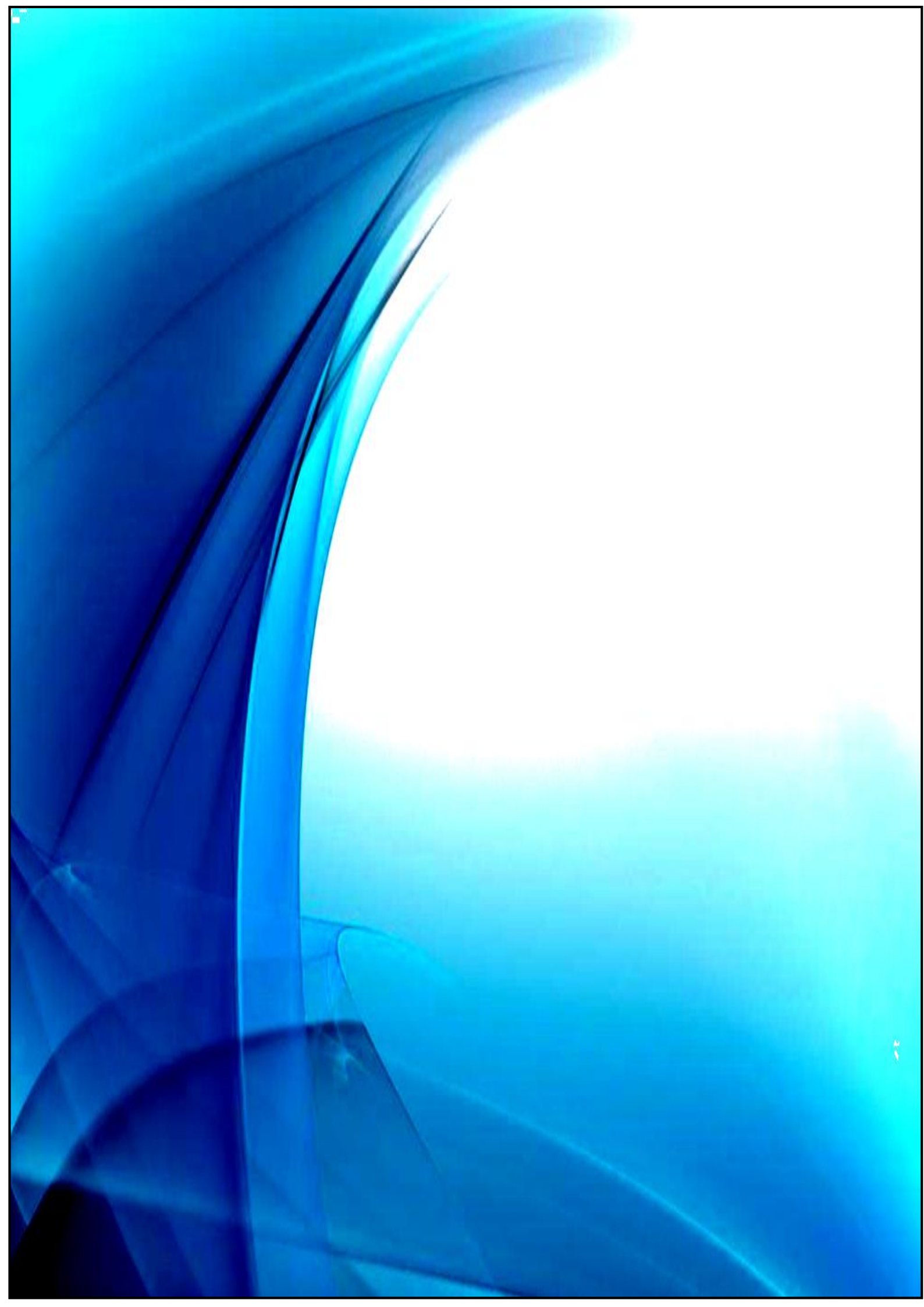

جامعة تيسمسيلت

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

في الآداب، الحقوق والعلوم السياسية، العلوم الاقتصادية
والعلوم الإنسانية والاجتماعية

المجلد الرابع عشر العدد 02 ديسمبر 2023

EISSN 2602-6376 ISSN 2170-0931

المـــعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

جامعة تيسمسيلت – الجزائر–

شروط النشر وضوابطه

-المعيار مجلة علمية مصنفة تنشر البحوث الأكاديمية والدراسات الفكرية والعلمية والأدبية التي لم يسبق نشرها من قبل.

- دورية تصدر مرتين في السنة عن جامعة بتيسمسيلت. الجزائر.

- تُقبل البحوث باللغات العربية والفرنسية والانجليزية.

-ضرورة وجود مختصر أو تمهيد للمقال سواء باللغة العربية أو الأجنبية.

- تخضع البحوث والدراسات المقدمة للمجلة للشروط الأكاديمية المتعارف عليها.

- تخضع البحوث للتحكيم من طرف اللجنة العلمية للمجلة.

- تتم الكتابة بخط (**Traditional Arabic**) حجم (**15**)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم (**14**).

- تتم كتابة البحوث كاملة أو الفقرات والمصطلحات والكلمات باللغة الأجنبية داخل البحوث المكتوبة باللغة الفرنسية بخط (**Times new roman**) حجم (**12**)، وفي الهامش بالخط نفسه حجم(**10**).

- تكون الهوامش والإحالات على طريقة أسلوب APA

- لا يقل حجم البحث عن **08** صفحات ولا تتجاوز **15** صفحة.

- المواد المنشورة تعبر عن آراء أصحابها، والمجلة غير مسئولة عن آراء وأحكام الكتاب. كما أن ترتيب البحوث يخضع لاعتبارات تقنية وفنية.

المدير المسئول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد الرابع عشر العدد 2 ديسمبر 2023
مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات
مصنفة " C "
تصدر عن جامعة تيسمسيلت – الجزائر
توجه جميع المراسلات باسم رئيس التحرير
عن طريق البوابة الإلكترونية www.asjp.cerist.dz
جامعة تيسمسيلت. الجزائر.
البريد الإلكتروني: www.cuniv.tissemsilt.dz
EISSN 2602-6376 ISSN 2170-0931

رئيس المجلة:
أ. د. دهوم عبد المجيد

المدير المسؤول عن النشر:
أ.د. عيساني امحمد

رئيس التحرير:
أ.د. مرسي رشيد.

نواب رئيس التحرير:
أ.د. واضح أحمد الأمين، أ.د. علاق عبد القادر، أ.د. العيداني الياس، أ.د. عطار خالد، أ.د. لكحل فيصل، أ.د. قاسم قادة د. دهقاني أيوب، د. بوسكرة عمر.

سكرتيرا المجلة:

عرجان نورة، سلطاني محمد رضا

هيئة التحرير:

أ.د. غربي بكاي، أ.د. قاسم قادة، د. عطار خالد، د. صالح ربوح، أ.د. مصابيح محمد، د. بن رابح خير الدين، د. بوسيف إسماعيل، أ.د. بوراس محمد، أ. د. شريط عابد، د. محي الدين محمود عمر، أ.د. روشو خالد، أ.د. العيداني إلياس، أ.د. فايد محمد

الهيئة العلمية:

من جامعة تيسمسيلت: أ.د. بشير دردار، **أ.د.** بن فريحة الجلالي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ربوح صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بوركبة ختة، أ.د. طعام شامخة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسلي مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يونسي محمد، **أ.د.**فتوح محمود، أ.د.عيسى حورية، د.بوصوار صورية، وسواس نجاة، أ. د. بوزيان أحمد، **من جامعة صفاقس، تونس:** أ. د. عبد الحميد عبد الواحد، د. بوبكر بن عبد الكريم، **من جامعة المنصورة، مصر:** د. محمد كمال سرحان، **من جامعة طرابلس، ليبيا:** د. أحمد رشراش، **من الجامعة الأردنية، الأردن:** أ. د صادق الحايك، **من جامعة الجزائر 03، الجزائر:** د. فتحي بلغول، **من جامعة لمين دباغين، سطيف:** أ. د بوطالبي بن جدو، **من جامعة وهران:** أ. د. مخطار حبار، **من جامعة سيدي بلعباس:** أ. د. محمد بلوحي، **من جامعة سعيدة:** د. عبد القادر رابحي، **من جامعة تلمسان:** أ. د. محمد عباس، أ. د. عبد الجليل مرتاض، **من جامعة تيزي وزو:** أ. د. مصطفى درواش، **من جامعة مستغانم:** د. منصور بن لكحل، **من جامعة زيان عاشور، الجلفة:** د. حربي سليم، د. علة مختار، عروي مختار، **من جامعة حسيبة بن بوعلي، شلف:** أ. د حفصاوي بن يوسف، أ. د مويسي فريد، د. بوراس محمد، د. علاق عبد القادر، د. روشو خالد، أ.د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قزران مصطفى، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، أ.د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجيلالي، د. ضويفي حمزة، د. كروش نور الدين ، د. بوكريد عبد القادر، د. عادل رضوان. **من جامعة ابن خلدون تيارت:** أ. د. عليان بوزيان، أ. د. فتاك علي، أ. د. بو سماحة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د. شريط عابد. **UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE:** CRISTINE Mensson

كلمة العدد

تواصل مجلة المعيار مسارها العلمي دون توقف، وقد بلغت العدد الثاني من المجلد الرابع عشر من سنة 2023، حيث شارفت على سنتها الرابعة عشر من الصدور دون توقف، فهي بذلك وفرت فضاءات علمية لكل الباحثين من أساتذة وطلبة من داخل وخارج الوطن.

فكعادته احتوى هذا العدد على دراسات وأبحاث متنوعة، شملت كل التخصصات، فتناول على سبيل المثال مواضيع في فلسفة التاريخ وفلسفة العلوم، أما في الأدب فقد تناول العدد أبحاثا حول الدراسات والأدبية البلاغية، والنقد الأدبي وقضايا النثر والشعر، وفي علم التاريخ تناول الباحثون، قضايا اجتماعية مهمة، وكذا إلى أبحاث في النشاطات البدنية والرياضة. وأخرى ذات الطابع الاقتصادي والقانوني، بالإضافة الى دراسات أخرى بلغات اجنبية.

نأمل من كل الباحثين المهتمين بالبحث العلمي التواصل معنا.

المدير المسؤول عن النشر
أ.د. عيساني امحمد

محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	(اللا محكي) في الرواية النسوية الجزائرية رواية كوب شاي للامية خلف الله نموذجا أ.د. خلف الله بن علي، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي- تيسمسيلت-	10 -1
02	أثر النسق الثقافي في بناء الخطاب الشعري الصوفي - نسق الفكر الجبري في ترجمان الأشواق أنموذجا - ط.د. دريس مسيكة 1 *، أ.د. الميلود قردان ، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي- تيسمسيلت-	22 -11
03	استراتيجية التعبير من خلال أداء المعلم وتقويم المتعلم ط. د. دحماني ميلود، (المشرف) أ.د.رزايقية محمود، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي- تيسمسيلت-	34 -23
04	إعجاز القرآن وأثره في نظريّة النظم بين الباقلانيّ وعبد القاهر الجرجانيّ حمراس محمد، جامعة غليزان ، الجزائر	50 -35
05	الازدواجية اللغوية في الحقل الأكاديمي وإعادة إنتاج الفرنسة- دراسة ميدانية لعينة من الطلبة ببعض جامعات الجزائر العاصمة- بولعراف رضوان، سماح عوايجية، جامعة الجزائر2-الجزائر	65 -51
06	بين الشعر الصوفي والشعرية الصوفية (مقاربات مفاهيمية) بوعبيد كنزة، زدادقة سفيان، جامعة محمد الأمين دباغين سطيف، الجزائر	78 -66
07	تناسب المقاصد الخطابية والنتائج السياقية وفق نظرية الملاءمة التداولية-دراسة تطبيقية في سورة الجنّ- بلعكرمي سميّة، بوسعيد جميلة، جامعة الجيلالي اليابس –سيدي بلعباس- (الجزائر)	91 -79
08	تيسير النحو العربي عند عبد الكريم الفكون من خلال كتابه "فتح المولى" ط.د : معمر حاج العربي، المشرف: أ.د. بلحسين محمد، جامعة ابن خلدون، تيارت -الجزائر-	107 -92
09	جهود عبد الرحمان الحاج صالح في الدرس الصوتي ط.د يعقوب عمر، د إبراهيم طبشي، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر،	117 -108
10	سؤال الأنساق الثّقافية في رواية(ليتني امرأة .ثرثرة عادية) لـ(هنوف الجاسر) د. برقاد أحمد، جامعة جيلالي بونعامة - خميس مليانة - الجزائر	132 -118
11	فكرة المقاصد عند الشاطبي بين أصول الشريعة وأصول النحو لقريز بلقاسم، طيبة ميدني، جامعة الجزائر 2 أبو القاسم سعد الله، الجزائر،	146 -133
12	لامية العرب من الجمالية الشعرية إلى المستتر الثقافي- هيمنة نسق الترهيب عند الشنفرى- ط-د: الصيد جلول، أ -د : طالب عبد القادر، جامعة أمحمد بوقرة، بومرداس - الجزائر	162 -147
13	مظاهر الانزياح في الحكم العطائية ط. د مداح سامية، أ.د. عطار خالد، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي- تيسمسيلت-	172 -163
14	**Arab Contributions to the Articulatory Phonetics According to the Anatomical Studies** **HAMIDANI AISSA, HAMIDANI AHLEM, University of Ibn Khaldoun – Tiaret –Algeria**	183 -173
15	**La guerre, son ordre…et ses désordres La mise en mots du thème de la guerre dans le roman La princesse et le clown de Hamid Skif** **BENTELIDJAN Siham. Ecole Normale Supérieure des Lettres et Sciences humaines, Bouzaréa, Alger, Algérie.**	197 -184
16	آثار تطبيق المادة 54 من قانون الأسرة على المجتمع الجزائري: دراسة سوسيوقانونية دحمون حفيظ، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي- تيسمسيلت-	213 -198

17	إشكالية المضامين القيمية ومنطق حوار الحضارات في ظل العلاقات الأورو-عربية جزار مصطفى، جامعة حسيبة بن بوعلي بالشلف، الجزائر،	230 -214
18	الإصلاح السياسي وأثره على توجهات السياسة العامة في الجزائر، السياسة العامة البيئية أنموذجاً ط.د. رقيق فاروق، أ.د تراكة جمال، جامعة الجيلالي بونعامة، خميس مليانة -الجزائر-	243 -231
19	التوظيف السياسي للقبيلة في ليبيا 1969-2022 المبروك خليفة كرفاع، كلية احمد بن محمد -قطر-	258 -244
20	الحق في الصحة والحصول على الدواء في التشريع الجزائري وفاء شعلال، الأستاذ المشرف: فرحات حمو جامعة عبد الحميد بن باديس-مستغانم -الجزائر-	274 - 259
21	الحماية القانونية للبيئة من الاضرار الناتجة عن الاسلحة الفتاكة في النزاعات المسلحة الدولية العيشي عبد الرحمان، كلية الحقوق والعلوم السياسية جامعة البليدة 2- الجزائر-	285-275
22	الدبلوماسية المناخية كآلية لتعزيز الحوكمة البيئية سليماني سهام ، جامعة البليدة 2 -الجزائر-	296 -286
23	الطاقات المتجددة كخيار استراتيجي لتحقيق أبعاد التنمية المستدامة -دراسة حالة الجزائر- زهير بوكريف، محمد لعقون جامعة لونيسي علي –البليدة 2-الجزائر-	311 - 297
24	النزوح البيئي، إشكالية الظاهرة والبيانات بلمادي سفيان، جامعة علي لونيسي - البليدة 2 -الجزائر-	323 -312
25	تعزيز الأمن البيئي في النزاعات المسلحة رحماني مهدي، أستاذ محاضر "أ"، جامعة البليدة 02 -الجزائر-	338-324
26	تقييم المشاركة السياسية في الجزائر 2019- 2023 زيتوني محمد، جامعة محمد بوضياف "المسيلة -الجزائر-	353 -339
27	دور الاجتهاد القضائي الجزائري في تقدير مصلحة المحضون قدوش سميرة، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي، تيسمسيلت -الجزائر-	365 -354
28	دور الوظائف الخضراء في دعم الاستدامة وتحقيق الأمن البيئي زان مريم، جامعة لونيسي علي البليدة2 -الجزائر	381 -366
29	فقدان التنوع البيولوجي وانعكاساته على الامن الغذائي العالمي د.فكيري شهرزاد، جامعة لونيسي علي، كلية الحقوق والعلوم السياسية -الجزائر-	397 -382
30	مساهمة الطالب "عيسى مسعودي" الثورية في الصحافة التونسية1956- 1957 د. محمد سريج، جامعة حسيبة بن بوعلي الشلف –الجزائر-	410-398
31	الاستثمار الفلاحي بولاية تيسمسيلت خلال الفترة 2010-2021 بين الواقع والمأمول صادق جميلة، جامعة أحمد بن يحيى الونشريسي -تيسمسيلت- الجزائر-	426 -411
32	التوازن المالي في الجزائر بين حوكمة الإنفاق العام والاستدامة المالية فيرم يمينة، شيبوط سليمان، جامعة الجلفة –الجزائر-	441 -427
33	الدور الوسيط للقيمة المدركة في تعزيز أثر جودة الخدمة على ولاء العملاء–دراسة حالة بنك القرض الشعبي الجزائري (CPA)- باني فتحي[1]، بركان مامة[2] [1]جامعة تيسمسيلت -الجزائر-- [2]جامعة يحي فارس المدية -الجزائر-	456 -442

34	المؤسسات الرائدة في تبني تكنولوجيا المعلومات والاتصال في الجزائر، الوكالة الوطنية للتشغيل نموذجا ط.د فني ياسين[1]، د. سحوان علي[2] [1]جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة، الجزائر- [2] جامعة أحمد بن يحي الونشريسي -تيسمسيلت -الجزائر-	471 -457
35	دراسة لواقع تجربة توجه الجزائر نحو زيادة اهتمامها بالاستثمار في الطاقة المتجددة عائشة نجاح [1]، بوقادير ربيعة[2] [1]جامعة ابن خلدون، تيارت -الجزائر-- [2]جامعة ابن خلدون، تيارت -الجزائر-	486 -472
36	مبادرة طريق الحرير الجديد بين الاستراتيجية الصينية والتحدي الأمريكي لخذاري جلول[1]، غربي محمد[2] [1]جامعة احمد بن يحي الونشريسي، تسمسيلت -الجزائر-- [2]جامعة احمد بن يحي الونشريسي، تسمسيلت -الجزائر-	500 -487
37	**Perception des étudiants de l'atmosphère d'un site web éducatif: évaluation avec l'outil EEAM** **GUELAILIA Redouane[1],BOUZIANE Mohamed[2]** **[1] Université de Tissemsilt, Algérie- [2]Université de Tissemsilt, Algérie**	514-501
38	الاسترخاء وأثره الايجابي على تطوير الأداء لدى رياضي دفع الجلة طاهير عمار[1]، لزنك احمد[2]، داخية عادل[3] [1]جامعة بسكرة -الجزائر -[2] جامعة بسكرة -الجزائر - [3] جامعة بسكرة –الجزائر-	527 -515
39	إشكالية ادماج الانترنت في الدراسة بين اعتبارات التربية وتحديات وسائل التكنولوجيا المعاصرة د. فضيلة رباحي، جامعة البليدة2 –الجزائر-	543-528
40	الالتزام التنظيمي وعلاقته بالأداء المهني لدى العمال ابراهيم بيض القول[1]، تجاني منصور[2] [1]جامعة الجلفة -الجزائر-- [2]جامعة قسنطينة -الجزائر-	556 -544
41	البعد التراثي في النصوص التعليمية ـ الطور الابتدائي أنموذجا - أحمد بونيف، المركز الجامعي نور بشير البيّض –الجزائر-	565 -557
42	الحسبة على الحمامات في المغرب الاسلامي شوتر نجاة[1]، حمدوش زهيرة[2] [1]المركز الجامعي مرسلي عبدالله -الجزائر-- [2]المركز الجامعي مرسل عبدالله-الجزائر-	580 -566
43	الدراسات القرآنية مفهومها وعلاقتها بعلوم القرآن خالد مهدي، جامعة الجزائر1- بن يوسف بن خدة- كلية العلوم الإسلامية -الجزائر-	591 -581
44	السكن المشترك وتأثيره على الممارسات الجنسية لدى الأزواج دراسة سوسيو أنثروبولوجية بمدينة وهران ط-د. مشري محمد، جامعة وهران2 -الجزائر-	607 -592
45	الصدق الخارجي للنسخة العربية لاختبار MMPI 2 د. علي تودرت نسيمة قسم علم النفس – كلية العلوم الاجتماعية – جامعة الجزائر 2 -الجزائر-	624 -608
46	الموروث الثقافي إبان الاستعمار، التعليم في الجزائر في الفترة ما بين 1925-1961 نموذجا رزوقي عبد الله [1]، مسعودي العلمي[2] [1]جامعة أحمد درايعية أدرار، الجزائر- [2] جامعة الشهيد حمد لخضر الوادي، الجزائر	634 -625
47	أهمية المنهج الكمي في تدوين الديمغرافيا التاريخية في المغرب الإسلامي د. مزردي فاتح، جامعة البليدة 2 -الجزائر-	649 -635
48	براديغم الوسيط في ضوء ميلاد ماكلوهانية جديدة: قراءة في المفاهيم رشيد بن راشد، جامعة وهران (2)- الجزائر-	662 -650

49	تأثير القراءة الإلكترونية على الكتاب الورقي في ظل انتشار تكنولوجيا المعلومات والاتصالات قراءة سوسيولوجية نقدية لتحليل الواقع والتحديات قاسي محمد الهادي، جامعة اكلي محند أولحاج البويرة -الجزائر-	675 -663
50	تقويم محتوى برامج العلوم للمرحلة الابتدائية في ضوء متطلبات التربية الصحية د. تزكرات عبد الناصر1 ،د. محمودي سليم2 [1]جامعة محمد لمين دباغين-سطيف 2-، الجزائر- [2]جامعة البشير الابراهيمي برج بوعريريج، الجزائر،	691 -676
51	دور التعليم عن بعد في تنمية التفكير الابداعي لدى طلاب جامعة الشرقية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس د. أمينة بن قويدر صمد[1]، د. جوخة الصوافي[2]، د.قاسم العجمي3 1جامعة الشرقية -سلطنة عمان- - [2]جامعة الشرقية -سلطنة عمان-- [3]جامعة الشرقية -سلطنة عمان-	707 -692
52	دور تكنولوجيات الاتصال الرقمي في عصرنة المؤسسات الخدماتية دراسة حالة لمؤسسة الصندوق الوطني للتأمينات الاجتماعية للعمال الأجراء CNAS -عين الدفلى أحمد جبار[1]، السلامي دلال [2] [1]جامعة خميس مليانة-الجزائر-- [2]جامعة خميس مليانة –الجزائر-	722 -708
53	صعوبات البحث الأكاديمي لدى طلبة العلوم الاجتماعية-دراسة ميدانية بقسم العلوم الاجتماعية في جامعة الشلف- أ. د. سهلية بوجلال[1]، د. عمر بوسكرة[2] [1]جامعة محمد بوضياف- المسيلة -الجزائر-- [2]جامعة محمد بوضياف- المسيلة -الجزائر-	737 -723
54	ضوابط التأويل في الفلسفتين اليهودية والعربية الإسلامية - دراسة تحليلية - د. سحوان رضوان، جامعة ابن خلدون، تيارت –الجزائر-	745 -738
55	فيروس كورونا يحاكي إرهابًا بيولوجيًا: قراءة فلسفية نقدية معوشي حياة[1]، حاج علي كمال[2] [1] جامعة 8 ماي 1945 قالمة -الجزائر-- [2]جامعة 8 ماي 1945 قالمة -الجزائر-	761 -746
56	قيم المواطنة في التصور الصوفي الإسلامي هارون غنيمة، جامعة حسيبة بن بوعلي كليّة العلوم الإنسانيّة والاجتماعية-شلف -الجزائر-	777 -762
57	مدارس رعاية ذوي الهمم في الجزائر - الإعاقة السمعية نموذجا- ذيب وسيلة، جامعة البليدة 2-الجزائر-	791 -778
58	مستوى مساهمة مستشاري التوجيه في التخفيف من العنف المدرسي من وجهة نظرهم- دراسة ميدانية بمركز التوجيه المدرسي والمهني بالمسيلة- أ.د. مصطفى بعلي[1]، د. هجيرة بوساق[2] [1]جامعة محمد بوضياف- المسيلة -الجزائر- - [2]جامعة محمد بوضياف- المسيلة -الجزائر-	803 -792
59	معركة العقل عند عبد الله شريط مبارك فضيلة، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	815 -804
60	نحو عولمة الفهم عند "ادغار موران" معاطلية سامية[1] ،كحول سعودي[2] [1]جامعة 8ماي 1945-قالمة -الجزائر- - 2جامعة 8ماي 1945-قالمة-الجزائر-	825 -816
61	نقد وتأسيس لخطاب ماركسي جديد عند لويس ألتوسير عليش لعموري، المدرسة العليا للأساتذة بوزريعة -الجزائر-	839 -826
62	واقع الفعل السياحي بين ثنائية التنمية المستدامة وثقافة المورد البشري د. زروق عليلي، جامعة خميس مليانة -الجزائر-	856 -840
63	**Decoding Reading Comprehension Challenges: A Study of Biology Students in Algerian Higher Education** **Dr. Asma Djaidja[1], Dr. Abla Ahmed Kadi[2]** **[1]University Center of Barika, Algeria- [2]University of M'sila, Algeria**	871-857

886-872	**Promoting Algerian EFL students' comprehension via e-reading materials** **Sihem Zerbout[1], Nouria Messaoudi[2]** **[1]Ain Temouchent University, Algeria -** **[2]Teacher Training College, Mostaganem (ENSM), Algeria**	**64**
898-887	**South Sudanese Linguistic Identity Dilemma as a Colonial Residue** **Ktir Keltoum[1], BensafiZoulikha[2]** **[1]University of Algiers 2 Abou El Kacem Saâdallah, Algeria-[2]University of Algiers 2 Abou El Kacem Saâdallah**	**65**
913-899	**The impact of using modern media and communication technologies in implementing the concept of artificial intelligence in university communities.** **Slimani Leila** **University of Ghardaia –Algeria-**	**66**
923-914	**Unveiling the Role of History in Enhancing the Power of Arab Gulf States** **Zaoui Rabah [1], Lounis Faris [2]** **[1] Akli Muhand Oulhadj University -Algeria-[2] University of Algiers 03 -Algeria-**	**67**
936-924	**Violence in the Algerian school, its forms, factors and prevention** **Fadila Belabbes[1], Salima Abdeslam[2]** **[1]Universite Moulay El Tahar Saida-[2]Universite Mohamed boudiaf- msila**	**68**
952-937	**Energie renouvelable, développement durable et sécurité écologique:** **mondiaux. Le paradoxe des lobbies des hydrocarbures** **Hamdis Makboula, université Blida 2- Lounici Ali -Algérie-**	**69**
962-953	**L'appréciation du Droit des montages fiscaux des multinationales Etude comparative** **Boumediene Zaza, Faculté de Droit et de Sciences Politiques Université Oran 2 –Algérie-**	**70**
974-963	**Protection de l'environnement à travers l'économie circulaire dans l'industrie textile: Approches et procédés** **Hanane ZAMOUM, EHEC KOLEA, laboratoire Marketic EHEC –Algérie-**	**71**
990-975	**الرؤية الفجائعية في السرد النسوي من منظور الناقد محمد معتصم** **كمال غربي[1] ،أ.د. شامخة طعام [2]** **[1]جامعة أحمد بن يحي الونشريسي تيسمسيلت -الجزائر-- [2] جامعة أحمد بن يحي الونشريسي تيسمسيلت -الجزائر-**	**72**
999-991	**تمظهرات الخطاب الصّوفي عند عبد القادر فيدوح** **عاشور موسى*، جامعة أحمد بن يحي الونشريسي تيسمسيلت -الجزائر-**	**73**
1000-1016	**علاقة استخدام مواقع التواصل الاجتماعي بالعزلة الاجتماعية داخل الأسرة الجزائرية** **من وجهة نظر الوالدين. (دراسة ميدانية على عينة من أسر مدينة الدويرة)** **روحاي محمد 1، رحوي بلحسين عباسية2** **[1]جامعة مولود معمري تيزي وزو -الجزائر-[2]جامعة مولود معمري تيزي وزو -الجزائر-**	**74**

التاريخ: 2022/09/29

الرقم: L22/0364 ARCIF

سعادة أ. د. رئيس تحرير مجلة المعيار المحترم

المركز الجامعي أحمد بن يحي الونشريسي–تيسمسيلت، تيسمسيلت، الجزائر

تحية طيبة وبعد،،،

يسر **معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (ارسيف – ARCIF)**، أحد مبادرات قاعدة بيانات "**معرفة**" للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد **أطلق التقرير السنوي السابع للمجلات للعام 2022**.

يخضع معامل التأثير "ارسيف Arcif" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذي يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية: (مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب آسيا (الإسكوا)، مكتبة الاسكندرية، قاعدة بيانات معرفة). بالإضافة للجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معامل "**ارسيف Arcif**" قام بالعمل على فحص ودراسة بيانات ما يزيد عن**(5100)** عنوان مجلة عربية علمية أو بحثية في مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من **(1400)** هيئة علمية أو بحثية في **(20)** دولة عربية (باستثناء دولة جيبوتي وجزر القمر لعدم توفر البيانات). ونجح منها **(1000)** مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل "**ارسيف Arcif**" في تقرير **عام 2022** .

ويسرنا تهنئتكم وإعلامكم بأن **مجلة المعيار** الصادرة عن **المركز الجامعي أحمد بن يحي الونشريسي–تيسمسيلت، تيسمسيلت، الجزائر، قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "ارسيف Arcif"** المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها **(32) معياراً**، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي:

http://e-marefa.net/arcif/criteria/

و كان **معامل "ارسيف Arcif " العام** لمجلتكم لسنة 2022 **(0.1057)**. كما صنفت مجلتكم في:

- **تخصص العلوم الاجتماعية (متداخلة التخصصات)** من **إجمالي عدد المجلات (136)** على المستوى العربي، مع العلم أن **متوسط معامل ارسيف لهذا التخصص** كان **(0.12)**.
- **تخصص العلوم الإنسانية (متداخلة التخصصات)** من **إجمالي عدد المجلات (210)** على المستوى العربي، مع العلم أن **متوسط معامل ارسيف لهذا التخصص** كان **(0.1)**.

وبإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل "**ارسيف Arcif**" الخاص بمجلتكم.

ختاماً، نرجو في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معامل " **ارسيف** "، التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامي الخزندار

رئيس مبادرة معامل التأثير" ارسيف Arcif"

التاريخ: 8/10/2023
الرقم: L23 / 458ARCIF

سعادة أ. د. رئيس تحرير مجلة المعيار المحترم

المركز الجامعي أحمد بن يحي الونشريسي-تيسمسيلت، تيسمسيلت، الجزائر

تحية طيبة وبعد،،،

يسر **معامل التأثير والاستشهادات المرجعية للمجلات العلمية العربية (ارسيف - ARCIF)**، أحد مبادرات قاعدة بيانات **"معرفة"** للإنتاج والمحتوى العلمي، إعلامكم بأنه قد **أطلق التقرير السنوي الثامن للمجلات للعام 2023.**

يخضع معامل التأثير "ارسيف Arcif" لإشراف "مجلس الإشراف والتنسيق" الذي يتكون من ممثلين لعدة جهات عربية ودولية: (مكتب اليونيسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية ببيروت، لجنة الأمم المتحدة لغرب آسيا (الإسكوا)، مكتبة الاسكندرية، قاعدة بيانات معرفة). بالإضافة للجنة علمية من خبراء وأكاديميين ذوي سمعة علمية رائدة من عدة دول عربية وبريطانيا.

ومن الجدير بالذكر بأن معامل **"ارسيف Arcif"** قام بالعمل على فحص ودراسة بيانات ما يقارب **(5000)** عنوان مجلة عربية علمية أوبحثية في مختلف التخصصات، والصادرة عن أكثر من **(1400)** هيئة علمية أو بحثية في العالم العربي. ونجح منها **(1155)** مجلة علمية فقط لتكون معتمدة ضمن المعايير العالمية لمعامل **"ارسيف Arcif"** في تقرير **عام 2023**.

ويسرنا تهنئتكم وإعلامكم بأن **مجلة المعيار** الصادرة عن **المركز الجامعي أحمد بن يحي الونشريسي-تيسمسيلت، تيسمسيلت، الجزائر، قد نجحت في تحقيق معايير اعتماد معامل "ارسيف Arcif"** المتوافقة مع المعايير العالمية، والتي يبلغ عددها **(32) معياراً**، وللاطلاع على هذه المعايير يمكنكم الدخول إلى الرابط التالي: http://e-marefa.net/arcif/criteria/

وكان **معامل "ارسيف Arcif " العام** لمجلتكم لسنة 2023 **(0.1563)**. كما صُنفت مجلتكم في:

- **تخصص العلوم الاجتماعية (متداخلة التخصصات)** من **إجمالي عدد المجلات (141)** على المستوى العربي ضمن الفئة **(Q3)** وهي الفئة الوسطى ، مع العلم أن **متوسط معامل ارسيف لهذا التخصص** كان **(0.198)**.
- **تخصص الآداب والعلوم الإنسانية (متداخلة التخصصات)** من **إجمالي عدد المجلات (251)** على المستوى العربي ضمن الفئة **(Q3)** وهي الفئة الوسطى ، مع العلم أن **متوسط معامل ارسيف لهذا التخصص** كان **(0.136)**.

راجين العلم أن حصول أي مجلة ما على مرتبة ضمن الأعلى (10) مجلات في **تقرير معامل "ارسيف" لعام 2023** في أي تخصص، لا يعني حصول المجلة بشكل تلقائي على تصنيف مرتفع كتصنيف فئة Q1 أو Q2، حيث يرتبط ذلك بإجمالي قيمة النقاط التي حصلت عليها من **المعايير الخمسة المعتمدة لتصنيف مجلات تقرير" ارسيف" (للعام 2023) إلى فئات في مختلف التخصصات**، ويمكن الاطلاع على هذه المعايير الخمسة من خلال الدخول إلى الرابط: http://e-marefa.net/arcif /

وبإمكانكم الإعلان عن هذه النتيجة سواء على موقعكم الإلكتروني، أو على مواقع التواصل الاجتماعي، وكذلك الإشارة في النسخة الورقية لمجلتكم إلى معامل **"ارسيف Arcif"** الخاص بمجلتكم.

ختاماً، نرجو في حال رغبتكم الحصول على شهادة رسمية إلكترونية خاصة بنجاحكم في معامل **" ارسيف "**، التواصل معنا مشكورين.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير

أ.د. سامي الخزندار
رئيس مبادرة معامل التأثير
" ارسيف Arcif"

واقع الفعل السياحي بين ثنائية التنمية المستدامة وثقافة المورد البشري

The reality of the tourism act between the binary of sustainable development and the culture of the human resource

د. زروق عليلي

جامعة خميس مليانة- الجزائر-

zerroukkhemis@gmail.com

تاريخ الإرسال:2023/05/01 تاريخ القبول: 2023/11/23

****

ملخص:

تعتبر السياحة احدى المرتكزات الأساسية في اقتصاديات العديد من الدول في العالم، لما تكتسيه من أهمية خاصة فيما تعلق بتوفير العملة الصعبة، واتاحة المجال أمام العديد من الكفاءات واليد العاملة منى أجل امتصاص طاهرة البطالة، كما تعد احدى البدائل الاستراتيجية لمنطق الريع البترولي.

أما بالنسبة للدول المصدرة للمحروقات والتي تعتبر دول ثالثيه، ويكمن الاهتمام بالمورد البشري القادر على تقدم القيمة المضافة للوصول إلى هذا التكامل في الواقع السياحي خاصة مع التنوع في المجال الثقافي سواء ما تقلق بالثقافات الفرعية أو الثقافة الأصلية والتي تمثل هوية هذه الدول.

الكلمات المفتاحية: التنمية السياحة، التنمية المستدامة، ثقافة المورد البشري، القيم الاجتماعية.

Abstract:

Tourism is considered one of the main pillars in the economies of many countries in the world, because of its special importance in terms of providing hard currency, and allowing the way for many competencies and manpower to absorb pure unemployment, and it is also one of the strategic alternatives to the logic of oil rents.

As for the fuel-exporting countries, which are considered third countries, the interest lies in the human resource capable of providing the added value to reach this integration in the tourism reality, especially with diversity in the cultural field, whether it concerns sub-cultures or the original culture, which represents the identity of these countries..

Keywords: Tourism development, sustainable development, human resource culture, social values

مقدمة:

تعمل اليوم مؤسسات التسيير السياحي والفندقي بأساليب مختلفة ومتنوعة من أجل ضمان متطلبات الجذب السياحي الحقيقي، ولعل المورد البشري يعد الحلقة الأساسية في تحقيق هذه المعادلة الصعبة التي تحتاج إلى الكثير من الجهد والامكانيات المادية والتقنية، وهذا ما تتطلبه معايير التنمية المستدامة التي تعتمد على عنصري التخطيط بدرجة أساسية والعنصر البشري ومد كفاءته وفعاليته في التحكم في المراحل المختلفة التي تمر بها تلك العلميات الخاصة بالتنمية المستدامة في إطار ضمان الكفاءة والفعالية في عمليات التسيير والإدارة.

وتعتبر التنمية السياحية المستدامة من بين أهم مخرجات المؤسسات والوكالات الدولية وعلى راسها هيئة الأمم المتحدة، حيث نال هذا الموضوع حيزا وافرا من اهتمامات الباحثين في الحقل السيسيو-تنظيمي لما له من أهمية بالغة في اقتصاديات الدول، ومع التطلعات التي يرسمها هذا المصدر المهم المدر للعوائد، لذلك يتطلب توفير جملة من الظروف وعلى راسها تهيئة المورد البشري من أجل التطلع إلى ثقافة سياحية فعالة، وهذه العملية تدخل في حيز الثقافة المنظمية وما تحمله من مؤشرات تدل على صحة عملية التنمية في الحقل السياحي.

وتهدف هذه الورقة البحثية إلى ابراز مكانة ودور العمل السياحي في توفير العوائد المالية الضخمة واعتباره مصدرا حقيقيا للدخل الوطني، يلعب دورا محوريا في اقتصاديات الدول، لذلك يلعب المورد البشري دورا صريحا في مدى بلورة وتجسيد التصورات المتعلقة بالفكر السياحي في إطار ثقافة قوية تحمل دلالات صريحة على استيعاب جميع العوامل التي من شأنها تحقيق التنمية المستدامة.

ومما جاء في السياق يمكن طرح التساؤل العام التالي: هل لثنائية التمية المستدامة وثقافة المورد البشري دور في ترقية الفعل السياحي؟، وللإجابة على هذا التساؤل يمكن صياغة الفرض التالي: لثنائية التنمية المستدامة وثقافة المورد البشري دور في ترقية الفعل السياحي.

المبحث الأول:

التنمية السياحية المستدامة

المطلب الأول التنمية السياحية المستدامة

1. مفهوم التنمية المستدامة :

عرفت لجنة بروندتلاند التنمية المستدامة« كونها التنمية التي تدعوا إلى عدم استمرار الأنماط الاستهلاكية سواء في الشمال أو الجنوب والاستعانة عنها بأنماط استهلاكية مستدامة ودون تحقيق لمثل هذا التطور فلا مجال لتطبيق حقيقي لمفهوم التنمية المستدامة، وأكد التقرير الارتباط المتبادل بين التنمية الاقتصادية والاجتماعية والبيئية، وبأنه لا يمكن تطبيق أي استراتيجية أو سياسة مستدامة دون دمج هذه المكونات معا».(خالد مقابلة، فيصل الحاج ذيب، 5013، ص113)

2. مفهوم التنمية السياحية المستدامة

ذكر كل من (كوبر وآرشر): «أن التنمية السياحة المستدامة هي المحور الرئيسي في إعادة تقويم السياحة المستدامة على أنها التنمية التي تقابل أو تشجع السياح والمجتمعات المضيفة الحالية، وضمان استفادة الأجيال المستقبلية، كما أنها التنمية التي تدير الموارد بأسلوب عقلاني. (سلوى محمد مرسي، 2012، 115).

المطلب الثاني نشأة وتطور التنمية السياحية المستدامة.

تعتبر السياحة من أقدم الظواهر التي عرفها الانسان كونها مرتبطة ارتباطا وثيقا بفضول الإنسان وحبه الدائم للاستطلاع، وقد عرفها المصريون القدامى من خلال بنائهم للسفن، وإرسال البعثات والاستكشافات والبعثات التجارية فوصلوا حتي إلى بلد (بونت) الصومال حاليا، كما توغلوا في جميع افريقيا عن طريق النيل أو البحر الأحمر كما أشارت إليه مجموعة النقوش التي وجدت على الجدران في الأقصر، وللرحلات العديدة للفنيقين كما عرف العرب القدامى وفي الجاهلية العديد من الرحلات ومنها رحلة الشتاء والصيف، وبعد الاسلام تلك الرحلات التي كانت خاصة في سبيل الفتوحات في الشرق والغرب، ولقد عرفت أروبا في القرن العاشر الميلادي ابحار البحار (إريش ذو ريد) من الشمال نحو ايسلندا ثم تبعه ابنه لتليها العديد من الرحلات الخاصة بحب الاستطلاع والاستكشاف، وأهمها رحلة العالم(كريستوفر كولومبوس) إلى العالم الجديد العام 1493 م، ولم تكن السياحة تتميز في هذه الفترات بالمتعة والفرجة قدر ما كانت بغرض الاستكشاف لتواضع الوسائل المتعلقة بالنقل، ومع اندلاع الحربين العالميتين تم بروز وسيلة نقل جديدة وهي الطائرة وهي من الوسائل السريعة بحيث عرف النمو السياحي ركودا كبيرا بسب الحرب، وبعد زوال الحرب تغير تفكير العديد من الناس حول السياحة بحيث أصبحت تمثل احدى الدعامات الأساسية في اقتصاديات الدول.(مصطفى زيتون، 1979، ص5).

ومع الارتفاع المحسوس في المستوى المعيشي وتطور القطاع المتعلق بالنقل أصبح الانسان يستذكر ماضيه من خلال التنقل عبر العديد من المناطق لكن بمفهوم جديد مغاير لما كان عليه في السابق من خلال بروز طبقة جديدة غير طبقة الأغنياء التي كانت مسيطرة على المشهد من قبل وهي الطبقة الوسطى التي بدأت تأخذ الحيز والجزء الأكبر من السياحة ومن أهم العوامل المساعدة في ذلك التوفر الكبير لوسائل النقل المختلفة والسريعة والآمنة مع انخفاض أسعار التذاكر وبروز العديد من الفنادق المعقولة الثمن التي كانت من قبل حكرا على الأغنياء.(نوزاد عبدالرحمن الهيتين، 2005، ص14)

المطلب الثالث مبادئ التنمية السياحية المستدامة

عند العمل على دمج مختلف الأمور و الأحداث المتعلقة بالتطورات التي عرفتها التنمية السياحية المستدامة ومن خلال مجموعة السياسات والرؤى المختلفة، يجب الأخذ بعين الاعتبار النقاط التالية:

1. من الضروري الاشارة لكون عملية التخطيط في اطار السياحة والإدارة المتعلقة بها وكيفيات تنميتها تعتبر جزء من استراتيجيات التنمية المستدامة للحكومات والدول، والعمل على ايجاد مجموعة من الصيغ التي يتم من خلالها تخطيط وإدارة السياحة بصورة ونمط مترابط ومتداخل يتميز بالوحدة بالمشاركة والتنسيق بين العديد من المؤسسات والمنظمات الحكومية التي تمثل القطاع العام وبعض المؤسسات ذات الطابع الخاص وما يتعلق بمجموعة من الناس أو بعض الأفراد، المهم يتوقف الأمر على البحث في مختلف المصادر التي توفر أكبر قدر من المنافع والأرباح.
2. العمل على اتباع جميع الشروط والظروف المتعلقة بالعمل في المنطقة المسؤولة على الضيافة وكذا اتباع ثقافة وقيم المنطقة ومختلف الفاعلين سواء أكانوك وكلات أو أفراد أو مؤسسات أو جماعات مختلفة مع احترام البيئة العامة الاقتصادية، والسياسية، والتقليدية وسلوك الحياة الاجتماعية العامة والكلية للبلد المضيف.
3. 3. الاهتمام الذي يجب أن توليه السياحة بصفة دائمة ومستمرة ودورية في العملية المتعلقة بالتوزيع العادل والمتميز بالمساواة للأفراد المسؤولين على العملية والمشاركين فيها باختلاف أدوراهم وصفاتهم في المنظمة وباقي الشركاء الآخرين من مختلف التنظيمات والمجموعات والوكلاء في البلد المضيف.

4. العمل على القيام بعملية مركبة ومعقدة ومتداخلة من خلال التخطيط البيئي والاقتصادي والاجتماعي قبل التفكير بالبدء بمشاريع ذات طبيعة سياحية في المنطقة أو ذات طبيعة تنموية أخرى، كما يجب أن يتم الأخذ بعين الاعتبار مختلف المتطلبات والشروط والظروف المتعلقة بالبيئة والمجتمع ككل.(**Lin bergerie,2002,p27**).

المطلب الرابع خصائص التنمية السياحية المستدامة

تتوفر التنمية السياحية المستدامة على مجموعة من الخصائص والمميزات، نوجزها فيما يلي:

1. ينصب عمل واهتمام السياحة على النوعية التي تميز الخبرات والكفاءات المتوفرة والأساليب والطرق المناسبة والملائمة التي يتم تقديمها بها وتعتمد عليها بطريقة منظمة ومنهجية وواضحة.، وتتميز التنمية السياحية كونها تتوفر على قيم العدالة الاجتماعية والمساواة بين جميع أفراد المجتمع.

2. تعتمد التنمية السياحية المستدامة على عقول وسواعد المورد البشري المحلي للمجتمع في عملية التدبير والتخطيط والتوجيه وتنفيذ الاستراتيجيات وصناعة وات

خاذ القرارات المهمة والاستراتيجية.

3. ينصب عمل التنمية السياحية في الحدود المتعلقة بالموارد المتاحة من خلال محاولة التقليل من التأثيرات والانحرافات المتوقعة، واستغلال الطاقات المتوفرة والعمل على معالجة النفايات والتصرف بها من أجل إعادة استخدامها و استعمالها بطريقة عقلانية ومكيفة وفق الشروط والظروف المحيطة بالمنظمة.

3. تقدم التنمية السياحية المستدامة لمختلف الشرائح الاجتماعية مجموعة من الفرص والامتيازات المتعلقة بكيفية الاستجمام وقضاء أوقات ممتعة والتغذية الثقافية والمعرفية والمعلوماتية لمختلف الأجيال.

4. تعطي التنمية السياحية المستدامة للزائرين فرصا متميزة من أجل الاستمتاع والاستجمام مع العمل على حماية المجتمع المضيف الذي يزخر بهذه الموارد والامكانيات المتميزة.

5. تهدف التنمية السياحية المستدامة للحفاظ على التوازن الاقتصادي من خلال العمل على التوفيق والتنسيق مع القطاعات المختلفة في المجتمع من أجل الوصول إلى تحقيق الرقي والتطور الاقتصادي والاجتماعي المرغوب والمطلوب بالاعتماد على هذه الموارد بطريقة مستدامة منطقية ومنهجية.

6. تعمل التنمية السياحية المستدامة وتهدف لتحقيق الغاية المتعلقة بأساليب الانسجام والتكامل والتكيف مع البرامج والخطط المتعلقة بالمستوى المحلي والإقليمي وحتى العالمي.(صلاح الدين خربوطلي، 2002، ص31)

المبحث الثاني

أساليب تطبيق مبادئ ومعايير التنمية السياحية المستدامة

تشير أدبيات الدراسات المتعلقة بالتنمية السياحية المستدامة إلى كون الفلسفات المتعلقة بها بقيت على شكل مسلمات ولم تعطي مؤشرات لتطبيقها وتنفيذها في الوقت الذي يتم فيه تطبيق البرامج المتعلقة بالتنمية السياحية وبالغرم من وجود العديد من العراقيل والصعوبات المسجلة في تطبيق التنمية السياحية المستدامة، إلا أنه لا تسجل العديد من الخلافات والاختلافات

المتعلقة بضرورة تبني واتباع المبادئ الخاصة بالاستدامة من أجل إدارة وحماية مختلف الموارد الطبيعية. فاقتصاديات السوق لا يمكن لها أن تحقق الاستدامة المنشودة وعليه من الأهمية القصوى العمل على اتباع مجموعة من الأدوات والوسائل لتحقيقها. ويعتبر المعيار الأساسي والعامل الرئيسي في نجاح وازدهار مستقبل التنمية السياحية المستدامة في مدى قدرة والتزام المؤسسات السياحية على التكيف والتعامل بصورة موضوعية ومحكمة مع مختلف التغيرات في البيئة العامة لها باعتبار التغيير من الحقائق المسلم بها والتي تطرأ على مختلف النشاطات الاجتماعية والانسانية التي تهدف إلى ضمان الديمومة والاستدامة في عملها . ويكون المفهوم الأحسن والأفضل من أجل اعتماد وممارسة إدارة بيئية تعتبر بمثابة الأسلوب والطريقة الأنسب لكل عملية تغيير وما يتطلبه ذلك من عمليات لإعادة الهيكلة ومختلف العمليات الإدارية الأخرى، ويعتبر النظام الكامل والشامل الذي يقدم المعايير والعوامل المتعلقة بالرقي والتطور بمستوى عمليات التخطيط والاعداد والاهتمام بالتنمية في مختلف المناطق السياحية. وتحقيق أهداف أفضل من أجل الوصول لإحداث ممارسة مميزة لإدارة بيئية، ولممارسة أفضل يجب توفير:

1. ضرورة الاستغلال العقلاني لمختلف الموارد الطبيعية المتمثلة في الأرض والتربة والطاقة والمياه...
2. تخصيص العديد من البرامج والمخططات التي تهدف إلى القضاء أو التقليل من ظاهرة التلوث البيئي بمختلف أنواعه السائلة والغازية والصلبة.
3. العمل على ضرورة حماية التنوع البيولوجي وذلك بالاعتماد على حماية النباتات والحيوانات والنظام الايكولوجي، مع الحفاظ على المناطق ذات الحساسية العالية.
3. إلزامية المحافظة على التراث والإرث الثقافي بمختلف أشكاله وأنواعه ومن عادات وتقاليد وتراث هندسي ومعماري والسعي إلى الوصول إلى احداث التكامل في الثقافات المحلية والوطنية.
4. المشاركة الجماعية لجميع الفئات الاجتماعية في تدعيم وإرساء عملية التنمية السياحية.
5. الاعتماد على العمالة المحلية من اليد العاملة المؤهلة المتوفرة، والمنتوجات المحلية مع التقليل من المواد الملوثة التي تسبب اتلاف التربة.
6. العمل على وضع سياسات وبرامج تراعي الشروط والظروف البيئية في مختلف المراحل المتعلقة بالتنمية السياحية، والاستماع بجدية لمختلف شكاوي وانشغالات السياح الأجانب والمحليين.(Gunn C.A and Val T,2002,p496)

وتشير الدراسات والبحوث المختلفة إلى وجود مجموعة من المراحل المتعلقة بممارسة أحسن لإدارة بيئية أفضل وهي على النحو التالي:

المطلب الأول مداخل التنمية السياحية المستدامة.

الفرع الأول المدخل الاقتصادي

والمتمثل في تلك العقوبات التي تسلط على المخالفين للنظام والقوانين المعمول بها والتي تخص الأمور المتعلقة بالتلوث البيئي وتكون هذه العقوبات على شكل غرامات مالية نقدية.

الفرع الثاني المدخل القانوني و الإداري

ويشمل هذا المدخل على جميع اللوائح والقوانين المتعلقة بالموارد السياحية بالإضافة إلى كل ما يتعلق بالهيكل الإداري المسؤول على تحقيق ذلك.

الفرع الثالث المدخل الفني

وهو الاعتماد على الطرق التكنولوجية الحديثة والتي تعتبر صديقة البيئة كتكنولوجية الطاقة الشمسية مثلا في إدارة العمليات المتعلقة بالتنمية السياحية.

الفرع الرابع المدخل الثقافي

اجراء العديد من الدراسات والبحوث المتعلقة بالرأي العام خاصة فيما تعلق بآراء واتجاهات أفراد المجتمعات المضيفة نحوى التنمية السياحية.

ومن هنا تبرز أهمية ممارسة إدارية لبيئة أفضل، تعد وسيلة وطريقة لبقاء واستمرار المناطق السياحية في المنافسة بقوة وبكفاءة مع المحافظة دائما على مواردها الطبيعية والتي تعتبر من أهم وسائل الجذب السياحي لهذه الدول والعمل على اتباع وتبني أي من المداخل السالفة الذكر سواء تعلق الأمر بالمدخل الاقتصادي، الفني، الثقافي، القانوي والإداري سوف يتوقف على مدى مطابقته وملائمته للفترة التي تمر بها المنطقة السياحية من خلال دورة حياة منطقة الجذب والأهداف الخاصة بالتنمية المستدامة فيها، وهذا لا ينفي الدور الذي تلعبه الفعالية التنظيمية في الاعتماد على أكثر من مدخل في هذه العملية ككل.

المطلب الثاني تخطيط وتنمية السياحة المستدامة

تعتبر التنمية السياحية المستدامة من الوسائل والآليات التي يمكن اعتمادها من أجل تلبية وتحقيق العديد من الاحتياجات والمتطلبات الاقتصادية والاجتماعية والجمالية وتحافظ في الوقت نفسه على التكامل والانسجام الثقافي مع مختلف العمليات البيئية، كما تحافظ على حقوق الأجيال الحالية وحتى الأخرى المستقبلية، غير أن التنمية السياحية المستدامة كذلك تتطلب مجموعة من الخيارات والبدائل السياسية الصعبة التي يمكن أن ترتكز على حزمة من المساومات أو شبه التنازلات حول العديد من المرتكزات المعقدة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي والبيئي. وتتطلب التنمية السياحية المستدامة رؤية ونظرة تشتمل على سياق مرتبط بالوقت والمكان ويكون بذلك أوسع وأشمل من ذلك السياق التقليدي الذي كان يعتمد عليه في عملية التخطيط واتخاذ القرارات، ويمكن للأفراد القائمين على العملية الخاصة بالتخطيط على المستوى المحلي الاعتماد على المبادئ التالية واستعمالها كنوع من التوجيهات والارشادات الأساسية في الوقت الذي يراد فيه الاستنجاد بهذه الرؤية والنظرة الأوسع في الممارسات والسياسات المحلية.

1. العمل على التخطيط الجيد لكل ما يرتبط بالسياحة وتطويرها وتنميتها بالشكل الذي يمكن له المحافظة على البيئة والتنمية المستدامة في هذه المناطق وتشترك فيها العديد من قطاعات النشاط الأخرى وتتكامل مع الإدارات والوكالات العمومية والمؤسسات الخاصة وتجمعات من المواطنين والأفراد لتصل في الأخير إلى توفير أكبر قدر من العوائد والفوائد للجميع.

2.العمل على الإدارة الجيدة والفعالة للسياحة بصفة دائمة ومستمرة مع الاهتمام أكثر بالسهر على حماية البيئة الطبيعية والبشرية في البيئة المستقبلة واستخدامها بطريقة اقتصادية عقلانية.

3. ضرورة دراسة وتحليل عملية التخطيط المتعلقة بالجانب البيئي والاقتصادي والاجتماعي قبل التفكير في انجاز مشاريع وبرامج أخرى تعتبر مشاريع أساسية دون التفريط في مختلف الأنواع المتبقية و المتعلقة بالتنمية السياحية من حيث العمل على احداث علاقة بينها، من خلال أنماط وظروف المعيشة الحالية في البلاد المستقبلة والمضيفة.

4. العمل على الاهتمام بالمورد البشري المحلي للدولة المضيفة على التخطيط والرقي بعملية التنمية المستدامة للقطاع السياحي

ولعب العديد من الأدوار الريادية والقيادية لهذا المورد خاصة في المحافظة على المصالح الحكومية والمالية والتجارية، بطلب وتأكيد منهم على لعب هذا الدور القيادي.

5.العمل و الاهتمام بالدراسات والبحوث التي تهتم بالتنمية السياحية وتوفير أهم المعلومات والمعارف حول طبيعة تأثير هذه التنمية على الطبيعة البشرية والسكانية للدولة المضيفة ومن خلال مشاركتهم الدائمة في صنع أهم القرارات في العملية والمساهمة الفعالة فيها.

6.العمل على الاستفادة من المراحل المتعلقة بالخطط الخاصة بالتنمية السياحية و إعادة عملية التقييم والتقويم الخاصة بكل مرحلة من أجل استفادة السكان المحليين من عملية التقويم والتعامل الايجابي والفعال مع مختلف التغيرات التي قد تطرأ على الخطة التنموية ككل مع الاستعداد الجيد لها.(شمس الدين نادين، 2001، ص82)

المبحث الثالث

تفافة المورد البشري

المطلب الأول العوامل المؤثرة في التخطيط للمورد البشري

توجد مجموعتان من العوامل التي يجب أخذها بعين الاعتبار عند التفكير والبدء في التخطيط للموارد البشرية، وتتمثل هذه العوامل في المؤثرات الداخلية والمؤثرات الخارجية:

الفرع الأول المؤثرات الداخلية:

تعتبر المؤثرات الداخلية مجموعة من العوامل التنظيمية ذات الصلة بالبيئة الداخلية للمنظمة المؤثرة في تحديد حجم الموارد البشرية المطلوبة والمرغوبة في المستقبل من أهم تلك العوامل نذكر:

1. أهداف المنظمة:

بحيث تشكل أهداف المنظمة القاعدة الرئيسية والأساسية التي يمكن أن تحدد حاجيات المنظمة من الموارد البشرية ونوعيتها ومؤهلاتها، لكن من الصعوبة على إدارة الموارد البشرية التخطيط لنفسها من دون النظر إلى الأهداف الكلية وبعزل تلك الغايات العامة للمنظمة دون الفهم والإدراك الجيد والواعي للأهداف المتعلقة بالتنظيم ومدى قدرتها على تحقيقه.

2. الوضع المالي:

الوضع المالي للمنظمة يمثل قدرتها على التخطيط وتحديد الموارد البشرية، وله تأثيرات على أنشطة أخرى لا تقل أهمية كعملية الاستقطاب الخاصة بالكفاءات وإلزامية وضرورة إبقاءها واستمرارها في المنظمة ضمن اطار إدارة الاستبقاء في إدارة الموارد البشرية، مع الإبقاء على رأس مال العمل وأسلوب التأثير على برامج التكوين ومستوى معدلات الحوافز.

3.التغييرات التنظيمية:

تعتبر التغييرات التنظيمية مثل إعادة توزيع العاملين على الوظائف او إحداث تغيير في الهيكل التنظيمي من المؤثرات الداخلية في مدى تحديد طلب الموارد البشرية، خاصة فيما يتعلق ببرامج التدريب والتكوين وتنمية قدرات العاملين وفيما يتعلق بعملية إعادة التوزيع استجابة لدوران العمل.

4. حجم العمل:

قد يعتمد حجم الموارد البشرية المطلوبة على أداء عمل أو نشاط محدد التعرف على حجم وقوة ذلك العمل في حد ذاته ونوعيته للوصول إلى توفير المورد البشري الكافي لعملية الانجاز للعمل أو النشاط اتباعا واحتراما لحجم العمل وكثافته.(أبو شيخة نادر أحمد،2007، ص96).

الفرع الثاني المؤثرات الخارجية:

يمكن أن يتأثر حجم الموارد البشرية لأية منظمة بمجموعة من المتغيرات التي تحدث على مستوى البيئة الخارجية للمنظمة، ومن أهم تلك العوامل والمؤثرات نذكر ما يلي:

1. العوامل الاقتصادية:

يمكن للمنظمة أن تتأثر بالأوضاع الاقتصادية المتعلقة بالبيئة الخارجية المحيطة بها كالتضخم الاقتصادي، وارتفاع معدل ومستوى البطالة، فارتفاع معدل البطالة مثلا يؤدي إلى وجود فائض في سوق العمل، الأمر الذي يتيح فرصا للمنظمة من أجل انتقاء واختيار الكفاءات اللازمة من الموارد البشرية .

2. سياسة العمالة في الدولة:

وتتضمن مجموعة اللوائح والقوانين والتشريعات الخاصة بتنظيم العلاقات التنظيمية، مثل الاعتماد على وضع سياسات عمالية، أو اعتماد حد وطني أدنى للأجور...

3. عوامل تقنية:

يقصد بذلك نوع وحجم التكنولوجيا المعتمدة والمستخدمة الشيء الذي قد يؤثر على حجم الموارد البشرية المرغوبة والمطلوبة مع التركيز على نوعيتها، و ما ينعكس على البرامج المتعلقة بتكوين وتدريب العاملين وتنمية وتطوير قدراتهم

4. أوضاع سوق العمل:

ويتمثل هذا العنصر في التغييرات التي قد تطرأ على سوق العمل من حيث مستويات الفائض أو العجز وما ينتج على ذلك من امكانية توفر الاحتياجات المطلوبة من الموارد البشرية.

5. عوامل تنافسية:

بحيث يمثل هذا العنصر في كل زيادة على مستوى المنافسة بين المنظمات والشركات تصبح المنظمة ملزمة على توفير اليد العاملة التي تتميز بالكفاءة اللازمة والاستعداد والمؤهل الذي يمكنها من الاستمرار في ظل المنافسة الشرسة التي قد تلقاها من باقي المنافسين في السوق .

6.العوامل الاجتماعية:

ويتمثل هذا العامل في الحركة التي تشمل النمو الديموغرافي وامكانية انتقالهم من منطقة إلى أخرى في اطار الهجرة الداخلية العائدة أو الخارجة ومدى تأثير ذلك في مستوى سوق العمالة حسب الوفرة والفائض أو الندرة والعجز في المورد البشري ومدى تأثير ذلك على المنظمة ككل. (حسن حريم، 2006، ص96).

المطلب الثاني الموارد البشرية والتحديات الكبرى التي تواجهها: تواجه إدارة الموارد البشرية الكثير من التحديات الكبرى وخاصة في ظل تطور أهداف وعمليات إدارة الموارد البشرية وتعقد عملياتها وأنشطتها، ومن أهم تلك التحديات يمكن ايجازها فيما يلي:

1. التطور التكنولوجي الذي جاء وراء تغييرات جذرية للهياكل التنظيمية والبناءات التنظيمية في التنظيمات وفي منظمات الأعمال على وجه الخصوص.

2. التنوع المسجل على مستوى المورد الثقافي والذي يعود في الأصل إلى تلك الفروقات المدركة بين العاملين داخل المنظمة خاصة من حيث السن والتخصص في العمل، المهنة، والجنس...

3. الظروف المتعلقة بالجانب الاقتصادي الخاصة بكساد أو رواج، من خلال استعراض نتائج الأزمة الاقتصادية العالمية، يمكن إدراك حجم ومستوى تأثيرها على إدارة الموارد البشرية، بحيث قد أعلنت بعض الشركات الكبيرة، مثل (نرال موتورز) على نيتها القيام بإلغاء ما يقارب 10000 وظيفة مع مطلع العام 2009، نفس ما أعلنته شركة (نيسان) في الفترة المقبلة.

4. استفادة العاملين ومنحهم امتيازات متعددة لم تكن موجودة في السابق كالتأمين الصحي ورعاية الأطفال إضافة إلى المساعدات التعليمية وهذا ما زاد من فاتورة تكلفة العاملين على المنظمة.

5. العمل على نشر المعرفة والابتكارات وهذا الأمر يتطلب الكثير من ضرورة توزيع ونشر المعارف المختلفة والأفكار المبتكرة والمبدعة في مختلف الفروع الخاصة بالمنظمة بصرف النظر على مصدرها ومرجعتها.

6. الاعتماد والعمل بنظام الجودة الشاملة، خاصة بعد منتصف القرن الماضي وما نتج على ذلك من بروز وظهور العديد من المفاهيم والمصطلحات الجديدة: كإدماج العاملين، تمكين العاملين من أداء العمل الصحيح من المرة الأولى.

7. ضرورة العمل على وضع استراتيجية خاصة بإدارة الموارد البشرية والتي تعتبر جزء لا يمكن تجزئته من الاستراتيجية العامة للمنظمة.

8. الزيادة الهائلة في عدد العاملين والتي تكون في غالب الأحيان زيادات اضطرارية في المنظمات نتيجة كبر حجمها، وبروز الشركات المتعددة الجنسيات.

9. تطور الوسائل والتقنيات الخاصة بالاستقطاب والاختيار والتعيين، خاصة بعد انتشار استعمال الانترنت في عملية عقد الامتحانات وإجراء المقابلات، كما تجدر الاشارة إلى تأثير المنافسة في عملية العرض والطلب في سوق العمل على الموارد البشرية المؤهلة، خاصة بعد الزيادة المحسوسة على مستوى المتخرجين الجدد من مختلف الجامعات والتخصصات مما أدى إلى ارتفاع معدل ومستوى البطالة في الكثير من الدول في العالم. .(جاد الرب سيد محمد،2007، ص110)

المطلب الثالث دور إدارة الموارد البشرية في الاستراتيجية العامة للمنظمة

تلعب إدارة الموارد البشرية دورا هاما ومحوريا في صياغة وترسيخ من خلال المشاركة في تفعيل الاستراتيجية العامة للمنظمة، وهذا بوضع استراتيجياتها الوظيفية في خدمة الاستراتيجية العامة للتنظيم، بالتكييف والاندماج معها سواء تعلق الأمر بالاستراتيجيات الخاصة بالانتقاء، التوظيف، التكوين و الترقية.

وفي هذا يرى(**ديسلر**) أن دور إدارة الموارد البشرية في صياغة الاستراتيجية العامة للمنظمة يتمثل فيما يلي:

الفرع الأول دور الموارد البشرية في صياغة الاستراتيجية

تتطلب صياغة الخطة الاستراتيجية العامة للمنظمة إلزامية وضرورة تحديد وتحليل المواءمة بين نوعين اثنين من القوى على مستوى البيئة الخارجية للمنظمة هما التهديدات والمخاطر من جهة والفرص المتاحة من ناحية أخرى تزامن مع مستويات البيئة الداخلية من نقاط القوة والضعف الداخلية، بحيث يمكن لإدارة الموارد البشرية لعب دور مميزا في عملية المسح البيئي والذي يمكن المنظمة من تحليل جودة مميزا في عملية المسح البيئي والذي يمكن المنظمة من تحليل وتحديد مختلف الفرص والتهديدات المتعلقة بالبيئة الخارجية وذات التأثير الكبير والمحوري في نجاح المنظمة أو فشلها.

كما يمكن لإدارة الموارد البشرية المشاركة وبقوة في صياغة الاستراتيجية العامة للمنظمة من خلال العمل على توفير كم معتبر من المعلومات حول الظروف والعوامل المتعلقة بنقاط القوة والضعف الخاصة بالبيئة الداخلية للمنظمة، والعمل على خلق فرص من أجل تحسين الأوضاع داخل المنظمة (عبد الناصر محمد علي، 2005،ص113).

الفرع الثاني دور الموارد البشرية في تنفيذ الخطة الاستراتيجية

يعتبر تنفيذ الاستراتيجية الجوهر الخاص الذي يمكن لإدارة الموارد البشرية أن تلعبه في المنظمة، بحيث وعلى سبيل المثال تعد استراتيجية التنافس في شركة (فيديرال إيكس برس) المميزة لمنتوجاتها على ما يمكن لباقي

المنافسين تقديمه في السوق من خلال الخدمات المتميزة للعملاء والتسليم في الوقت والمكان المحدد بدقة كبيرة ودو الإخلال بالمواعيد المقررة سلفا، ونظرا لكون التكنولوجيا المتاحة في هذه الشركة تتشابه مع تلك المتاحة لدى المنافسين الآخرين فتلجأ الشركة إلى كفاءة المورد البشري لديها باعتباره قوة وميزة خاصة بها وكميزة تنافسية مؤثرة وفعالة مما سيفرض قيودا وضغوطا كبيرة على إدارة الموارد البشرية من خلال قدرتها على خلق وايجاد طاقة عمل بشرية ملتزمة وقادرة على الالتزام مع العملاء والزبائن، من ناحية أخرى فإن إدارة الموارد البشرية تدعم تنفيذ الاستراتيجية، بحيث تدخل في حيز العمل مع مختلف الاستراتيجيات من أجل تخفيض الحجم وإعادة الهيكلة مع ضرورة وضع العاملين في أماكنهم المناسبة انطلاقا مع انسجام مؤهلاتهم الشخصية مع متطلبات المناصب التي سيشغلونها، ووضع خطط مناسبة للأجور مع تخفيض التكاليف المتعلقة بالرعاية الصحية وتكوين الموظفين.(رشيد مازن فارس،2009، ص119).

المطلب الرابع نماذج استراتيجية لإدارة الموارد البشرية

تسعى إدارة الموارد البشرية بصفة دائمة ومستمرة إلى تحقيق الفعالية المطلوبة في أدائها والتميز في نشاطاتها مما إلى وجود العديد من النماذج الاستراتيجية للموارد البشرية والتي تعمل وتحاول على اكتشاف طبيعة العلاقة الموجودة بين الاستراتيجية العامة للمنظمة وممارسات وسياسات الموارد البشرية، ومن أهم هذه النماذج نذكر:

الفرع الأول نموذج التناسب الأفضل:

يؤكد هذا النموذج على ضرورة الربط بين الاستراتيجية العامة للمنظمة واستراتيجية الموارد البشرية من خلال التقدير المتعلق بوجود تكامل عمودي بين الاستراتيجية العامة للمنظمة ورؤية أهداف وسياسات إدارة الموارد البشرية وممارساتها ويذكر (**شيل ورايث**) أن المنظمة تحقق كفاءة وفعالية في الأداء بشكل أفضل ومتميز عندما تستطيع الوصول إلى مرحلة التكامل العمودي في هذا المجال .

أما من ناحية التكامل الأفقي فيمكن الوصول إليه من خلال التناسب بين استراتيجيات الموارد البشرية نفسها مثل استراتيجية التوظيف واستراتيجية التطوير والتعويضات.

الفرع الثاني نماذج دورة الحياة:

لقد حاول بعض الباحثين الربط بين تطور دورة حياة المنظمة أو دورة حياة المنتوج وبين سياسات وممارسات إدارة الموارد البشرية، ففي بداية حياة المنظمة قد تتبع إدارة الموارد البشرية سياسات تتميز بالمرونة في الاختيار والتعيين، أما في مرحلة النضوج فتتبع إدارة الموارد البشرية سياسات أخرى مختلفة أقل مرونة من سابقتها، بحيث قد تلجأ إلى أخذ تكلفة الموارد البشرية بعين الاعتبار في إقرار برامجها وسياستها، أما عند تراجع المنظمة وأعمالها فقد تلجأ إدارة الموارد البشرية إلى اتباع سياسة الترشيد في انهاء عقود الموظفين والاستغناء على خدماتهم. وفي هذا الاطار يثير كل من **(بوغزال وبارسال)** استفسارا حول كيفية ضمان أن الموارد البشرية يمكنها الاحتفاظ بالموظفين المؤهلين الذين تحتاجهم المنظمة لاستمرارها أوقات الازدهار الاقتصادي.

وفي الواقع فإن إدارة الموارد البشرية يفترض تحكمها من خلال ممارساتها التي تتبعها بما تناسب مع كل - نماذج استراتيجية لإدارة الموارد البشرية: تسعى إدارة الموارد البشرية بصفة دائمة ومستمرة إلى تحقيق الفعالية المطلوبة في أدائها والتميز في نشاطاتها مما إلى وجود العديد من النماذج الاستراتيجية للموارد البشرية والتي تعمل وتحاول على اكتشاف طبيعة العلاقة الموجودة بين الاستراتيجية العامة للمنظمة وممارسات وسياسات الموارد البشرية، ومن أهم هذه النماذج نذكر:

1. نموذج التناسب الأفضل:

يؤكد هذا النموذج على ضرورة الربط بين الاستراتيجية العامة للمنظمة واستراتيجية الموارد البشرية من خلال التقدير المتعلق بوجود تكامل عمودي بين الاستراتيجية العامة للمنظمة ورؤية، أهداف وسياسات إدارة الموارد البشرية وممارساتها ويذكر (شيل ورايث) أن المنظمة تحقق كفاءة وفعالية في الأداء بشكل أفضل ومتميز عندما تستطيع الوصول إلى مرحلة التكامل العمودي في هذا المجال .

أما من ناحية التكامل الأفقي فيمكن الوصول إليه من خلال التناسب بين استراتيجيات الموارد البشرية نفسها مثل استراتيجية التوظيف واستراتيجية التطوير والتعويضات.

3. النموذج المبني على الموارد:

يركز هذا النموذج على العلاقة بين الموارد الخاصة بالمنظمة وفي مقدمتها الموارد البشرية والقدرة على تحقيق الميزة التنافسية، بحيث تعد الموارد البشرية من أهم الموارد التي تملكها المنظمة وعليه من الضروري تمكين العاملين وتحفيزهم على الأداء الفعال والمتميز مع الاعتماد على الموارد المتاحة بالمنظمة بشكل عقلاني وموضوعي وبالشكل الأنسب. كما يعمل هذا النموذج على استغلال الكفاءات والمؤهلات والقدرات في المنظمة، فالموارد يمكن أن تكون ملموسة كالموارد البشرية، التكنولوجية، المالية وإما تكون غير ملموسة كالماركة التجارية والسمعة مثلا، ومن ناحية أخرى فالقدرات تشتمل على مجموعة المهارات التي يمكن للمنظمة امتلاكها من أجل تنسيق وإدارة جميع الموارد وبكفاءة وفعالية عالية. ويؤكد كل من (بارني ورايث) على الدور الجديد للموارد البشرية كشريك استراتيجي في الباء من جهة والمحافظة على الميزة التنافسية للمنظمة من ناحية أخرى، ومختلف الموارد التي يمكن لها المساهمة في بناء الميزة التنافسية للمنظمة والحفاظ عليها إذا اتصفت بما يلي:

1.3 أن تكون ذات قيمة: بحيث تستطيع الموارد البشرية إضافة قيمة للمنظمة من خلال اتباع طرق وأساليب جديدة تؤدي إلى تخفيض التكاليف أو زيادة الإيرادات.

2.3 أن تكون نادرة: ينبغي على إدارة الموارد البشرية الاهتمام باستخدام الطاقات القصوى للموارد البشرية التي تتمتع بخصائص فريدة وذلك من أجل تحقيق الميزة التنافسية .

3.3 أن لا تكون سهلة التقليد: فالمشكلة تتمثل في امكانية التقليد من قبل المنظمات الأخرى والذي سوف يؤثر على الميزة التنافسية لها في هذا المجال ومن دون شك.

4.3 التنظيم: من أجل ضمان استمرار تأثير إدارة الموارد البشرية في الميزة التنافسية فإن المنظمة تحتاج إلى أن تكون الخصائص الأولى الثلاثة منظمة جيدا، وبشكل عام فإن هذا النموذج المبني على الموارد ركز بشكل كبير على البيئة الداخلية للمنظمة كضمان لاستمرار الميزة التنافسية لها، إلا أنه اهمل بصفة كلية دور البيئة الخارجية في هذا المجال.(تومسون روز مري، ترجمة، حزام ماطر المطري، 2004، ص165).

المبحث الرابع

التنشئة الاجتماعية

المطلب الأول مفهوم التنشئة الاجتماعية:

هو مفهوم علمي حديث في الاستخدام السيسيولوجي، فهو لم يستخدم إلا في نهاية الثلاثينيات من القرن الماضي، وهو أساسا عملية ثقافية يتم بواسطتها نقل الثقافة من جيل إلى جيل، بما يمكن الأفراد منذ طفولتهم من العيش في مجتمع ذي ثقافة معينة، و هي كيف يتكون الإنسان اجتماعيًا من خلال عملية تفاعله بما لديه من استعدادات ورائية مع البيئة التي يعيش فيها ومن خلالها يتم تكون ونمو تدريجي لشخصيته الفريدة واندماجه في الجماعة من جهة أخرى« .التنشئة الاجتماعية هي انتقال الطفل من كائن بيولوجي إلى كائن اجتماعي عن طريق التفاعل الاجتماعي مع الآخرين».(صالح محمد علي أبو جادو،1998، ص103). وهي ما يجعل الطفل عضوًا في المجتمع الذي يعيش فيه" التنشئة الاجتماعية هي عملية تعليم الطفل المعتقدات والقيم بما يجعله مسؤولا وعضوًا مقتدرا في المجتمع.

كما يعتقد البعض أن هذا النقل يتم من خلال فرض قيود المجتمع على الفرد، لذلك يمكن اعتبار أن التنشئة الاجتماعية تمارس نوعا من الضغط الاجتماعي الذي يفرضه المجتمع على الفرد بقصد محاولة تدريبه وتكييفه مع المنظومة الاجتماعية السائدة، ويبدو الفرد ككائن غير مستقل وسلوكه ليس سوى إعادة إنتاج نماذج مكتسبة خلال مرحلة الطفولة غير أن التنشئة الاجتماعية لا تقتصر على الأوليات فقط، فالأنسان لا يعتبر آلة مهمتها تكم في تلقي الأوامر والتعليمات من أطراف أخرى، يكون بذلك عاجز عن الإدراك أو التميز بين ما يمكن أخذه من ثقافة المجتمع من جهة وما يمكن أن يضر بشخصيته وقيمه جهة ناحية أخرى، فالأمر بالنتيجة تتدخل فيه عوامل مختلفة في اساليب انتقاء الانسان وفق معدلات تحددها عوامل مختلفة، كالفروق الفردية بين الأفراد والنضج ووضوح المبادئ والإرادة و غيرها، فلا يصح أن نلغي نسبة الاختيار بشكل كلي. (قرمية سحنون، 1996، ص99).

المطلب الثاني أشكال التنشئة الاجتماعية

يمكن أن تأخذ التنشئة الاجتماعية وبصورة عامة شكلين أساسين يتمثلان فيما يلي:

الفرع الأول التنشئة الاجتماعية القصدية

ويحصل هذا الأسلوب من التنشئة في كل من مؤسسة الأسرة، والمدرسة، فالأسرة تلقن أولادها اللغة، وأساليب الكلام والاتصال، والسلوك، وفق قواعدها وأنظمتها الأخلاقية وقيمها الثقافية و معاييرها واتجاهاتها، وتحدد لهم الأنماط والأساليب والأدوات التي تتصل بهضم هذه الثقافة وقيمها و معاييرها، ويعتبر التعليم المدرسي في مختلف أطواره التدريسية بأنه عملية بدلالات قصدية، لها أهدافها وغاياتها وماهجها وأساليبها ونظمها ومناهجها التي لها علاقة مباشرة وغير مباشرة بتربية الناشئة وتحضيرهم للحياة بأساليب محددة. (رتيمي فوضيل، 2005، ص138)

الفرع الثاني التنشئة الاجتماعية غير القصدية

و تتجسد من خلال أشكال تتوافق وتترافق مع طبيعة التنشئة الاجتماعية القصدية، ففي الغالب يتأصل هذا الأسلوب من التنشئة من خلال دور العبادة، المساجد، ووسائل الإعلام، والإذاعة والتلفزيون والسينما والمسرح، ووسائل التواصل الاجتماعي، ومختلف المؤسسات التي تساهم في فعالية عمليات التنشئة من خلال الأدوار التالية:

و يتلقى الإنسان العارف المختلفة والمهارات والمعاني والأفكار، والاتجاهات على أساس اكتسابه المعايير الاجتماعية التي تختلف باختلاف هذه المؤسسات.، كما تمنح الفرد الاتجاهات والعادات المتصلة بثنائيات الحياة، كالحب والكراهية، والنجاح والفشل واللعب والتعاون وتحمل المسؤولية، وكل ما يتصل بقوانين الحياة الاجتماعية.

و تكسب الفرد السلوكات ذات العلاقة بالعمل والإنتاج والاستهلاك وباقي النشاطات الاجتماعية الأخرى ذات الصلة كونها عملية تصاحب الفرد منذ الولادة حتى الوفاة، كما تلقنه معاني و أنواع السلوكات الاجتماعية، والاتجاهات والمعايير، والمعتقدات والمراكز والأدوار الاجتماعية . .(محمد فتحي فرج الزليتي،2008، ص101).

المطلب الثاني أهداف التنشئة الاجتماعية

تبني و تتجسد معالم عملية التنشئة الاجتماعية في الواقع الاجتماعي المعاش باعتبارها عملية اجتماعية ذات غاية، تنصهر من خلالها مجموعة من العمليات الثقافية والاجتماعية، والتي يصبح الفرد من خلالها قادرا على استيعاب قيم ومعايير المجتمع الذي يعيش فيه وذلك على المستوى المعرفي والاجتماعي والانفعالي، وتختلف التنشئة الاجتماعية من مجتمع لآخر تبعا لبنائه وتنظيمه التشريعي و القانوني، والاجتماعي، والاقتصادي، لكن الأهداف المشتركة والمتداولة بين المجتمعات يمكن استعراضها فيما يلي:

الفرع الأول محاولة غرس وسائل ضبط داخلية للسلوك

ويكون هذا مرتبطا بالعمل على أن يشتملها الضمير لتتحول إلى مكون أساسي، لذا فإن عناصر الضمير إذا كانت من الأنواع الإيجابية فإن هذا الضمير يوصف بأنه حي، وأفضل أسلوب لإقامة نسق الضمير في ذات الطفل أن يكون الأبوين قدوة ونماذج حية للأولاد، حيث ينبغي ألا يأتي أحدهما أو كلاهما بنمط سلوكي مخالف للقيم الدينية و الآداب الاجتماعية العامة المتعارف عليها.

الفرع الثاني التكيف والاندماج مع الآخرين

ومن أجل السعي للوصول لهذه الغاية يجب تحقيق ما يصطلح عليه الصحة النفسية للمتعلم، ومن أهم مظاهرها بناء الصداقات، وتنمية الذات الاجتماعية كبديل للذات الانفرادية، والاذعان لقوانين المجتمع، وتقاليده بقبول ورضا. الفصل الثاني التنشئة الاجتماعية و أساليب المعاملة من طرف الوالدين.

الفرع الثالث الاتكال على النفس وتحقيق الاستقلالية

من خلال العمل على تعليم الطفل التعبير عن ذاته، واعطاءه مساحة لكي تكون لديه القدرة والطاقة على التعامل الايجابي مع مختلف الصعوبات والعوائق، وعلى اتخاذ القرار بنفسه، والقدرة على الاستقلال عن والديه، أو غيرهما، سواء استقلال مادي أو نفسي، بصورة يقوم فيها الاستقلال على الشعور بالمسؤولية والواجب، والتوعية بالحقوق والواجبات المرتبطة به في مجتمعه.

الفرع الرابع تجسيد النضج الذهني

من بين أهم العوامل المسؤولة على الحفاظ على توازن الأسرة تميز أعضائها بمقدرات الصحة النفسية، حيث تؤشر العلاقات السائدة بين هذه العناصر لوجود معايير التوازن السليمة، و إلا تعثر الطفل في نموه السيكولوجي، والواقع أن الأسرة تنجح في تحقيق النضج النفسي للطفل إذا ما نجحت في توفير العوامل التالية: نضج الوالدين وإدراكهما الحقيقي في معاملة الطفل وإدراك الوالدين ووعيهما بحاجات الطفل السيكولوجية والعاطفية المرتبطة بنموه وتطور نمو فكرته عن نفسه، وعن علاقته بغيره من الناس، ووعي الوالدين لرغبات الطفل ودوافعه التي تكون وراء سلوكه وقد يعجز عن التعبير عنها، مع الالتزام بتلقين الطفل المهارات التي تمكنه من الاندماج في المجتمع، والتعاون مع أعضاءه والاشتراك في نواحي النشاط المختلفة وتعليمه أدواره، وما يتصل بالحقوق والواجبات، وطريقة التنسيق بينهما وبين تصرفاته في مختلف المواقف، وتلقينه أبجديات العضو الصالح والنافع في المجتمع وتقويم وضبط سلوكه بشكل صحيح يساعد على التطور والنضج لمواجهة عقبات الحياة. (صالح محمد علي،1999، ص98)

المطلب الثالث العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية

تتأثر التنشئة الاجتماعية بعدد كبير من العوامل التي يصعب حصرها لأن كل ما في البيئة المحيطة له دور فيها، ولكن يمكن حصر وتقسيم هذه العوامل كما يلي:

الفرع الأول العوامل الداخلية

1. **الدين :** يؤثر الدين بصورة كبيرة في عملية التنشئة الاجتماعية وذلك بسبب اختلاف الأديان والطباع التي تنبع من كل دين، لذلك يحرص كل دين على تنشئة أفراده حسب المبادئ والأفكار التي يؤمن بها.
2. **الأسرة:** هي الوحدة الاجتماعية التي تهدف إلى المحافظة على النوع الإنساني فهي أول ما يقابل الإنسان، وهي التي تساهم بشكل أساسي في تكوين شخصية الطفل من خلال التفاعل والعلاقات بين الأفراد، لذلك فهي أولى العوامل المؤثرة في التنشئة الاجتماعية، ويؤثر حجم الأسرة في عملية التنشئة الاجتماعية وخاصة في أساليب ممارستها حيث أن تناقص حجم الأسرة يعتبر عاملاً من عوامل زيادة الرعاية المبذولة للطفل، حيث يؤكد بيلز على خاصية الحجم وعلاقتها بمتغيرات أخرى مثل الاتصال والمشاركة...الخ وبشكل عام يعد حجم الأسرة من العوامل التي تؤثر تأثيرا كبيرا في عملية التنشئة الاجتماعية وخاصة في أساليب ممارستها، وتؤكد الدراسات أن الرعاية المبذولة للطفل داخل الأسرة صغيرة الحجم تكون أكثر فاعلية.
3. **نوع العلاقات الأسرية:** تؤثر العلاقات الأسرية في عملية التنشئة الاجتماعية حيث أن السعادة الزوجية تؤدي إلى تماسك الأسرة مما يخلق جواً يساعد على نمو الطفل بطريقة متكاملة.
4. **الطبقة الاجتماعية التي تنتمي إليها الأسرة:** تعد الطبقة التي تنتمي إليها الأسرة عاملاً مهماً في نمو الفرد، حيث تصبغ وتشكل وتضبط النظم التي تساهم في تشكيل شخصية الطفل، فالأسرة تعتبر أهم محور في نقل الثقافة والقيم للطفل التي تصبح جزءاً جوهرياً فيما بعد.

5. **الوضع الاقتصادي والاجتماعي للأسرة:** لقد أكدت العديد من الدراسات أن هناك ارتباط إيجابي بين الوضع الاقتصادي والاجتماعي للطفل وبين الفرص التي تقدم لنمو الطفل، والوضع الاقتصادي من أحد العوامل المسئولة عن شخصية الطفل ونموه الاجتماعي.

6. **المستوى التعليمي والثقافي للأسرة:** يؤثر ذلك من حيث مدى إدراك الأسرة لحاجات الطفل وكيفية إشباعها والأساليب التربوية المناسبة للتعامل مع الطفل. ...(عبد الله الأمين النعيمي،1989، ص110).

الفرع الثاني العوامل الخارجية

1. **المؤسسات التعليمية** :وتتمثل في دور الحضانة والمدارس والجامعات ومراكز التأهيل المختلفة.
2. **جماعة الرفاق** :حيث الأصدقاء من المدرسة أو الجامعة أو النادي أو الجيران وقاطني نفس المكان وجماعات الفكر والعقيدة والتنظيمات المختلفة.
3. **دور العبادة:** مثل المساجد والكنائس وأماكن العبادة المختلفة.
4. **ثقافة المجتمع** :لكل مجتمع ثقافته الخاصة المميزة له والتي تكون لها صلة وثيقة بشخصيات من يحتضنه من الأفراد، لذلك فثقافة المجتمع تؤثر بشكل أساسي في التنشئة وفي صنع الشخصية القومية.
5. **الوضع السياسي والاقتصادي للمجتمع** :حيث أنه كلما كان المجتمع أكثر هدوء واستقراراً ولديه الكفاية الاقتصادية كلما ساهم ذلك بشكل إيجابي في التنشئة الاجتماعية، وكلما اكتنفته الفوضى وعدم الاستقرار السياسي والاقتصادي كان العكس هو الصحيح.
6. **وسائل الإعلام** :لعل أخطر ما يهدد التنشئة الاجتماعية الآن هو الغزو الثقافي الذي يتعرض له الأطفال من خلال وسائل الإعلام المختلفة وخاصة التليفزيون، حيث يقوم بتشويه العديد من القيم التي اكتسبها الأطفال إضافة إلى تعليمهم العديد من القيم الأخرى الدخيلة على ثقافتهم. (القاضي يوسف مصطفى،1981، ص91)

6- الخاتمة

يعتبر الفعل السياحي المدخل الأساسي والمحوري في عملية تثبيت وترقية التنمية السياحية المستدامة باعتبار ما يمثله هذا الفعل والسلوك في الثقافة الاجتماعية للبلد المضيف، والذي يعطي الانطباع بقوة وكفاءة المورد البشري، والمسؤولية الاجتماعية الملقاة على عاتقه من خلال تطوير الوسائل والأساليب التي تتضمن ترقية العمل السياحي وتفعيل الثقافة السياحية والتركيز على أهمية تبادل الخبرات في المجال من أجل ترقية الرؤية المشتركة بين أفراد البلد المضيف، والذي يسعى بدوره إلى ترقية هذه المفاهيم المتعلقة بالعمل السياحي في شتى مجالات السياحة في البلد.

كما يفرض الواقع الاجتماعي والثقافي والاقتصادي العديد من الملزمات والمتطلبات التنظيمية والفنية التي تشمل المحور القاعدي للفكر والعمل السياحي، باعتبار نمطية طبيعة العلاقات وسلم القيم الاجتماعية، وأساليب الاتصالات بين الأفراد في مناخ عمل يتطلب توفير العديد من الأسباب والظروف التي تساعد على نشر قيم وثقافة العمل السياحي في البلد المضيف من خلال الاعتماد على وسائل عمل غير تقليدية، خاصة فيما يتعلق بوسائل التواصل الاجتماعي التي أضحت تلعب أدوار ريادية من أجل الوصول إلى جميع الشرائح الاجتماعية والفئات المختلفة دون قيد مسبق أو شرط في العمل السياحي.

وتشغل ثقافة المورد البشري في البلد المضيف بغض النظر على مستوياتها ومؤهلاتها العلمية والفنية مكانة مرموقة ومحورية، بحيث لا يتم تنفيذ برامج التنمية المستدامة وخططها القصيرة والمتوسطة والبعيدة المدى من دون فهم ذهنية المورد البشري والسبل والطرق التي توحد الرؤية بين القيادة المركزية، ومختلف الشرائح الاجتماعية التي تكون المورد البشري ومدى تفاعلها مع مختلف برامج التنمية السياحية المستدامة و وميكانيزمات استيعاب كل هذه التحولات في إطار البراغماتي المناسب الذي يخدم مصالح هذه الدول ويحقق الترقية المرجوة من المورد البشري في تفعيل عملية العمل السياحي وفق برامج معد سلفا، تعتم خاصة بترقية الحس الاجتماعي والثقافي للمورد البشري من أجل التفاعل الايجابي مع كل المستجدات والقضايا المرتبطة بالعمل السياحي في البلد المضيف.

كما تعد عملية تنشئة الاجتماعية من أهم العمليات التي ترقى فيها قيم ومبادئ العمل السياحي في مختلف المراحل العمرية للمورد البشري، والذي يدخل في إطار التنمية المستدامة التي تسعى لترقية الفكر السياحي لمردها البشري في مراحل عمرية متقدمة، وهذا من خلال الاستعانة بمختلف مؤسسات التنشئة الاجتماعية التي تعد المعيار الحقيقي لترجمة مختلف السلوكات والتصرفات الايجابية في سبيل الوصل إلى تحقيق الأهداف المرغوبة والمرجوة من تطبيق الخطط والبرامج التي تسعى في جوهرها لترقية المفهوم الخاص بالعمل السياحي طويل المدى.

7- قائمة المراجع

- الكتب:

1- خالد مقابلة، فيصل الحاج ذيب، (2013)، صناعة السياحة في الأردن، الأردن، دار وائل للنشر.

2- سلوى محمد مرسي،(2012)، التنمية السياحية المستدامة، مفهومها، محدداتها وأهميتها، القاهرة معهد التخطيط القومي .

3- عبد الوهاب صلاح الدين، (1991) التنمية السياحية، الطبعة الأولى، القاهرة، مطبعة زهران.

4- شمس الدين نادين، (2001) مبادئ السياحة، سوريا دمشق، الجمعية الجغرافية السياحية.

5- حسن حريم(2006)، مبادئ الإدارة الحديثة، عمان الأردن، دار الحامد للنشر والتوزيع.

6- أبو شيخة نادر أحمد، (2007)، إدارة الموارد البشرية اطار نظري وحالات عملية، عمان الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع.

7- جاد الرب سيد محمد، (2007)، إدارة الموارد البشرية موضوعات وبحوث مختلفة،، مصر، مطبعة العشري قناة السويس.

8- جودة عبد الناصر محمد علي، (2005)، إدارة التنوع الثقافي في المورد البشري،، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية بحوث ودراسات.

10- رشيد مازن فارس، (2009)، إدارة الموارد البشرية، الرياض السعودية.، مكتبة العبيكان.

11- تومسون روز مري، (2004)، إدارة الأفراد، ترجمة، حزام ماطر المطري، الرياض النشر العلمي والمطابع، جامعة الملك سعود.

12- ملحم يحي سليم، (2006) التمكين كمفهوم إداري معاصر، القاهرة، المنظمة العربية للتنمية الإدارية.

13- صالح محمد علي أبو جادو،(1998) *سيكولوجية التنشئة الاجتماعية* ط2، دار المسيرة للنشر والتوزيع عمان الأردن.

14- محمد فتحي فرج الزليتي، (2008)، أساليب التنشئة الاجتماعية الأسرية، مجلس الثقافة العام، سؤت، ليبيا.

15- صالح محمد علي، (2008)، سيكولوجية التنشئة الاجتماعية .دار الميسرة، عمان، الأردن.

16-القاضي يوسف مصطفى، (1981)، السلوك الاجتماعي للفرد، شركة مكتبات عكاظ، المملكة العربية السعودية.

- المجلات والدوريات:

1- مصطفى زيتون، (1979)،. نشرة البحوث السياحية في وزارة السياحة، العدد 144، الجزائر، ص112.

2- نوزاد عبدالرحمن الهيتين، (2005)، التنمية السياحة في المنطقة العربية، مجلة العلوم الانسانية، السنة 3، العدد 25، البحرين، ص150.

3- صلاح الدين خربوطلي، (2002) السياحة صناعة العصر، مجلة العلوم الانسانية، جامعة الاسكندرية،، ص31.

1- 4- عبدالله الأمين النعيمي، (1989)، التنشئة الاجتماعية والأسرة، مجلة الثقافة العربية، العدد9.

الرسائل والأطروحات:

1- قرمية سحنون، (1996)، دور التنشئة الاجتماعية الأسرية في نمو شخصية المراهق الجزائري، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة قسنطينة، معهد علم الاجتماع.

2- رتيمي فوضيل، (2005)، التنشئة الاجتماعية واشكالية العقلانية في المؤسسات الصناعية الجزائرية، دكتوراه دولة، علم اجتماع تنظيم وعمل، جامعة الجزائر.

- قائمة المراجع باللغة الأجنبية:

1- Lin bergerie :(2002) Qualité Global et Tourisme, Economico, Paris, , P127

P46,2- Gunn C.A and Val T,(2002) Tourism Planning, Forth, Edition, Routlej, New York, USA