أثر بُعد الثقافة التنظيمية على تنمية السياحة المستدامة – دراسة تحليلية لهيأة السياحة في العراق

الباحث : باسم محمد ياسين الشكري[1]، الاستاذ الدكتور: دينا حامد جمال [2]

Basim Mohammad Yassin AL-Shukri [11], Prof Dr. Dina Hamid Jamal[2]

[1] العراق _ جامعة الكوفة _ basim1991@uomustansiriyah.edu.iq

[2]العراق _ الجامعة المستنصرية _ tree.sh2007@uomustansiriyah.edu.iq

تاريخ الاستلام:2024/07/06 تاريخ القبول:2024/10/20 تاريخ النشر: 2025/01/05

ملخص:

يهدف الباحث في بحثه هذا الموسوم (أثر بُعد الثقافة التنظيمية على تنمية السياحة المستدامة – دراسة تحليلية لهيأة السياحة في العراق) الى معرفة علاقة الارتباط و التأثير لبعد الثقافة التنظيمية(وهو احد ابعاد القيادة الإستراتيجية – في التنمية السياحية المستدامة وبابعادها مجتمعة (البعد الإقتصادي–البعد الإجتماعي –والبعد البيئي) ولتحقيق ذلك فقد قام الباحث باجراء دراسة استطلاعية لعينة من المديرين في هيئة السياحة العراقية ممن هم بدرجة (مدير عام , رئيس قسم , مسؤول شعبة) فضلا عن تشخيص مستوى اهتمام القيادات في هيئة السياحة بمتغيرات الدراسة من خلال أبعادها وبشكل احصائي وقد شملت العينة على 89 فرد صلحت اجابتهم للتحليل الاحصائي, فضلا عن اجراء المقابلات الشخصية مع السادة المبحوثين مما عززت نتائج البحث بشكل كبير وقد توصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج واهمها :لوحظ وجود اهتمام وبمستوى مرتفع فيما يخص الثقافة التنظيمية .فضلا عن وجود علاقة الارتباط والتأثير .

كلمات مفتاحية: الثقافة التنظيمية ، البُعد الاجتماعي ، البُعد الاقتصادي ، البُعد البيئي.

تصنيفات JEL : L83، O18، Z32.

[1] - **المؤلف المرسل:** باسم محمد ياسين الشكري، basim1991@uomustansiriyah.edu.iq

Abstract:
The researcher aims in his research this tagged (the impact of the organizational culture dimension on the development of sustainable tourism - an analytical study of the Tourism Authority in Iraq) to know the relationship of correlation and influence of the dimension of organizational culture (which is one of the dimensions of strategic leadership - in sustainable tourism development and its combined dimensions (economic dimension - social dimension - and environmental dimension) and to achieve this, the researcher has conducted an exploratory study for a sample of managers in the Iraqi Tourism Authority who are with the degree of (Director General, Head of Department, Responsible Division) as well as diagnosing the level of interest of leaders in the Tourism Authority variables of the study through its dimensions and statistically has included a sample on 89 individuals fit their answer for statistical analysis, as well as personal interviews with the respondents, which strengthened the results of the research significantly The study has reached a set of results, the most important of which are: It was noted that there is interest and a high level of organizational culture, as well as the existence of a relationship of correlation and influence.
Keywords: Organizational culture, the social dimension, the economic dimension, the environmental dimension.
JEL Classification Codes: L83 ،O18 ،Z32.

1. مقدمة:

تعد السياحة المستدامة إحدى أهم القضايا التي تواجه المنظمات السياحية اليوم. ومع تزايد الاهتمام بالحفاظ على البيئة والثقافة والتراث الثقافي للمجتمعات، أصبح من الضروري تطوير استراتيجيات قيادية تساعد في تعزيز تنمية السياحة المستدامة.

وتلعب الثقافة التنظيمية دوراً حاسماً في تحقيق هذا الهدف لأنها تشكل القوانين والقواعد والقيم والمعتقدات التي تحكم سلوك أعضاء المنظمات السياحية. ولذلك فإن وجود ثقافة تنظيمية مناسبة يمكن أن يساعد في تعزيز التنمية السياحية المستدامة من خلال تطبيق مبادئ الثقافة التنظيمية الفعالة.

على أن هذا البحث هو بحث مستل من رسالتي للماجستير غير منشورة بعد بعنوان "القيادة الاستراتيجية وأثرها في التنمية السياحية المستدامة–دراسة استطلاعية لآراء عينة من مدراء هيئة السياحة العراقية"

وتم تقسيم البحث إلى 3 أقسام:

–اولا: منهجية الدراسة

–ثانيا: الجانب النظري للدراسة

– ثالثا: الجانب العملي

ثم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات، ثم قائمة بأهم المصادر والمراجع

1.1 مشكلة البحث:

شهد قطاع السياحة في العراق تطوراً ملحوظاً في السنوات الأخيرة، حيث يعتبر تطوير السياحة المستدامة أحد العوامل الأساسية لتعزيز هذا القطاع الحيوي والوصول به إلى حيث ينبغي أن يكون, وهذا لا يمكن تحقيقه دون قيادة استراتيجية تعمل على نشر ثقافة تنظيمية فعالة وإيجابية تساعد على تحقيق ذلك. وبناء على ما سبق يمكن أن نطرح مشكلة الدراسة على النحو التالي: هل هناك ارتباط وتأثير لبعد الثقافة التنظيمية في التنمية السياحية المستدامة؟

2.1 أهمية البحث:

تتضح أهمية البحث من مكانة القطاع الذي تم تطبيقه فيه وهو قطاع السياحة. ويمكن تلخيص أهمية البحث فيما يلي:

أ. توضيح الأسس المعرفية النظرية لمتغيرات الدراسة (الثقافة التنظيمية، التنمية السياحية المستدامة)؛

ب. لفت انتباه قيادات هيئة السياحة إلى أهمية الثقافة التنظيمية ودورها في تحقيق التنمية السياحية المستدامة التي يسعى كبار قيادات الهيئة المدروسة إلى تحقيقها؛

ج. الاستفادة من نتائج وتوصيات الأبحاث التي سيتم تحقيقها لتطوير واقع المنظمات السياحية.

3.1 أهداف البحث:

ومن الواضح أن كل بحث يرتكز فقط على الهدف الذي يسعى إلى تحقيقه. ومن ثم فإن بحثنا الحالي يهدف إلى:

أ. معرفة مدى توافر بعد الثقافة التنظيمية في المنظمة المبحوثة؛

ب. التعرف على مدى توافر أبعاد للتنمية السياحية المستدامة مجتمعة – البُعد البيئي، البُعد الاقتصادي، البُعد الاجتماعي) في المنظمة المبحوثة؛

ج. التعرف على تأثير بُعد الثقافة التنظيمية على أبعاد التنمية السياحية المستدامة مجتمعة (البعد البيئي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي) في المنظمة المبحوثة (هيئة السياحة).

4.1 فرضيات البحث:

تعدُ فرضية البحث بيانًا رئيسيًا لتوجيه الباحث نحو هدفه وتوجيهه في جمع البيانات وتحليلها. تُعرف فرضية البحث بأنها فرضية أولية يتم اختبارها وتحليلها أثناء عملية البحث بهدف إثبات أو نفي صحة تلك الفرضية. وبناء على ذلك يمكننا تحديد فرضية البحث كما يلي:

H_0 –توجد علاقة ارتباط وأثر معنوية بين بعد الثقافة التنظيمية وتنمية السياحة المستدامة

H_1 – لا يوجد ارتباط أو تأثير معنوي بين بعد الثقافة التنظيمية وتنمية السياحة المستدامة

5.1 منهجية البحث:

وللتوصل إلى حل لمشكلة البحث وتساؤلاتها وفرضياتها يجب على الباحث أن يتبنى الأسلوب المناسب الذي يمكن من خلاله إيجاد حلول لمشكلة البحث وتحقيق الاهداف. وبناءً على ذلك فقد لجأ الباحث إلى اعتماد المنهج الصحيح للدراسة وهو المنهج الوصفي التحليلي عن طريق وصف متغيرات البحث ومن ثم تحليلها إحصائيا.

6.1 حدود البحث:

ويمكننا أن نضع حدود البحث على النحو التالي:

أ. الحدود المكانية: الحدود المكانية تمثلها هيئة السياحة العراقية.

ب. الحدود البشرية: وشملت الحدود البشرية للبحث (المديرين العامين ورؤساء الأقسام ومديري الأقسام).

ج. الحدود الزمانية: أجريت الدراسة بين الأعوام 2023-2024

7.1 مجتمع وعينة البحث:

يمثل مجتمع البحث جميع الأفراد المعنيين بالبحث. إن اختيار مجتمع البحث المناسب يعدُ ذو أهمية كبيرة لضمان الحصول على نتائج بحث دقيقة ومناسبة. لذا فقد حدد الباحث هيئة السياحة العراقية مجتمعا بحثيا للبحث. فمن خلال مراجعة السجلات التي تتضمن قائمة بأعضاء المجتمع والهياكل التنظيمية، وتم تحديد مجتمع البحث. وقام الباحث بتوزيع 103 استبانة على أعضاء الهيئة (الفئة المستهدفة الأولى) والتي تضم المدير العام ومديري الأقسام ورؤساء الأقسام. وتم استرجاع 98 استبانة، تم استبعاد 5 منها لعدم استرجاعها و9 أخرى غير مناسبة للإحصاء، مما أدى إلى عينة بحث بلغت 89 استبانة.

2. الجانب النظري للدراسة

1.2 التنمية السياحية المستدامة

تؤدي السياحة دورًا اقتصاديا مهمًا جدًا، إذا انها تمثل الصناعة الأسرع تناميًا في العالم خلال القرن الحادي والعشرين. على أن هذا النمو لم يخلو من المشاكل، حيث أدى إلى مشاكل بيئية كبيرة، بما في ذلك الكوارث والأزمات البيئية. اذ انها تؤثر سلباً على الحياة في الأرض، مثل فقدان التنوع البيولوجي وتغير المناخ، والإفراط في استغلال الطاقة، ونقص الموارد الطبيعية بسبب استخدامها غير الرشيد (توفيق، 2020: 3) وعرف (hanza ،2018)التنمية السياحية المستدامة بانها "نهجًا إيجابيًا ومهمًا لتقليل الضغوط الناتجة عن التفاعلات بين المواقع السياحية والسياح والبيئة والمجتمعات المضيفة."

2.2 خصائص التنمية السياحية المستدامة هي كما يلي:

تعمل تنمية السياحة المستدامة داخل إطار الموارد المتاحة، مما يخفض من التأثيرات البيئية السلبية، ويستخدم الطاقة النظيفة بكفاءة، كما ويعالج النفايات، ويعيد استعمال الموارد. (عيساوة، 2019: 14)

أ. إشراك السكان المحليين في المشاريع يبني الثقة بينهم وبين الحكومة، ويعزز الروابط المجتمعية، ويمكّن المؤسسات من اتخاذ قرارات مستنيرة تلبي احتياجات المجتمع وتطلعاته. وبالتالي فإن مشاركة السكان المحليين ضرورية لنجاح المشاريع واستدامتها، حيث أنها تخلق أساسًا قويًا من الدعم والتعاون بين جميع الجهات المعنية.. (بدر الدين، 2021: 39)

ب. تتطلب العدالة الاجتماعية مشاركة السكان المحليين في تحديد أولويات المجتمع وتوفير فرص عمل عادلة والحفاظ على الثقافة المحلية وتعزيز التنمية المستدامة. وتتحقق من خلال إشراك السكان في صنع القرار وفهم احتياجاتهم وتطلعاتهم. (نادية، 2022: 110)

ج. تحسين نوعية الحياة من خلال الأنشطة صحياً وتعليمياً وتكون السياحة المستدامة أكثر كفاءة وفعالية، (العلامي وآخرون، 2023: 753).

3.2 الثقافة التنظيمية

تشير الثقافة التنظيمية إلى مناخ البيئة الداخلية للمنظمة وسماتها المختلفة، وهذه الثقافة تشكل قيمها الأساسية والمعتقدات ومبادئ الأعمال والتقاليد والسلوكيات المتأصلة وممارسات العمل وأساليب التشغيل التي تتبع في المنظمات (المشهداني ,2019 :40). إذ تُعَرَّف الثقافة التنظيمية (الخطيب ,2020 : 42)على أنها نظام متكامل من الأفكار والمعتقدات والعادات والتقاليد والقيم وأساليب التفكير والعمل وأنماط السلوك والتوقعات والمعايير التي يتفاعل حولها أعضاء التنظيم. ولهذه العناصر تأثير قوي على سلوك أفراد التنظيم داخل المنظمة، إذ تؤثر في تكوين شخصياتهم وتمتلك تأثيرًا كبيرًا على خبراتهم. فضلا عن ذلك، فإن تلك العناصر تمتلك تأثيرًا مباشرًا على إنتاجية المنظمة وكفاءة قراراتها. ويرى (حسين وآخرون,2021 : 359) أن للقائد الإستراتيجي دور مهم في رسم ملامح الثقافة التنظيمية بجانب العوامل الأخر.

ويرى (مرزوقي واخرون ,2022 :23) الثقافة التنظيمية بأنها مصدرًا هامًا للميزة التنافسية، إذ تلعب دورًا حاسمًا في صياغة وتنفيذ إستراتيجيات المنظمة. لذا، فإنّ تشكيل الثقافة التنظيمية يعد المهمةً المركزيةً للقادة الإستراتيجيين. كما وتعد من العوامل الحاسمة في تعزيز الإبتكار في المنظمات إذ إنّ

الثقافة التنظيمية النابضة بالحياة هي العامل التنافسي الأكثر قيمة للمنظمات المعاصرة (حسين وآخرون ,2022 : 81(

ويرى (بوجلال وآخرون,2022 : 169) أنّ المنظمات الناجحة هي المنظمات التي تحتوي على مجموعة من الأفراد ذوي الثقافة التنظيمية والأفكار الإبداعية والأهداف المشتركة التي تعمل سوية في نظام مرن ويستخدم خبراتهم ومعارفهم في عملية التطور التنظيمي . وتهدف الثقافة التنظيمية في المنظمات إلى خلق مجموعة من المعتقدات والقيم التي تهدف إلى التعود على حل المشكلات فيما يخص التأقلم مع محيطها الخارجي وتحقيق الإنسجام الداخلي فيها (صالح ,2023 : 480)

ويرى (عبد النعيم ,2023 :175) ثقافة المنظمة عادةً تعزز الفرص الريادية وتُعتبر المصدر الرئيسي للنمو والإبداع. إذ أصبحت المنظمات المعاصرة تسعى إلى تعزيز الثقافة التنظيمية التي تمكن الموظفين من العمل بحرية واستقلالية، وتشجع في الوقت نفسه دعم الأفكار الجديدة. تعمل أيضًا على توقع احتياجات السوق والعملاء المستقبلية لتلبيتها قبل منافسيها، بالإضافة إلى تشجيعها على إتخاذ إجراءات تضمن التفوق على المنافسين .

تهدف الثقافة التنظيمية كما يراها (رحمون ,2023 :188) إلى كل ما يأتي:

ا- تحسين كفاءة وجودة العمل مما يؤدي الى تقديم منتجات وخدمات مختلفة.

ب-توفير القواعد والإرشادات للموارد البشرية لفهم ما يدور حولهم مما يساعدهم في حل المشكلات.

ت-تخلق نوع من الإنسجام والتناسق والوحدة بين الموارد البشرية مما يجعلهم أكثر ارتباطا والتزاما برسالة المنظمة ورؤيتها.

ج-تشكل قوة دافعة ومحركة نحو تحقيق أهداف المنظمة.

بناءً على ما سبق، يمكننا أن نستنتج بأن الثقافة التنظيمية ذات أهمية كبيرة للمنظمة وأعضائها. فهي تعزز الثقة والتعاون بين الأعضاء، وتُسهم في خلق بيئة عمل إيجابية ومشجعة لتنمية قدرات ومهارات الموظفين وتحفيزهم للإبتكار والتعلم المستمر. كما تعزز هوية المنظمة وسمعتها، وتُعد مصدرًا للقيم والسلوكيات المتميزة التي تميز المنظمة عن غيرها. وتساهم في تحقيق الاستدامة والنجاح المستدام

للمنظمة، فضلاً عن مساعدتها في تحقيق التوازن بين الاحتفاظ بالتقاليد وتطوير الابتكار والتغيير. وبالإضافة إلى ذلك، تُعتبر إحدى العوامل التي تجذب وتحفز الموظفين الموهوبين والمبدعين، وتؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين والمتعاملين مع المنظمة.

من خلال ما تقدم يمكن تعريف الثقافة التنظيمية على أنّها(مجموعة متكاملة من الأفكار والعادات والمعتقدات التي تنتهجها المنظمة والعاملين فيها لغرض الوصول إلى أهدافها وتحقيق رؤيتها الاستراتيجية).

3. الجانب العملي

1.3 تحليل بعد الثقافة التنظيمية:

وقد كشفت نتائج التحليل لبعد الثقافة التنظيمية (الذي يعد أحد أبعاد القيادة الإستراتيجية). وكان لهذا البعد متوسط عام قدره (3.890) وانحراف قدره (0.729). وكانت قيمة معامل الاختلاف لهذا البعد (18.7). وبلغت نسبة الموافقة (77.8%)، فيما بلغت نسبة عدم الاتفاق (22.2%). ويتضح من إجابات العينة بشكل عام أنها تتجه نحو مستوى جيد من الاتفاق على جميع الأسئلة المتعلقة بهذا البعد. يشجع المسوؤلين في هيئة السياحة مواكبة التطورات التكنولوجية وأساليب العمل الحديثة وتشجيع العمل الجماعي من خلال تشكيل فرق العمل. كما أنهم يعملون على تحفيز الموظفين لفهم العمل الموكل إليهم وإنجازه بأنفسهم. أهدافها من خلال تشجيع العمل الجماعي ونشر المودة والاحترام بين الموظفين، بالإضافة إلى التزام الهيئة بتطوير موظفيها من خلال الدورات التدريبية، وفي مقابلة شخصية أجراها الباحث مع السيد مؤيد هيثم رسن مدير عام دائرة التفتيش والرقابة. أكد فيها أن الهيئة تعمل على التوزيع العادل للمزايا والأرباح بين الموظفين وأن الهيئة انتقلت من شركة خاسرة إلى شركة رابحة، مما أدى إلى تقسيم الأرباح بين العاملين في العمل بنظام النقاط وتوزيع مستحقاتهم، والعمل على تطوير الهيئة وأنظمتها، والعمل على إدخال التكنولوجيا في جوانب متعددة، بما في ذلك السعي لتطوير الإدارة الإلكترونية وأيضاً عمل المكتبة الرقمية، وكذلك تنفيذ الإدارة الإلكترونية مشروع وربط المرافق السياحية ووكالات السفر. أشارت النتائج إلى أن أعلى قيمة سجلت في سؤال "العمل الجماعي من

خلال بناء فرق العمل" بمتوسط حسابي (3.944)، بمستوى جيد وانحراف قدره (0.817). وكان معامل الاختلاف لهذا السؤال (20.7)، بنسبة موافقة (78.9%)، ونسبة عدم موافقة (21.1%). وقد احتل هذا الموضوع المرتبة الأولى من حيث الأهمية النسبية حيث عملت الهيئة على تحقيق الأهداف الاستراتيجية. وذلك من خلال تشجيع العمل الجماعي ونشر الصداقة والاحترام بين الموظفين، وهذا ما ذكره السيد ظافر رئيس هيئة السياحة الأسبق في كلمته ، بالإضافة إلى التزام الهيئة بتطوير موظفيها من خلال الدورات التدريبية. لتنفيذ مشروع الحوكمة الإلكترونية وربط المنشآت السياحية وكافة أعمال السفر والسياحة بهيئة السياحة، وفي إطار ثقافتها التنظيمية تسعى الهيئة باستمرار إلى مواكبة تطورات العلماء الذين يعملون على تطوير السياسة السياحية وإدارة الإحصائيات والتسويق البحوث ودعم السياحة ورعاية البحوث التي تهتم بالجانب الاحصائي والجانب الاقتصادي التي تتعلق بالسياحة والسفر. كما تصرح هيئة السياحة عن رغبتها وتطلعها للتنسيق مع الجامعات والمعاهد البحثية المتخصصة في وضع إستراتيجيات تنمية النشاط السياحي، والاستفادة من الأبحاث المقترحة. (إنجازات هيئة السياحة: 2023). وكانت أقل قيمة للسؤال المتعلق بـــ "اختيار وترقية الموظفين على أساس الخبرات والمهارات لتحقيق أهداف الخطة الاستراتيجية"، بمتوسط قيمة (3.775) وبمستوى جيد بفارق (1.074). وكان معامل الاختلاف لهذا السؤال (28.4)، بنسبة موافقة (75.5%)، ونسبة عدم موافقة (24.5%). وقد احتل هذا السؤال المرتبة الخامسة من حيث الأهمية النسبية. ويمكن الاستنتاج أن الثقافة التنظيمية لها أهمية كبيرة للمنظمة وأعضائها. تعمل على بناء الثقة والتعاون بين الأعضاء وتساعد على خلق بيئة عمل إيجابية ومشجعة لتطوير قدرات ومهارات الموظفين وتحفيزهم على الابتكار والتعلم المستمر. كما أنه يعزز هوية وسمعة المنظمة ويعتبر مصدراً للقيم والسلوكيات المتميزة التي تميز المنظمة عن غيرها. فهو يساعد على ضمان الاستدامة والنجاح الدائم للمنظمة، فضلا عن مساعدتها على تحقيق التوازن بين الحفاظ على التقاليد وتطوير الابتكار والتغيير. بالإضافة إلى ذلك فهو يعتبر أحد العوامل التي تجذب وتحفيز الموظفين الموهوبين والمبدعين، ويؤثر بشكل كبير على رضا الموظفين والمتعاملين مع بالمنظمة.

جدول رقم 1: الإحصاءات الوصفية لبعد الثقافة التنظيمية

	الفقرات يقوم المديرون في هيئة السياحة بـــــــ :	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق	ترتيب الأسئلة	أتجاه الاجابة
1	العمل الجماعي من خلال تشكيل فرق العمل	3.944	0.817	20.7	78.9	21.1	1	اتفق
2	توفير جو تسوده الالفة والمودة والاحترام	3.933	0.850	21.6	78.7	21.3	2	اتفق
3	تحفيز الموظفين على فهم الأعمال الموكلة اليهم وإنجازها ذاتيًا	3.921	0.968	24.7	78.4	21.6	3	اتفق
4	التشجيع على مواكبة التطورات التكنولوجية وأساليب العمل الحديثة	3.876	0.998	25.7	77.5	22.5	4	اتفق
5	إختيار الموظفين وترقيتهم بناء على الخبرة والكفاءة لتحقيق أهداف الخطة الأستراتيجية	3.775	1.074	28.4	75.5	24.5	5	اتفق
الوسط العام		3.890	0.729	18.7	77.8	22.2		

المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.28

2.3 تحليل الأبعاد مجتمعة للتنمية السياحية المستدامة

متغير التنمية السياحية المستدامة حقق وسطًا حسابيًا بقيمة 3.760، مع مستوى جيد وانحراف معياري يبلغ 0.732، ومعامل اختلاف بنسبة 19.5%. ووصلت نسبة الاتفاق على هذا البعد إلى 75.2%، بينما بلغت نسبة عدم الاتفاق 24.8%، مما يشير إلى تجانس الآراء حول أهمية هذا المتغير.

تبدأ عملية تطوير المناطق السياحية المستدامة بدراسة شاملة للوضع الحالي في المنطقة المستهدفة، تشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. يتم وضع استراتيجية تنمية تعتمد على هذه الدراسة، مع التركيز على تحقيق توازن بين احتياجات السياح والحفاظ على الموارد الطبيعية.

تُنفّذ هذه الاستراتيجية من خلال خطط ومشاريع متعددة، مع تعزيز البنية التحتية السياحية وتحسين الخدمات المتاحة في المنطقة. يتم مراقبة التقدم وتقييم النتائج بانتظام لضمان استمرارية التنمية وتحقيق فوائد مستدامة للمجتمع المحلي.

تُعزز هذه العملية بالتواصل المستمر مع أفراد المجتمع المحلي والجهات ذات الصلة، حيث يُستمع إلى احتياجاتهم وملاحظاتهم ويُضمّنون في صنع القرار. كما يتم التعاون مع الشركاء المحليين والدوليين لتبادل الخبرات والموارد وتحقيق أهداف التنمية بفعالية أكبر.

هذه الجهود المشتركة تهدف إلى تحقيق نمو مستدام وتنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، وتعزيز رفاهية وجودة حياة السكان المحليين في المنطقة المستهدفة.

وبينت النتائج في الجدول ادناه :

أ. البُعد البيئي:

حصل بعد البيئة على أعلى متوسط حسابي (3.811) وانحراف معياري (0.855) ومعامل اختلاف (22.4). واتفق 76.2% من المشاركين على أهميته، مما يضعه في المرتبة الثانية بين أبعاد التنمية السياحية المستدامة.

ويركز هذا البعد على الحفاظ على الموارد الطبيعية والبيئية للمقصد السياحي، بما في ذلك الهواء والماء والتربة والتنوع البيولوجي. ويشمل أيضًا إدارة النفايات والتلوث وتغير المناخ.

ويتطلب تحقيق الاستدامة البيئية في السياحة اتخاذ تدابير مثل استخدام الطاقة المتجددة، وخفض انبعاثات الكربون، والحفاظ على الموائل الطبيعية.

ب. البُعد الاجتماعي:

حصل بعد المجتمع على أقل متوسط حسابي (3.679)، مع انحراف معياري (0.860) ومعامل اختلاف (23.4). واتفق 73.6% من المشاركين على أهميته، مما يجعله في المرتبة الثالثة.

يركز هذا البعد على رفاهية المجتمعات المحلية المتأثرة بالسياحة. ويشمل ذلك توفير فرص العمل العادلة، وتعزيز الثقافة المحلية، وتحسين مستوى المعيشة.

وتتضمن الاستدامة الاجتماعية في السياحة ضمان مشاركة المجتمعات المحلية في عملية التخطيط السياحي، وتمكينها من الاستفادة من عائدات السياحة.

ج. البُعد الاقتصادي:

جاء البعد الاقتصادي في المرتبة الأولى من حيث الأهمية، متفوقًا على الآخرين. ويركز هذا البعد على الجدوى المالية للتنمية السياحية، وضمان الاستفادة الاقتصادية المستدامة منها.

وتتضمن الاستدامة الاقتصادية في السياحة خلق فرص العمل، وتحفيز الاستثمار، وزيادة الضرائب والإيرادات الحكومية. كما تشمل أيضًا توزيع عائدات السياحة بشكل عادل على جميع أصحاب المصلحة.

جدول رقم 2 : جدول خلاصة أبعاد متغير التنمية السياحية المستدامة

ت	ابعاد متغير التنمية السياحية المستدامة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	معامل الاختلاف	نسبة الاتفاق	نسبة عدم الاتفاق	ترتيب الابعاد
1	البعد الاقتصادي	3.791	0.717	18.9	75.8	24.2	1
2	البعد البيئي	3.811	0.855	22.4	76.2	23.8	2
3	البعد الاجتماعي	3.679	0.860	23.4	73.6	26.4	3
التنمية السياحية المستدامة		3.760	0.732	19.5	75.2	24.8	

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V.25

3.3 اختبار الفرضيات

يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الثقافة التنظيمية في التنمية السياحية المستدامة
$\hat{Y}(X) = 0.959 + 0.720$

يوضح الجدول ادناه قيمة (F) المحسوبة بين بعد الثقافة التنظيمية في التنمية السياحية المستدامة اذ انها سجلت ما قيمته (92.221) وهي بهذا اكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (3.95) وعلية فاننا نقبل الفرضية البديلة اي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعد الثقافة التنظيمية في التنمية السياحية المستدامة).

وتشير النتيجة إلى أنه كلما سعت الهيئة إلى أن تكون الشراكة في الإلتزام الجماعي وتعزيز الأفكار والعادات والمعتقدات التي تنتهجها المنظمة والعاملين فيها لغرض الوصول الى اهدافها وتحقيق رؤيتها الاستراتيجية والتشجيع على مواكبة التطورات التكنولوجية وأساليب العمل الحديثة, كلما ساهم ذلك في التأثير على نسب تحقيق التنمية السياحية المستدامة. كما بلغ معامل الارتباط (R) بين بعد الثقافة التنظيمية و التنمية السياحية المستدامة(0.717) وتشير الى وجود علاقة بينهما, و من قيمة Adj (R^2) يتضح من خلال هذا بان بعد الثقافة التنظيمية يفسر ما نسبته (50%) من المتغيرات التي تقع على التنمية السياحية المستدامة . كما وسجلت قيمة (t) المحسوبة لـــ(β) ما قيمته (9.603) . وهي أكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (1.990) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يعني الاشارة الى ثبوت معنوية (β), إذ أن حجم التأثير لها فقد بلغ (1.018) وبمستوى كبير, ذ يتبين من قيمة (β) بان زيادة بعد الثقافة التنظيمية بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة التنمية السياحية المستدامة بنسبة (72%) .

جدول رقم 3: تحليل أثر بعد الثقافة التنظيمية في التنمية السياحية المستدامة

التنمية السياحية المستدامة	البعد المستقل		(R)	(R^2)	Adj (R^2)	(F)	(t)	حجم الاثر	P	القرار
	الثقافة التنظيمية	(α)	0.959	0.717	0.515	0.509	92.221	9.603	1.018	0.000	قبول الفرضية البديلة

المصدر: اعداد الباحث بالاعتماد على برنامج SPSS V.25

4. الاستنتاجات والتوصيات

1.4 النتائج

أ. لوحظ أن هناك اهتماماً كبيراً بالثقافة التنظيمية، حيث تسعى هيئة السياحة إلى تعزيز ثقافتها التنظيمية من خلال السعي إلى مواكبة التطورات التكنولوجية والعمل بأساليب العمل الحديثة وتشجيع العمل الجماعي من خلال بناء الفريق. وكذلك وجود علاقة ارتباط وتأثير .

ب. هناك اهتمام ملحوظ ومستوى جيد للجانب الاقتصادي حيث تهدف هيئة السياحة إلى تعزيز دور القطاع السياحي (العام والخاص والمختلط) باعتباره مساهماً رئيسياً في الناتج المحلي الإجمالي وتعمل في إطار استراتيجي . يهدف إلى جعل النشاط السياحي محركا للتنمية الاقتصادية وخلق فرص العمل.

ج. أظهر البحث اهتماماً قوياً ومستوى جيداً للبعد البيئي، وذلك لأن هيئة السياحة ركزت على أهمية البيئة وعملت على رفع الوعي البيئي لدى المستفيدين.

د. كشف البحث عن أن هيئة السياحة العراقية اهتمت بالبعد الاجتماعي ولكن بدرجة أقل من الأبعاد الأخر.

2.4 التوصيات

أ. تعزيز الثقافة التنظيمية من خلال تطوير قيم ومبادئ جديدة تعكس البيئة الداخلية المطلوبة ومبادئ القيادة الاستراتيجية.

ب. تكثيف البرامج التدريبية وورش العمل التفاعلية لتحسين فهم وتطبيق القيم والمبادئ الوظيفية.

ج. تعزيز ثقافة العمل الجماعي والتعاون بين الموظفين من خلال تنظيم فعاليات وأنشطة جماعية تجمعهم وتبني روح الفريق لتحقيق الأهداف الجماعية.

د. تنظيم جلسات تفاعلية مستمرة مع مختلف إدارات الهيئة لجمع الآراء وتحسين التفاعل بين الإدارة والموظفين.

ه. التوصية بتحسين التوازن بين الأبعاد الاقتصادية والبيئية والاجتماعية في استراتيجية هيئة السياحة، من خلال تطوير برامج متكاملة تهدف إلى تعزيز النمو الاقتصادي بطريقة مستدامة ومسؤولة بيئيا واجتماعيا.

و. توصية تهدف إلى تعزيز دور البعد الاجتماعي في استراتيجية هيئة السياحة، من خلال تطوير البرامج والمشاريع الهادفة إلى تحسين التواصل مع المجتمع المحلي وتحقيق التنمية المستدامة من خلال دمج احتياجات المجتمع في الأنشطة السياحية.

ز. التوصية بتعزيز التواصل والتعاون مع المنظمات البيئية والمجتمعية المحلية لضمان تنفيذ الاستراتيجية السياحية بما يحافظ على البيئة ويساهم في رفاهية المجتمع.

ح. التوصية بتعزيز التدريب والتثقيف بأهمية الأبعاد البيئية والاجتماعية في قطاع السياحة، من خلال تنظيم الدورات التدريبية وورش العمل التوعوية لموظفي وشركاء الهيئة.

5. المصادر والمراجع

1) *Hanza , Ramona (2018) : Contributions regarding the research of the sustainable development in Agro-Tourism from a circular economy perspective, thesis PHD , Universitatea " Lucian Blaga" dinsib*

2) الرقب, توفيق زايد محمد ,(2022),التأثير المعدل للذكاء الاستراتيجي في العلاقة بين القيادة الاستراتيجية والرشاقة التنظيمية دراسة تطبيقية على الجامعات الفلسطينية , المجلة العربية للعلوم ونشر الأبحاث – مجلة العلوم التربوية والنفسية – المجلد 6 – العدد 44 , فلسطين

3) زين الدين، صلاح، (2016)، دراسة فرص وتحديات التنمية السياحية المستدامة في مصر، المؤتمر العلمي الدولي الثالث للقانون والسياحة، كلية الحقوق – جامعة طنطا، مصر.

4) عيساوة، نبيلة، (2019)، دور الإعلام السياحي في تحقيق التنمية السياحية في الجزائر، مجلة الفنون والعلوم الاجتماعية، المجلد 11، العدد الأول، الجزائر.

5) بدر الدين لصلع (2021) التنمية السياحية في مدينة سكيكدة رسالة ماجستير جامعة العربي بن مهيدي – أم البواقي – معهد إدارة التكنولوجيا الحضرية قسم إدارة التكنولوجيا الحضرية – الجزائر

6) نادية، بولحبل، (2022)، صناعة السياحة وأثرها على التنمية المستدامة. دراسة السياحة الأثرية في الجزائر خلال الفترة 2001 – 2016، دراسة حالة ولاية تيبازة، أطروحة دكتوراه بجامعة الجزائر 3، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم العلوم الاقتصادية – الجزائر

7) العلامي، إسلام محمد، منصور، سعاد عمران وآخرون (2023)، متطلبات تفعيل دور الاقتصاد الأزرق في تعزيز التنمية المستدامة في قطاع السياحة المصري، مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة (2023). جاوث)، المجلد 24، العدد 2، مصر

8) علي بدر أحمد المشهداني، (2019)، دور القيادة الاستراتيجية في الحد من المخاطر التنظيمية، دراسة استطلاعية لعينة من القادة الاستراتيجيين في مركز وزارة التخطيط العراقية، رسالة إلى مجلس الكلية في الإدارة واقتصاد من جامعة الموصل وهو جزء من متطلبات الحصول على الشهادة العليا التخصصية في إدارة الأعمال – الموصل – العراق

9) الخطيب، محمد حسن عمر، (2020)، القيادة الاستراتيجية ودورها في تطبيق إدارة المواهب مساهمة في تحقيق التميز المؤسسي في الجامعات الفلسطينية، اطروحة دكتوراه، جامعة امحمد بوقرة، كلية الاقتصاد والتجارة والادارة. العلوم شعبة العلوم الإدارية – تخصص إدارة الأعمال – الجزائر

10) عبد النعيم ,إيمان محمود محمد، (2023)، رؤية مقترحة لتحسين جودة الحياة العملية لأساتذة الجامعات المصرية باستخدام منهج القيادة الإستراتيجية (دراسة حالة جامعة أسوان)، مجلة جامعة الفيوم للعلوم التربوية والنفسية، المجلد 11. 17، عدد 2، مصر

11) رحمون، رزيقة، (2023)، مساهمة القيادة الاستراتيجية في ترسيخ الثقافة التنظيمية، دراسة تطبيقية على بنك التنمية المحلية – بسكرة، مجلة الباحث الاقتصادي، المجلد 11،