

تاريخ الاستلام: 2021/09/29 تاريخ القبول: 2022/06/14 تاريخ النشر: 2022/06/30

د. نسيم أحمد الصيد *

جامعة 20 أوت 1955 - سكيكدة (الجزائر)

Email: nissmasocio@yahoo.com

المخلص:

يشكل موضوع فاعلية المنظمة محور اهتمام الدراسات الاجتماعية المتمحورة حول تشخيص واقع المؤسسة ومستلزمات استمرارها. وقد أدى التحول التنظيمي إلى تباين وجهات النظر وتعدد المقاربات النظرية والدراسات الامبريقية التي طرحت قضايا الفاعلية في سياقات اجتماعية متباينة.

وفي سعي المؤسسة الجزائرية لمواكبة نسق العولمة والتطور التكنولوجي الهائل، أصبح من الضروري البحث عن السبل الكفيلة بالوصول إلى أقصى حد من الفعالية؛ وذلك من خلال التحول، دون القطيعة من حسابات النمو الاقتصادي إلى تعزيز مكانة الانسان وتحسين مستوى معيشته وأدائه، باستيعاب معطيات الواقع ومستجدات العصر، بما يحقق فعالية وتمكين الكادر الجزائري ورفع درجة تنافسيته محليا وعالميا، ليكون شريكا فاعلا في التنمية واستدامتها.

من هذا المنطلق نحاول أن نناقش إشكالية المفاهيم، لننتقل إلى المؤشرات والابعاد، لنضع محورية العلاقة بين فاعلية المنظمة والتنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الفاعلية، المنظمة، التنمية المستدامة.

Abstract:

The topic of the effectiveness of organization is the focus of social studies Centered around the reality of the institution and the requirements for its continuation. The organizational transformation has led to divergent views, a multiplicity of theoretical approaches and empirical studies that raised the issues of effectiveness in different social contexts.

In the endeavor of the Algerian institution to cope with the pattern of globalization and tremendous technological development, it has become necessary to seek ways to maximize efficiency; by shifting, without breaking away from economic growth, to the promotion of human status, improved living standards and performance, by comprehending the facts of reality and the latest developments, so as to achieve the effectiveness and empowerment of Algerian cadres and raise the degree of competitiveness locally and globally to be an active partner in development and sustainability.

From this perspective, we try to discuss the problem of concepts, to move to indicators and dimensions for effectiveness and sustainable development, to put the link between the effectiveness of organization and sustainable development requirements.

Keywords: the effectiveness, the organization, sustainable development.

* المؤلف المرسل:

المقدمة:

تؤكد الشواهد في عصرنا الحالي على أن الفرق بين مؤسسة ناجحة ومؤسسة غير ناجحة، لا يرتبط بمدى توافر الموارد والإمكانات المادية أو ندرتها، بقدر ما تتمثل في مدى وجود ممارسة تنظيمية فعالة تسمح بالتفاعل الإيجابي وتمكن من تحقيق التآزر بين مختلف المدخلات، والذي يؤدي إلى تكوين الثروة أو ما يعرف بالقيمة المضافة.

ويراهن الكثير في عالم الإدارة على أهمية وأولوية الاستثمار في التنظيم باعتباره من العوامل غير الملموسة، للنجاح في بيئة تتميز بالتنافسية الزاحفة والتي تهدد كيان المؤسسة. فهو عملية منهجية، تحدد من خلالها الأنشطة والمهام التي يجب القيام بها لتحقيق الأهداف المسطرة، وتصنيف هذه الأنشطة والمهام بناء على أسس محددة لتشكيل وحدات تنظيمية تخول لها الصلاحيات الضرورية لإنجاز الأعمال المطلوبة منها. يتم تحديد طبيعة العلاقات بينها لتسمح بإنشاء فضاء يمكن الأفراد من التعاون وتوظيف مختلف الطاقات بشكل أكثر فعالية.

وفي ظل المعطيات المستجدة في عالم الإدارة والتنظيم، من عوامة واتجاه نحو التكتلات الاقتصادية الكبرى والتحول من اقتصاديات الصناعة إلى اقتصاديات المعلومة وتطور تكنولوجيا الإعلام والاتصال ومعالجة المعلومات. واتجاه العملية الإدارية نحو تسيير العوامل غير الملموسة (الجوانب السلوكية)، وسيطرة الفلسفة التسويقية على الفلسفة الإنتاجية في مجال الاهتمام بالزبون، أصبحت كلها تشكل قيود تجبر المؤسسات على أن تعيد النظر في أساليب الممارسة التنظيمية القائمة من منطلق تمييز الأبعاد غير المادية باعتبارها العوامل المحددة لتحسين الموقف التنافسي للمؤسسة وتوفير المناخ الملائم لتفجير الطاقات الإبداعية الكامنة.

لكن ما تجدر الإشارة إليه أن الأبعاد غير الملموسة في الإدارة والمتمثلة أساسا في العملية التنظيمية، تطرح مشكلة القياس للوقوف على مستوى الفعالية المحققة. إذ نؤكد على أنه لا

معنى للإدارة management بدون إمكانية القياس. فالقدرة على القياس أمر أساسي في توجيه السلوكيات التي ترتبط من قريب أو بعيد بالمؤسسة. كما أنه لضمان البقاء يتطلب من المؤسسة اعتماد أنظمة قياس تسمح بإدماج مختلف المؤشرات التي تعكس مختلف الصور التنظيمية لنشاطاتها. ومنه تشكل الفعالية كتعبير عن الأداء التنظيمي إحدى المحاور الهامة في مجال علوم التنظيم والإدارة، للوقوف على مدى نجاعة المؤسسة وتجاوبها مع التغيرات التي تحدث على مستوى المحيط الداخلي والخارجي. كما يمكن النظر للفعالية على أنها هدف تسعى مختلف الأطراف التي لها علاقة بالمؤسسة إلى تحقيقه. لكن تكمن الصعوبة في تحديد ماهية الفعالية وخاصة المرتبطة منها بالجانب التنظيمي، بحكم أن الكثير من المؤسسات تملك نفس المكونات المادية والتكنولوجية، لكنها تختلف من حيث النتائج.

2- الفعالية التنظيمية:

تعتبر الفعالية من المواضيع البالغة الأهمية، لأنه لا يمكن الحديث عن مؤسسة متطورة ومستمرة دون أن نحدد بدقة درجة فعالية الأسس والقواعد التي بنيت عليها. ومفهوم الفعالية موضوع هام مرتبط بمدى القدرة على تحقيق الأهداف المرسومة، وتزداد الفعالية إذا شعر الأفراد أن أهدافهم الشخصية مرتبطة مباشرة بأهداف مؤسستهم.

2-1- المفهوم:

لقد اختلفت تعريفات الفعالية التنظيمية باختلاف الباحثين أنفسهم؛ لأنها تتصف بالتعقيد لوجود العديد من العلاقات المتداخلة والمتشابكة بين فعالية المؤسسة من ناحية، وبين العوامل المؤثرة أو المحددة لها من ناحية أخرى. ولتحديد مفهوم الفعالية التنظيمية نعرض المفاهيم التالية:

حيث حدد قاموس le petit robert معنيين للفعالية يشير الأول إلى المقدرة على إنتاج الفعل الذي نتظره؛ وهو ما يرتبط بالأهداف/النتائج. ويشير الثاني إلى المقدرة على إنتاج

أعلى النتائج بأدنى الجهود؛ وهو ما يرتبط بالعلاقة بين النتائج والموارد المسخرة لذلك. أما ديمتري ويس Dimitri weiss فقد فرق بين الأنواع المختلفة للفعالية وحدد التنظيمية منها في (la pertinence). (Dimitri Weiss, 2003, p243)

وقد عرفها إيتزيوني Etzioni على أنها: "قدرة المنظمة على تحقيق أهدافها وتعتمد هذه القدرة والمعايير المستخدمة في قياسها على النموذج المستخدم في دراسة المنظمات، وغالبا ما يستخدم هذا المتغير بوصفه متغيرا تابعا لمتغيرات مسبقة أخرى مثل بناء السلطة وأنماط الاتصال وأساليب الإشراف والروح المعنوية والإنتاجية". (محمد علي محمد، 2003، ص178)

وعرفت بأنها: "النطاق الذي يمكن التنظيم كنظام اجتماعي من الحصول على الموارد اللازمة والوسائل المؤكدة والمناسبة من أجل تحقيق أهدافه". (B.s.georgopoulos,) (A.tannenbaum,1957, p22)

كما عرفها كيرشوف kirchoff: بأنها "مقياس لأداء المؤسسة نسبة لأهدافها أي معدل الأداء التنظيمي للمؤسسة نسبة للأهداف المسطرة، ويشمل الأداء العديد من المؤشرات تتمثل في: بقاء المؤسسة من خلال نوعية المنتج والمردودية المالية، الكفاءة الاقتصادية من خلال الإنتاجية المحققة، متغيرات الموارد البشرية من خلال الحركة المهنية للأفراد ومردوديتهم وتنمية مهاراتهم، وأخيرا إرضاء مختلف الأطراف في البيئة الخارجية". (B.a.kirchoff, 1977,) (p3)

في حين عرفها ميلز Miles بأنها: "مدى قدرة المؤسسة على تحقيق الحد الأدنى من الإشباع لطموحات وتطلعات الجماعات الاستراتيجية التي ترتبط وتتعامل معها، والتي تضم الأفراد والجماعات المصلحية داخل التنظيم والأعضاء المؤسسون والمساهمون والمنظمات ذات العلاقة والمنظمات المنافسة"؛ أي أن فعالية المؤسسة تكمن في قدرة المؤسسة على تحقيق درجة من الرضا لدى كل الفئات المطلوب دعمها للمؤسسة سواء كانت في البيئة الداخلية أو الخارجية. (كاظم نزار الركابي، 2004، ص132)

وعرفها باري وميلس أنها: "مجموعة المخرجات التي تحققها المؤسسة مقارنة مع مجموعة المدخلات. ويريان أن هناك ثلاثة عوامل رئيسية تتدخل في الفعالية التنظيمية هي: الترقية الوظيفية، التقويم الشكلي للنشاطات، والإشراف المناسب". أما هنري كلود Henri Cloud فيرى أن مصطلح الفعالية قد اقترن باستعمال مجموعة معارف وتقنيات للعلوم السلوكية من أجل تطوير المؤسسات، وذلك بإدماج الطموحات الفردية للنمو والتطوير مع أهداف المؤسسة. (رابح العايب، 2004، ص132)

هذا ويرى أندرسون Anderson أنها: "قياس مستوى إنجاز الأهداف، وكيف يمكن للمدراء بلوغ أهدافهم". فيما يرى كامبل Kambel: "أن المؤسسة تكون فعالة عندما تصل إلى الدرجة التي تحقق فيها أهدافها". ونفس الشيء يقره برنارد Bernard إذ يرى: "أنها الدرجة التي تستطيع فيها المؤسسة تحقيق أهدافها". أما ألفار Alvar فقد أشار إليها بشيء مغاير حيث يرى أنها: "قدرة المؤسسة على البقاء والتكيف والنمو، بغض النظر عن الأهداف التي تحققها"، أي أن المؤسسة نظام مفتوح يتعامل مع بيئة متغيرة، لذلك فهي تسعى بكل إمكاناتها للبقاء والاستمرار والنمو. كما تشير الفعالية إلى درجة تحقيق أهداف المؤسسة القصيرة الأمد في ظل الاستغلال الكفاء والتأقلم الفعال مع ظروف المؤسسة الداخلية والخارجية. وتشير الفعالية أيضا إلى قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف المخطط لها سلفا من خلال بعض المؤشرات الاقتصادية كالإنتاجية كما ونوعا ومؤشرات اجتماعية سلوكية كرضا الأفراد والمشاركة في اتخاذ القرارات... إلخ مما يكفل للمؤسسة الاستقرار والتكيف ومن ثم النمو والتطور والبقاء. (عُهد الظاهر بويابة، 2005، ص145)

وهناك من اعتبرها مجرد قدرة التنظيم على البقاء والاستمرار وعدم الزوال، كما أنه يوجد من مزج بين مفهوم الفعالية والكفاءة، على اعتبار أنها تعكس استخدام أكثر الوسائل قدرة على تحقيق هدف محدد. فهي تتحدد عن طريق العلاقة بين الوسائل المتعددة

والأهداف وفقا لترتيب أولويتها، وفي العادة يشار إلى الفعالية باعتبارها الدرجة التي تتحقق بها الأهداف سلفا، أما الكفاءة فتشير إلى الطريقة الاقتصادية التي يتم بها إنجاز العمليات المتعلقة بالأهداف. أي أن الفعالية هي محصلة تفاعل مكونات الأداء الكلي للمؤسسة بما يضمن تحقيق الأهداف، أما الكفاءة فتقتصر على التكلفة وعلاقة المدخلات بالمخرجات. (سعد بشايبية، 1995، ص31)

كما عرفت الفعالية على أنها درجة تحقيق الأهداف، بمعنى آخر أن كيفية تحقيق الأهداف هي انعكاس للفعالية بينما كيفية استخدام الموارد لتحقيق الأهداف تشير إلى الكفاءة. (سونيا محمد البكري، 2000، ص276)

أما حسين حريم فعرفها بأنها: "نشير إلى الأحكام التي يصدرها الإنسان حول أفضلية أو جاذبية نتائج أداء المؤسسة من وجهة نظر الجهات المختلفة ذات المصلحة، التي تتأثر بالمؤسسة بصورة مباشرة وغير مباشرة وليس فقط المالكون أو المؤسسون". وهذا التعريف يقود إلى أن الفئات المختلفة ذات التأثير تستخدم معايير مختلفة للحكم على فعالية المؤسسة، وبالتالي لا يتم الحكم على الفعالية من خلال تحقيق هدف واحد، وإنما تحقيق مجمل الأهداف المسطرة من طرف مختلف الجهات المؤثرة سواء في البيئة الداخلية أو البيئة الخارجية. وهناك نوعين من الأهداف هما:

- الأهداف الرسمية: وتتحدد من طرف الإدارة والمالكين.

- الأهداف الإجرائية: وتحددها السياسات العامة. (حسين حريم، 2006، ص38)

وعلى العموم لقد استخدم الباحثون محكات كمية وكيفية لقياس الفعالية، فالأولى تتمحور حول الإنتاج، الإنتاجية، الأرباح، عقد الصفقات، التوسع في الأنشطة، التوسع في أجهزة المؤسسة، أما الملكات الكيفية فتدور حول الرضا، الاستقرار، الروح المعنوية، عدم التغيب، التكيف... إلخ. والدراسة الراهنة تستخدم مفهوم الفعالية التنظيمية للإشارة إلى قدرة العامل

على إنجاز الالتزامات المنوطة به في آجالها المحددة، من أجل تحقيق أهداف المؤسسة وضمان استقرارها واستمرارها.

ومن خلال التعرض لمختلف محاولات الباحثين لتعريف الفعالية التنظيمية نلاحظ أنها منطلقة من مداخل ومناهج متعددة أملت لها لهم نظرهم للموضوع، مما أدى إلى المزيد من الاختلاف والغموض حول تعريف هذا المفهوم. إلا أنه رغم اختلافها في التحديدات إلا أنها تلتقي في أهم الخصائص البنائية المتمثلة في: القدرة على تحقيق الأهداف، القدرة على البقاء والاستمرار، الإنتاجية، نسبة المخرجات إلى المدخلات، الكفاءة، قيمة الموارد البشرية، الكفاية الاقتصادية، اشباع حاجات الفاعلين الاجتماعيين...إلخ. ومنه تعد تعريفات الفعالية التنظيمية محاولات يمكن من خلالها تحقيق وصف ينطبق على تنظيم بعينه دون غيره من التنظيمات والمعتمد على معايير ومؤشرات معدة لقياسه.

2-2-العوامل المؤثرة على فعالية التنظيم:

لقد تباين الباحثون في عرض وتحديد العوامل الأساسية التي تحدد قدرة المؤسسة على تحقيق الأهداف ودرجة تأثيرها وأهميتها، ويمكن التعرف على مقدار فعالية المؤسسة في ضوء أربعة عوامل رئيسية هي:

أ- النظام الاقتصادي: يقصد به جميع الأنشطة والأدوار والوظائف التي تتولاها عملية

الإنتاج في المؤسسة، وعليه فمعايير فاعلية المؤسسة تتضح من خلال السمات التالية:

- المؤسسات التي تحتوي على درجة عالية من تقسيم العمل بإمكانها أن تكون أكثر فعالية من التي بها درجة منخفضة من تقسيم العمل.

- المؤسسات التي بها درجة عالية من الألية (l'automatismes) تكون أكثر فعالية من التي بها ألية ضعيفة.

- المؤسسات التي تعتمد على التخصص الوظيفي تكون أكثر فعالية من تلك التي ينقصها التخصص.

ب- النظام السياسي: يقصد به الوحدات التي تقوم باتخاذ القرارات والتي تحاول الحصول على المساندة من البيئة المحيطة، وتكون المؤسسة فعالة إذا تحققت لها الصفات التالية:

- المؤسسات التي ترتبط قراراتها بحاجيات العاملين لديها تكون أكثر فعالية من التي لا تمثل قراراتها رغبة عاملها.

- المؤسسات التي تكون قراراتها منطقية ومضبوطة تكون أكثر فعالية من التي تتخذ قرارات غامضة.

- المؤسسات التي تخضع لإيديولوجيا واضحة ومحددة تكون أكثر فعالية. (قاسم القريوتي، 2000، ص131)

ج- النظام الرقابي: أي الإجراءات التي تدفع العاملين إلى التوافق والتمسك بأهداف المؤسسة ويمكن تحديد خصائص فعالية المؤسسة فيما يلي:

- المؤسسات التي بها أنظمة جزاءات حازمة يمكن أن تكون أكثر فعالية من التي تتميز بالتساهل.

- يمكن للمؤسسات المعتمدة على أنظمة جزاءات متدرجة أن تكون أكثر فعالية من التي تعتمد على أنظمة ردعية من البداية.

- المؤسسات التي تعتمد على علاقات موضوعية وإنسانية بين الرؤساء والمرؤوسين يمكنها أن تكون أكثر فعالية.

- المؤسسات التي بها شبكة اتصالات شفافة وفي كل الاتجاهات تكون أكثر فعالية.

د- النظام البيئي: بمعنى المحددات التي تتعلق بالسكان والبيئة ومنه ففاعلية المؤسسة يحددها ما يلي:

- المؤسسات الكبيرة الحجم أكثر فعالية من صغيرة الحجم.

- المؤسسات التي يمكنها التأثير الإيجابي في محيطها تكون أكثر فعالية من المتفوقة على نفسها وليس لها امتداد طبيعي واجتماعي. (صالح بن نوار، 2006، ص202)
إذن لتضمن المؤسسة فعاليتها يجب عليها الالتزام بنظام عادل وأسس واضحة للترقية، حتى تقلل نسب التوتر وتضمن نموها واستمرارها بفعل الأداء الفعال والإنتاجية الكبيرة.

2-3- مقاييس فعالية المنظمة :

إن موضوع الفعالية التنظيمية مازال يحتاج إلى مزيد من البحث حتى يتبلور أكثر. ومع ذلك فإن فعالية المؤسسة تتمثل في درجة مقدرتها على تحقيق أهدافها في ظل ظروف المؤسسة الداخلية والخارجية، وقد تبين أن توافر عناصر الفعالية بشكل مقبول يؤدي إلى حيوية المؤسسة واستمرارها وحيويتها. وعليه يمكن توضيح مقاييس الفعالية كما يلي:

أ- حسب تالكوت بارسونز: هناك أربع مجموعات من المشكلات يتوجب على المؤسسة حلها إذا أرادت الاستمرار وذلك دليل ومعيار للفعالية. وتلك المشكلات هي: التكيف مع البيئة وإقامة علاقات إيجابية معها، الإنجاز والتحصيل أي بلوغ الأهداف، التكامل أي التوافق بين العاملين في المؤسسة وأيضا الحفاظ على المؤسسة وصيانة هويتها وتحديد قيمها.

ب- حسب كابلاو: اقترح نموذج يركز على أربعة عناصر هي:

- الاستقرار: أي الحفاظ على هيكل المؤسسة وأعمالها.

- التكامل: القدرة على تفادي النزاع بين الأفراد.

- رغبة العاملين: أي رغبتهم في الاستمرار في الخدمة وهي تعكس مدى إشباع المؤسسة

لرغباتهم.

- التحصيل: أي النتيجة النهائية لأعمال المؤسسة ولمختلف أنشطتها.

ج- حسب دوبرين: عرض أربعة عشر معيارا للفعالية وهي كما يلي:

- بلوغ الهدف، تحقيق الأرباح، خفض التكاليف، المسؤولية الاجتماعية، الاستخدام الكفء للموارد، إنتاج السلع أو الخدمات، أعدادها وأصنافها، درجة رضا المستهلكين، درجة الرشد في الأداء الفني والإداري، مدى مقابلة توقعات المتعاملين، انتظام العمالة، عمر المؤسسة، استقرار الأعمال، وأخيرا تكامل جهود العاملين.

د- حسب سيلر: اكتفى بتحديد ثلاث معايير لقياس الفعالية هي:

- الإنتاجية: أي استخدام العناصر المتاحة بالشكل الاقتصادي الكفء.

- الرضا: قدرة المؤسسة على إشباع رغبات وحاجات العاملين.

- التطوير: أي تدريب القوة العاملة والرفقي بمهاراتها وقدراتها.

هـ- حسب بريس: وضع خمس عوامل سماها «العوامل الوسيطة» وتعد مقومات جادة

للفعالية وهي: الإنتاجية، اتساق السلوك، الروح المعنوية، التكيف، واستقرار المؤسسة.

(صالح بن نوار، 2006، ص ص 212-216)

ومما سبق يمكن إجمال أهم معايير الفعالية التنظيمية في الجدول رقم (1) كما حصرها

جون كامبل.

الجدول رقم (1) معايير الفعالية التنظيمية:

1	معدل الإنتاجية	16	مستوى الإجماع على الأهداف
2	الكفاية	17	إيمان العاملين بأهداف التنظيم
3	معدل الربح	18	درجة التوافق مع الأدوار والقيم التنظيمية
4	نوعية الخدمة المقدمة	19	درجة المهارة في العلاقات الشخصية
5	معدل حوادث العمل	20	مستوى المهارات الوظيفية
6	نسبة النمو	21	طبيعة الإتصالات وإدارة المعلومات
7	معدلات التغيب عن العمل	22	درجة الاستعداد والجاهزية للعمل
8	نسبة الدوران الوظيفي	23	التحكم بالبيئة المحيطة
9	مستوى الرضى الوظيفي	24	اعتماد التقييم على جهات خارجية
10	مستوى الدافعية لدى العاملين	25	الثبات والاستقرار
11	مستوى الروح المعنوية لدى العاملين	26	أهمية الموارد البشرية
12	درجة الرقابة	27	مشاركة العاملين وقدرتهم على التأثير
13	درجة التماسك / التناقض	28	التأكيد على أهمية التدريب والتطوير
14	درجة المرونة / التكيف	29	التأكيد على الإنجاز
15	التخطيط / تحديد الأهداف	30	الفاعلية الشاملة

المصدر: القريوتي، 2000، ص116

4-4 - دلالات وتفسيرات الفعالية التنظيمية :

تفسر الفعالية التنظيمية في غالب الأحيان على أساس مجموعة الخصائص التي يجب أن تتوفر في الهيكل التنظيمي للمؤسسة، والمتمثلة في نطاق الإشراف وعدد المستويات التنظيمية والمركزية واللامركزية ودرجة الرسمية... الخ بحيث يجب أن تتفاعل هذه الخصائص بشكل جيد وضمن الانسجام بينها لكي يتحقق مستوى فعالية مقبول.

ترتبط الفعالية التنظيمية أكثر بالمتغيرات النوعية ذات العلاقة المباشرة بالعنصر البشري، ومنه بأنظمة القيم السائدة في المؤسسة. هذا يعني أن الفعالية التنظيمية هي مفهوم اجتماعي النشأة والبناء، ومنه سيطرة الجوانب غير الموضوعية أكثر من الجوانب الموضوعية. وبناء على ما سبق يمكن التأكيد على:

**الطابع المرن لمفهوم الفعالية التنظيمية لقياس الممارسة التنظيمية داخل المؤسسة، وذلك راجع للصور المختلفة التي تظهر فيها الفعالية التنظيمية وتعدد المؤشرات المستخدمة من قبل مختلف الأطراف التي لها علاقة بعمل المؤسسة.

**الارتباط بين الطابع الفلسفي للعملية التنظيمية والفعالية التنظيمية. بحيث تشكل الفلسفة التنظيمية الخلفية التي تقوم عليها الظاهرة والتي يمكن تناولها من الزوايا التالية:

- فلسفة تركز على العمل كمتغير أساسي في العملية التنظيمية.

- فلسفة تركز على العنصر البشري كمتغير أساسي في العملية التنظيمية.

- فلسفة تركز على البيئة الخارجية مع إمكانية التنبؤ وقياس سلوكيات العنصر البشري في العملية التنظيمية.

- فلسفة تركز على العوامل الثقافية في إطار بيئة مفتوحة تشكل محددات وعوامل لتفسير العملية التنظيمية.

وعليه تبين لنا من خلال التحليل أن الفعالية التنظيمية هي مرادف للفلسفة التنظيمية السائدة داخل المؤسسة. ومنه برزت لنا الفعالية التنظيمية تحت صور مختلفة: (اقتصادية، اجتماعية، نظامية، ثقافية). وفي نفس السياق تتأثر الأطراف التي لها علاقة بالمؤسسة من الداخل أو الخارج في تقييمها للفعالية التنظيمية، نظرا لخضوعها في عملية التقييم لمنطلق فلسفي حول الظاهرة التنظيمية. والتي يمكن أن تصل إلى حد استعمال وحدات قياس متناقضة، فنظرة المحاسب للفعالية التنظيمية تختلف عن نظرة الإداري أو النقابي بالرغم من وحدة الهدف على مستوى المؤسسة.

**إن التنظيم من زاوية التصميم لا يمكن اعتباره مجرد رسوم بيانية نطلق عليها الخرائط التنظيمية. بل نحاول من خلالها تجسيد الواقع التنظيمي للمؤسسة في أفضل صورة ممكنة، تسمح بالممارسة الفعالة لمختلف النشاطات وتحقيق الأهداف المسطرة بفعالية في ظل مجموعة من القيود:

- مجموعة قيود ترتبط بعملية التصميم من زاوية داخلية والتي نعبر عليها بأبعاد الهيكلية، وتمثل في كيفية ممارسة السلطة وتوزيعها بشكل مركزي أو لامركزي ودرجة الرسمية والتنميط فيما يتعلق بالإجراءات واللوائح ودرجة التعقيد.

- مجموعة قيود ترتبط بعملية التصميم من زاوية خارجية والتي نعبر عليها بمحددات فعالية تصميم الهيكلية، وتمثل في الحجم ودورة حياة المؤسسة والبيئة والتكنولوجيا والاستراتيجية. (جون جاكسون وآخرون، 1988، ص76)

ومن خلال تفاعل هذه المتغيرات نحصل على توليفات مختلفة تظهر في شكل صور متعددة يأخذها الهيكل التنظيمي تؤكد على أنه لا توجد صورة نمطية لتنظيم المؤسسة أو شكل تنظيمي أفضل من شكل آخر.

- التأكيد على أهمية البعد التنظيمي في معادلة المؤسسة، من خلال التفكير في سبل قياس مساهمته، وبكونه مورد من موارد المؤسسة يتطلب الاستثمار فيه.

- يجب على مسير المؤسسة أن لا ينظر للأرقام المحققة على مستوى المؤسسة في صورتها المختلفة (رقم أعمال، أرباح، كميات إنتاج،... الخ) على أنها جمع عددي لمكونات المؤسسة، وإنما في صورة تفاعل بين هذه المكونات. نعبر عليه بالتآزر، هذه الأخيرة ما هي إلا صورة من صور الفعالية التنظيمية.

3- التنمية المستدامة :

أصبح مفهوم التنمية المستدامة محركا سياسيا عالميا يوجه المستقبل الاقتصادي والاستراتيجي للأمم، على اعتبار أن جهود التنمية الاقتصادية والعلمية لم تحقق تطلعات النظام العالمي وعلماء الاجتماع، عندما يتعلق الأمر بمعالجة المشاكل الاجتماعية، لذلك ظهر مفهوم التنمية المستدامة تدريجيا لتلبية احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الاجيال القادمة على تلبية احتياجاتها.

3-1- مفهوم التنمية المستدامة ومراحل تطوره :

التنمية مشتقة من النمو الذي يعني الزيادة الثابتة أو المستمرة التي تحدث في جانب معين من جوانب النمو كالزيادة في النسبة المئوية لعدد المتعلمين، والنمو يختلف عن التطور في كون هذا الأخير محدود وغالبا ما يستخدم في العمل المؤسسي أو على نطاق مؤسسة واحدة. والتنمية بمفهومها العام هي عبارة عن تغيرات شاملة ومتواصلة للأحسن للموارد البشرية والمادية على مختلف المستويات المعيشية والاقتصادية والاجتماعية... الخ وذلك لتحقيق غايات وأهداف مرسومة سابقا.

أما فيما يخص التنمية المستدامة فقد تعددت المصطلحات التي تعبر عن مفهومها فالبعض يعبر عنها بالتنمية المتواصلة والبعض يطلق عليها التنمية الموصولة ويسميتها آخرون التنمية القابلة للإدامة أو الاستمرار. والمقصود بها هو التنمية التي تلي احتياجات الحاضر دون الإخلال بقدرة الأجيال القادمة على تلبية احتياجاتها. لذلك فإن التنمية المستدامة عملية تغيير حيث يجري استغلال الموارد وتوجيه الاستثمارات وتكييف التنمية التقنية والتطور المؤسسي بتناسق يعزز الإمكانيات الحاضرة والمستقبلية في تلبية احتياجات الأفراد وتطلعاتهم. (عدلي أبو طاحون، 2003، ص147)

ويعكس مفهوم التنمية المستدامة التطور الحاصل في مفهوم التنمية الذي شهد جدلا واسعا سواء على الصعيد الأكاديمي أو الصعيد العملي. ففي عقد التنمية الأول الذي تبنته

الأمم المتحدة (60-70) اقترن مفهوم التنمية بالنمو الاقتصادي، وفق مؤشرات تركز أغلبها على اعتبارات اقتصادية مثل الدخل القومي ودخل الفرد. وفي العقد الثاني للتنمية (70-80) اكتسب مفهوم التنمية أبعادا اجتماعية وسياسية وثقافية إلى جانب البعد الاقتصادي، فأصبحت تشمل إحداث تغييرات هيكلية في البنى السياسية والاجتماعية والثقافية التي تسود المجتمع. وخلال العقد الثالث (80-90) اكتسب مفهوم التنمية بعدا حقوقيا وديمقراطيا يتمثل في المشاركة السياسية والشعبية في اتخاذ القرارات التنموية، من منطلق أن الديمقراطية ترتبط ارتباطا وثيقا بموضوع الحكم الجيد الذي له تأثير في كل محاور ومجهودات التنمية، من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات التي تعد أحد المتطلبات الأساسية للتنمية الناجحة. وقد شهد عقد (90-00) نقلة نوعية في مفهوم التنمية حيث تأكد مفهوم التنمية المستدامة بشكل واضح في وثيقة الأرض عام 1992 بربو ذي جانيرو التي ضمت 27 مبدأ تدعو من خلالها إلى ضرورة تحقيق العدالة بين الأجيال المختلفة في توزيع الموارد الطبيعية ضمنا لتواصل عملية التنمية. كما أكدت أن عملية التنمية ما لم تسترشد بالاعتبارات البيئية والاجتماعية والثقافية والأخلاقية فإن كثيرا منها سوف يأتي بنتائج غير مرغوب فيها أو يفشل تماما. بل إن التنمية غير القابلة للاستمرار ستعمل على تفاقم المشكلات الموجودة بدلا من المساهمة في حلها. (المصطفى عبد الحافظ، 2006)

أما عقد (2000-2010) فقد تم خلاله انعقاد مؤتمر القمة العالمية للتنمية المستدامة (ريو+10) في جوهانسبورغ جنوب إفريقيا الذي سلط الضوء على ضرورة تغيير أنماط الإنتاج والاستهلاك، وضرورة الحفاظ على التنوع البيولوجي وعلى الموارد الطبيعية كما أصبح بروتوكول كيوتو حيز التنفيذ حول تخفيض الانبعاثات المؤدية إلى الاحتباس الحراري. وسنة 2007 انعقد المؤتمر الدولي لمواجهة التغيرات المناخية بمدينة بالي بإندونيسيا، وتمحورت

نقاشات هذا المؤتمر حول العديد من المشاكل البيئية الخطيرة أهمها ارتفاع درجة حرارة الأرض بشكل كبير بسبب الاحتباس الحراري.

وقد تواصل التأكيد في عقد(2010-2020) على أن حالة البيئة في العالم مازالت في تدهور مستمر، لذلك انعقدت قمة المناخ "بكوبن هاغن" سنة 2010 وقد ناقشت قمة المناخ هذه التغيرات المناخية الأخيرة، وكيفية مواجهة ظاهرة الاحتباس الحراري وكذلك سبل تحقيق تنمية عالمية مستدامة تراعي الجوانب البيئية في مختلف استراتيجياتها الكلية والجزئية إلا أنها لم تخرج باتفاقيات ملزمة.

كما تم انعقاد مؤتمر قمة الامم المتحدة لخطة التنمية المستدامة لسنة 2030، حيث تم اضافة بعدي السلام والشراكة لبقية الابعاد الاقتصادية، الاجتماعية والبيئية. (العربي حجام وسميحة طري، 2019، ص 129)

وانطلاقا من التعاريف المتعددة للتنمية المستدامة التي تتمحور حول التنمية التي تقابل الاحتياجات الأساسية للأفراد يمكن القول أن التنمية المستدامة تتألف من ثلاثة عناصر أساسية هي:

-العنصر الاقتصادي: من خلال القضاء على الفقر باستغلال الموارد الطبيعية للوصول إلى تحقيق النمو وكفاءة وتميز.

-العنصر الاجتماعي: النهوض برفاه الأفراد تحسين سبل الحصول على الخدمات والوفاء بالحد الأدنى من معايير الأمن وتنمية الثقافات والتنوع والمشاركة الفعلية في صنع القرارات.

-العنصر البيئي: يتعلق بالحفاظ على قاعدة الموارد المادية والبيولوجية وعلى النظم الإيكولوجية والعمل على النهوض بها.(ناصر مراد، 2010، ص 135)

-عنصر السلام من خلال تشجيع قيام مجتمعات يعمها السلام والعدل تتسع لجميع البشر، وتكوين مجتمعات تخلو من الخوف والفرع ومن العنف. فلا سبيل إلى تحقيق التنمية المستدامة دون سلام، ولا يمكن تحقيق السلام بدون تنمية مستدامة.

- عنصر الشراكة من خلال حشد الوسائل الضرورية لتنفيذ الخطة وأهمها تنشيط التجارة العالمية من أجل التنمية المستدامة، وتعزيز روح التضامن الدولي، مع التركيز على احتياجات المناطق الأكثر فقرا وضعفا، وبمشاركة الجميع. (محمد فتحي عبد الغني، 2020، ص421).

3-2- مؤشرات التنمية المستدامة الفعالة:

أ- برنامج الأمم المتحدة لمؤشرات التنمية المستدامة: في دورتها الثالثة عام 1995، وافقت لجنة التنمية المستدامة لإدارة الشؤون الاقتصادية والاجتماعية للأمم المتحدة، التي أنشئت في ديسمبر 1992 لضمان المتابعة الفعلية لمؤتمر الأمم المتحدة للبيئة والتنمية، على برنامج عمل بشأن مؤشرات التنمية المستدامة يغطي الجوانب الاجتماعية، والاقتصادية، والبيئية، والمؤسسية للتنمية المستدامة، وقد أسهمت منظمات حكومية وجماعات أساسية متدخلة كوكالات مسؤولة عن مؤشرات معينة، في بلورة هذا البرنامج .

إضافة إلى تعزيز الأنشطة الحالية الخاصة بجمع البيانات المتعلقة بالتنمية المستدامة، فقد طلب من البلدان على الخصوص إيلاء اهتمام خاص لميادين مثل العوامل الديموغرافية، وتخطيط المدن، الفقر، الصحة، وحق الحصول على الموارد وكذلك المجموعات الخاصة مثل النساء، والشباب، والأطفال المعاقين، والعلاقة القائمة بين هذه الميادين ومشكلة البيئة .

إن الغاية من برنامج عمل لجنة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة هي بالخصوص التوصل، إلى حدود عام 2001، إلى قائمة بمؤشرات للتنمية المستدامة مكيفة على المستوى الوطني، وتتسم بالمرونة الكافية بحيث يمكن قياسها واستخدامها في بلدان ذات مستويات تنمية مختلفة ومتناسقة على نحو يمكن من إجراء المقارنات ووضع هذه المؤشرات تحت تصرف صانعي القرار على المستوى الوطني .

ويحتوي برنامج العمل على قائمة مكونة من 134 مؤشراً للتنمية المستدامة نُشرت في شهر أغسطس من عام 1966 في وثيقة تعرف باسم " الكتاب الأزرق ". هذه المؤشرات

مجموعة في أربع فئات كبيرة هي الاقتصادية، الاجتماعية، البيئية والمؤسسية. وهي منظمة طبقاً للإطار الكلاسيكي (تركيز، وضعية، إجابة). وكل مؤشر من هذه المؤشرات مبین في بطاقة منهجية مفصلة تبين التعريف، ومناهج الحساب، ومعايير اختيار المؤشر من طرف منظمة الأمم المتحدة. وقد طُلب من البلدان أن تختار من بين هذه المؤشرات تلك التي تتوافق مع أولوياتها الوطنية، وأهدافها وغاياتها .

طُلب من بعض البلدان من جميع أقاليم العالم أن تختبر المؤشرات 134 للتنمية المستدامة التي بلورتها لجنة الأمم المتحدة للتنمية المستدامة، قصد تحليل انطباقها على أوضاعها وإمكانية ترقيمها. (برنامج الأمم المتحدة لمؤشرات التنمية المستدامة)

وفي أبريل من سنة 2002 عقد مؤتمر القمة العالمي للتنمية المستدامة في جوهانسبرغ بجنوب إفريقيا، للتأكيد على الالتزام الدولي بتحقيق التنمية المستدامة وذلك من خلال:

- تقويم التقدم المحرز في تنفيذ جدول أعمال القرن 21 والصادر عن مؤتمر الأمم المتحدة للتنمية والبيئة عام 1992.

- استعراض التحديات والفرص التي يمكن أن تؤثر في إمكانات تحقيق التنمية المستدامة

- اقتراح الإجراءات المطلوب اتخاذها والترتيبات المؤسسية والمالية اللازمة لتنفيذها

- تحديد سبل دعم البناء المؤسسي اللازم على المستويات الوطنية والإقليمية والدولية.

وقد انعقدت في شهر ديسمبر من سنة 2009 قمة كوبنهاغن والتي كانت تهدف إلى حشد الدعم السياسي للتوصل إلى اتفاق دولي طموح حول التصدي لظاهرة التغير المناخي بضرورة خفض الغازات الدفيئة المسببة لظاهرة الاحتباس الحراري إلى جانب قضايا فرعية أخرى على صلة بمسألة التغير المناخي في العالم بطريقة تتسم بالنزاهة والتوازن والفاعلية .

وفي نفس السياق قامت اللجنة الإحصائية الأمية في دورتها الـ 46 بتشكيل مجموعة من الخبراء اقترحوا جدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة ، تمت المصادقة عليه من طرف الدول الأعضاء في الأمم المتحدة في قمة التنمية المستدامة التي انعقدت في نيويورك في 25 سبتمبر

2015 حيث تضمن جدول الأعمال 17 هدفاً و 169 غاية للتنمية المستدامة ، كما حدد 231 مؤشراً للقياس من شأنها تحويل أهداف التنمية المستدامة إلى أدوات عملية لحل المشكلات ؛ عبر تحريك الحكومات و الأوساط الأكاديمية و المجتمع المدني و قطاع الأعمال ، و توفير بطاقات تقييم لمتابعة التقدم المحرز و ضمان تحقيق المساءلة ، و أن تكون وسيلة ناجعة لإدارة التحولات اللازمة و إرساء التنمية المستدامة بحلول عام 2030؛ سعياً إلى تحقيق الأهداف المذكورة و المتمحورة حول ما يلي:

1. القضاء على الفقر بجميع أشكاله و في كل مكان.
2. القضاء التام على الجوع و توفير الأمن الغذائي و التغذية المحسنة ، و تعزيز الزراعة المستدامة.
3. ضمان تمتع الجميع بأنماط عيش صحية و بالرفاهية في جميع الأعمار
4. ضمان التعليم الجيد المنصف و الشامل للجميع ، و تعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع
5. تحقيق المساواة بين الجنسين ، و تمكين المرأة
6. ضمان توفير المياه النظيفة و خدمات الصرف الصحي و إدارتها إدارة مستدامة.
7. ضمان حصول الجميع و بأسعار معقولة على خدمات الطاقة النظيفة و المستدامة
8. تعزيز النمو الاقتصادي المطرد والشامل والمستدام ، و العمالة الكاملة و المنتجة ، و توفير العمل اللائق للجميع.
9. إقامة بنى تحتية قادرة على الصمود، و تحفيز التصنيع المستدام و الشامل للجميع، و تشجيع الابتكار
10. الحد من أوجه عدم المساواة داخل المجتمعات و فيما بينها.
11. جعل المدن و المستوطنات البشرية شاملة و مستدامة للجميع و قادرة على الصمود

12. ضمان وجود أنماط إنتاج و استهلاك مستدامة
 13. اتخاذ إجراءات عاجلة للتصدي لتغير المناخ و آثاره.
 14. المحافظة على المحيطات و البحار و الموارد البحرية واستخدامها على نحو مستدام
 15. حماية النظم الايكولوجية البرية وترميمها وتعزيز استخدامها، وإدارة الغابات على نحو مستدام، ومكافحة التصحر، ووقف تدهور الأراضي وعكس مساره، والحد من فقدان التنوع البيولوجي وحمايته
 16. إرساء العدل و السلام لكافة شعوب العالم، من خلال التشجيع على إقامة مجتمعات مسالمة من دون تهميش، وتحقيق العدالة ، وبناء مؤسسات فعالة خاضعة للمساءلة وشاملة للجميع على كافة المستويات.
 17. تعزيز وسائل تنفيذ هذه الأهداف و تنشيط الشراكة العالمية من أجل تحقيق التنمية المستدامة.
- وقد أصبحت الأهداف الـ 17 لجدول أعمال 2030 للتنمية المستدامة مرجعية مشتركة لكافة دول العالم التي من شأنها التأثير على الاستراتيجيات المستقبلية للتنمية وعلى الأهداف الواجب تحقيقها (تقرير الأمم المتحدة، 2017).
- ب-معايير إعداد مؤشرات جيدة للتنمية المستدامة:
- أن تعكس شيئاً أساسياً وجوهرياً لصحة المجتمع الاقتصادية أو الاجتماعية أو البيئية طويلة الأمد على مر الأجيال.
 - أن تكون واضحة ويمكن تحقيقها أي ببساطة يستطيع المجتمع فهمها وتقبلها.
 - أن تكون قابلة للقياس ويمكن التنبؤ بها.
 - أن تكون ذات قيم حدية متاحة.
 - أن توضح ما إذا كانت المتغيرات قابلة للقياس ويمكن التحكم فيها أم لا.

النواحي الخاصة: ينبغي تحديد الأساليب المستخدمة في إعداد أي مؤشر بوضوح وان يتم توظيفها بدقة وأن تكون مقبولة اجتماعيا وعلميا وأن يكون من السهل إعادة إنتاجها. الحساسية للزمن: بمعنى أن المؤشر يشير إلى اتجاهات نموذجية إذا استخدم كل عام. (دوجلاس موشيس، 2000، ص 166)

3-3- جهود الجزائر لتحقيق فاعلية التنمية المستدامة:

وضعت الجزائر خلال السنوات الخمس الأخيرة، آليات مؤسسية وقانونية ومالية لضمان إدماج البيئة والتنمية في عملية اتخاذ القرار، منها على الخصوص كتابة الدولة للبيئة ومديرية عامة تتمتع بالاستقلال المالي والسلطة العامة، والمجلس الأعلى للبيئة والتنمية المستدامة وهو جهاز للتشاور المتعدد القطاعات ويرأسه رئيس الحكومة، والمجلس الاقتصادي والاجتماعي الوطني، وهو مؤسسة ذات صبغة استشارية. وقد تم إنجاز العديد من الأعمال المهمة في إطار مجهودات التنمية والتي تدخل ضمن تطبيق جدول أعمال القرن الواحد والعشرون. وقد أعطت نتائج جديدة بالاعتبار في العديد من الميادين، منها على الخصوص محاربة الفقر، السيطرة على التحولات الديموغرافية، والحماية والارتقاء بالوقاية الصحية والإدماج في عملية اتخاذ القرار المتعلقة بالبيئة. وقد لوحظ مع ذلك، معوقات كبيرة أدت إلى الحد من مجهودات الجزائر من أجل تطبيق جدول أعمال القرن ويمكن حصرها فيما يلي:

-ظاهرة الفساد التي تقف عائق أمام الجهود الرامية لتحقيق التنمية المستدامة.

-عدم الاستقرار وغياب الأمن.

-مشكلة الفقر وزيادة حدة الأمية والبطالة.

-استمرار الازدياد السكاني وزيادة الهجرة من الأرياف إلى المناطق الحضرية.

-تلوث الجو والهواء وتراكم النفايات.

-تفاقم الضغوط على الأنظمة البيولوجية وعلى المرافق والخدمات الحضرية.

- وقوع الجزائر في منطقة خطرة معرضة لهزات الزلازل وأخطار الفيضانات.
- استمرار ظاهرة الجفاف وزيادة التصحر.
- النقص الحاد في الموارد المائية وتلوثها، وندرة الأراضي الصالحة للاستغلال في النشاطات الزراعية المختلفة ونقص الطاقة المتجددة في بعض المناطق.
- حادثة تجربة المجتمع المدني وعدم مشاركته الفعالة في وضع وتنفيذ استراتيجيات وبرامج التنمية. (سايح بوزيد، 2012 ، ص440).

الخاتمة:

من خلال عرض إشكالية الفاعلية المنظمة من زاوية التنمية المستدامة، نجد أنها موضوع في غاية الأهمية، فقد أفرزت الدراسات العلمية للمظاهر المتعددة لموضوع الفاعلية التنظيمية بأبعادها مجموعة من النماذج:

البعض منها يركز على البعد المادي وعنصر العمل كمتغير أساسي لقياس الفاعلية التنظيمية.

والبعض الآخر يركز على العنصر البشري بتفاعلاته وما يتخللها من مشاكل وما يتطلبه من ظروف خاصة يشكل فيها التحفيز حجر الزاوية وعامل من عوامل تحقيق الفاعلية التنظيمية.

والبعض الآخر يركز على البناء التنظيمي من منظور نظامي. حيث تتلخص الهيكلة في عمليتي التمايز والتكامل وتحقق الفاعلية التنظيمية من خلال القدرة على التكيف.

والبعض الآخر يركز على الأبعاد الثقافية والتي تمنح للمؤسسة شخصية مستقلة عن باقي المؤسسات الأخرى، وذلك من خلال هوية ومجموعة قيم ومبادئ تعتنق من قبل الأفراد المنتسبين إليها.

وعليه تظهر أهمية العلاقة بين فاعلية المنظمة ومتطلبات التنمية المستدامة من خلال ترابط أبعاد التنمية المستدامة الثلاثة فيما بينها كما يلي:

-اقتصاديا: النظام المستدام اقتصاديا هو النظام الذي يتمكن من إنتاج السلع والخدمات بشكل مستمر وأن يحافظ على مستوى معين قابل للإدارة من التوازن الاقتصادي ما بين الناتج العام والدين العام، وان يمنع حدوث اختلالات اجتماعية ناتجة عن السياسات الاقتصادية.

-بيئيا: النظام المستدام بيئيا يجب أن يحافظ على قاعدة ثابتة من الموارد الطبيعية، تجنب الاستنزاف الزائد للموارد المتجددة وغير المتجددة، ويتضمن ذلك حماية التنوع الحيوي والاتزان الجوي وإنتاجية التربة والأنظمة البيئية الطبيعية الأخرى التي لا تصنف عادة كموارد اقتصادية.

-اجتماعيا: يكون النظام مستداما اجتماعيا في تحقيق العدالة في التوزيع، وإيصال الخدمات الاجتماعية كالصحة والتعليم إلى محتاجيها والمساواة في النوع الاجتماعي والمحاسبة السياسية والمشاركة الشعبية.

إذن مساهمة المؤسسة في التنمية المستدامة تمر عبر مسؤولية متعددة الأبعاد والتي تمس الاقتصاد المجتمع والبيئة. هذه المسؤولية ناجمة عن نوع النشاط الذي تمارسه المؤسسة والذي يهم العديد من الفاعلين، ولكل بعد من الأبعاد الثلاثة هدف يجب على المؤسسة أن تسعى لتحقيقه. فالبعد الاقتصادي ينبثق منه هدف تحقيق الرفاهية الاقتصادية. والبعد الاجتماعي ينبثق منه هدف العدالة الاجتماعية. أما البعد البيئي فينبثق منه هدف الجودة البيئية.

قائمة المراجع:

- 1- Weiss Dimitri, 2003, **ressources humaines**, 2^{em} edition, paris, Edition d'organisation.
- 2- علي مجّد مجّد، 2003، علم اجتماع التنظيم. مدخل للتراث والمشكلات والمنهج، الإسكندرية، دار المعرفة للنشر والتوزيع.
- 3- Georgopoulos,B.s, tannenbaum,A,1957, **a study of organizational**, effectiveness, American sociological review.
- 4- kirchoff,B.a, 1977, **organization effectiveness measurement and policy research**, academy of management review
- 5- الركابي كاظم نزار، 2004، الإدارة الاستراتيجية. العولة والمنافسة، ط1، عمان، دار وائل للنشر.
- 6- العايب رابح، 2004، مقارنة نظرية لمفهوم الفعالية التنظيمية في ضوء بعض الدراسات، مجلة العلوم الإنسانية، عدد22 ديسمبر، جامعة قسنطينة، مديرية النشر والتنشيط العلمي.
- 7- بويابة مجّد الطاهر، 2005، قياس الفعالية التنظيمية من خلال التقييم التنظيمي، رسالة ماجستير(غير منشورة)، تخصص تنمية الموارد البشرية، جامعة قسنطينة.
- 8- بشاينية سعد، 1995، تنظيم القوى العاملة بالمؤسسة العامة الصناعية الجزائرية، رسالة دكتوراه (غير منشورة)، قسنطينة، معهد علم الاجتماع.
- 9- البكري سونيا مجّد، 2000، تخطيط ومراقبة الإنتاج، الإسكندرية، الدار الجامعية للطبع والتوزيع.
- 10- حريم حسين، 2006، تصميم المنظمة. الهيكل التنظيمي وإجراءات العمل، ط3، عمان، دار حامد للنشر.
- 11- القريوتي مجّد قاسم، 2000، نظرية المنظمة والتنظيم، ط1، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 12- بن نوار صالح، 2006، فعالية التنظيم في المؤسسات الاقتصادية، قسنطينة، مخبر علم اجتماع الاتصال للبحث والترجمة.
- 13- جاكسون جون وآخرون، 1988، نظرية التنظيم منظور كلي للإدارة، (ترجمة خالد حسن زروق)، السعودية، معهد الإدارة العامة، جامعة نايف للعلوم الامنية.
- 14- أبو طاحون عدلي علي، 2003، إدارة وتنمية الموارد البشرية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- 15- المصطفى عبد الحافظ، 2006، التنمية المستدامة وتحدياتها العربية، مجلة الحوار المتمدن، عدد1569، www.tefawy@yahoo.com,10/05/2010,09.30
- 16- حجاج العربي وطوي سميحة، 2019، التنمية المستدامة في الجزائر: قراءة تحليلية في المفهوم والمعوقات، مجلة أبحاث ودراسات التنمية، المجلد06، العدد 2.
- 17- مراد ناصر، 2010، التنمية المستدامة وتحدياتها في الجزائر، مجلة التواصل، العدد 26.

- 18- مُجد فتحي عبد الغاني، 2020، تطور مفهوم التنمية المستدامة وأبعاده ونتائجه، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد 50، العدد 2.
- 19- برنامج الأمم المتحدة لمؤشرات التنمية المستدامة، 2020، www.uneca-na.org/arabe/
- 20- برنامج الأمم المتحدة حول أهداف التنمية المستدامة، 2017، www.uneca-na.org/arabe/
- 21- موسشيت دوجلاس، 2000، مبادئ التنمية المستدامة، (ترجمة بجاء شاهين)، مصر، الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- 22- عثمان مُجد غنيم وماجدة أحمد أبو زنط، 2006، التنمية المستدامة. فلسفتها وأساليب تخطيطها وأدوات قياسها، عمان، دار صفاء للنشر.
- 23- بوزيد سايح، 2012-2013، دور الحكم الراشد في تحقيق التنمية المستدامة بالدول العربية حالة الجزائر (أطروحة دكتوراه). جامعة ابي بكر بلقايد تلمسان، كلية العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير والعلوم التجارية.