

استكشاف العلاقة بين تطوير رأس المال البشري والتنمية السياحية المستدامة

Exploring the relationship between human capital development and sustainable tourism development

الباحث: باسم محمد ياسين الشكري الاستاذ الدكتور: دينا حامد جمال

1جامعة الكوفة basim1991@uomustansiriyah.edu.iq2 الجامعة المستنصرية tree.sh2007@uomustansiriyah.edu.iq

تاريخ النشر: 2024/06/30

تاريخ القبول: 2024/06/09

تاريخ الاستلام: 2024/06/04

المستخلص:

يهدف الباحث في بحثه هذا إلى استكشاف علاقة الترابط والتأثير بين بعد تطوير رأس المال البشري (والذي يعد احد ابعاد القيادة الاستراتيجية) والتنمية السياحية المستدامة بابعادها (البعد الاقتصادي , البعد الاجتماعي , البعد البيئي) في هيئة السياحة. لتحقيق ذلك، أجرى الباحث دراسة استقصائية على عينة من المديرين في هيئة السياحة العراقية (مدراء عامون، ورؤساء أقسام، ومسؤولين الشعب). كما أجريت مقابلات شخصية مع المشاركين في الدراسة وقد استخدمت الدراسة مجموعة من الأساليب والبرامج الإحصائية بهدف تحليل البيانات الأولية لتعزيز النتائج. وتوصلت الدراسة، التي شملت 103 مشاركاً، إلى وجود علاقة تأثير وارتباط بين تطوير رأس المال البشري والتنمية السياحية المستدامة في أبعادها الاقتصادية والاجتماعية والبيئية

كلمات مفتاحية: تطوير رأس المال البشري - التنمية السياحية المستدامة - البعد الاجتماعي - البعد الاقتصادي - البعد البيئي

Abstract:

In this research, the researcher aims to explore the interrelationship and influence between the dimension of human capital development (which is one of the dimensions of strategic leadership) and sustainable tourism development in its dimensions (economic dimension, social dimension, environmental dimension) in the Tourism Authority. To achieve this, the researcher conducted a survey on a sample of managers in the Iraqi Tourism Authority (general managers, department heads, and divisional officials). Personal interviews were also conducted with the study participants, and the study used a set of statistical methods and programs with the aim of analyzing the primary data to enhance the results. The study, which included 103 participants, concluded that there is an influence and correlation between the development of human capital and sustainable tourism development in its economic, social and environmental dimensions.

Keywords: Human capital development - sustainable tourism development - social dimension - economic dimension - environmental dimension

1. مقدمة:

أصبحت السياحة صناعة عالمية حيوية ذات ابعاد اقتصادية واجتماعية وبيئية. ومع ذلك، فإن النمو السياحي السريع انتج تحديات كبيرة تتطلب من المنظمات السياحية اتخاذ تدابير استراتيجية فعالة. واهم هذه التدابير، هو تطوير رأس المال البشري أمرًا ضروريًا لتعزيز التنمية السياحية المستدامة. تعزز هذه الدراسة في فهم العلاقة بين تطوير رأس المال البشري والتنمية السياحية المستدامة وذلك من خلال دراسة تحليلية وصفية لهيئة السياحة العراقية. وتهدف هذه الدراسة إلى استكشاف كيفية تأثير تطوير رأس المال البشري على التنمية السياحية المستدامة.

على ان هذا البحث هو مستل من رسالة من ماجستير غير منشورة بعد وبعنوان (القيادة الإستراتيجية وتأثيرها في

التنمية السياحية المستدامة – دراسة استطلاعية لأراء عيّنة من المديرين في هيئة السياحة العراقية)

وقسمت الدراسة الى 3 مباحث :

-المبحث الاول : منهجية الدراسة

-المبحث الثاني : الجانب النظري للدراسة

المبحث الثالث : الجانب العملي

ثم مجموعة من الاستنتاجات والتوصيات ثم قائمة باهم المصادر والمراجع

1.المبحث الاول :الاطار المنهجي للبحث

1.1 مشكلة البحث

يركز البحث على دراسة تأثير تطوير رأس المال البشري في تعزيز التنمية السياحية المستدامة، وذلك من خلال تحليل دور هيئة السياحة في تنمية القطاع السياحي. يهدف البحث إلى تحديد كيفية تطوير وتعزيز المهارات والمعرفة والقدرات لدى العاملين في القطاع السياحي، وكيف يمكن لهذا التطوير المستدام أن يساهم في تعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي والبيئي للقطاع السياحي في العراق.ومن خلال ماسبق يمكننا طرح مشكلة الدراسة من خلال التساؤل الاتي: ما تأثير بعد تطوير رأس المال البشري على التنمية السياحية المستدامة؟

2-1أهمية البحث :

تظهر أهمية البحث الحالي من محاولة الباحث في معرفة الارتباط والتأثير لبعده تطوير رأس المال البشري في التنمية السياحية المستدامة فضلا عن توضيح ومناقشة الاسس المعرفية النظرية لمتغيرات الدراسة (تطوير رأس المال البشري، التنمية السياحية المستدامة) كما تكمن اهمية البحث في حداثة موضوع تنمية رأس المال البشري، فضلا عن المكانة التي تحتلها القيادة الاستراتيجية في المنظمات السياحية والتي سيتم توضيحها في الجانب العملي

1.2 أهداف البحث:

يسعى البحث الى التحقق من جملة من الاهداف وكان ابرزها ما يأتي :

- 1- تقييم درجة التوجه نحو بعد تطوير رأس المال البشري في هيئة السياحة العراقية
- 2- معرفة مدى توفر ابعاد التنمية السياحية المستدامة (البعد البيئي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي) في هيئة السياحة العراقية
- 3- معرفة تأثير بعد تطوير رأس المال البشري في ابعاد التنمية السياحية المستدامة (البعد البيئي، البعد الاقتصادي، البعد الاجتماعي) في هيئة السياحة

1.3 فرضيات البحث

للأجابة على المشكلة الرئيسة التي تم طرحها فيمكننا تحديد فرضية البحث كما يلي :

- H0- يوجد ارتباط وتأثير ذو دلالة معنوية بين بعد تطوير رأس المال البشري في التنمية السياحية المستدامة
- H1- لا يوجد ارتباط وتأثير ذو دلالة معنوية بين بعد تطوير رأس المال البشري في التنمية السياحية المستدامة

1.4 منهج البحث:

من اجل الوصول الى حل مشكلة البحث واسئلته وفرضياته فلا للباحث اعتماد المنهج المناسب الذي يمكنه من ايجاد الحلول لمشكلته البحثية وتحقيق اهدافه وانطلاقا من ذلك فقد لجأ الباحث الى اعتماد المنهج الوصفي التحليلي عبر وصف متغيرات البحث ومن ثم تحليلها تحليل احصائي .

1.5 حدود البحث:

يمكننا وضع حدود البحث في الآتي :

- 1- الحدود المكانية: تمثلت الحدود المكانية في هيئة السياحة العراقية.
- 2- الحدود البشرية: شملت الحدود البشرية للبحث (المدرء العامين ورؤساء الأقسام ، ومسؤولي الشعب).
- 3- الحدود الزمانية: اجريت الدراسة ما بين عامي 2023-2024

1.6 مجتمع وعينة البحث:

وصف مجتمع البحث :

يمثل مجتمع البحث المجموع الكامل للأفراد الذين يتعلق بهم البحث. ويعتبر اختيار مجتمع البحث المناسب أمراً كبير الأهمية لضمان دقة نتائج البحث فقد حدد الباحث هيئة السياحة العراقية كمجتمع بحث لدراسة تطبيقية. من خلال استعراض السجلات التي تحتوي على قائمة أفراد المجتمع والهياكل التنظيمية، تم تحديد مجتمع البحث. ووزع الباحث 103 استبانة على أفراد الهيئة (الفئة الأولى المستهدفة) والتي تضم المدير العام ومديري الأقسام ورؤساء الشعب. تمت استعادة 98 استبانة، وتم استبعاد 5 منها لعدم استرجاعها و9 أخرى لعدم صلاحيتها للإحصاء، مما أدى إلى عينة بحث مكونة من 89 استبانة، كما هو موضح في الجدول التالي:

الجدول (1) عدد الإستمارات الموزعة والمسترجعة وغيرالمسترجعة والصالحة وغير الصالحة :

عدد الإستبانة الموزعة	عدد الإستبانة غير المسترجعة	عدد الإستبانة المسترجعة	عدد الإستبانة غير قابلة للتحليل	عدد الإستبانة المحللة احصائيا
103	5	98	9	89

المصدر : من إعداد وعمل الباحث

الجدول (2) توزيع الإستبانة المحللة إحصائيا بحسب المنصب في هيئة السياحة العراقية

المجموع	عدد	النسبة المئوية
مدير عام	3	3.4%
رئيس قسم	18	20.1%
مسؤول شعبة	68	76.5%
المجموع	89	100%

المصدر : من إعداد الباحث

الجدول (3) تركيب فقرات الاستبانة

المتغير	ت البعد	عدد الفقرات	المقياس
التنمية السياحية المستدامة	البعد الاقتصادي	5	2009, Gronau&Kaufmann
	البعد الاجتماعي	5	
	البعد البيئي	5	

المصدر: من إعداد الباحث

1.7 الأسباب التي أدت إلى اختيار هيئة السياحة العراقية كموقع للبحث في الجانب العملي :

- انسجام طبيعة البحث وأهدافه مع هيئة السياحة العراقية

- للتوظيف المهمة التي تؤديها هيئة السياحة العراقية في تشجيع وتوجيه السياحة المستدامة.

- التحديات التي واجهتها الهيئة والتي حولتها إلى نجاحات محققة ولو بالشكل البسيط ومنها تحويل هيئة السياحة

العراقية من شركة خاسرة إلى شركة رابحة ومدرة للأرباح وهذا النجاح في إدارة التحديات وتحويلها إلى نجاحات في

البيئة الداخلية يتطلب منا دعم الهيئة لتحقيق النجاح وشموله إلى البيئة الخارجية لتحقيق التنمية السياحية

المستدامة

1.8 دراسات سابقة

Han , et.al 2023	1- دراسة
العنوان العنوان القمة Support of residents for sustainable tourism development in nature-based destinations: Applying theories of social exchange and bottom-up spillover	العنوان
مكان الدراسة مدينة جيشون بكوريا الجنوبية	مكان الدراسة
حجم العينة شملت الدراسة على 364 فرد من السكان المحليين لمدينة جيشون	حجم العينة
هدف الدراسة الهدف من هذه الدراسة هو توضيح مدى تصورات السكان المحليين حول التأثيرات السياحية التي تساهم في دعمها للتنمية السياحية المستدامة في الوجهة السياحية	هدف الدراسة
أهم نتائج الدراسة من النتائج التي توصلت اليها الدراسة: هناك حاجة إلى استراتيجية سياحية تسعى لتحسين رضا السكان عن جودة الحياة الخاصة بهم	أهم نتائج الدراسة
أهم توصيات الدراسة من التوصيات التي توصلت اليها الدراسة ينبغي لأصحاب المصلحة العمل على تنمية السياحة المستدامة، بما في ذلك الحكومات المحلية، فضلا عن إنشاء مؤشرات موضوعية لقياس الفوائد الاقتصادية التي تولدها السياحة، مثل إيرادات الضرائب وفرص العمل.	أهم توصيات الدراسة
نقاط التشابه مع الدراسة استخدام الدراستين للإستبانة كطريقة لجمع البيانات	نقاط التشابه مع الدراسة

الحالية	
نقاط الاختلاف مع الدراسة الحالية	تختلف الدراستين في العينة المستهدفة فضلا عن اختلافها في حجم العينة .
2- دراسة	Stojanović , et.al ,2024
العنوان	القيم الطبيعية والاجتماعية والثقافية للوجهة السياحية في وظيفة التنمية السياحية المستدامة - مثال على منطقة محمية Natural and Sociocultural Values of a Tourism Destination in the Function of Sustainable Tourism Development—An Example of a Protected Area
مكان الدراسة	المنطقة المحمية في مقاطعة Kraljevac شمال صربيا
حجم العينة	تم استطلاع رأي إجمالي 750 مشاركًا (470 مقيمًا و 280 زائرًا)
هدف الدراسة	قياس تأثير العوامل الاجتماعية والثقافية والطبيعية على رضا المستجيبين عن السياحة المستدامة في المنطقة المدروسة
أهم نتائج الدراسة	اشارت نتائج البحث إلى وجود تأثير كبير للعوامل الاجتماعية والثقافية والطبيعية على رضا المقيمين والزوار بالسياحة المستدامة.
أهم توصيات الدراسة	ذكرت الدراسة بعض التوصيات ومنها إدخال آليات في خطط الإدارة للمناطق المحمية لتوزيع الفوائد المالية للمجتمعات المحلية. وبالإضافة إلى ذلك، أكد البحث على ضرورة إشراك الجمهور والمجتمعات المحلية في عمليات صنع القرار والإدارة.
نقاط التشابه مع الدراسة الحالية	استخدام الدراستين الإستبانة كطريقة لإستقصاء الآراء
نقاط الإختلاف مع الدراسة الحالية	التباين في حجم العينة الاختلاف في بيئة الدراسة الاختلاف في نوع العينة المستهدفة حيث تناولت الدراسة اعلاه الزوار والمقيمين وتناولت دراستنا استقصاء آراء القيادات في هيئة السياحة العراقية

2. المبحث الثاني الجانب النظري للبحث

2.1 تطوير رأس المال البشري :

يشير مفهوم تطوير رأس المال البشري إلى مجموع الأفراد الذين يتمتعون بمهارات ومعارف وقابليات تساهم في زيادة القيمة الاقتصادية لمنظمات الأعمال (عائشة، 2019: 45). وانطلاقاً من ذلك فينظر (المشهداني، 2019: 40) إلى أن الأفراد العاملين في منظمات الأعمال السياحية كمورد أساسي ورأس مال يجب استثمار قدراتهم. ويمكننا أن ندلل على ذلك من خلال النظر إلى الدور الحيوي الذي يلعبه العاملون في تحقيق أهداف المنظمة ونجاحها. فالعاملون الذين يمتلكون مجموعة متنوعة من المهارات والخبرات يساهمون في إنتاج المنتجات أو تقديم الخدمات الجديدة مما يميز المنظمة، يعتبر رأس المال البشري عنصراً حاسماً في تعزيز التنمية والنمو الاقتصادي للمنظمات. وذهب (موفق، 2015: 171) إلى أن التفاوت في القدرات والخبرات بين الأفراد العاملين يؤثر على إحداث فروقات في الإسهامات التي يمكن تقديمها للمنظمة. ويعتقد (الفرحاد، 2020: 23) أن إيجاد رأس المال البشري اللازم لإدارة المنظمة هو تحدي صعب. ولقد تنوعت الجهود للتغلب على هذا التحدي، إذ تركز بعض المنظمات على توظيف العاملين الجدد المتطورين، بينما تسعى المنظمات الأخرى لتحسين أساليبها من خلال تدريب العاملين؛

وحل هذه المشكلة يتطلب خطوات إضافية تتجاوز التوظيف، ومن هنا يظهر دور القادة الإستراتيجيين في بناء فريق تنظيمي يسعى لتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها. وأشار(مرزوقي وآخرون، 2022: 24) أن عملية تطوير رأس المال البشري تعد أحد أهم التحديات الرئيسية التي تواجه القادة الإستراتيجيين في المنظمات المعاصرة. إذ يتطلب ذلك استثمارًا استراتيجيًا في التدريب والتطوير والتحفيز وإدارة الأداء. من خلال توفير فرص التدريب و التعلم والتطوير المستمر، يمكن للعاملين اكتساب المهارات والخبرات اللازمة للنجاح في أدوارهم الوظيفية. (الرقب، 2022: 70). بالإضافة إلى ذلك، نرى أن التحفيز عاملاً رئيسيًا في بناء رأس المال البشري. من خلال توفير بيئة عمل محفزة وداعمة، يمكن للمنظمات تعزيز الإنتاجية والإبداع والولاء لدى العاملين. يمكن تحقيق ذلك من خلال الإعراف بالإنجازات والمكافآت المناسبة وتوفير فرص التقدم الوظيفي.

ووضح (رحمون، 2023: 187) أن العاملين هم المصدر الأساسي الذي يتم استخدامه في تحقيق الميزة التنافسية في وقتنا الحالي، إذ تتسم البيئة بالعمولة والتغير والديناميكية. ووفقا لدراسة اجراها (العمار وآخرون، 2023: 460) فيرى أن نجاح المنظمة مرتبط بشكل وثيق بقدرة القادة الإستراتيجيين على تطوير وتحسين العاملين فيها. فعلى الموظفين أن يكتسبوا المهارات اللازمة ليطوروا عملية رأس المال البشري، والذي يُعد الأساس الأساسي في تحقيق النجاح الإستراتيجي والتنافسية على المستوى العالمي.

ونستنتج مما سبق أن تطوير رأس المال البشري يهدف لزيادة القيمة الإقتصادية للمنظمات من خلال استثمار قدرات ومعارف الأفراد. إذ يتطلب ذلك التدريب والتطوير والتحفيز وإدارة الأداء. وان العاملون الذين يمتلكون مهارات وخبرات متنوعة يساهمون في إنتاج المنتجات أو تقديم الخدمات الجديدة ويعتبرون موردًا أساسيًا ورأسمال للمنظمة. يتطلب العمل المحفز والداعم والإعراف بالإنجازات وتوفير فرص التقدم الوظيفي لتعزيز الإنتاجية والإبداع والولاء لدى العاملين و يتعلق نجاح المنظمة بتطوير وتحسين العاملين وقدرتهم على تحقيق الميزة التنافسية في بيئة عالمية متغيرة. تعتبر عملية تطوير رأس المال البشري تحديًا رئيسيًا للقادة الإستراتيجيين، إذ يجب على الموظفين اكتساب المهارات اللازمة. إيجاد رأس المال البشري المناسب وهذا يتطلب جهودًا تتجاوز التوظيف، وبناء فريق تنظيمي يهدف لتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها.

وبناء على ذلك يمكن أن نعرف تطوير رأس المال البشري على أنه (تلك المعارف والخبرات والمهارات التي تمتلكها المنظمة والتي يتوجب على قيادتها الإستراتيجية تطويرها من خلال استخدامه لأحدث أساليب التدريب والتطوير وزيادة المعارف لديها وعلى جميع المستويات).

2-2 التنمية السياحية المستدامة:

تؤدي السياحة وظيفه مهمة جدا على المستوى الإقتصادي, إذ إنها تمثل الصناعة الأسرع نموًا في العالم في القرن الحادي والعشرين, على أن هذا النمو لم يخلُ من المشكلات, إذ جلب معه مشاكل بيئية كبيرة, ومنها الأزمات والكوارث البيئية اثرت سلبا في الحياة على الأرض كفقدان التنوع البيولوجي والتغيرات المناخية والإستغلال المفرط للطاقة ونقص الموارد الطبيعية نتيجة الاستخدام غير العقلاني لها(توفيق,2020: 3) والتي تحتاج إلى معالجتها وحلها من أجل تحقيق الاستدامة على المدى القصير والطويل (15: 2006, Muhanna) من خلال التنمية السياحية المستدامة Sustainable Tourism Development التي تعد من المفاهيم السياحية الاساسية, إذ أشار إليها (Hanza, 2018 5:34) على أنها " نهج إيجابي ومهم للتقليل من الضغوط التي تنتج خلال التفاعلات بين المواقع السياحية و السياح والبيئة والمجتمعات المضيفة " كما أنها تشتمل على مختلف البرامج التي تسعى إلى تحقيق التوسع المستمر والمتوازن في الموارد السياحية, وزيادة الجودة وترشيد الإنتاجية في مختلف الخدمات السياحية(زين الدين, 2016: 12). وتهدف بشكل رئيس إلى توفير سبل العيش الدائمة والأمنة التي تقلل من استنزاف الموارد والتدهور البيئي والإختلال الإجتماعي (سلامة, 2020 :4). كما أنّ للتنمية السياحية المستدامة أثرًا مهمًا في تطوير السياسات والإستراتيجيات لدعم استدامة الموارد السياحية والمجتمعات كما أنّها أصبحت جوهرًا للسياحة المستقبلية (hanyoung, 2022: 2) ويرى (Montoya , 2024 : 2) أن التنمية السياحية هي مجال دراسة يتم فيه دمج العوامل المختلفة التي تشرح كيفية تطور المنطقة السياحية, ومنها العوامل الإقتصادية والإجتماعية والثقافية والبيئية والتسويق ودور صورة المكان في تشكيل الهوية

اما خصائص التنمية السياحية المستدامة فانها تتمثل في الآتي :

1. تعمل السياحة المستدامة ضمن حدود الموارد, والتقليل من التأثيرات البيئية, واستخدام الطاقة النظيفة بشكل فعال, ومعالجة النفايات, وإعادة استخدام الموارد. (عيساوة, 2019: 14)
2. الإعتماد على مشاركة السكان المحليين في العمليات والخطط واتخاذ القرارات إذ يساهم ذلك في بناء ثقة السكان المحليين بالمشروع والحكومة المشرفة وبناء روابط قوية بين المجتمع والمؤسسات ذات الصلة. (بدرالدين, 2021: 39)
3. تحقق العدالة الإجتماعية من خلال مشاركة المجتمع المحلي في صنع القرار وفهم احتياجاتهم وأيضًا توفير فرص متساوية للجميع وحماية الثقافة المحلية وتعزيز التنمية المستدامة للمجتمعات المحلية.(نادية, 2022: 110)

4. تحسين نوعية الحياة من خلال الأنشطة السياحية المستدامة من حيث الصحة والتعليم وأن تكون أكثر كفاءة وفاعلية، (العلامي وآخرون، 2023، 753)

ويمكن تحديد أهداف التنمية السياحية في كل ما يأتي :

1. إشراك المجتمعات المحلية في اتخاذ القرار في عملية التنمية السياحية، إذ يتم التركيز على ضرورة تحقيق تنمية سياحية مجتمعية. وذلك عن طريق تفعيل دور المجتمعات المحلية في صنع القرارات المتعلقة بالتنمية السياحية، وضمان مشاركتها في هذه القرارات. ومن خلال إشراك المجتمعات المحلية في هذه العملية، يتم تحقيق تنمية سياحية مستدامة وفعالة، تساهم في تحسين مستوى حياة السكان المحليين وتعزز اقتصاد المنطقة. وبالتالي، فإن إشراك المجتمعات المحلية في قرارات التنمية السياحية يعد أساسًا هامًا لتحقيق التنمية المستدامة في المنطقة. (عبدالمنعم وآخرون، 2019: 106)

2. تطوير معايير المحاسبة البيئية ورصد التأثيرات السلبية لقطاع السياحة على البيئة، إذ يتطلب ذلك وضع معايير وإجراءات لقياس وتقييم التأثيرات البيئية غير المرغوب فيها التي تحدث نتيجة لأنشطة السياحة وتحديد المسؤولين عنها وتحسينها، ويتضمن ذلك تطوير طرق رصد وتقييم التلوث البيئي، واحتساب الانبعاثات الغازية واستهلاك الموارد في قطاع السياحة. بهدف زيادة الوعي بأثر السياحة على البيئة وتشجيع اتخاذ إجراءات بيئية مستدامة لتقليل من التأثيرات السلبية. وكذلك تحفيز الإهتمام بتأثير السياحة على الثقافة المحلية بهدف رفع مستوى الوعي بتأثير السياحة على الثقافة وضرورة حمايتها. (فاطمة وآخرون، 2019: 115)

3. زيادة أعداد السياح الوافدين إلى الدول المضيفة من خلال التوسع في استحداث أسواق سياحية جديدة تناسب وتلائم مع أذواق تلك الدول من خلال تنوع المنتجات السياحية. (مصطفى وآخرون، 2019: 74)

4. إشباع الإحتياجات الإنسانية الأساسية وتحسين مستويات المعيشة، وذلك لا يتحقق إلا بتحسين نوعية حياة الأفراد، وضمان تلبية واشباع تلك الإحتياجات ، وتحسين المستويات المعيشية . (عبدالرحمن، 2020: 115)

كما في الجدول وغيرها إذ يعود هذا الاختلاف نظرًا لخلفية كل باحث منهم وطبيعة دراسته .

البيانات	السنة	البعد الاقتصادي	البعد الاجتماعي	البعد البيئي	البعد التكنولوجي	البعد المؤسسي	بعض ذوي خبرات	البعد الثقافي
نعيمه	2023	*	*	*				
رزق, محمد, اخرين	2023	*	*	*				
et.al, Nechita, Trišić	2023	*	*	*		*		*
Jamal, Kareem	2023	*	*	*				
محمد فراج	2022	*	*	*				
الشيخ, الداوي الشيخ	2022	*	*	*	*			
الجندي	2022	*	*	*				

3-2 ابعاد التنمية السياحية المستدامة :

الجدول (4) ابعاد التنمية السياحية المستدامة

يتضح لنا من خلال الجدول أعلاه وبعد اطلاعنا على المصادر التي وقعت بين أيدينا تبين أنّ البعد الإقتصادي والبيئي والإجتماعي هم من أكثر الأبعاد تكرر إذ حصلوا على الاكثر تكرر. ويمكننا تعريف الابعاد التي سيتم اعتمادها تعريفا اجرائيا :

البعد الإقتصادي : ذلك البعد الذي يسعى لتحقيق التوازن الاقتصادي من خلال الإستخدام الأمثل للثروات

السياحية لضمان استفادة الأجيال الحالية والقادمة من تلك الثروات كما ويعمل إلى تحسين الحياة المعيشية والقضاء على الفقر وتحقيق التوزيع العادل للثروات والإيرادات للمجتمع المضيف من خلال إصدار الأنظمة والتشريعات الخاصة بذلك .

البعد الإجتماعي: ذلك البعد الذي يسعى إلى السيطرة والحد من التأثيرات السلبية للسياحة على المجتمع

والمحافظة على آثار وتراث وثقافة ذلك المجتمع وإشراكه في تخطيط وتنمية عمليات التنمية السياحية المستدامة .

البعد البيئي: ذلك البعد الذي يسعى إلى الحفاظ على البيئة ومكوناتها والتنوع البيولوجي فيها وتقليل الآثار السلبية

الناجمة من النشاط السياحي وذلك من خلال الإستخدام الأمثل للموارد البيئية في المجتمع السياحي ويعد هذا البعد من أكثر

الأبعاد أهمية في التنمية السياحية المستدامة .

3- المبحث الثالث : الجانب العملي للبحث

1-3 بعد تطوير رأس المال البشري

أشارت نتائج التحليل الوصفي لبعء تطوير رأس المال البشري. إذ أظهر هذا البعد وسطاً حسابياً اجمالياً بلغ (3.690) وانحرافاً بلغ (0.883). كما سجّلت قيمة معامل الإختلاف لهذا البعد (23.9). وبلغت نسبة الإتفاق (73.8%)، في حين بلغت نسبة عدم الإتفاق (26.2%). إذ يتضح من إجابات العينة بصورة عامة توجهها نحو الإتفاق وبمستوى جيد على جميع الأسئلة التي تتعلق بهذا البعد. وأشارت النتائج إلى أن المديرين في هيئة السياحة يعملون على الإهتمام بتوفير برامج تدريبية متنوعة لمختلف المستويات الوظيفية ومساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم باستمرار من خلال مكافأة الموظفين ذوي التقييمات العالية في تقويم الأداء السنوي و منح الموظفين المتميزين السلطات اللازمة لإنجاز أعمالهم واثبات قدراتهم، وذكر كتاب (انجازات هيئة السياحة: 2023) قدمت الهيئة العديد من الدورات التدريبية لغرض تطوير مواردها البشرية وكانت على شكل دورات داخلية وخارجية وحضورية والإلكترونية وبمجالات عدة وأهمها (التسويق والترويج والتخطيط السياحي، التفتيش السياحي، إدارة الجودة، الإدارة الإستراتيجية، التسريع الإداري للموظفين) وبعدد 19 دورة تدريبية، فضلاً عن إقامة الدورات التدريبية للقطاعين العام وقيامها بتدريب 433 موظف منهم (282 ذكر، 151 انثى) من موظفي القطاع العام، وتدريب 96 موظف من القطاع المختلط والخاص واصدارها للعديد من الشهادات التدريبية، وأيضاً عملت دورات تدريبية داخل وخارج الهيئة وبعدد 8 دورات مقابل أجور مالية وحققت من ذلك إيرادات ما يتجاوز 15 مليون دينار عراقي . كما عملت الهيئة على استحصال الموافقات على توظيف من 100-120 من المتخصصين في السياحة من خريجي الإعدادية البكالوريوس والماجستير والدكتوراه، فضلاً عن اهتمام الهيئة بعاملها من خلال تقديم دراسة إقامة مشروع سكني لموظفي السياحة، وفي مقابلة اجريت مع السيدة مدير قسم التدقيق والمتابعة اكدت فيها على أهمية رأس المال البشري في نجاح المنظمات عامة والسياحية بشكل خاص وان فشل المنظمات يعود بشكل أساس إلى غياب الولاء الوظيفي وسبب ذلك هو غياب القيادات الكفوءة في المنظمات عامة. حيث أشارت النتائج إلى أن أعلى قيمة سُجّلت في السؤال الذي يتعلق بـ "توفير برامج تدريبية متنوعة لمختلف المستويات الوظيفية" بوسط قيمته (4.157) وبمستوى جيد وانحراف (0.796). وبلغ معامل الإختلاف لهذا السؤال (19.2)، حيث بلغت نسبة الإتفاق (83.1%)، ونسبة عدم الإتفاق (16.9%)، وجاء هذا السؤال بالترتيب الأول من حيث الأهمية النسبية. أما أقل قيمة فقد كانت في السؤال الذي يتعلق بـ "إعتماد ضوابط ومعايير للتعيين والإستقطاب، بعيداً عن الإعتبارات الشخصية"، وبوسط قيمته (3.135) وبمستوى متوسط وانحراف (1.432). وبلغ معامل الإختلاف لهذا السؤال (45.7)، حيث بلغت نسبة الإتفاق (62.7%)، ونسبة عدم الإتفاق (37.3%)، وجاء هذا السؤال بالترتيب الخامس من حيث الأهمية النسبية. إذ يمكن إن نستنتج مما سبق أن تطوير رأس المال البشري يهدف لزيادة القيمة الاقتصادية للمنظمات من خلال استثمار قدرات ومعارف الأفراد. يتطلب ذلك التدريب والتطوير والتحفيز وإدارة الأداء. فالعاملون الذين يمتلكون مهارات وخبرات متنوعة يساهمون في إنتاج المنتجات أو تقديم الخدمات الجديدة ويعتبرون مورداً أساسياً ورأسمال للمنظمة. يتطلب العمل المحفز والداعم والإعتراف بالإنجازات وتوفير فرص التقدم الوظيفي لتعزيز الإنتاجية والإبداع والولاء لدى العاملين. يتعلق نجاح المنظمة بتطوير وتحسين العاملين وقدرتهم على تحقيق الميزة التنافسية في بيئة عالمية متغيرة. تعتبر عملية تطوير رأس المال البشري تحدياً رئيسياً للقادة الإستراتيجيين، حيث يجب

على الموظفين اكتساب المهارات اللازمة. إيجاد رأس المال البشري المناسب يتطلب جهودًا تتجاوز التوظيف، وبناء فريق تنظيمي يهدف لتحقيق رؤية المنظمة وأهدافها.

الجدول (5) الإحصاءات الوصفية لبعث تطوير رأس المال البشري

أوجه الإجابة	ترتيب الأسئلة	نسبة عدم الاتفاق	نسبة الاتفاق	معامل الاختلاف	الانحراف المعياري	الوسط الحسابي	الفقرات يعمل المديرون في هيئة السياحة على الاهتمام بـ :
اتفق	1	16.9	83.1	19.2	0.796	4.157	1 توفير برامج تدريبية متنوعة لمختلف المستويات الوظيفية
اتفق	2	18.4	81.6	19.6	0.801	4.079	2 مساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم باستمرار
اتفق	4	29.2	70.8	36.2	1.280	3.539	3 مكافأة الموظفين ذوي التقييمات العالية في تقويم الاداء السنوي
اتفق	3	29.2	70.8	35.7	1.262	3.539	4 منح الموظفين المتميزين السلطات اللازمة لانجاز اعمالهم واثبات قدراتهم
محايد	5	37.3	62.7	45.7	1.432	3.135	5 إعتداد ضوابط ومعايير للتعين والاستقطاب، بعيدًا عن الإعتبارات الشخصية
						3.690	الوسط العام

المصدر: من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.28

الشكل (1) الأوساط الحسابية لبعث تطوير رأس المال البشري



المصدر: من إعداد الباحث بالاعتماد على EXCEL 2010

2-3 - تحليل ابعاد التنمية السياحية المستدامة مجتمعة :

أما من الناحية الإجمالية فقد حقق متغير التنمية السياحية المستدامة وسطا حسابيا بلغ قيمته (3.760) وبمستوى جيد وبأنحراف معياري (0.732) ومعامل اختلاف بلغ (19.5) اذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا البعد (75.2%) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (24.8%) مما يشير الى قلة تشتت اجابات العينة وتأكيدهم على اهمية متغير التنمية السياحية المستدامة , إذ إن عملية تطوير المناطق تبدأ بدراسة علمية شاملة للوضع الحالي في المنطقة المستهدفة، بما يشمل الجوانب الاقتصادية والاجتماعية والبيئية. إذ يتم وضع استراتيجيات تنمية تعتمد على هذه الدراسة، مع التركيز على تحقيق التوازن بين تلبية احتياجات السياح والحفاظ على الموارد الطبيعية. وتنفيذ هذه الإستراتيجية من خلال مجموعة من الخطط والمشاريع، مع الاهتمام بتعزيز البنية التحتية السياحية وتحسين الخدمات المتاحة في المنطقة. يتم مراقبة التقدم وتقييم النتائج بانتظام لضمان استمرارية التنمية وتحقيق الفوائد المستدامة للمجتمع المحلي اذ يتم تعزيز هذه العملية بالتواصل والتفاعل المستمر مع أفراد المجتمع المحلي والجهات ذات الصلة، حيث يتم الاستماع إلى احتياجاتهم وملاحظاتهم وتضمينها في عملية صنع القرار. كما يتم التعاون مع الشركاء المحليين والدوليين لتبادل الخبرات والموارد وتحقيق أهداف التنمية بشكل أكثر فعالية. تهدف هذه الجهود المشتركة إلى تحقيق نمو مستدام وتنمية اقتصادية واجتماعية مستدامة، وتعزيز رفاهية وجودة حياة السكان المحليين في المنطقة المستهدفة.

والجدول ادناه يوضح خلاصة الأبعاد لمتغير التنمية السياحية المستدامة ما يلي :

بينت النتائج أن أعلى وسط حسابي إجمالي كان عند (البعد البيئي) إذ بلغ (3.811) وبمستوى جيد بانحراف معياري بلغ (0.855) ومعامل اختلاف بلغ (22.4)، اذ بلغت نسبة الاتفاق على هذا البعد (76.2%) اما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (23.8%)، اذ جاء هذا البعد بالترتيب (الثاني) من حيث الأهمية النسبية لأبعاد متغير التنمية السياحية المستدامة وتشير النتائج إلى أن الهيئة تسعى إلى الحفاظ على البيئة وتقليل الآثار السلبية الناتجة من النشاط السياحي وذلك من خلال الإستخدام الامثل للموارد البيئية في المجتمع السياحي ويعد هذا البعد من أكثر الأبعاد أهمية في التنمية السياحية المستدامة من خلال نشر ثقافة حماية البيئة من خلال تفعيل القوانين الخاصة بذلك و تفعيل الإجراءات الرقابية للمرافق السياحية لتطبيق المعايير التي تساهم في الحد من مشكلات البيئة

أشارت النتائج إلى أن أقل وسط حسابي إجمالي كان عند بعد (البعد الاجتماعي) اذ بلغ (3.679) وبمستوى جيد بانحراف معياري بلغ (0.860) ومعامل اختلاف بلغ (23.4) اذ بلغت نسبة الإتفاق على هذا البعد (73.6%) أما عدم الاتفاق فقد بلغت النسبة (26.4%) إذ جاء هذا البعد بالترتيب (الثالث) من حيث الأهمية النسبية لأبعاد متغير التنمية السياحية

الباحث باسم محمد الشكري , الاستاذ الدكتور دينا حامد جمال استكشاف العلاقة بين تطوير رأس المال البشري والتنمية السياحية المستدامة

المستدامة 'إذ تشير النتائج إلى أن الهيئة تسعى إلى السيطرة والحد من التأثيرات السلبية للسياحة على المجتمع والمحافظة على آثار وتراث وثقافة ذلك المجتمع وإشراكه في تخطيط وتنفيذ عمليات التنمية السياحية المستدامة وتشجيع أصحاب المشاريع السياحية على

إستثمار آراء المواطنين, في تخطيط وتنفيذ مشاريعهم , إضافة إلى المحافظة على الموروث الثقافي الأصلي والعادات

والتقاليد في المجتمعات المحلية لإدامة النشاط السياحي

الشكل (2) الاوساط الحسابية لأبعاد متغير التنمية السياحية المستدامة

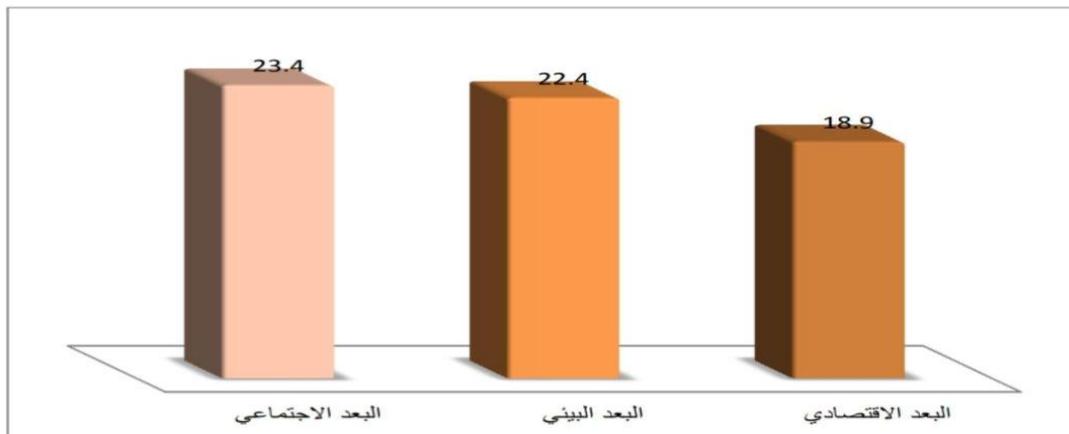


المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على EXCEL 2010

يتبين أن (البعد الإقتصادي) قد جاءت في الترتيب الأول من حيث الإبعاد؛ إذ كان أكثر الأبعاد أهمية مقارنة

بالأبعاد الأخر وكما هو مبين في الشكل (4)

الشكل (3) الاهمية النسبية لأبعاد متغير التنمية السياحية المستدامة



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على EXCEL 2010

الجدول (6) 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 : من اعداد الباحث بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.25

3-3 اختبار فرضية البحث

فرضية البحث

يوجد ارتباط وتأثير ذو دلالة معنوية بين بعد تطوير رأس المال البشري في التنمية السياحية المستدامة

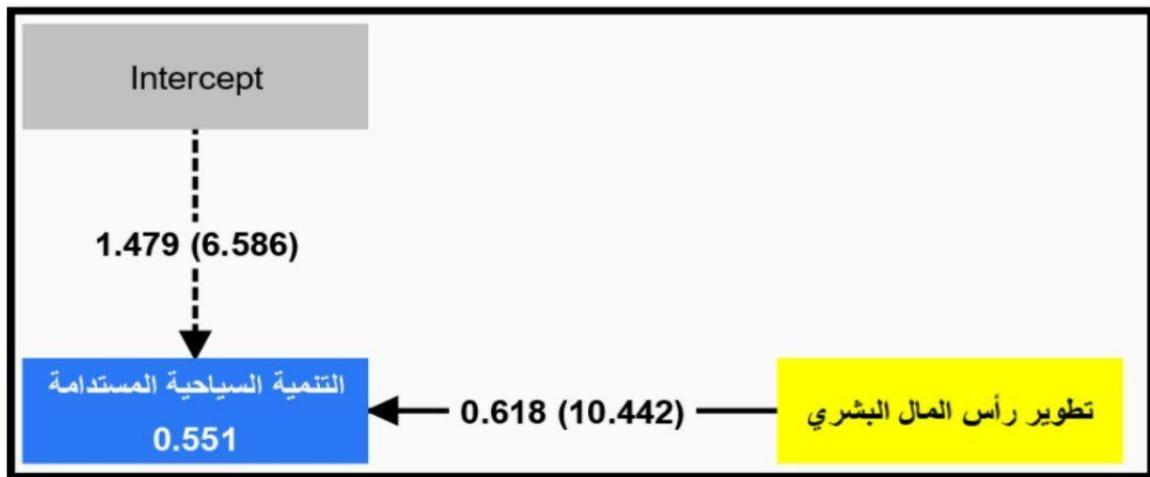
$$\hat{Y} = 1.479 + 0.618(X)$$

يشير الجدول التالي والشكل التالي الى قيمة (F) المستخرجة بين بعد تطوير رأس المال البشري في التنمية السياحية المستدامة إذ سجلت قيمته (109.042). وهي أكبر من القيمة (F) الجدولية البالغة (3.95) وعلية نقبل الفرضية أي (يوجد تأثير ذو دلالة معنوية لبعء تطوير رأس المال البشري في التنمية السياحية المستدامة) , وتشير النتيجة إلى كلما سعت الهيئة إلى توفير برامج تدريبية متنوعة لمختلف المستويات الوظيفية لتحقيق المعارف والخبرات والمهارات والتي يتوجب تطويرها من خلال استخدامها لأحدث اساليب التدريب والتطوير وزيادة المعارف لديها وعلى جميع المستويات ومساعدة الموظفين على تطوير مهاراتهم باستمرارفإن ذلك سيكون له الدور الفاعل على تحقيق التنمية السياحية المستدامة. اذ بلغ معامل الارتباط (R) بين بعد تطوير رأس المال البشري و التنمية السياحية المستدامة(0.746) وتشير النتيجة إلى وجود علاقة بينهما و يتبين من قيمة Adj (R²) بان بعد تطوير رأس المال البشري تفسر ما نسبته (55%) من المتغيرات التي تطرأ على التنمية السياحية المستدامة. كما سجلت قيمة (t) المستخرجة ل(β) ما قيمته (10.442). وهي اكبر من القيمة (t) الجدولية البالغة (1.990) عند مستوى دلالة (0.05) وهذا يشير الى ثبوت معنوية (β), إذ إن حجم التأثير لها بلغ (1.107) وبمستوى كبير. ويتبين من قيمة (β) بان زيادة بعد تطوير رأس المال البشري بمقدار وحدة واحدة سيؤدي إلى زيادة التنمية السياحية المستدامة بنسبة (61%).

الجدول (7) تحليل أثر بعد تطوير رأس المال البشري في التنمية السياحية المستدامة

القرار	P	حجم الأثر	(t)	(F)	Adj)R2((R2)	(R)	البعد المستقل		تطوير رأس المال البشري	التنمية السياحية المستدامة
								α (β (
قبول الفرضية البديلة	0.000	1.107 كبير	10.442	109.042	0.551	0.556	0.746	1.479	0.618		
المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج SPSS V.28											
الجدولية = 1.990 // حجم العينة t = الجدولية = 3.95 // قيمة (F) قيمة											

الشكل (4) أثر بعد تطوير رأس المال البشري في التنمية السياحية المستدامة



المصدر: من إعداد الباحث بالإعتماد على مخرجات برنامج smart pls 4

الاستنتاجات والتوصيات:

اولا : الاستنتاجات

سنتناول في هذا المبحث أهم الإستنتاجات التي توصلنا إليها في دراستنا هذه , وهي كما يلي :

1. وجود علاقة تأثير وارتباط بين بعد تطوير رأس المال البشري والتنمية السياحية المستدامة

2. وجود اهتمام وبمستوى جيد ببعد تطوير رأس المال البشري في هيئة السياحة العراقية وبلغت نسبة الإتفاق (73.8%)،

في حين بلغت نسبة عدم الإتفاق (26.2%). إذ يتضح من إجابات العينة بصورة عامة توجهها نحو الإتفاق وبمستوى

جيد على جميع الأسئلة التي تتعلق بهذا البعد

تبين اهتمام هيئة السياحة بالتنمية السياحية المستدامة بمستوى جيد وذلك من خلال اهتمامها بتحقيق البعد

الاقتصادي والبعد البيئي فضلا عن البعد الاجتماعي .

ثانياً : التوصيات

لقد توصل الباحث إلى مجموعة من التوصيات والمقترحات التي من شأنها أن تزيد من فاعلية عمل الهيئة فيما يخص تحقيق متغيرات الدراسة بالشكل الأفضل ولقد وضع الباحث آليات ووسائل لتحقيق تلك التوصيات، ومن جملة تلك التوصيات التي توصلنا إليها:

- 1- العمل على تطوير رأس المال البشري في هيئة السياحة وزيادة معارفهم وتوسيع صلاحياتهم
- 2- تنظيم دورات تدريبية وورش عمل لتطوير وتعزيز مهارات القيادة لقادة هيئة السياحة العراقية.
- 3- تعزيز المعارف من خلال تقديم موارد تعليمية ومعلومات محدثة حول رأس المال البشري وأثره على التنمية السياحية المستدامة.
- 4- توسيع صلاحياتهم ليكونوا لديهم القدرة على اتخاذ القرارات المهمة وتنفيذ استراتيجيات مبتكرة.
- 5- إنشاء آليات لقياس ومتابعة أداء القيادات في تحقيق أهداف التنمية السياحية المستدامة وتعزيز المسؤولية والشفافية.
- 6- جذب العاملين من ذوي الاختصاص و حملة الشهادات العليا المتخصصين كونهم يملكون القدرة والمعرفة الخاصة بتحقيق التنمية السياحية المستدامة .
- 7- نوصي هيئة السياحة العراقية بزيادة الاهتمام بالبعد الاجتماعي وتعمل على مشاركة المجتمع في التخطيط والتنفيذ لعمليات التنمية السياحية من خلال الآليات التالية:
- أ- إجراء استطلاعات رأي واستبيانات لقياس مدى رضا المجتمع المحلي عن العمليات السياحية الجارية.
- ب- عقد جلسات مشاور مع مختلف أطراف المجتمع المحلي بما في ذلك السكان المحليين والجمعيات والهيئات المدنية للتواصل وتبادل الأفكار.
- 8- نوصي الهيئة السياحية العراقية بتعزيز الاهتمام بالجانب الاقتصادي من خلال تشجيع الاستثمارات المستدامة في قطاع السياحة. يمكن تحقيق ذلك من خلال اتباع الإجراءات التالية:

- أ- إنشاء منصات للتواصل والتفاعل مع المستثمرين المحليين والدوليين لتعريفهم بالفرص الاستثمارية في قطاع السياحة وتشجيعهم على الاستثمار المستدام.
- ب- عقد مؤتمرات وورش عمل لعرض الفرص الاستثمارية المتاحة وتبادل الخبرات في مجال السياحة المستدامة.
- ت- تطوير برامج تشجيعية للمستثمرين مثل تقديم الحوافز المالية أو الضريبية للاستثمارات المستدامة في السياحة.

9- نوصي بزيادة زيادة الإهتمام بالبعد البيئي في التنمية السياحية المستدامة من خلال :

- أ- تنظيم جلسات حوارية مع القيادات لمناقشة أهمية حماية البيئة وتكاملها في استراتيجيات التنمية السياحية.
- ب- تشجيع تطوير سياسات وإجراءات داخل هيئة السياحة العراقية تضمن الحفاظ على البيئة والاستدامة في القطاع السياحي.
- ت- تشجيع التعاون مع منظمات بيئية محلية ودولية لتبادل المعرفة والخبرات في مجال حماية البيئة.

قائمة المصادر والمراجع:

1. Álvarez – Montoya, G. R. (2024). Estudio Cienciométrico sobre Desarrollo Turístico. Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro, 20(20). <https://doi.org/10.22463/24221783.4317>
2. Emaad Muhanna (2006). Sustainable Tourism Development and Environmental Management for Developing Countries. Problems and Perspectives in Management, Problems and Perspectives in Management / Volume 4, Issue 2
3. Han ,Seokho,v , et.al 2023 , Support of residents for sustainable tourism development in nature-based destinations: Applying theories of social exchange and bottom-up spillover , Journal of Outdoor Recreation and Tourism , DOI: 10.1016/j.jort.2023.100643
4. Hanyoung,Myunghwa Kang ,2022 ,Metaverse tourism for sustainable tourism development: Tourism Agenda 2030 ,Journal: Tourism Review ,DOI: 10.1108/TR-02-2022-0102
5. 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
6. Igor Trišić ,ORCID,Florin Nechita , et.al ,2023 , Sustainable Tourism in Protected Areas—Application of the Prism of Sustainability Model ,Journals Sustainability, Volume 15, Issue 6
7. Miaad Kareem,. Dina Hamid Jamal ,2023 ,Strategic Improvisation Role in Improving Sustainable Tourism Development: The Impact of Strategic Improvisation in Improving Sustainable Tourism Development, An Exploratory Study in The Ministry of Culture, Tourism and Antiquities ,Rivista Italiana di Filosofia Analitica Junior,Vol 14, No. 2

8. Stojanović, Tijana, et.al, 2024, Satisfaction with sustainable tourism – a case of the Special Nature Reserve “Meadows of Great Bustard”, Vojvodina Provinc, January, Sustainability

:<https://www.researchgate.net/publication/377415582>

9. بن شلاط مصطفى, و الوالي فاطمة, (2019), نماذج الاستراتيجيات السياحية لتحقيق التنمية المستدامة, حوليات جامعة بشار في العلوم الاقتصادية, المجلد: 06, العدد 2, الجزائر
10. توفيق, سكيبة, (2020), دور القيادة الاستراتيجية في تحقيق أجندة الأمم المتحدة العالمية الأهداف التنمية المستدامة 2030 دولة الإمارات العربية المتحدة نموذجاً, مركز الامارات للدراسات والبحوث الاستراتيجية, الطبعة الاولى, ابو ظبي, الامارات العربية المتحدة.
11. الجندي, نزار نزيه, (2022), دور الفنادق البيئية السورية في تحقيق التنمية السياحية المستدامة, جامعة المنصورة كلية السياحة والفنادق, مجلة كلية السياحة والفنادق, عدد 11, الجزء السادس, مصر
12. رحوم, رزيقة, (2023), مساهمة القيادة الاستراتيجية في إرساء الثقافة التنظيمية, دراسة تطبيقية على بنك التنمية المحلية - بسكرة, مجلة الباحث الاقتصادي, المجلد 11, العدد 01, الجزائر
13. 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
14. زين الدين, صلاح, (2016), دراسة لفرص وتحديات التنمية السياحية المستدامة في مصر, المؤتمر العلمي الدولي الثالث القانون والسياحة, كلية الحقوق - جامعة طنطا, مصر
15. سليمان, يوستينا رزاق, حامد, باسم محمد واخرون, (2023), أثر تبني الاقتصاد الدائري علي تحقيق التنمية السياحية المستدامة في المقصد السياحي المصري, مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة, المجلد 24, عدد 2, مصر
16. سهام موفق, (2015), دور القيادة الإستراتيجية في التخفيف من الضغوط الوظيفية للمرأة العاملة دراسة حالة, رسالة دكتوراه تخصص تسيير المنظمات, جامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية و التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير - الجزائر
17. الشيخ, هتهات, و الداوي الشيخ, (2022), تحقيق أبعاد التنمية المستدامة في مؤسسات قطاع النشاط السياحي الجزائري - دراسة عينة من مؤسسات قطاع النشاط السياحي الجزائري, مجلة أداء المؤسسات الجزائرية (ABPR) المجلد: 11, العدد 1, الجزائر
18. طواي عائشة, (2019), دور ممارسات القيادة الاستراتيجية في تحديد التوجه الاستراتيجي دراسة حالة مؤسسة مطاحن عمر بن عمر قالمة, مذكرة مقدمة كجزء من متطلبات نيل شهادة الماجستير في علوم التسيير, فرع: تسيير منظمات, تخصص: إدارة إستراتيجية, جامعة محمد خيضر - بسكرة - كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير, قسم علوم التسيير - الجزائر
19. عبد المنعم, طارق على السيد, و المغازي, منى عبد البديع, واخرون, (2019), تطبيق مبادئ التنمية السياحية المستدام بمنطقة وادي النطرون, مجلة كلية السياحة والفنادق - جامعة المنصورة, عدد 5, مصر
20. العلامي, اسلام محمد, و منصور, سعاد عمران, واخرون, (2023), متطلبات تفعيل دور الاقتصاد الأزرق لتعزيز التنمية المستدامة بالقطاع السياحي المصري, مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة, (JAAUTH) المجلد 24, العدد 2, مصر
21. علي بدر احمد المشهداني, (2019), دور القيادة الاستراتيجية في الحد من المخاطر التنظيمية دراسة اسطلاحية لعينة من القادة الاستراتيجيين في مركز وزارة التخطيط العراقية, رسالة إلى مجلس كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الموصل وهي جزء من متطلبات نيل شهادة الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال - الموصل - العراق

22. العمّار, نورس مجيد مجهد, و الخفاجي , أمير عباس جبار, (2023), تأثير ممارسات القيادة الاستراتيجية في التمكين الإداري - دراسة تحليلية لآراء عينة من القيادات في المديرية العامة لتربية بابل ,مجلة كلية الإدارة والاقتصاد للدراسات الاقتصادية والإدارية والمالية ,المجلد 15، العدد 3 , العراق
23. عيساوة, نبيلة, (2019), دور الاعلام السياحي في تحقيق التنمية السياحية بالجزائر ,مجلة الاداب والعلوم الاجتماعية, المجلد 11 ,العدد الاول , الجزائر
24. فراج,محمد محمد, (2022), دور المجتمع المحلي في تحقيق أهداف التنمية السياحية المستدامة برؤية مصر 2030 , The 2030 , International Journal of Tourism and Hospitality Studies ,المجلد 3 , العدد 2 , مصر
25. الفرحد, فواز حسن علي, (2020), تشخيص واقع ممارسات القيادة الإستراتيجية في بعض المنظمات الصحية دراسة إستطلاعية لآراء عينة من العاملين في دائرة صحة نينوى , بحث الدبلوم العالي التخصصي في إدارة الأعمال , جامعة الموصل كلية الإدارة والإقتصاد-الموصل -العراق
26. لصلع بدر الدين, (2021), التنمية السياحية بمدينة سكيكدة ,رسالة ماستر ,جامعة العربي بن مهيدي - أم البواقي - معهد تسيير التقنيات الحضرية , قسم تسيير التقنيات الحضرية - الجزائر
27. مصطفى سعدي طالب , عمار جبار كاظم, (2022), مهارات القيادة الاستراتيجية ودورها في تحقيق الفاعلية التنظيمية - دراسة ميدانية على مجموعة من مدراء الأقسام ومسؤولي الشعب والوحدات في رئاسة الجامعة المستنصرية بغداد ,مجلة كلية الرافدين الجامعة للعلوم (2022)؛ العدد52 , العراق
28. نادية, بولجبال, (2022), صناعة السياحة وآثارها على التنمية المستدامة. دراسة السياحة الأثرية في الجزائر خلال الفترة 2001 - 2016. دراسة حالة ولاية تيبازة , أطروحة دكتوراه في العلوم الاقتصادية , جامعة الجزائري ,جامعة الجزائر , كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير , قسم العلوم الاقتصادية- الجزائر
29. نجية مرزوقي , هاجر عماد, (2022), دور القيادة الاستراتيجية في تحفيز السلوك الابداعي في المؤسسة الاقتصادية دراسة حالة مؤسسة مطاحن - قصر البخاري , رسالة ماستر بتخصص إدارة الأعمال جامعة يحيى فارس , كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير قسم علوم التسيير- الجزائر
30. نعيمة, شلابي, (2023), أهمية الاستثمار السياحي في الجزائر ضمن استراتيجية التنمية السياحية المستدامة خلال الفترة (2008—2020) , مجلة إضافات اقتصادية ,المجلد7, العدد 1 , الجزائر
31. الوشاحي, مفيدة حسن , سلامة, أسماء سعيد, (2018), التنمية السياحية المستدامة لمنطقتي قصر قارون وقصر البنات في محافظة الفيوم / مركز ابشواي, مجلة اتحاد الجامعات العربية للسياحة والضيافة, المجلد 15 , مصر