاعليتها في تنمية الاستغراق الشعوري والادراكي له. كما تم الوقوف أيضا على أهمية تطبيق هذه البرامج واتجاهات دراستها في سياساتها النظرية والعملية، وفي الأخير تم التطرق إلى استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي. وخلصنا إلى أن الاستغراق في العمل يعبر عن مدى تجاوب الموظف مع جودة حياة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها، وعن مدى اندماجه فيها ما يضمن تحقيق أهداف المنظمة والسعي لتحقيق رضا العاملين عن أدائهم بدرجة عالية من الاستحقاق، أهمية هذه العملية في تنمية ذلك الاندماج المطلوب بالقدر الذي يحقق الاستغراق الايجابي والفعال هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن حدوث التناغم والتجاوب النفسي للفرد مع وظيفته وانغماسه في واجباتها ومسؤولياتها أصبح الآن مرتبط بمدى فاعلية برامج واستراتيجيات جودة الحياة الوظيفية داخل المنظمة.

الكلمات المفتاحية: الحياة الوظيفية، جودة الحياة الوظيفية، الاستغراق الوظيفي، تنمية الاستغراق الوظيفي.

Abstract:

This paper aims to know the role played by the quality of the career in its various dimensions in the development of enhance employment, By highlighting the characteristics of the quality of work and programs and the extent of effectiveness in the development of emotional and cognitive enhance. The importance of implementing these programs and the trends of their studies in their theoretical and practical policies was also highlighted. Finally, strategies to enhance employment were discussed. We concluded that the enhance in work is reflected in the extent to which the employee responds to the quality of work life within the organization in which he operates, and the extent to which he integrates it to ensure the achievement of the objectives of the organization and to seek to attract the satisfaction of the employees for their performance of the business with a high degree of maturity, This positive and effective absorption on the one hand, on the other hand, the occurrence of the match and psychological responsiveness of the individual with his job and its involvement in the duties and responsibilities is now linked to the effectiveness of programs and strategies of quality of life within the organization.

key words: Job life, Quality of the career, Enhance employment, Enhance employment development .

مقدمة:

إن نجاح المنظمات في تحقيق أهدافها في الوقت الراهن في ظل التطورات والتحويلات السريعة في مجال التطوير التنظيمي والنمو المهني مرتبط بمدى اهتمامها بالعنصر البشري من خلال تكوينه وتدريبه وترقيته وتحفيزه، حيث يمثل هذا العنصر في الوقت الراهن أساس قيامها وبقائها، وبالتالي يعتبر كأحد العوامل الأساسية في نجاحها وفشلها في تحقيق أهدافها، لذا فإن الاهتمام به أصبح ضرورة ملحة من قبل المنظمات وذلك من خلال جودة برامج عملها اتجاه هذا المورد. وفي هذا السياق فإن العديد من الدراسات والأبحاث في الآونة الأخيرة اهتمت بقياس جودة الحياة الوظيفية بمختلف أبعادها لتحفيز طاقات الافراد الابداعية وتعزيز القدرة التنافسية والتحلي بثقافة الابتكار والإبداع بغية دمج المورد البشري وانغماسه في وظيفته وتجاوبه معها وتعزيز اندماجه بما يتوافق والأهداف المسطرة وهذا ما يسمى بالاستغراق الوظيفي.

فالاستغراق في العمل يعبر عن مدى تجاوب العامل مع جودة حياة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها وعن مدى اندماجه فيها ما يضمن تحقيق أهداف المنظمة والسعي من أجل افتكاك رضا العاملين عن أدائهم للأعمال بدرجة عالية من الاستحقاق وتنمية ذلك الاندماج بالقدر الذي يحقق الاستغراق الايجابي والفعال هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن حدوث التطابق والتجاوب النفسي للفرد مع وظيفته وانغماسه في واجباتها ومسؤولياتها أصبح الآن مرتبط بمدى فاعلية برامج واستراتيجيات جودة الحياة الوظيفية والمتمثلة في نظر الباحثان في منح فرص النمو والترقي والتقدم الوظيفي وكذا مدى توفير بيئة عمل مادية ومعنوية مناسبة وجو تنظيمي ملائم من اشراف ورقابة وايجابية العلاقات الاجتماعية وهذا ما يسمح للموظف بالانغماس والتجاوب أكثر مع عمله وبذل قصارى جهوده لتحقيق الاهداف العامة والخاصة بالمنظمة والمتمثلة في رفع معدلات الأداء وتحسين الانتاجية.

ومن هذا المنطلق تسعى هذه الورقة البحثية إلى معرفة ما الدور الذي تلعبه برامج جودة الحياة الوظيفية في تنمية الاستغراق الوظيفي؟. وسوف نجيب على هذا التساؤل انطلاقاً من الاعتماد على المحاور التالية:

أولاً- أساسيات ومفاهيم حول جودة الحياة الوظيفية

ثانياً- أساسيات ومفاهيم حول الاستغراق الوظيفي

ثالثاً- دور محددات جودة الحياة الوظيفية في تنمية الاستغراق الوظيفي

أولاً- أساسيات ومفاهيم حول جودة الحياة الوظيفية

سوف نركز في هذه النقطة على، عرض لمفهومي جودة حياة العمل والاستغراق الوظيفي الذين يمثلان متغيري الدراسة، من خلال عرض النقاط التالية:

1. مفهوم وخصائص جودة الحياة الوظيفية.
2. أبعاد ومؤشرات جودة الحياة الوظيفية.
3. اتجاهات دراسة جودة الحياة الوظيفية.
4. أهمية تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية.

1- مفهوم وخصائص جودة الحياة الوظيفية

• مفهوم جودة الحياة الوظيفية: يعد مفهوم جودة الحياة الوظيفية من المفاهيم الحديثة في منظمات الأعمال وفي مجال إدارة الموارد البشرية، إذ تعود بداياته إلى نهاية الستينيات وبداية السبعينيات من القرن العشرين من خلال تأكيد جودة الحياة في مكان العمل، ومن خلال التركيز على أثر التوظيف في صحة العامل وتعرف الطرائق التي تؤدي إلى تحسين أداء الفرد في أثناء العمل، فيرى أحد الباحثين أن جودة الحياة الوظيفية نشأت في الولايات المتحدة الأمريكية نتيجة زيادة السلوكيات السالبة في بيئة العمل الأمريكية مثل زيادة معدلات الغياب والشكاوى، والتخريب المتعمد في العمل، وزيادة الشعور السالب من قبل العمل تجاه المشرفين، وارتفاع تكاليف الإنتاج وغيرها، هذا وقد تعددت آراء الكتاب والباحثين عن هذا المفهوم فيرى ميدلميست وهيت أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية يتركز على الرضا الوظيفي، فيما يرى بعضهم أنها محاولة لتحسين الجودة الشاملة لحياة العاملين⁽ⁱ⁾.

فيما يرى آخرون أن جودة الحياة الوظيفية تعني: "ظروف عمل جيدة وشرافاً جيداً، ومرتبات ومزايا ومكافآت جيدة، وقدرًا من الاهتمام والتحمدي بالوظيفة، وتحقق جودة الحياة الوظيفية من خلال فلسفة علاقات العاملين التي تشجع استخدام جهود جودة الحياة الوظيفية لإعطاء العاملين فرص أكبر للتأثير على وظائفهم، والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة ككل⁽ⁱⁱ⁾ وهي أيضا، الأوضاع وبيئة العمل المميزة والمفضلة للعاملين التي تدعم وتعزز رضا الموظفين من خلال منحهم العلاوات والأمن الوظيفي وفرص النمو في المنظمة⁽ⁱⁱⁱ⁾.

على اعتبار أن ضمان الامن الوظيفي قد يعزز من الرضا الوظيفي داخل المنظمة ويمكن المنظمة من استغلال جميع فرص النمو المتوقع ظهورها من خلال عزم الادارة العليا على مكافأة الموظفين وتحفيزهم، ودائما ما تكون هذه الأوضاع والسهر على تحسينها من صلاحيات واضعي الأهداف باعتبارهم المسؤولين الرئيسيين على جودة حياة العمل داخل المنظمة، ولذلك ينبغي أن تكون في مستوى تطلعاتهم وتطلعات

الموظفين تسطر فيها الامكانيات من أجل تحقيق الاهداف بسلاسة وسهولة واضحة، يأخذ فيها التخطيط وتحقيق التكامل كامل الصلاحية في هندسة طرائق العمل وأساليب الانتاج. وهي ليست عبارة عن مخططات وقوالب قابلة للتنفيذ بقدر ما تكون عبارة عن "مجموعة من العمليات المتكاملة والمخططة والمستمرة التي تستهدف تحسين مختلف الجوانب التي تؤثر على الحياة الوظيفية للعاملين وحياتهم الشخصية أيضا والذي يساهم بدوره في تحقيق الاهداف الاستراتيجية للمنظمة والعاملين فيها والمتعاملين معها. (iv)

• خصائص جودة الحياة الوظيفية (v):

- تعويض (راتب وفوائد أو منافع جانبية)
- ظروف عمل صحية، وأمنة.
- وجود فرص لاستخدام قدرات الفرد وتطويرها) استخدام ما يتمتع به من معارف ومهارات، وقدرات، وتمكينه من التحكم في وظيفته، وتطوير مشاعر الاستقلالية لديه.
- تطوير احتمالات النمو المستمر والأمان.
- المناخ الاجتماعي لبيئة العمل (علاقات اجتماعية جيدة بين الزملاء و الرؤساء).
- التوازن بين حياة العمل والوجبات الأخرى لغير العمل.
- (المسؤولية الاجتماعية للمنظمة) عمليات المؤسسة وسياستها من ناحية أخلاقية وإستراتيجيات التوظيف والتسويق

2. أبعاد ومؤشرات جودة حياة الوظيفية

حتى وأن اختلف هذا المفهوم لدى الأفراد، حسب مستوياتهم وأعمارهم وأجناسهم ووظائفهم من الممكن التعرف على بعض المتغيرات أو المؤشرات الأساسية الظاهرة والواضحة التي تحدد جودة الحياة في العمل حسب الباحثين، والتي تتمثل (vi):

- نوعية العلاقات الاجتماعية، المتمثلة في الاعتراف بالعمل، الاحترام، الإصغاء إلى الانشغالات، احترام الزملاء وأوقات العمل، الاتصالات، الحوار الاجتماعي، المشاركة في اتخاذ القرار.
- نوعية منظمة العمل، نوعية تعليمات العمل، قدرة المنظمة على الدعم والمساعدة في حل المشاكل المتعلقة بالخلل الوظيفي، مسار التقدم الوظيفي، العراقيل والصعوبات، الإرهاق في العمل، الحماية من الأخطار بالمنظمة (الاضطرابات العضلية، الأخطار النفس - اجتماعية)
- إمكانية الانجاز والتطور المهني، المكافآت، التدريب والتكوين، الحقوق المكتسبة، تطوير القدرات، ضمان المسار المهني.

- التوافق بين حياة العمل وساعات العمل، وتيرة وساعات العمل، الحياة الأسرية، الترفيه، ووسائل النقل.

3. اتجاهات دراسة جودة الحياة الوظيفية^(vii)

• اتجاه مدرسة الموارد البشرية: يركز هذا الاتجاه على ضرورة إشباع الحاجات الداخلية والخارجية للفرد ويؤكد على دور الفرد في المنظمة (المشاركة في اتخاذ القرار ، الاستقلالية... الخ) على نحو يجعل الشخص أكثر ارتياحا وان فلسفة الإدارة تؤكد على الرغبة في الانتماء إلى الجماعة والانضمام إليها عن طريق تبادل المعلومات بين مختلف المستويات وحرية التعبير لدى العمال والتعرف على الصراعات وحلها بشكل سريع وبذل الجهود لذلك والتأكيد على ذلك كما المعلومات الغير رسمية والتي تمثل الجانب الاجتماعي والنفسي من اجل زيادة الفهم لثمين, التمثلات الذهنية والمفيدة للشعور بالانتماء لدى الأفراد كما تؤكد بعض الدراسات على ان الوسط المهني، فضاء للاندماج وتنشئة الفرد حيث يسمح للفرد بالانتماء إلى مجتمع المؤسسة وتحقيق علاقات اجتماعية .

• المقاربة التقنية الاجتماعية: وترى انه من الواجب ان يراعي هذا المفهوم أي جودة الحياة في العمل العمال ومحيطهم العام مع اعطاء أهمية لمنظمات العمل وكذلك ايضا الجانب الانساني إن كان مهماً والذي يسمى بالنسق القيمي الاجتماعي. أما بعض الباحثين فيرون ضرورة مراعاة هذا المفهوم إعادة بناء نموذج وطرق العمل، التكيف التكنولوجي، تعديل النسق التنظيمي، ومراعاة ايضا المشاركة الواسعة للعمال في الوسط المهني مما يتيح لهم مسؤوليات كبرى. وتستند كذلك معايير جودة الحياة في العمل إلى إعادة تنظيم العمل والمنظمة لهدف تحسين عملية التعايش داخل المنظمة حيث أن الفعالية تقتضي استعمال وتجريب عدة جوانب خاصة بالمنظمة لأهداف متعددة الأبعاد التي تؤدي إلى العدالة والديمقراطية في الوسط المهني والتشجيع على التشاور وتسيير وإدارة المشاكل في العمل وجعل العمال يتحكمون في بيئتهم المهنية.

4. أهمية تطبيق برامج جودة الحياة الوظيفية^(viii):

- تخفيض الصراعات بين العاملين والإدارة من خلال تطوير مناخ لعلاقات عمل أكثر انتاجية وتسوية العديد من المظالم الكامنة من خلال بيئة عمل مساعدة على حل المشاكل.
- زيادة انتماء العاملين وولائهم وتحقيق التكامل والتفاعل بين أهداف المنظمة وأهدافهم.
- المساهمة في تعزيز الجودة والتعلم والإبداع.
- زيادة درجة الرضا الوظيفي.
- تحسين ودعم العلاقات الانسانية في المنظمة.

- انخفاض معدلات الغياب في المنظمة.
- تدني معدل دوران العمل في منظمات الاعمال.
- استثمار أفضل وامثل للموارد البشرية في المنظمة.

ثانيا- أساسيات ومفاهيم حول الاستغراق الوظيفي

سنتناول في هذا العنصر بالتحليل والمناقشة النقاط التالية:

1. مفهوم الاستغراق الوظيفي.
2. محددات الاستغراق الوظيفي.
3. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي.

1. مفهوم الاستغراق الوظيفي: يمكن التعبير عنه من خلال الاندماج الداخلي للفرد في العمل، أو التطابق والتجاوب النفسي مع العمل بما ينعكس في صورة تحقيق لذاتية الفرد أو التزامه نحو عمله. فهو يعني أن يجب الفرد عمله وأن يكون مهتما بالعمل المرتبط به^(ix). فالاستغراق في العمل يعبر عن مدى تجاوب العامل مع جودة حياة العمل داخل المنظمة التي يعمل بها وعن مدى اندماجه فيها ما يضمن تحقيق أهداف المنظمة والسعي من أجل افتكاك رضا العاملين عن أدائهم للأعمال بدرجة عالية من الاستحقاق وتنمية ذلك الاندماج بالقدر الذي يحقق الاستغراق الايجابي والفعال، ويرى البعض أن " الاستغراق الوظيفي يمثل الدرجة التي يندمج فيها الفرد مع الوظيفة التي يمارسها ويستشعر أهميتها"^(x).

2. محددات الاستغراق الوظيفي

معرفة أهم محددات الاستغراق الوظيفي يجب دراسته من منظورين اثنين هما^(xi):

- **المنظور الأول:** يفترض أنه يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي كمتغير ناتج بسبب الاختلافات الشخصية بين الافراد كما يتوقع هذا المنظور أن يحدث الاستغراق طالما توفرت بعض الحاجات والقيم أو توافرت خصائص فردية تهيئ الافراد ليصبحوا أكثر او أقل استغراقا في وظائفهم. وقد أسفرت نتائج العديد من الدراسات السابقة والتي تناولت أثر المتغيرات الشخصية للفرد على مستوى الاستغراق الوظيفي أثبتت جل هذه الدراسات ان العمر من المتغيرات الشخصية المهمة والمؤثرة في مستوى الاستغراق الوظيفي للفرد، كما تبين في دراسة حديثة أكدت على وجود علاقة بين المتغيرات الشخصية والمتمثلة في السن، سنوات الخدمة، والاستغراق الوظيفي وعلى أهمية هذه المتغيرات في تفسير تباين الاستغراق الوظيفي للأفراد.

- **المنظور الثاني:** يمكن دراسة الاستغراق الوظيفي باعتباره محصلة لخصائص بيئة العمل حيث أرجع هذه المنظور وجود الاستغراق الوظيفي من عدم وجوده إلى ظروف بيئة العمل المختلفة وان العوامل التنظيمية هي المسؤولة عن تشكيل اتجاهات الفرد نحو العمل بشكل عام ومن ثم على التأثير على مستوى

أدائه، ولقد تم اجراء بحث حول علاقة الاستغراق الوظيفي بالعديد من المتغيرات الخاصة ببيئة العمل، حيث توصلت هذه الدراسات إلى أن وجود بيئة تنظيمية تسمح بمشاركة الأفراد باتخاذ القرارات وتشجيع الابتكار والتوظيف الصحيح للمهارات تؤدي جميعها إلى زيادة الاستغراق الوظيفي، كما أكدت دراسة أخرى أن لمشاركة الأفراد في اتخاذ القرارات تأثيراً كبيراً على مواقفهم ومعتقداتهم ومحفزاتهم للعمل بما يعزز استغراقهم في وظائفهم، كما توصل أيضاً أحد الباحثين في دراستهما حول الاستغراق الوظيفي، أنه كلما اتسع نطاق الوظيفة بما يتلاءم مع قدرات الافراد أدى ذلك إلى تخفيف حدة التوتر لديهم وزيادة استغراقهم واندماجهم مع وظائفهم.

3. استراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي (xii)

في ضوء العوامل التي تؤثر على الاستغراق الوظيفي توجد العديد من الاستراتيجيات التي تعززه ومن بين هذه الإستراتيجيات ما يلي:

- **العمل نفسه:** تعتمد على الطريقة التي يتم بها تصميم العمل أو الوظائف، والتي تحفز الدوافع الذاتية نحو العمل وقد نميز ثلاث خصائص تعد مطلوبة في الوظائف إذا ما أرادت أن تكون حافزاً جوهرياً:
 - أ. يجب أن يتلقى الأفراد ملاحظات ذات معنى حول أدائهم، ويفضل من خلال تقييم أدائهم وتحديد هذه التعليقات، وهذا يعني أنهم يجب أن يعملوا بشكل مثالي في عملية إنتاج متكامل، كعملية أو كخدمة، أو كجزء كبير منها يمكن مشاهدته بشكل كلي.
 - ب. استخدام القدرات، حيث يجب أن ينظر الأفراد إلى الوظيفة باعتبارها تتطلب منهم استخدام القدرات التي يقيمونها من أجل أداء الوظيفة بفعالية.
 - ج. التحكم الذاتي (الاستقلالية)، يجب أن يشعر الأفراد أن لديهم درجة عالية من ضبط النفس حول تحديد الأهداف الخاصة بهم وتحديد المسارات لتحقيق هذه الأهداف.
- **بيئة العمل:** ستهتم هذه الاستراتيجية بزيادة الاستغراق من خلال بيئة العمل بشكل عام وذلك بتطوير الثقافة التي تشجع المواقف الإيجابية للعمل، وتعزيز الاهتمام والإثارة في الوظائف التي يقوم بها الأفراد والحد من الإجهاد ويعتقد أن الموظفين الذين يتمتعون بأنفسهم، والذين تم دعمهم وتطويرهم، والذين يشعرون بالوفاء والاحترام في العمل سوف يقدمون أفضل الخدمات للعملاء، والسبب وراء تفكير الشركة برغبته في إلهام الموظفين هو كون استعداد الموظفين للقيام بذلك نابعاً من شعورهم بالفخر لما تمثله المنظمة لهم، أي الخدمة، الجودة والقيمة، فهي تجعل الفارق بين التجربة الجيدة للعملاء والتجربة الفاشلة. كما تحتاج الاستراتيجية أيضاً إلى اعتبار جوانب معينة من بيئة العمل، وخصوصاً الاتصالات، والانخراط، والموازنة بين العمل والحياة وظروف العمل، ويمكن أن تشمل الإستراتيجية صياغة وتطبيق سياسات "إدارة

علاقة الموهبة"، والتي تهتم ببناء علاقات فعالة مع الأفراد في أدوارهم، ومعاملة الموظفين على نحو لائق وملائم، والاعتراف بقيمتهم، ومنحهم صوتاً وتوفير فرص للنمو.

• **القيادة:** ينبغي لاستراتيجية القيادة إن تركز على ما يجب على المديرين التنفيذيين القيام به كقيادة من أجل أداء دورهم الحيوي والمباشر في زيادة مستويات الاستغراق، وسيشمل هذا تنفيذ برمجيات التعلم التي تساعدهم على فهم كيفية توقعات عملهم والمهارات التي يحتاجون لاستخدامها، وتشمل البرمجيات التدريب الرسمي (وخاصة بالنسبة للمديرين المحتملين أو المديرين في دورهم القيادي الأول)، ولكن التأثير الأكبر سيكون من قبل مزج أساليب متنوعة من التعلم مثل إعادة التعلم، والتدريب والتوجيه. ويجب الاعتراف أيضاً بأن عملية إدارة الأداء يمكن أن تقدم للمديرين التنفيذيين إطاراً مفيداً يمكن من خلاله نشر مهاراتهم في تحسين الأداء على الرغم من زيادة الاستغراق. وهذا ينطبق بشكل خاص على أنشطة إدارة الأداء لتعريف الدور وتخطيط تنمية الأداء، والانخراط المشترك في مراقبة الأداء، والتغذية العكسية. ولذلك ينبغي أن تشمل هذه الإستراتيجية الخطوات المطلوبة لجعل إدارة الأداء أكثر فعالية من خلال زيادة التزام المدراء بها وتطوير المهارات التي يحتاجون إليها.

• **فرص النمو الشخصي:** ينبغي أن يستند وضع إستراتيجية توفير فرص التطوير والنمو إلى خلق ثقافة التعلم، الأمر الذي يشجع التعلم لأنه معترف به من الإدارة العليا والمدراء التنفيذيين، والموظفين عموماً كعملية تنظيمية أساسية يلتزمون بها وينهمكون منها باستمرار. ووصف ثقافة التعلم بأنها "وسيلة النمو" التي من شأنها أن "تشجع الموظفين على الالتزام بمجموعة من السلوكيات التقديرية الإيجابية، بما في ذلك التعلم، وتحتوي على الخصائص التالية: التحويل وليس الإشراف، إدارة التعلم الذاتي وليس الأوامر، وبناء قدرات طويلة الأجل وليست تصحيحات على المدى القصير. وسيتم تشجيع التعلم المستقل"، ويعتقد **سولمان** بأنه يحدث عندما يسعى الأفراد بنشاط لاكتساب المعارف، والمهارات التي تعزز أهداف المنظمة.

وعلى وجه الخصوص، ينبغي أن تحدد الإستراتيجية الخطوات اللازمة لضمان حصول الأفراد على الفرصة وإعطائهم التشجيع على التعلم والنمو في أدوارهم. وهذا يشمل استخدام السياسات التي تركز على دور المرؤنة أي إعطاء الأفراد فرصة لتطوير دورهم من خلال الإفادة بشكل أفضل من مواهبهم، وهذا يعني تجاوز إدارة المواهب للقلة المحبذة وتطوير قدرات الأفراد الأساسيين الذين تعتمد عليهم المنظمة، وينبغي أن يكون مفهوم الفلسفة القائمة أن الجميع لديه القدرة على النجاح، والهدف يجب أن يكون "تحقيق نتائج غير عادية مع أفراد عاديين"، وهذا يتضمن استخدام إدارة الأداء في المقام الأول باعتبارها العملية التنموية مع التركيز على تخطيط التنمية الشخصية.

وينبغي لهذه الاستراتيجية أن تشمل أيضاً فرص التطوير الوظيفي، وكيف يمكن إعطاء الأفراد التوجيه والدعم والتشجيع الذي يحتاجون إليه إذا ما أريد لهم تحقيق إمكاناتهم وتحقيق مستقبل مهني ناجح في المنظمة مع تناغم مواهبهم وتطلعاتهم. وينبغي أن تدرج الإستراتيجية الإجراءات اللازمة كافة لتوفير الرجال والنساء بالعودة بسلسلة من النشاطات التعليمية والخبرات التي من شأنها إعدادهم لأي مستوى من المسؤولية والقدرة على الوصول.

• **فرص المساهمة:** تزويد الأفراد بفرصة للمساهمة ليست مجرد مسألة وضع العمليات التشاورية الرسمية، على الرغم من أنها تكون مهمة، بل إنها تتعلق بإنشاء بيئة العمل التي تمنح الأفراد صوتاً من خلال تشجيعهم على أن ي قولوا كلمتهم، وتأكيد القيمة الأساسية في المنظمة التي يجب أن تكون الإدارة على استعداد وفي جميع المستويات للاستماع والاستجابة لأية مساهمات يقدمها أفرادها.

ثالثاً- دور جودة الحياة الوظيفية في تنمية الاستغراق الوظيفي

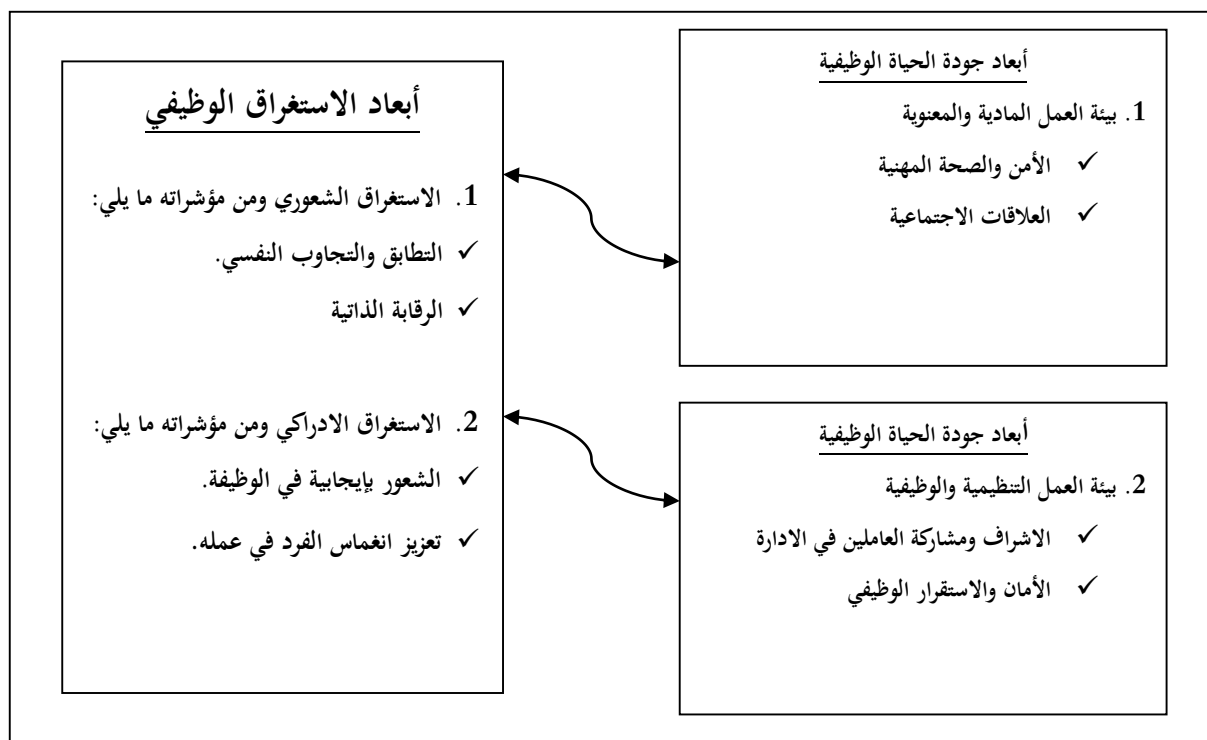
سنتناول في هذا العنصر بالتحليل والمناقشة النقاط التالية:

1. دور بيئة العمل المادية والمعنوية في تنمية الاستغراق الشعوري لدى الموظف

2. دور بيئة العمل التنظيمية والوظيفية في تنمية الاستغراق الادراكي

يمكن توضيح أبعاد كل من جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي من خلال الشكل التالي:

الشكل يوضح أبعاد كل من جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي



المصدر: من اعداد مجموعة البحث

1- دور بيئة العمل المادية والمعنوية في تنمية الاستغراق الشعوري لدى الموظف:

إن لبيئة العمل المادية والمعنوية دورا هاما وفعالا في تنمية الاستغراق الشعوري للموظف، فعند الحديث عن بيئة العمل المادية فإننا نتكلم عن بعد الامن والصحة المهنية وتأثيره ايجابا أو سلبا على مدى التطابق والتجاوب النفسي للموظف اتجاه وظيفته أو عمله فوجود بيئة عمل مادية ملوثة وغير آمنة من المخاطر مثل رمي السجائر والتدخين في مكان العمل، الفوضى والتشويش والضوضاء وشدة الاضاءة، عدم صيانة الاجهزة والآلات فكل هذه المظاهر تؤثر تأثرا سلبيا ومباشرا على صحة العاملين وحالتهم النفسية بصفة خاصة والتي تنعكس على مستوى الاداء لأن أداء الفرد مرتبط بحالته النفسية فإذا كانت بيئة العمل المادية سليمة وصحية وآمنة من المخاطر فإنها تنعكس بشكل ايجابي على نفسية الفرد وسلوكياته وتطابقه وتجاوبه النفسي الجيد والفعال مع وظيفته أو عمله، أما بالنسبة لبعده العلاقات الاجتماعية في جودة الحياة الوظيفية فيتمثل في كل من العلاقات بين المرؤوسين بعضهم البعض وعلاقاتهم مع الرئيس فكلما كانت علاقاتهم طيبة وقائمة على الاحترام المتبادل والانتماء للجماعة والايمان بالهدف العام عن طريق الاخذ بمبدأ الرقابة الذاتية وروح المسؤولية والحرص على المصلحة العامة والتجرد من الأنانية كلما زادت الانتاجية ومستويات الأداء وفي هذا الصدد نستنتج أن العلاقات الاجتماعية الايجابية بين الزملاء تؤدي إلى رفع معدلات الأداء وتحسين الانتاجية والتي تعتبر من الاهداف الرئيسية للمنظمات، هذا من جهة ومن جهة أخرى فإن علاقة الرئيس بمرؤوسيه لها دور أيضا في تنمية الرقابة الذاتية وروح المسؤولية لدى الموظفين من خلال اعتبار الرئيس أن العامل فردا انسانيا له مشاعر واحاسيس وقيم ذاتية مثل الرقابة الذاتية التي تعكس ولاءه وانتماءه للوظيفة فيجب احترام القيم النبيلة التي يحملها والقدرات والامكانيات المتوفرة عنده ومحاولة استثمارها وصلها في المكان المناسب للاستفادة منها في تحقيق الأهداف العامة التي وجدت المنظمة من اجلها.

2- دور بيئة العمل التنظيمية والوظيفية في تنمية الاستغراق الإدراكي:

من الواضح أن بيئة العمل التنظيمية تمثل أحد الابعاد الأساسية لجودة الحياة الوظيفية والتي تؤثر في تنمية الاستغراق الإدراكي ومن مؤشرات الاساسية أسلوب الاشراف ومشاركة العاملين في الادارة وإحساس الموظف بالأمان والاستقرار الوظيفي، فعند الحديث عن أسلوب الاشراف ومشاركة العاملين في الادارة فإنه يجب القول انه من المنطقي أن يكون أسلوب الاشراف أسلوبا ديمقراطيا يعمل على منح الموظف حرية التصرف في العمل من خلال اشراكه في عملية اتخاذ القرارات وطرح الآراء والأفكار وقبول الاقتراحات والشكاوى المقدمة من طرفه علاوة على ذلك منح له الفرصة في الابداع والابتكار وتشجيعه على العمل الجماعي وروح الفريق والاتصال الفعال في جميع الاتجاهات ووضوح الاهداف. كل هذا يؤدي إلى تعزيز انغماس الفرد في الوظيفة وشعوره بإيجابية نحو عمله. وبالتالي فإن أسلوب الاشراف المرن والديمقراطي المبني على منح الموظف مبدأ الحرية كفكر وكمارسة في العمل يجعله يبدع في عمله ويستقر فيه نتيجة

الجو التنظيمي الملائم تحت شعار " بيئة تنظيمية داعمة وثقافة تنظيمية مشجعة على الابداع والابتكار".

أما بالنسبة لبعد احساس الموظف بالأمان والاستقرار الوظيفي داخل بيئة العمل الوظيفية فهنا يمكن تخصيص الحديث عن الوظيفة في حد ذاتها فالإدارة التي تحدد مهام كل وظيفة وتحدد مسؤولياتها وواجباتها ووضوح الأهداف المراد الوصول إليها من خلال توصيف الوظيفة والتي تعني تحديد خصائص وصفات كل من الوظيفة وشاغلها فهذا التحديد والتوصيف يبعث في نفس الموظف احساسا بالأمان اتجاه تلك الوظيفة فيفهمها ويندمج وينغمس في انجاز مهامه. كل هذا ينعكس بشكل ايجابي على الموظف في التزامه وانتماءه لعمله وبالتالي يحقق الموظف استقرار وظيفيا فيقلل من الغيابات وينعدم دوران العمل.

ومن هذا المنطلق فإن ممارسة العمل الديمقراطي في الاشراف وتفويض الرئيس جزء من سلطته إلى المرؤوسين وتجنب الاشراف المباشر والرقابة اللصيقة والاهتمام بالمرؤوسين أكثر من خلال توفير لهم بيئة عمل مادية ومعنوية مناسبة وملائمة من المخاطر والتهديدات ويسودها جو ملائم من العلاقات الطيبة مع الزملاء والمسؤولين، كل هذا سيؤدي إلى تنمية مشاعر ايجابية للموظف نحو عمله وبالتالي تجاوبه النفسي مع وظيفته وانغماسه فيها وتطابق صفاته مع مسؤولياتها وواجباتها، إضافة إلى اكتسابه قيم جديدة نحوها مثل التحلي بالرقابة الذاتية والمسؤولية الفردية التي تعكس هويته الذاتية والاحساس بحرية التصرف هذا من جهة وإلى تحقيق مستويات عالية من الاداء والانتاجية من جهات أخرى.

خاتمة:

نستنتج أن موضوع جودة الحياة الوظيفية والاستغراق الوظيفي من المواضيع المهمة والأساسية في ادارة الاعمال والموارد البشرية لما لها من اهمية في تطوير المنظمات والموارد البشري، حيث أنه كلما كانت برامج جودة حياة العمل صحيحة وفعالة فإنها تساهم في تنمية المنظمات وتطويرها وجعلها قادرة على المنافسة والتعايش في مجتمع الرقمنة والمعرفة ومن جهة أخرى تضمن تكوين طاقات بشرية مؤهلة ذات جودة عالية تحقق من خلالها مستويات فعالة من الأداء والانتاجية.

الهوامش والمراجع:

- ⁱ أيمن حسن ديوب: تمكين العاملين كمدخل لتحسين جودة الحياة الوظيفية في قطاع الاتصالات (دراسة ميدانية)، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد 30، العدد الأول، جامعة دمشق، 2014، ص ص 206-207.
- ⁱⁱ مروان حسن البربري: دور جودة الحياة الوظيفية في الحد من ظاهرة الاحتراق الوظيفي لدى العاملين في شبكة الأقصى للإعلام والإنتاج الفني، رسالة ماجستير منشورة على الانترنت، جامعة الاقصى، غزة، 2016، ص. 18.
- ⁱⁱⁱ خليل اسماعيل إبراهيم ماضي: جودة الحياة الوظيفية وأثرها على مستوى الأداء الوظيفي للعاملين "دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية، أطروحة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال، جامعة قناة السويس، مصر، 2014، ص 61.
- ^{iv} نفس المرجع ، ص 64.
- ^v شيخي مريم، طبيعة العمل وعلاقتها بجودة الحياة دراسة ميدانية في ظل بعض المتغيرات، رسالة ماجستير تخصص: الانتقاء والتوجيه، جامعة تلمسان، الجزائر، 2014، ص 103.
- ^{vi} عبد الكريم بن خالد: فلسفة ادارة جودة الحياة الوظيفية في المجال المهني، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، العدد 20 سبتمبر، أدرار الجزائر، 2015 المرجع نفسه، ص 122.
- ^{vii} نفس المرجع، ص 121.
- ^{viii} خليل اسماعيل إبراهيم ماضي: مرجع سابق ، ص 67
- ^{ix} عبدالعزيز بن سلطان العنقري، إدارة المواهب كمدخل لتنمية سلوكيات الاستغراق الوظيفي لدى العاملين بالمنظمات الحكومية السعودية، المؤتمر الثاني لمعاهد الإدارة العامة والتنمية الإدارية في دول مجلس التعاون لدول الخليج العربية، جامعة الطائف، ص 1025.
- ^x نفس المرجع، ص 1032
- ^{xi} إيمان صلاح المنطاوي: أثر ثقافة المنظمة على الاستغراق الوظيفي، دراسة تطبيقية على مؤسسة الأهرام، رسالة الماجستير: إدارة الأعمال منشورة على الانترنت، جامعة طنطا، 2007، ص ص 73-74
- ^{xii} العبادي، هاشم، "إستراتيجيات تعزيز الاستغراق الوظيفي ودورها في تحقيق الأداء العالي لمنظمات الأعمال- دراسة استطلاعية لعينة من العاملين في القطاع المصرفي العراقي في أربيل " ، مجلة دراسات إدارية، العدد 9، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة .(البصرة،) (2012)، ص 8-10.

سياسات وإنجازات التنمية المستدامة تجسيدا للأمن الاقتصادي بالجزائر

- دراسة نظرية و تحليلية -

د. حفيفي صليحة .

د. بن حاج جيلالي مغراوة فتحية .

جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة

الملخص:

إن التدهور البيئي في بلادنا ليس في الواقع سوى مؤشرات تنبئ عن تهديد أخطر وأعمق ، بإمكانه أن يؤدي إلا إخلال كبير بالتوازن الإيكولوجي على المدى الطويل، فالنمو السكاني والتصحر وانجراف التربة وتلوث المياه والهواء، والتسيير الغير عقلاني للموارد الطبيعية وللنفايات المنتجة... الخ تستدعي التدخل السريع من أجل وضع المعايير البيئية بعين الاعتبار في مختلف خطط التنمية مستقبلا ، حيث أدركت الجزائر على غرار باقي دول العالم أهمية إقامة توازن بين واجبات حماية البيئة و متطلبات التنمية ، تجسيدا للأمن الاقتصادي، وذلك من خلال الإدارة الحكيمة للموارد ، ولتحقيق هذا الهدف اتخذت إجراءات وسياسات من شأنها تحسين الأوضاع المعيشية والاقتصادية والاجتماعية والصحية للمواطن وحماية بيئته ، أين بادرت إلى تخصيص مبالغ معتبرة لدعم وتجسيد التنمية المستدامة في معظم المجالات الحيوية ، ولاسيما المجال البيئي ، معتمدة على ثلاثة وسائل هي : وضع إطار قانوني صارم ومتخصص ، مراقبة النشاطات المسببة للتلوث وإخضاعها للمعايير الدولية ، وضع رسوم خاصة بحماية البيئة

الكلمات المفتاحية : التنمية المستدامة ، الأمن الاقتصادي ، الجزائر

Summary:

The environmental degradation in our country is, in fact, only

indicators that indicate a more serious and deeper threat, which can only lead to a significant disruption of the ecological balance in the long term. Rapid in order to put environmental standards into consideration in various future development plans, as Algeria, like the rest of the world, realized the importance of striking a balance between environmental protection duties and development requirements, as an embodiment of economic security, through the prudent management of resources, and to achieve this The goal has taken measures and policies that improve the living, economic, social and health conditions of the citizen and protect his environment, where she initiated allocating significant amounts to support and materialize sustainable development in most vital areas, especially the environmental field, relying on three means: setting a strict and specialized legal framework, monitoring the causative activities For pollution and subject to international standards, the establishment of environmental protection fees

Key words: sustainable development, economic security, Algeria

مقدمة:

إشكالية البيئة في الجزائر ارتبطت بخيارات التنمية بعد الاستقلال ، والتي كانت على حساب البيئة الطبيعية ، فهي تجربة تأثرت بظروف تاريخية واقتصادية وسياسية ، أثبتت بعد ذلك أنها لم تحقق النقلة التنموية المطلوبة والمرغوب فيها ، لكونها تتعارض مع مفاهيم واستراتيجيات التنمية المستدامة ، فالتدهور البيئي في بلادنا ليس في الواقع سوى مؤشرات تنبئ عن تهديد أخطر وأعمق ، بإمكانه أن يؤدي إلا إخلال كبير بالتوازن الإيكولوجي على المدى الطويل، فالنمو السكاني والتصحر وانجراف التربة وتلوث المياه والهواء، والتسيير الغير عقلاني للموارد الطبيعية وللنفايات المنتجة... الخ ، أسفر عن أزمة اقتصادية واجتماعية وبيئية غير مسبوقه ، تستدعي التدخل السريع من أجل وضع المعايير البيئية بعين الاعتبار في مختلف خطط التنمية مستقبلا ، حيث أدركت

الجزائر على غرار باقي دول العالم أهمية إقامة توازن بين واجبات حماية البيئة و متطلبات التنمية ، تجسيدا للأمن الاقتصادي، وذلك من خلال الإدارة الحكيمة للموارد ، ولتحقيق هذا الهدف اتخذت إجراءات وسياسات من شأنها تحسين الأوضاع المعيشية والاقتصادية والاجتماعية والصحية للمواطن وحماية بيئته ، أين بادرت إلى تخصيص مبالغ معتبرة لدعم وتجسيد التنمية المستدامة في معظم المجالات الحيوية ، ولاسيما المجال البيئي ، معتمدة على ثلاثة وسائل هي : وضع إطار قانوني صارم ومتخصص ، مراقبة النشاطات المسببة للتلوث وإخضاعها للمعايير الدولية ، وضع رسوم خاصة بحماية البيئة ، كما سطرت مشاريع مستقبلية هامة تعتبر استراتيجية إذا تم إنجازها بالشكل المطلوب في إطار استراتيجياتها ومخططها للعمل البيئي والتنمية المستدامة تجسيدا لمبادئ الأمن الاقتصادي.

وعلى هذا الأساس حاولنا المشاركة وذلك بمداخلة تحت عنوان : سياسات وإنجازات التنمية المستدامة تجسيدا للأمن الاقتصادي بالجزائر.

ونظرا لتشعب جوانب الموضوع ، حاولنا تقييد الدراسة وذلك بطرح الإشكالية التالية :

فيما تتمثل أهم سياسات وإنجازات التنمية المستدامة المتبعة في الجزائر والتي تجسد فكرة الأمن الاقتصادي ؟

والإجابة على هذه الإشكالية يقتضي منا البحث في العناصر التالية :

أولا : أهداف التنمية المستدامة في الجزائر

ثانيا : سياسات التنمية المستدامة التي من شأنها تفعيل الأمن الاقتصادي بالجزائر

خاتمة

أولا أهداف التنمية المستدامة في الجزائر :

تعاني الجزائر كغيرها من دول العالم مشاكل بيئية عديدة ، و التي على رأسها مشكل التصحر و التوسع العمراني على حساب الأراضي الزراعية ، و التلوث البيئي بكل صوره ، و التخلص العشوائي من النفايات...إلخ ، وهذا ما يهدد عملية تحقيق الأمن الاقتصادي في المجال الصناعي

والزراعي والسياحي.... الخ ، و نظرا لخطورة الوضع الذي آلت إليه البيئة في بلادنا ، قامت الدولة الجزائرية برسم سياسات ووضع استراتيجيات لتحسين الوضع ، محاولة بذلك الوصول إلى تنمية مستدامة في ضل بيئة سليمة .

xii: ويمكن أن نوجز أهداف التنمية المستدامة بالجزائر في المجال البيئي على النحو التالي:

- * حماية الغطاء النباتي و توسيعه مع الالتزام بهدف بلوغ نسبة تشجير تقدر ب 85 % ؛
- * الحفاظ على التنوع البيولوجي ، و حماية كل الأنواع الحيوانية و النباتية النادرة ؛
- * حماية السهول من التدهور ، من خلال إصلاح الأراضي التي أصابها التصحر؛
- *مكافحة التلوث الصناعي بكل أشكاله ، وذلك من خلال آليات وقائية مضادة للتلوث ؛
- *وضع نظام وطني لتسيير النفايات بكيفية عقلانية من الناحية البيئية ؛
- *تحسين تسيير النفايات الحضرية ، عن طريق تحسين شروط جمعها و إحداث شبكة مفرغ خاضعة للمراقبة و أنظمة أخرى لمعالجة النفايات ؛
- *تنفيذ سياسة استرجاع النفايات و تميمها ؛
- *تحسين تسيير مياه الصرف الحضرية، عن طريق تنفيذ سياسة متكاملة لتطهير هذه المياه و إعادة استعمالها؛
- *تحسين المعيشة في الإطار الحضري و تنمية المساحات الخضراء و مكافحة التلوث ؛
- *العمل على استخدام تقنيات الإنتاج الأنظف بالاعتماد على الطاقة المتجددة و التكنولوجيا النظيفة ؛
- *ترقية الحركة الجمعوية و تشجيعها في مجال حماية البيئة ؛
- *تطوير التكوين و البحث العلمي في ميدان البيئة ؛
- * تحسين الأدوات التشريعية و التنظيمية و الاقتصادية لحماية البيئة ؛

- *إعداد إستراتيجية لإعادة توازن توزيع السكان ؛
- *المحافظة على البيئة و تهمين الأنظمة البيئية ؛
- *وضع بنية حضرية حقيقية و تنظيم سياسة المدينة ؛
- *بعث التنمية الاقتصادية لخلق الثروة و مكافحة ظاهرة الفقر؛
- *الحفاظ على الموارد الطبيعية المحدودة كالمياه و الأراضي الفلاحية ؛ *تحسين الإطار المعيشي للسكان من خلال التسيير الأمثل للنفايات ، و عمليات التطهير لمختلف الشبكات.
- ومن أجل تحقيق هذه الأهداف تم وضع برنامج عمل يتمثل في **المخطط الوطني المتعلق بالتهيئة والتنمية المستدامة**، الذي قامت بإعداده وزارة البيئة وتهيئة الإقليم سنة 2001 ، حيث امتد هذا المخطط من 2002 إلى 2011 ، وتطبيق هذا المخطط تطلب وضع تدابير قانونية ومؤسساتية ومالية وتنظيمية ، وكذا وضع طرق المتابعة والمراقبة ، ولهذا الغرض صدرت العديد من القوانين من بينها ما يلي :^{xii}
- *القانون رقم 01-19 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 ، المتعلق بتسيير النفايات ومراقبتها والتخلص منها
- *القانون رقم 01-20 المؤرخ في 12 ديسمبر 2001 ، المتعلق بالتهيئة العمرانية في إطار التنمية المستدامة
- *القانون رقم 03-10 المؤرخ في 20 يوليو 2003 ، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة
- *القانون رقم 04-10 المؤرخ في 19 جويلية 2004 ، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة
- *القانون رقم 04-09 المؤرخ في 14 جويلية 2004 ، المتعلق بترقية الطاقات المتجددة في إطار التنمية المستدامة

*القانون رقم 04-20 المؤرخ في 25 ديسمبر 2004 ، المتعلق بالأخطار الكبيرة وتسيير الكوارث في إطار التنمية المستدامة

ومن جهة أخرى تم تكييف النصوص القانونية السارية المفعول مع مستلزمات المحافظة على البيئة والتنمية المستدامة ، وتدعيما لهذا تم وضع أدوات اقتصادية ومالية وترتيبات جبائية تضمنها قانون المالية لسنة 2000 لسنة 2002 لسنة 2003 .

و شرع في تنفيذ هذه الاستراتيجية الوطنية سنة 2001 ، ورافقها في ذلك عملية التحسيس اتجاه المواطنين قصد المحافظة على البيئة وتحقيقا للتنمية المستدامة و تجسيدا للأمن الاقتصادي ، وهو ما يفسر الارتفاع الملحوظ في عدد الجمعيات الإيكولوجية النشطة في هذا الميدان .

ثانيا : سياسات التنمية المستدامة في الجزائر :

من أجل بلوغ أهداف التنمية المستدامة ، وتجسيدا لفكرة الأمن الاقتصادي ، تم الاعتماد على مجموعة من السياسات في مختلف المجالات ، بغية الوصول إلى تنمية مستدامة حقيقية نوجزها على النحو التالي :

1/ في المجال المؤسسي والقانوني و المالي:

من أجل تحقيق أهداف التنمية المستدامة تجسيدا للأمن الاقتصادي ، قامت الدولة الجزائرية بإنشاء مجموعة من الهياكل و المؤسسات الرسمية التي تتكفل بتطبيق السياسات المرسومة في هذا المجال، وذلك في إطار القانون الذي يسمح بذلك ، كما تم تخصيص الإيرادات المالية الخاصة بذلك .

1-1 / في المجال المؤسسي قامت بإنشاء الهياكل التالية :

أ. المجلس الأعلى للبيئة و التنمية المستدامة : "و هو عبارة عن هيئة استشارية ما بين القطاعات ، أنشئ بموجب المرسوم الرئاسي رقم 94-365 المؤرخ في 25 ديسمبر 1994 و تتمثل مهامه فيما يلي :^{xii}

*ضبط الخيارات الإستراتيجية الكبرى لحماية البيئة و ترقية التنمية المستدامة ؛

*تنفيذ المراسيم التشريعية و الأطر التنظيمية المتعلقة بحماية البيئة ؛

*يتابع تطور السياسة الدولية المتعلقة بالبيئة ، و يحث الهياكل المعنية في الدولة على القيام بالدراسات المستقبلية الكفيلة بحماية البيئة و تحقيق التنمية المستدامة ؛

*يفصل في الملفات المتعلقة بالمشاكل البيئية الكبرى التي يعرضها عليه الوزير المكلف بالبيئة ؛

* يقدم سنويا تقريرا إلى رئيس الجمهورية عن حالة البيئة و تقويم مدى تطبيق قراراته.^{xiii}

"يتأسس هذا المجلس رئيس الحكومة ، و يضم 18 عضو ، 12 وزيرا لهم مسؤوليات بيئية بدرجات متفاوتة ، و 6 شخصيات علمية يختارها رئيس الجمهورية بسبب كفاءتها، و شهرتها في مجال البيئة و التنمية المستدامة، و لبلوغ أهدافه يعتمد المجلس على لجان خاصة و لجان تقنية دائمة تتمثل في اللجنة القانونية و الاقتصادية و لجنة النشاطات القطاعية المشتركة، و من بين أولى الملفات التي بدأت في معالجتها التصحر و النفايات بكل أنواعها.^{xiii}

ب. المجلس الوطني الاقتصادي والاجتماعي: أنشئ هذا المجلس بموجب المرسوم الرئاسي رقم 93-225 المؤرخ في 05 أكتوبر 1993 ، و هو عبارة عن هيئة استشارية للحوار و التشاور ما بين الشركاء الاقتصاديين و الاجتماعيين في الميادين الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية ، يهتم بدراسة الانشغالات البيئية و إدماجها ضمن الأولويات ، و يتم ذلك من خلال لجنتين هما لجنة التهيئة الإقليمية و البيئية ، و هي تهتم بصفة مباشرة بالبيئة ، و لجنة آفاق التنمية الاقتصادية و الاجتماعية و التي تهتم بمسائل البيئة بصفة غير مباشرة^{xiii}

ت. الصندوق الوطني للبيئة و إزالة التلوث : يستخدم هذا الصندوق كوسيلة تقنية للتصدي للمشاكل البيئية و يخصص مبالغ مالية لمواجهة تكاليف حماية البيئة و إزالة التلوث ، أهم مصادر إيراداته حصيلة الرسم على الأنشطة الملوثة و الخطيرة ، و كذا الهبات و الوصايا الوطنية و الدولية ، و في حالة عدم كفاية هذه الموارد يمكن للصندوق أن يلجأ للقرض، أو أن يطلب اعتمادات من الميزانية العامة للدولة .

أما نفقات هذا الصندوق فإنها تتشكل من الإعانات الموجهة لتمويل أنشطة مراقبة التلوث ، و تمويل الدراسات و البحث العلمي في هذا المجال ، و نفقات الإعلام و التوعية و الإرشاد المرتبطة

بالمسائل البيئية التي تقوم بها هيئات وطنية أو جمعيات ذات المنفعة العامة ، كما تتضمن تسديد القروض الممنوحة للصندوق عند الاقتضاء ، أما المسير و الأمر بالصرف في هذا الصندوق فهو الوزير المكلف بالبيئة و أنشئ هذا الصندوق في 13 ديسمبر 2001^{xii}

ث. الصندوق الوطني لحماية الساحل و المناطق الشاطئية : "أنشئ هذا الصندوق بموجب قانون المالية لسنة 2003 ، يمول بواسطة حاصل الغرامات في حالة الإخلال بالتشريع المتعلق بحماية الساحل و المناطق الشاطئية ، و التعويضات عن التلوث المترتب عن تدفق مواد كيميائية خطيرة في البحر"^{xiii}

ج. المرصد الوطني للبيئة و التنمية المستدامة: " تأسس هذا المرصد في أبريل 2002 ، و يهدف إلى جمع و معالجة و نشر المعلومات حول البيئة في المجال العلمي و التقني و الإحصائي ، مشكلا بذلك شبكة معلوماتية حول التلوث ، مثل شبكة سماء صافية لمراقبة و تحليل نوعية الهواء في المناطق الحضرية ، و كذا إعداد برامج وطنية و جهوية للرصد و المراقبة و القياس، و تطوير المخابر و تنظيم محطات الرصد إلى جانب إجراء البحوث العلمية الجامعية في مجال البيئة ، و من مهامه أيضا تزويد المجتمع المدني بالمعلومات حول البيئة قصد التحسيس و غرس التربية البيئية عند الأفراد"^{xiii}

ح. المركز الوطني للتكنولوجيات النظيفة:

أنشئ في 2002 ، من أجل مكافحة التلوث الصناعي بمختلف أنواعه و هو يختص بالمهام التالية^{xii}:

*مساعدة المشاريع الاستثمارية فيما يخص تكنولوجيا الإنتاج الأنظف ؛

*البحث و التحليل و النشر الخاص بالاختبارات المتعلقة بالتكنولوجيا النظيفة ؛

*تصميم قياسات تكوينية ملائمة مخصصة لمديري الأعمال و العمال ؛

*ترقية التكنولوجيا النظيفة ، من خلال التقليل في مرحلة أولى و القضاء النهائي في مرحلة ثانية على النفايات خاصة الخطرة منها في المصدر؛

* الاستعمال العقلاني للموارد .

خ. المعهد الوطني للمهن البيئية:

أنشئ في أوت 2002 و هو عبارة عن هيئة جامعة لمجموعة من الوزارات هي :^{xii}

وزارة التعليم العالي ووزارة التربية الوطنية، وزارة التكوين المهني ، ومن مهامه الأساسية ما يلي :

*التكوين المتخصص في مجال البيئة و تطوير المناهج لتكوين العمال في هذا المجال ؛

*التكوين في مجال التربية البيئية ؛

و لقد تم خلال 2003 إجراء حوالي 30 تكوين استهدف 480 إطار مشارك من مختلف

الهيئات مثل رؤساء جمعيات البيئة ، مدراء مديرية البيئة...الخ ، إلى جانب هذا فقد تم إصدار دليل خاص بالمربين في مجال التربية البيئية.

د. الصندوق الوطني للتهيئة و التنمية المستدامة للإقليم FNAT : أنشئ بموجب قانون المالية

لسنة 1995 ، و هو موجه لمنح علاوات لتهيئة الإقليم و التي تتعلق ب:^{xii}

*إنشاء مؤسسات عامة تتكون من 10 عمال على الأقل بصورة دائمة في المناطق النائية في

المجال الإنتاجي؛

*إنشاء مؤسسات عامة تتكون من 5 عمال دائمين على الأقل في المناطق النائية في مجال

الخدمات.

ذ. الصندوق الخاص بتنمية مناطق الجنوب FSDRS :

أنشئ بموجب قانون المالية لسنة 1998 ، يهدف إلى :^{xii}

*المحافظة على الموارد الطبيعية و التوازن الإيكولوجي و التراث الثقافي و الأثري ؛

*إنشاء الشروط الحقيقية للازدهار الاقتصادي لهذه المناطق، و تأمين الحاجات الاجتماعية

الأساسية للسكان.

ر. صندوق التجهيز وتهيئة الإقليم CEAT : تم إنشاء هذا الصندوق من أجل إنجاز و تطبيق البرامج و نشاطات الدعم المتعلقة بالسياسة الوطنية لتهيئة الإقليم و البيئة ، خصوصا التنمية الجهوية المتوازنة ، من خلال المساعدة على تمويل الهياكل القاعدية الكبرى و تمويل الجماعات المحلية و الأعوان الاقتصادية .

1-2 / في المجال القانوني :

" أصدرت القانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 يوليو 2003 ، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة ، حيث تضمن هذا القانون مفهوم التنمية المستدامة والمبادئ التي يجب أن تركز عليها ، وقواعد حماية البيئة في إطارها^{xiii} ، وجاء ذلك في 08 أبواب على النحو التالي :

الباب الأول : تضمن أحكام خاصة فيما يخص :

* تحديد المبادئ الأساسية لتسيير البيئة ؛

* ترقية تنمية وطنية مستدامة وتحسين شروط المعيشة ، والعمل على ضمان إطار معيشي سليم ؛

* الوقاية من كل أشكال التلوث والأضرار الملحقة بالبيئة ، وذلك لضمان الحفاظ على مكوناتها ؛

* إصلاح الأوساط المتضررة ؛

* ترقية الاستعمال الإيكولوجي العقلاني للموارد الطبيعية المتوفرة ، وكذلك استعمال التكنولوجي الأنظف .

الباب الثاني : تضمن تدعيم الإعلام ومشاركة الجمهور ، ومختلف المتدخلين في تدابير حماية البيئة من خلال :

* تحديد الإعلام البيئي ؛

* تخطيط الأنشطة البيئية ؛

* نظام تقييم الآثار البيئية لمشاريع التنمية ؛

* الأنظمة القانونية الخاصة ؛

* تدخل الأشخاص والجمعيات في مجال حماية البيئة .

الباب الثالث : تضمن مقتضيات حماية البيئة ، وذلك من خلال :

* حماية التنوع البيولوجي ؛

* حماية الهواء والجو ؛

* حماية المادة والأوساط المائية ؛

* حماية الأرض وباطن الأرض ؛

* حماية الأوساط الصحراوية ؛

* حماية الإطار المعيشي .

الباب الخامس : تضمن أحكام خاصة .

الباب السادس : تضمن أحكام جزائية .

الباب السابع : تضمن البحث ومعاينة المخالفات .

الباب الثامن : تضمن أحكام ختامية .

وهكذا نلاحظ أن هذا القانون جاء شاملا للقواعد والمبادئ التي من شأنها أن تحقق حماية للبيئة في إطار التنمية المستدامة في بعدها البيئي ، دون أن يحدد الطرق والوسائل التي من شأنها أن تساهم في تنفيذ خطط وبرامج التنمية المستدامة في بعدها الاقتصادي والاجتماعي والتكنولوجي .

1-3 / في المجال المالي:

لقد خصصت الحكومة الجزائرية غلafa ماليا معتبرا قدره 365 مليار دينار جزائري، لتحقيق الأهداف المنصوص عليها في المخطط الوطني للعمل من أجل التنمية المستدامة حتى 2010 ، حيث خصص من الغلاف المالي الإجمالي أكثر من 7 مليار دينار جزائري لفائدة البرنامج الخاص بالنفايات البلدية ، أي 20% من المبلغ المالي الإجمالي المشار إليه سابقا، و هو الأمر الذي يبرز الأهمية الممنوحة لتسيير النفايات باعتبارها ركيزة من ركائز تحقيق التنمية المستدامة هذا من جهة، و من جهة أخرى أقرت الحكومة الجزائرية مجموعة من الضرائب و الرسوم البيئية من أجل وضع حد لمختلف أنواع التلوث ، و تجسيدا لمبدأ "الملوث يدفع" ، و من بين هذه الرسوم نذكر ما يلي:

الرسوم الخاصة بالنفايات و تتمثل في: ^{xii}

* الرسوم الخاصة بالنفايات الصلبة : وهي تشمل :

. رسم إخلاء النفايات العائلية، تتراوح قيمته بين 640 دج و 1000 دج سنويا للعائلة ؛

. رسم تحفيزي على عدم تخزين النفايات الخاصة بالنشاطات الطبية، و يقدر مبلغ هذا الرسم حسب قانون المالية لسنة 2002 ب 24000 دج/طن ؛

. الرسم التحفيزي على عدم تخزين النفايات الصناعية الخاصة ، و يقدر مبلغ الرسم حسب قانون المالية لسنة 2002 ب 10500 دج/طن .

* الرسم على الأكياس البلاستيكية : يقدر مبلغ هذا الرسم حسب قانون المالية لسنة 2004 ب 10.5 دج /كغ ، و يوجه ناتج الرسم إلى الصندوق الوطني للبيئة و مكافحة التلوث

* الرسم المتعلق بالأنشطة الملوثة و الخطرة على البيئة: تم تقدير هذا الرسم حسب قانون المالية لسنة 2000 ب 9000 دج بالنسبة للمنشآت المصنفة ضمن الأنشطة الخاضعة للتصريح من طرف مديرية البيئة في الولاية، و 20000 دج بالنسبة للمنشآت المصنفة ضمن الأنشطة الخاضعة لرخصة رئيس المجلس الشعبي البلدي ، و 120000 دج بالنسبة للمنشآت المصنفة ضمن الأنشطة الخاضعة لرخصة وزارة البيئة و تهيئة الإقليم

* الرسوم الخاصة بالانبعاث الجوي : تم إدخالها بموجب قانون المالية لسنة 2002 و هي نوعان. الرسم التكميلي على التلوث الجوي و يتعلق بالنشاطات الصناعية ؛

. الرسم على الوقود، ، و يقدر مبلغ الرسم ب 1دج لكل لتر من البنزين المحتوى على الرصاص العادي أو الممتاز.

* إتاوة المحافظة على جودة المياه: و يتم بتحصيل هذه الإتاوة على النحو التالي :^{xii}

4% من مبلغ فاتورة المياه الصالحة للشرب أو الصناعية أو الفلاحية بالنسبة لولايات الشمال .

2% من مبلغ فاتورة المياه الصالحة للشرب أو الصناعية أو الفلاحية بالنسبة لولايات الجنوب الآتية أسمائهم :

ورقلة ، الأغواط ، غرداية ، الوادي ، تندوف ، بشار ، إليزي ، أدرار ، بسكرة ، تمنراست

2/ في مجال التلوث الجوي والبحري :

2-1/ في مجال التلوث الجوي:

بذلت الجزائر بعض الجهود للتحكم فيه ، و منها تعميم استعمال غاز البترول المميع، و التقليل من استعمال البنزين الذي يحتوي على الرصاص ، هذا إلى جانب الشروع في إنتاج البنزين الخالي من الرصاص عبر وحدة نפטال بسكيكدة ، كما توجهت نحو استخدام وسائل النقل الأقل تلويثا للجو ، على غرار الميتر و الترمواي، أما بالنسبة للانبعاثات الجوية الصادرة عن الصناعة ، فإن جهودا حثيثة تبذل منذ سنوات للتقليل منها عن طريق استثمارات جديدة و إقامة تجهيزات مضادة للتلوث ، مثل تزويد مصنع الإسمنت بالشلف بمصفاة لتنقية الغبار الصادر من الغازات المضرة^{xiii}، كما قامت الجزائر بتنفيذ برنامج واسع لحماية الجو تماشيا و التزاماتها الدولية في هذا المجال ، خاصة المعاهدة الأممية حول التغيرات المناخية و بروتوكول مونتريال حول المواد المضعفة لطبقة الأوزون .

2-1/ في مجال التلوث البحري :

فقد وضعت الجزائر العديد من البرامج و المخططات لمكافحة التلوث البحري و منها : "برنامج مراقبة التلوث بالمحروقات على الشواطئ الجزائرية الذي أنجز بتمويل دولي ، و هناك مخطط (تل،بحر) ، و عمليات الكسح و الجرف من حين لآخر لمعالجة توحد الموائى ، إضافة إلى مخطط تهيئة الساحل الذي شرع فيه بمساعدة برنامج نشاطات البحر المتوسط ، بغرض التحكم في الموارد الساحلية و حماية الوسط البحري ، و قد اختيرت كعينة لهذا المشروع النموذجي سواحل ولايات بومرداس و الجزائر و تيبازة على امتداد 200 كلم ، في انتظار أن تعمم هذه التجربة لاحقا على كل السواحل الوطنية^{xiii}

3/ في مجال مياه الشرب و التطهير:

في هذا المجال تم تحسين توزيع مياه الشرب و معدلات تنقية المياه المستعملة ، و إعادة تأهيل شبكات توزيع مياه الشرب و شبكات التطهير ، خاصة في منطقة الغرب الجزائري التي هي الآن في حالة تدهور متقدمة هذا من جهة، و من جهة أخرى إنجاز منشآت قاعدية جديدة ، كما سيتم تأهيل محطات التنقية و التصفية و جعلها تعمل بصورة مستدامة ، و من أجل تحقيق ذلك بادرت الدولة إلى اتخاذ سلسلة من الإجراءات القانونية و المؤسساتية أهمها: ^{xii}

*إنشاء وكالات مختصة للأحواض المائية ؛

*تأسيس ضرائب خاصة بنوعية الماء و الاقتصاد فيه ؛

* توسيع التنازل عن الخدمة العمومية للماء لصالح القطاع الخاص ؛

*إعادة بناء النظام التعريفي للماء .

"ونتيجة ذلك تمكنت الجزائر من الوصول إلى امتلاك 70 سد هي قيد الاستغلال ، بحيث تبلغ قدرة استيعابها 6.8 مليار متر مكعب ، و 14 سد آخر هي في طور الإنجاز ، و يعتبر سد بني هارون إنجاز استراتيجي هام ، فمن الجانب التقني يصل عمقه إلى 120م بقدرة حجز تبلغ 960 مليون متر مكعب ، بالإضافة إلى ذلك فهو يضم ثلاثة سدود خزانة هي : سد واد عثمانية ، كودية المدور ، اوركيس ، قدرة كل واحد منها 35،62، 65 مليون متر مكعب على التوالي ، وهو يوفر المياه الصالحة للشرب لما يقارب 04 مليون نسمة في إقليم خمسة ولايات هي: جيجل

، قسنطينة ، أم البواقي، باتنة ، خنشلة ، ويسقي أكثر من 400000 هكتار ، موزعة على سهول تلاغمة و الرملية وأولاد فاضل و الشمرة وباتنة وعين التوتة^{xii}

" كما يعتبر مشروع تحويل الماء من عين صالح نحو تمرناست تجسيدا للإرادة الهادفة إلى مواجهة أحد تحديات الألفية الثالثة للأمم المتحدة ، والمتمثلة في تغطية احتياجات المجتمع من الماء الشروب ، والذي أعتبر مشروع القرن وأحد المكاسب الهامة التي استفادت منها المنطقة ، حيث إنشاء حوالي 10 تجمعات سكانية بقدرة استيعاب 10000 نسمة لكل منها على طول شريط التحويل خلال الخماسي (2019/2014)^{xiii}

" وفي مجال تحلية مياه البحر ، فقد تمثلت الاستراتيجية الوطنية في إنشاء محطات تحلية بسعة كبيرة 13 منها نشطة بقدرة ضخ إجمالية تقدر ب 1.39 متر مكعب في اليوم ، و أخرى في طور الإنجاز على المستوى الوطني ، حيث تتركز معظم هذه المحطات في الجهة الغربية من البلاد ، نظرا لتذبذب المياه في هذه الجهة ، وهو الأمر الذي سيسمح بتأمين جزء كبير من الإمداد بالمياه الصالحة للشرب بنسبة 25% في هذه المنطقة^{xiii}

4/ في مجال الغابات و حماية السهوب :

في هذا المجال تسعى الجزائر لإعادة تهيئة 3 مليون هكتار من السهوب ، و إعطاء أولوية أكبر للأراضي المعنية بالانجراف ، "و تجدر الإشارة إلى الجهود المبذولة من أجل مكافحة الجراد الصحراوي حيث تم رش أكثر من 1400 هكتار من الأراضي في سياق تجربة المبيدات البيولوجية المشتركة بين الجهات المعنية بوقاية المزروعات الجزائرية و منظمة الأغذية و الزراعة (الفاو) ، و خصص لهذا المجال مبلغ مالي قدر ب 25 مليار دينار، وبالنظر إلى تسجيل 26 مليون هكتار من الأراضي المهتدة بالتصحر تم تسطير برنامج ضخم لمكافحة هذه الظاهرة ، يتمثل في مشاريع جوارية لمكافحة ، وإعادة الاعتبار للسد الأخضر الذي يبلغ طوله 1700 كيلومتر ، وكذا إنجاز خريطة المناطق الحساسة للتصحر من خلال غرس أشجار الزيتون التي تقاوم الجفاف^{xiii}

5/ في مجال الصحة العمومية: في هذا المجال تم وضع العديد من البرامج الوقائية، كبرنامج مكافحة الأمراض المنتقلة عبر المياه ، و برنامج مكافحة الإصابات الحادة للجهاز التنفسي، و

برنامج مكافحة حمى المستنقعات ، و برنامج مكافحة السل و برنامج مكافحة المخدرات و التدخين ...الخ ، خصص لتجسيد هذه البرامج مبالغ مالية معتبرة .

6/ في مجال الطاقة :

في هذا المجال تم اتخاذ تدابير خاصة للاقتصاد في الطاقة على الأمدين المتوسط و الطويل ، إضافة إلى تحسين الفعالية في أنظمة إنتاج الطاقة ، و التحول إلى الطاقات المتجددة و التوسع في استخدامها، حيث تستهدف السياسة البيئية الطاقوية الإجراءات التي توفيق بين متطلبات التنمية الاجتماعية و الاقتصادية ، و الارتفاع المرتقب للطلب في مجال الطاقة و مراعاة الحد من آثار الغازات المنبعثة في البيئة ، و تتعلق هذه الإجراءات بما يلي:

*تحسين مردودية محطات إنتاج الطاقة الحرارية ؛

*تحسين نمط نقل و توزيع الطاقة الكهربائية و الغاز الطبيعي.

" ولقد تمكنت الجزائر من تحقيق عدة إنجازات في مجال الطاقة المتجددة ، حيث وتشجيعا لاستخدام الطاقة الشمسية باعتبارها طاقة متجدد من أجل الحياة ، تم صنع أول الألواح الشمسية الضوئية محليا والمعروضة في السوق من طرف الشركة الوطنية للصناعات الإلكترونية ، والتي يتواجد مقرها بسيدي بلعباس ، فالجزائر تعترم إقامة استثمارات ضخمة في هذا المجال وصولا إلى إنتاج 5% من احتياجاتها الوطنية من الكهرباء باستغلال الطاقة الشمسية ، كما تملك الجزائر مزرعة لإنتاج الطاقة من الرياح في منطقة كبرتين على بعد 80 كم من أدرار، وسيتم استخدام إنتاجها للاستهلاك المحلي فور ربطه بشبكة الكهرباء للولاية ، حيث سيتم مولد كهربائي على مستواها بطاقة 200 كيلواط أن يزود 673 منزل بتندوف ، و 871 منزل بأدرار بالطاقة اللازمة لمختلف مجالات الحياة ، كما تمكنت الجزائر من إنشاء أول محطة كهربائية هجينة بين الطاقة الشمسية والغاز ، والتي تقع بحاسي الرمل على بعد 494.5 كم جنوب الجزائر العاصمة ، على قطعة أرضية مساحتها 130 هكتار ، تبلغ قدرتها الإنتاجية 150 ميغاوات ، منها 120 ميغاوات ناتجة عن الغاز ، و 30 ميغاوات من الطاقة الشمسية ، وبذلك فهي تمثل مصدر للطاقة البديلة والنظيفة ، إذ تم تخفيض انبعاث غاز ثاني أكسيد الكربون ب 33000 طن/السنة مقارنة بالمحطات الكهربائية التقليدية ، ونشير إلى أن اختيار بناء المحطة بمنطقة تلغميت بحاسي الرمل راجع إلى

ثلاثة عوامل رئيسية هي : قريبا من حقل الغاز لحاسي الرمل ، وتوفر منشآت معالجة الغاز ، وتمتع المنطقة بمناخ شمس يقدر بحوالي 3000 ساعة في السنة ، فتشغيل هذه المحطة يعني الانطلاق الفعلي للبرنامج الوطني للطاقات المتجددة ، والذي يخطط لزيادة حصة الطاقة النظيفة بالجزائر بنسبة 40% من الإنتاج الوطني للكهرباء في أفق 2030^{xiii}

7/ في مجال السكن و حماية التراث الثقافي :

7-1 / في مجال السكن : بذلت الجزائر جهودا معتبرة في سبيل توفير السكن لمواطنيها ، و تجسد ذلك في إنجاز الملايين من السكنات الاجتماعية، ووضع الصيغ القانونية لشراء أو إيجار سكن لمختلف فئات المجتمع ، هذا إلى جانب القضاء على معظم الأحياء القصديرية ، خاصة في الولايات الكبرى على غرار الجزائر و عنابة و وهران و قسنطينة...الخ ، و خصص لهذه العملية مبالغ مالية ضخمة في ظل المخطط الخماسي الممتد من 2010 إلى 2014 ، بهدف الوصول إلى توفير حصة مليون ونصف سكن خلال هذه الفترة ، كما يتم العمل على بناء المباني وفق تصميم عصري يجمع بين قيم الديمومة والراحة البيئية ، مزودة بنظام ذكي يوفر إدارة متكاملة ومنسقة ومعلوماتية للمنشآت التكنولوجية (تكييف الهواء ، توزيع الماء ، مراقبة الطاقة ، الربط بشبكة الاتصالات السلكية و اللاسلكية ، وتحويل مياه الأمطار إلى مياه الري ، ومراقبة نظام الأمان)

7-2 / أما في مجال حماية التراث الثقافي ، فلقد فتحت عدة ورشات تعمل حاليا على ترميم التراث الأثري و التاريخي ، و يتعلق البرنامج الموجود في طور التنفيذ ب 37 عملية موزعة على 18 ولاية ، منها الجزائر العاصمة ب 15 موقع و نصب تذكاري تاريخي، و قد خصص لحماية هذا التراث مبلغ مالي قدر ب 1114000 دينار^{xiii}

8/ في مجال التربية و التحسيس البيئي :

في هذا المجال تم إدراج دروس حول البيئة في الطور التعليمي الأول ، و طبع كتاب مدرسي لمقياس التربية البيئية للطور الثاني ، كما أسست برامج إذاعية و تلفزيونية حول البيئة بمشاركة الصحافة المكتوبة العمومية و الخاصة في معالجة و نشر مواضيع إيكولوجية ، إضافة

إلى تدعيم الجمعيات الإيكولوجية في عملها البيئي على غرار جمعية أصدقاء البيئة وجمعية شموع بتيبازة .

9/ في مجال التغيرات المناخية و حماية طبقة الأوزون:

تعرف الجزائر منذ سنوات تغيرا طارئا في المناخ ، ترتب عنه ارتفاع مطرد في درجات الحرارة ، و انتشار الجفاف و اتساع رقعة الصحراء ، و نظرا لكون هذه الظاهرة عالمية تبنت الأمم المتحدة الاتفاقية الإطار حول التغيرات المناخية عام 1992 ، و التي سارعت الجزائر بالمصادقة عليها في 10 أفريل 1993 و وفاء بالتزاماتها اتجاها هذه الاتفاقية أعدت مشروع الاستراتيجية الوطنية حول التغيرات المناخية ، و تقدمت بطلب للحصول على تمويل من الصندوق العالمي للبيئة يمكنها من إنجاز هذه الاستراتيجية.

أما فيما يخص حماية طبقة الأوزون فقد أنظمت الجزائر إلى كل من اتفاقية فيينا، و بروتوكول مونتريال في سبتمبر 1992، و قامت ابتداء من عام 1993 بوضع استراتيجية وطنية للإزالة التدريجية للمواد المسببة لثقب طبقة الأوزون ، مكنتها الاستفادة من مساعدات مالية فاقت 13 مليون دولار من الصندوق المتعدد الأطراف الذي أنشئ بهدف تفعيل تطبيق اتفاقية مونتريال ، حيث خصص هذا المبلغ لإزالة كمية إجمالية من هذه المواد تقدر ب 1462 طن في 25 مؤسسة صناعية وطنية عمومية و خاصة^{xiii}

و الجدول التالي يبين لنا بعض هذه المؤسسات التي استفادت من تلك المساعدة

جدول رقم : 1 نماذج عن الوحدات الصناعية التي استفادت من برنامج تحويل أساليب إنتاجها

التكنولوجية في إطار البرنامج الوطني للأوزون

اسم المؤسسة	نوع المشروع	تاريخ الموافقة على المشروع	المبالغ عليها	الموافق	الكميات بالطن	المزالة	حصيلة التنفيذ
المؤسسة الوطنية للصناعات الكهرو منزلية	مشروع التبريد المنزلي	ديسمبر 1994	6579550		425		تم إنجازه

تم إنجازه	150	614850	جويلية 1995	مشروع التريذات	المؤسسة الوطنية للمنظفات
في طور الإنجاز	22	120060	مارس 1999	مشروع الإسفنج اللين	مؤسسة الأطلس
في طور الإنجاز	28	61880	ماي 1997	مشروع الإسفنج اللين	مؤسسة العالم السعيد

المصدر: مجلة الجزائر البيئية ، العدد 2 ، عام 1999 ، ص 16

التعليق على الجدول

من خلال البيانات المدونة في الجدول نلاحظ وجود بعض المؤسسات التي استفادت من الدعم المخصص لتحويل أسلوب إنتاجها نحو تقنيات الإنتاج الأنظف ، والبعض الآخر لا يزال في طور الحصول على ذلك .

10/ في مجال التعاون الدولي:

و نجسد ذلك من خلال المشاركة في العديد من النشاطات و على جميع المستويات ، ويظهر ذلك على النحو التالي: ^{xii}

10-1/ على المستوى العربي: و كان ذلك من خلال المشاركة في دورة مجلس وزراء البيئة العرب المنعقد بالقاهرة في نوفمبر 1997 ، و ذلك بعد غياب دام لسنوات و المطالبة باسترجاع عضويتها ضمن المكتب التنفيذي للمجلس، و حقها في رئاسة منطقة المغرب العربي حسب مبدأ التداول .

10-2/ على المستوى الإفريقي: وتجسد ذلك من خلال المشاركة في المؤتمر الإفريقي حول التسيير المستدام للمناطق الساحلية المنعقد بالموزمبيق في جويلية 1998 ، و كذا في الاستشارة الإفريقية المنعقدة في أكتوبر 1998 بنيروبي بكينيا للتحضير للمؤتمر الرابع حول التغيرات المناخية المنعقد بالأرجنتين ، " كما نجحت الجزائر مؤخرا في احتضان الندوة الإفريقية حول الاقتصاد

الأخضر، والتي أقيمت بوههران يومي 22 و 23 فيفري 2014 ، والتي حضرها قرابة 40 وزير إفريقي للبيئة ، وممثلين عن مؤسسات جزائرية ودولية مهتمة بقضايا البيئة ، والمدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ، هذا إلى جانب الوزير الأول للحكومة الجزائرية السيد عبد المالك سلال ، وزيرة تهيئة الإقليم والبيئة والسيدة دليلة بوجمعة ، حيث تضمن جدول أعمالها مواضيع الاقتصاد الأخضر ، والتحديات الاجتماعية ، والقضاء على الفقر ، ومناصب الشغل الخضراء ، والصحة ، وتسيير النفايات ... الخ ، كما ركز هذا المؤتمر على المواضيع المتعلقة بالطاقة المتجددة وتسيير النفايات وتدويرها وتثمينها ، وكذا المحافظة على التوازن البيئي ، كمكافحة التصحر والجفاف و التغيرات المناخية ، والمحافظة على الموارد البيولوجية ، والتي تصب كلها في إطار تحقيق الأمن البيئي^{xiii}

10-3/ على المستوى الأورو متوسطي : نجحت الجزائر من خلال مشاركتها في المؤتمر الأول لوزراء البيئة للمنطقة الأورو متوسطية و المنعقد بفلندا شهر نوفمبر 1998 ، في إدماج بعض اهتمامات البيئة كمشكل التصحر ضمن الفضاء الأورو متوسطي ، حيث تمكنت من تسجيله ضمن جدول أعمال المؤتمر ، رغم معارضة بعض البلدان الأوروبية و تحفظ البعض الآخر ، و تم اعتماده من طرف البلدان المشاركة و إدراجه ضمن برنامج النشاطات ذات الأولوية المؤهلة للحصول على تمويل من اللجنة الأوروبية ، كما شاركت بنشاط في برنامج هيئات متوسطية متخصصة ، و حصلت بموجبها على تمويلات معتبرة لمشاريعها .

10-4/ على المستوى الدولي : يبرز نشاط الجزائر على هذا المستوى في مجال التنمية المستدامة من خلال علاقتها مع الهيئات الدولية التابعة للأمم المتحدة الكبرى ، كبرنامج الأمم المتحدة للبيئة ، و الصندوق العالمي للبيئة ، و اللجنة الأممية للبيئة ، و الصندوق العالمي للبيئة، و اللجنة الأممية للتنمية المستدامة، حيث قام المدير التنفيذي لبرنامج الأمم المتحدة بزيارة الجزائر في أوت 1998 ، كما قام بزيارتها مدير الصندوق الدولي للبيئة سنة 2000 ، مما سمح للسلطات الجزائرية عرض وجهة نظرها و تحسيس هؤلاء المسؤولين بقضايا البيئة الجزائرية ، و لقد تمكنت الجزائر من تحقيق نجاحات بارزة منها : ترشحها لنيابة رئاسة المؤتمر الرابع لأطراف الاتفاقية الدولية حول التنوع البيولوجي كممثلة عن القارة الإفريقية ، كما تحصلت على تهاني أمانة بروتوكول مونتريال عرفانا لها على التنفيذ الفعال لبرنامجها الوطني .

10-5/ على المستوى الثنائي: "سعت الجزائر إلى البحث عن الشراكة مع بعض البلدان المعروفة بخبرتها الواسعة في مجال البيئة و التنمية المستدامة ، مثل ألمانيا و هولندا و كندا و السويد، إلا أن أهم شراكة ثنائية حققت نجاحات معتبرة هي تلك التي تجري مع ألمانيا ، و التي يتكفل بتنفيذها ديوان التعاون التقني الألماني GTZ^{xiii} ، و يمكن أن نوضح بعض الاتفاقات و البروتوكولات و المؤتمرات الدولية التي صادقت عليها الجزائر في مجال التنمية المستدامة في الجدول التالي :

جدول رقم : 2 الاتفاقيات الدولية التي صادقت عليها الجزائر في مجال التنمية المستدامة.

السنوات	نوع الاتفاقية أو البروتوكول
1974	الاتفاقية الدولية لإنشاء صندوق دولي للتعويض عن أضرار التلوث الناجم عن المحروقات
1980	اتفاقية حماية البحر الأبيض المتوسط من التلوث
1981	بروتوكول حماية البحر الأبيض المتوسط من التلوث الناجم عن رمي النفايات من السفن و الطائرات
1982	الاتفاقية الإفريقية للمحافظة على الطبيعة و الموارد الطبيعية
1992	-اتفاقية فيينا لحماية طبقة الأوزون -بروتوكول مونتريال للمواد الضارة بطبقة الأوزون -اتفاقية الأمم الخاصة بتغيير المناخ
1998	-بروتوكول تغيير الاتفاقية الدولية الخاصة بالمسؤولية المدنية عن أضرار التلوث -اتفاقية بازل للتحكم في نقل النفايات الخطرة و التخلص منها عبر الحدود

المصدر: كريمة بكوش ، أثر الإبداع التكنولوجي البيئي على ترقية الأداء التسويقي ، أطروحة دكتوراه كلية العلوم التجارية تخصص تسويق، جامعة الجزائر 2012 ، ص 29.

التعليق على الجدول : يتضح من الجدول أن الجزائر تسير التطورات العالمية المتعلقة بالتنمية المستدامة ، من خلال المصادقة على عدة اتفاقيات و بروتوكولات دولية ، وهو ما يسمح بتطوير استراتيجيات الجزائر و سياساتها في مجال التنمية المستدامة ، و الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة وفق ما يتماشى و التطورات العلمية و التقنية الراهنة.

خلاصة :

و عليه يمكننا تقييم الجهود التي بذلتها الجزائر في سبيل الوصول إلى تنمية مستدامة تجسيدا لفكرة الأمن الاقتصادي ، بأنها جد معتبرة بالنظر للسياسات و الاستراتيجيات الموضوعة و الإمكانيات المادية و البشرية و التكنولوجية المسخرة ، حيث أنها تمكنت من تحقيق بعض النتائج الميدانية ، من خلال تدعيم الجهود الوطنية في مجال حماية البيئة ، عبر الاستفادة من التجارب الدولية الرائدة ، وعملها على تكييف الجهود الوطني مع التوجهات الدولية في مجال حماية البيئة ، عن طريق وضع حيز التنفيذ للأجندة 21 للتنمية المستدامة ، و كذا مشاركتها الفعالة في العديد من النشاطات على جميع المستويات العربية و الدولية .

قائمة المراجع :

الكتب :

1/ معمر غداوية ، قراءة مالية للحماية البيئية ، الأردن :دار ابن بطوطة للنشر والتوزيع ، 2012 ، ص، ص 214 ، 215.

2/ خبابة عبد الله ، بوقرة رابح ، الوقائع الاقتصادية ، العولمة الاقتصادية ، التنمية المستدامة ، الإسكندرية ، مؤسسة شباب الجامعة ، 2009 .

الرسائل العلمية :

3/ كريمة بكوش أثر الإبداع التكنولوجي البيئي على ترقية الأداء التسويقي ، أطروحة دكتوراه كلية العلوم التجارية تخصص تسويق، جامعة الجزائر 2012.

4/ سعدي نبيهة ، تسيير النفايات الحضرية في الجزائر بين الواقع والفعالية المطلوبة ، مذكرة ماجستير ، تخصص تسيير منظمات ، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير ، جامعة بومرداس ، 2012 .

5/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية وزارة تهيئة الإقليم والبيئة والسياحة ، المخطط الوطني للأعمال من أجل البيئة والتنمية المستدامة ، الجزائر ، 2001 .

المقالات والمدخلات العلمية :

6/ بن قرينة محمد حمزة ، أ: فرحات حدة / مداخلة بعنوان : تقييم التجربة الجزائرية في مجال حماية البيئة تحقيقا للتنمية المستدامة ومحاربة الفقر في الدول النامية ، حالة الجزائر ، نشرت ضمن فعاليات الملتقى الدولي الثالث حول حماية البيئة ومحاربة الفقر في الدول النامية ، بالمركز الجامعي خميس مليانة ، الجزائر ، يومي 03 و04 ماي 2010.

7/ بن قرينة محمد حمزة ، فرحات حدة ، تقييم دور المؤسسات المالية في تمويل المشاريع البيئية في الجزائر ، مداخلة تم إلقائها في الملتقى الدولي العلمي حول : سلوك المؤسسات الاقتصادية في ظل رهانات التنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية ، يومي 20 و21 نوفمبر 2012، جامعة قاصدي مرباح ، ورقلة ، الجزائر ، 2012.

8/ مقال نشر من طرف كاتبة الدولة المكلفة بالبيئة ، بعنوان : الهيئات الاستشارية والمهام الموكلة للمجلس الأعلى للبيئة والتنمية المستدامة ، في مجلة الجزائر البيئية ، 1999 .

القوانين والتقارير :

9/ مرسوم رئاسي رقم 94-365 المؤرخ في 25 ديسمبر 1994 يتضمن إحداث مجلس أعلى للبيئة و التنمية المستدامة ، نشر في الجريدة الرسمية ، العدد 1 الصادر بتاريخ 08 جانفي 1995.

10/ مرسوم تنفيذي رقم 01-09 المؤرخ في 07 يناير 2001 ، الخاص بتنظيم الإدارة المركزية في وزارة تهيئة الإقليم والبيئة ، نشر في الجريدة الرسمية العدد 04 ، بتاريخ 14 جانفي 2001.

11/ مرسوم تنفيذي رقم 01-308 المؤرخ في 13 ديسمبر 2001 ، يتضمن إنشاء الصندوق الوطني للبيئة وإزالة التلوث ، نشر في الجريدة الرسمية ، العدد 78 المؤرخ في 19 ديسمبر 2001.

12/القانون رقم 03-02 المؤرخ في 05 فبراير 2002 المتعلق بحماية الساحل ، نشر في الجريدة الرسمية العدد 10 ضمن المادة 22 .

13/ القانون رقم 03-10 المؤرخ في 19 يوليو 2003 ، المتعلق بحماية البيئة في إطار التنمية المستدامة ، الصادر في الجريدة الرسمية ، العدد 43 ، المؤرخة في 20 يوليو 2003.

14/ الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجزائرية ، وزارة تهيئة الإقليم والبيئة ، الندوة الإفريقية حول : الاقتصاد الأخضر ، وهران (الجزائر) ، يومي 22 و 23 فيفري 2014 ، مقال بعنوان : إنجاز الجزائر فيما يخص الاقتصاد الأخضر ، نشر على الموقع الإلكتروني : www.caev.mate.gov.dz ، تاريخ الاطلاع يوم : 27 أبريل 2014 .

15/الجمهورية الجزائرية الديمقراطية الشعبية الجزائرية ، وزارة تهيئة الإقليم والبيئة ، المعهد الوطني للتكوينات البيئية ، مقال بعنوان : كل المؤشرات البيئية بلغت الخط الأحمر ، حان الوقت لإنقاذ ما تبقى ، نشر على الموقع الإلكتروني : www.cnfe.org.dz ، تاريخ الإطلاع : 28 أبريل 2014 .

المراجع باللغة الأجنبية :

18/Ministère de l'emploi et de la solidarité nationale, processeurs relatives au projet « Blanche Algérie » ALGER2005K P20.

19/ GTZ :die deutsche Gesellestvhafft fur Technische Zuzmmenarbeit (office de cooperation techbique allemand.