





جامعة تيسمسيلت

المعيار

مجلة نصف سنوية متعددة التخصصات

مصنفة " C "

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

المجلد الرابع عشر العدد 01 جوان 2023

EISSN 2602-6376

ISSN 2170-0931

المعيار

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 المسنول عن النشر

أ. د. عيساني امحمد.

المعيار

المجلد الرابع عشر العدد 1 جوان 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 محمد

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 ريوخ، أ.د. مصايح 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 فريجة الجلاي، أ.د. أحمد واضح أمين، أ.د. تواتي خالد، د. ريوخ صالح، أ.د. غربي بكاي، أ.د. بوركبة ختة، أ.د. طعام شاختة، أ.د. شريف سعاد، أ.د. يعقوبي قدوية، أ.د. مرسل مسعودة، أ.د. بن علي خلف الله، أ.د. رزايقية محمود، د. بوغاري فاطمة، أ.د. قردان ميلود، أ.د. يوسي محمد، د. فتوح محمود، د. عيسى حورية، د. بوضوار 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 شرشاش، من الجامعة الأردنية، الأردن: أ. د صادق الحايك، من جامعة الجزائر 03، الجزائر: د. فتحي بلغول، من جامعة لمين دباغين، سطيف: أ. د بوطالي بن جدو، من جامعة وهران: أ. د. مخطار حبار، من جامعة سيدي بلعباس: أ. د. محمد بلوحي، من جامعة سعيدة: د. عبد القادر راجحي، 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 حسية بن بوعلي، شلف: أ. د حفصاوي بن يوسف، أ. د موسى فريد، د. بوراس محمد، د. علاق عبد القادر، د. روشو خالد، أ.د. مرسي مشري، د. لعروسي أحمد، د. قزران مصطفى، د. مسيكة محمد الصغير، د. زرقين عبد القادر، د. محمودي قادة، د. العيداني إلياس، د. عيسى سماعيل، د. بوزكري الجلاي، 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 سماعة الشيخ، أ. د. بن داود إبراهيم، أ. د.

شريط عابد. UNIVERSITIE PAUL SABATIER TOULOUZE 03. FRANCE: CRISTINE

Mensson

كلمة العدد

يسر هيئة تحرير مجلة المعيار أن تقدم لكم المجلد الرابع عشر في عدده الأول من شهر جوان سنة 2023، آملة أن تكون قد وفرت هذا الفضاء العلمي المحكم لكل الباحثين. احتوى هذا العدد كالعادة على أبحاث متنوعة، حيث خصصت لكل ما يتعلق بالآداب والعلوم والإنسانية والاجتماعية، فتناول على سبيل المثال مواضيع في فلسفة التاريخ وفلسفة العلوم، أما في الأدب فقد تناول العدد أبحاثا في العديد من المواضيع الأدبية واللغوية، وفي علم الاجتماع تناول الباحثون، قضايا تحول القيم الاجتماعية وفكرة التواصل، ليختتم بأبحاث اجتماعية في النشاطات البدنية والرياضة. وأخرى ذات طابع اقتصادي وقانوني،

نأمل كهياة تحرير أن نكون قد وفرنا للباحثين الفرصة المناسبة لتسيير حياتهم المهنية والعلمية، خاصة وهم مقبلين على مواعيد هامة لأجل الترقية والتأهيل.

المدير المسؤول عن النشر
أ.د. عيساني محمد

محتويات العدد

الرقم	الموضوع	الصفحة
01	– أشباه الصوائت في اللغة العربية، قضاياها ومشكلاتها من منظور علم الأصوات الحديث د. عبد الصمد لميش جامعة محمد بوضياف بالمسيلة –الجزائر–	15–1
02	– الأنساق الثقافية بين الثابت والمتحول في شعر علاء عبد الهادي(ديوان مهمل تستدلون عليه بظل أنموذجا) نايلي أسماء، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر–، قرين جميلة، جامعة محمد خيضر بسكرة-الجزائر–	24–16
03	– البناء والدلالة في سيميائيات السرد قراءة في كتاب "البناء والدلالة في الرواية" لعبد اللطيف محفوظ زروالة بلقاسم، جامعة تيسمسيلت-الجزائر–، د. بوركية بختة جامعة تيسمسيلت-الجزائر–	37–25
04	– التوجيه التحوي لقراءة أبي عمرو بن العلاء-دراسة آيات من القرآن الكريم- أ.د بلحسين محمد، جامعة ابن خلدون-تيارت-	55–38
05	الخرائط الذهنية ودورها في تعليمية النحو العربي - تلاميذ السنة الرابعة ابتدائي أنموذجا. بوطيب سهيلة، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–، د. بلميهور هند، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	67–56
06	الرواية النسوية العربية بين التأسيس للمرجعية الذاتية ونقض المركزية أحمد التجاني سي كبير، جامعة، قاصدي مرياح، ورقلة –الجزائر–	83–68
07	المصطلح الإسلامي في معجم المصطلحات الأدبية لنواف نصار دراسة في الأصول والدلالات د. سبع فاطمة الزهراء جامعة الشلف –الجزائر–	97–84
08	التظيرة النقدية الما بعد الماركسية جنادي زولبخة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله – تيبازة- الجزائر –	113–98
09	الواقع اللغوي في المجتمع الجزائري وأثره في اللغة الأم(العربية) "الثنائية اللغوية أنموذجا" أحمد لهويجي، جامعة محمد بوضياف –المسيلة –الجزائر–	126–114
10	بنية الزمن في الخطاب الروائي المغاربي من منظور الدراسات النقدية قراءة في نماذج بن سميشة محمد، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–، عطار خالد، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	144–127
11	بنية الشخصية في الخطاب الروائي الجزائري ومبدأ التواصل من النظرية إلى التطبيق د. بن سعيد بشير، جامعة تيسمسيلت-الجزائر–	157–145
12	تجليات المنهج الاجتماعي في الكتابة النقدية عند مخلوف عامر رحماني سمية، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–، د.بوركية بختة، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	170–158
13	تحولات الرواية من السردى إلى الثقافي مقارنة لرواية "رماد الشرق" لواسيني الأعرج د. بن أحمد نعيم، جامعة محمد بوضياف بالمسيلة –الجزائر–	186–171
14	ترجمة العنوان في أدب الطفل-عناوين القصص أنموذجا- قدوش زينب، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	199–187
15	تعليمية منهجية البحث اللغوي في الجامعة الجزائرية بين التنظير والتطبيق " السنة الثالثة لسانيات أنموذجا" كجعوط فاطمة، المركز الجامعي مرسللي عبد الله تيبازة –الجزائر–	213–200
16	توزيع الزمن في غزل جميل بن معمر بوهطال فاطمة، جامعة تيسمسيلت –الجزائر– د.يعقوبي قدوية، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	228–214
17	تيسير تعليم قواعد النحو العربي عند ابن معطي الجزائري - قراءة في المنهج والإجراء في الدرة الألفية أ.د رزايقية محمود، جامعة تيسمسيلت –الجزائر–	241–229

252-242	ثوابت النص الأدبي السردي الكراماتي: السند، شخصية الولي، الفعل الخارق د. بن قادة إخلف، جامعة تلمسان -الجزائر-	18
264-253	حركة الرحلة وبواعثها -البدايات الأولى للرحلة عند العرب- عيسى بخيتي، جامعة بلحاج بوشعيب عين تموشنت - الجزائر-	19
276-265	خطاب الذات في ديوان (وبقيت وحدك) لعيسى الحيلج ط. د: بوطغان حيزية، جامعة أكلي محند أولحاج البويرة- الجزائر-، المشرف أ.د: مصطفى ولد يوسف جامعة أكلي محند أولحاج البويرة- الجزائر-	20
293-277	شخصية المثقف في رواية "قنديل أم هاشم" قراءة نقدية من منظور عبد السلام الشاذلي د. صليحة لطرش، جامعة البويرة -الجزائر-	21
308-294	شعرية العنونة في شعر عمار بن زايد دراسة لنماذج شعرية مختارة بولفعة وافية، المركز الجامعي عبد الله مرسلتي تيارزة -الجزائر-	22
324-309	فيصل دراج ناقد ط. د/ عيد محمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، د/ بلخياطي حاج لونيس، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	23
336-325	معالم الحضارة في الفترة الأموية بالأندلس-العمارة أنموذجا- حفيظة صابر، جامعة تلمسان -الجزائر-، أ.د. محمد مرتاض، جامعة تلمسان -الجزائر-	24
347-337	مقومات الخطابة الأرسطية-رسائل الأمير عبد القادر أنموذجا. د. مصاييح حسين -الجزائر-	25
357-348	واقع الصحافة الأدبية في الجزائر-أشعة الشروق لمحمد الهادي الحسني نموذجاً- مختار شعلال، جامعة وهران 1-الجزائر-	26
371-358	L’empreinte identitaire culturelle algérienne à travers les motifs narratifs dans « Walou à l’horizon de Slim» BENHEDDI Samia, Université d’Oran 2 Mohamed Ben Ahmed – Algérie-, YAHIAOUI Kheira, École Normale Supérieure d’Oran Ammour Ahmed – Algérie-	27
388-372	Professional pressures and their relation with motivation for achievement, among a sample of professional guidance counselors KHELLOUF Hafida, Bouzarreah -Algier-	28
399-389	Reflecting Loss and Displacement through Fragmentation in the Collection of Short Stories ‘Aisha’ for Ahdaf Soueif Sarra Bougoufa, Sfax university –Tunisia-	29
415-400	التأصيل الإسلامي لفكرة حقوق الإنسان ومشكلة الطائفية مناد محمد جامعة الجيلالي بونعامة بخميس مليانة -الجزائر-	30
433-416	التباري الاستراتيجي كمقاربة للدبلوماسية الدفاعية أ.د/عامر مصباح، جامعة الجزائر 3-الجزائر-	31
446-434	التدخل الإنساني بين التطبيق والتضييق قيرع عامر، جامعة زيان عاشور الجلفة -الجزائر-	32
462-447	الدبلوماسية الدفاعية: قراءة في التقاطعات الحاصلة بين حقلي الاستراتيجية والدبلوماسية أ. د/فاروق العربي، جامعة الجزائر 3، د. الحواس كبوش جامعة الجزائر 3-الجزائر-	33
474-463	الصيرفة الإسلامية والغربية من منظور خطة شيكاغو أ.د. جيرالد ستيل، جامعة لانكستر، -المملكة المتحدة-، أ.د. عبد الرحمن السنوسي جامعة الجزائر 1، -الجزائر-	34

488-475	العمق الجغرافي الاستراتيجي كمحدد للأمن القومي الجزائري طوبال عمر، جامعة سطيف 02 -الجزائر-	35
501-489	القضية الفلسطينية ضمن أجندة السياسة الخارجية الجزائرية من 1962 -2022 ديداوي محمد أمين، جامعة عباس لغرور خنشلة -الجزائر- أ.د. هادية يحيياوي جامعة عباس لغرور خنشلة -الجزائر-	36
515-502	المأزق الأمني الليبي بين تعقيدات الداخلية وجهود التسوية ماموني فاطمة، جامعة تلمسان-الجزائر-، أبو رحمة موسى منير جامعة تلمسان-الجزائر-	37
532-516	المنهج السلمي الصيني من منظور الثقافة الاستراتيجية قروش محمد، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	38
544-533	تأثير المحدد الثقافي في السياسة الخارجية الفرنسية -التنوع الثقافي نموذجا- بوخرس محمد أمين جامعة المنار - تونس-	39
560-545	تأثير وسائل التواصل الاجتماعي على المشاركة السياسية: دراسة حالة شبكات التواصل الاجتماعي لدى الشباب د. صفراوي فاطمة، جامعة الشلف -الجزائر-، د. عبد الرازق وهبه سيد احمد محمد، جامعة جدة العالمية (السعودية)	40
576-561	تركيبة الرواتب وتشعباتها ضمن المناصب العليا لفئة الموظفين في الجزائر: دراسة في الأطر النظرية، القانونية ومنهجايات الحساب على ضوء التعديلات الجديدة د. شاري محمد جامعة سعيدة د مولاي الطاهر -الجزائر-	41
592-577	حماية الخصوصية الإلكترونية للمستهلك في البيئة الافتراضية طالبة دكتوراه بشكورة أحلام، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 01 -الجزائر-، د. كلو هشام، جامعة الإخوة منتوري قسنطينة 01 -الجزائر-	42
608-593	دور التشريعات المؤطرة للنشاط المنجمي في الاستغلال الأمثل للثروة المنجمية في الجزائر عتو رشيد، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	43
625-609	دور الدبلوماسية الدفاعية الجزائرية في تسوية الأزمة الليبية طالب حفيظة، جامعة بومرداس، -الجزائر-، أبو حنيفة الوليد، جامعة الجزائر 3، -الجزائر-	44
640-626	دور الدبلوماسية الدفاعية الجزائرية في حل مختلف النزاعات الإفريقية -نماذج مختارة باي سمير، جامعة الجزائر 3-الجزائر-، بركاني عزوز جامعة الجزائر 3-الجزائر-	45
656-641	السياسات التنموية في الجزائر ضرورة تفكيك التجارب وإعادة بناء التصور في ظل الحرب الروسية الأوكرانية الراهنة رحالي محمد، جامعة جيلالي لباس -الجزائر-	46
670-657	قانون الصفقات العمومية ودوره في تحديد أسس ومتغيرات التنمية المحلية د. حادي عثمان، د. مولاي طاهر جامعة سعيدة، -الجزائر-	47
686-671	قراءة تحليلية للمرسوم التنفيذي 320/16 المتعلق بمنصب الأمين العام للبلدية باية عبد القادر، جامعة تيسمسيلت، -الجزائر-، روشو خالد جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	48
702-687	نحو منظور سياسي عربي جديد لظاهرة الفساد لمام محمد حليم، جامعة الجزائر 3، -الجزائر-	49
719-703	اسهامات الرياضة المدرسية في انتقاء التلاميذ الموهوبين وتوجيههم إلى النوادي الرياضية من وجهة نظر الأساتذة لفئة (12-15) سنة. بوسيف إسماعيل، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	50
735-720	المهارات القيادية الإدارية لدى المدربين ودورها في توجيه المهارات النفسية لدى ناشئي كرة القدم المنتمين لمدارس كرة القدم بن نعمة محمد، جامعة تيسمسيلت، -الجزائر-، بن رابع خير الدين، جامعة تيسمسيلت، -الجزائر-، خروبي محمد فيصل، جامعة تيسمسيلت، -الجزائر-	51
752-736	تأثير الألعاب المصغرة (5 ضد 5) بالطريقة المستمرة والطريقة الفترية في تحسين القدرة على تكرار الجري السريع "RSA" لدى لاعبي كرة القدم أقل من 17 سنة قنون أحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، سي العربي شارف، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، واضح أحمد الأمين، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	52

769-753	توصيف العلاقة بين المؤشر الأعلى لكتلة الجسم وبعض الأنماط المسيطرة على الجوع لدى الممارسين للتربية البدنية والرياضية 15-18 سنة أكرم غراب، جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر-، خليل مراد، جامعة محمد خيضر بسكرة -الجزائر-	53
784-770	دراسة تحليلية لبعض اختبارات السرعة الهوائية القصوى الخاصة بالسباحة الحرة "اختبار Javoie1985، اختبار 200*5، اختبار 5 دقائق واختبار ال 400 م" حاج مكناش مرزاق، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، قرقور محمد، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	54
797-785	علاقة قلق المنافسة بالمؤشر الذاتي (RPE) خلال مرحلة ما قبل المنافسة عند لاعبي كرة القدم اقل من 17 سنة ط.د. دينس محمد، جامعة البويرة(الجزائر)، د. حاج أحمد مراد، جامعة البويرة -الجزائر-	55
813-798	نظام التغذية عند رياضيي كمال الأجسام دراسة مسحية لقاءات التقوية العضلية بولاية الشلف وداك محمد، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف-الجزائر-، ربوح صالح، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-، فراشة طيب، جامعة حسيبة بن بوعلي، الشلف-الجزائر، طيبي طيب، جامعة أكلي محند اولحاج البويرة -الجزائر-	56
828-814	Obama's Strategy against ISIS in Iraq bahouli abir, Algeria University 03 -Algeria-	57
842-829	The Algerian Diplomatic Efforts in Containing the Arab-Israeli Normalization Deals Mohamed Amine Souyad, University of Algiers 3 -Algeria-	58
855-843	أهمية صيغ التمويل الإسلامية لتمويل المؤسسات الصغيرة والمتوسطة في الجزائر علي سحوان، جامعة المنار - تونس-، عبد الغني محلق، جامعة المدية -الجزائر-، سريدي أحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	59
870-856	الجامعة المنتجة؛ توجه جديد للجامعة الجزائرية في ظل اقتصاد المعرفة كمال العقاب، جامعة التكوين المتواصل -الجزائر-	60
887-871	حوكمة الشركات كآلية للحد من الغش والتلاعب في التقارير المالية د. لعكاف عائشة، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-، د. خريفي حسام، جامعة تيسمسيلت -الجزائر-	61
900-888	نظم المعلومات الإدارية كأداة مساعدة للرفع من جودة عملية صنع القرار-دراسة حالة جامعة الدكتور مولاي طاهر بسعيدة- سعيد وفاء، جامعة جيلالي لباس سيدي بلعباس-الجزائر-، صحراوي بن شيحة، جامعة جيلالي لباس سيدي بلعباس-الجزائر-	62
912-901	الدراسات البينية وإشكالية توظيف المنهج في العلوم الاجتماعية د. بن سليمان عمر، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	63
926-913	السياسة والأخلاق في منظور العقلنة العلمية الحديثة ماكس فيبر أنموذجا لكحل فيصل، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	64
942-927	الاتصال المسؤول آلية حديثة لتنمية الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا بن عمارة أحمد، جامعة باجي مختار عنابة-الجزائر-، مومن لامية، جامعة باجي مختار عنابة-الجزائر-	65
955-943	الاستثمار في الأجيال الناشئة لصناعة النخب في العالم العربي والإسلامي أ. فرج سعيد، جامعة يحيى فارس المدية-الجزائر-	66
969-956	الأطر المفاهيمية والنظرية لظاهرة البدانة بوطيبة عبد الغني، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	67
984-970	التماسك الاسري، مرتكزاته وتحدياته في المجتمع الجزائري مامش نجية، جامعة محمد بوضياف -المسيلة-الجزائر-	68
1000-985	الحاجات الارشادية لأسر الاطفال ذوي اضطراب طيف التوحد دراسة ميدانية بالمركز البيداغوجي للإعاقة الذهنية بموزاية -البلدية- بوقطاف عقيلة، جامعة البلدية02 -الجزائر-، حفظ الله رفيقة جامعة البلدية02 -الجزائر-	69
1015-1001	الدراسات الثقافية ومحاولة فهم الفعل الاتصالي مقارنة Stuart hall نموذجاً لصلح عائشة، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2، -الجزائر-	70

1031-1016	الصهيونية المسيحية: علاقتها بالصهيونية اليهودية والموقف من الحوار مع الإسلام الجازي راشد المري، طالبة ماجستير في دراسة الأديان وحوار الحضارات، كلية الشريعة والدراسات الإسلامية، جامعة قطر، -دولة قطر-	71
1045-1032	العلاقة بين التداخلات العيادية للعجز الفونولوجي ودقة القراءة لدى عسيري القراءة هنا بزيح، جامعة محمد لمين دباغين سطيف 2-الجزائر، زعزاعي خديجة انتصار باتنة 1-الجزائر-	72
1061-1046	الغنوسة والأمن النفسي شعشوع عبد القادر، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	73
1076-1062	المخططات المبكرة غير المتكيفة وعلاقتها بالفعالية الذاتية (دراسة ميدانية على الطلبة في جامعة ابن خلدون) زموري أسامه، جامعة لونيسي علي البلدة 2-الجزائر، البازيدي فاطمة الزهراء، جامعة لونيسي علي البلدة 2-الجزائر-	74
1090-1077	المرنيسي والكتابة النسوية، بحث في الدين والمرأة بلال فتيحة، جامعة وهران 02-الجزائر- عيساني امحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	75
1101-1091	المنهج الرياضي في فلسفة روني ديكرات ط.د. بورحلة نعيمة، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	76
1116-1102	تأثير العلاج السلوكي المعرفي على درجة الادمان على الانترنت لدى عينة من طلبة جامعة المسيلة خرخاش أسماء، جامعة المسيلة -الجزائر-	77
1131-1117	ترسيخ القيم الدينية في الوسط المدرسي قوق أبو بكر الصديق، جامعة آكلي محند أولحاج البويرة-الجزائر، بايود صابرينة جامعة آكلي محند أولحاج البويرة-الجزائر-	78
1146-1132	تمثل مفهوم المواطنة لدى تلاميذ مرحلة التعليم المتوسط بالجزائر عروي مختار، جامعة الشهيد زيان عاشور بالجلفة-الجزائر-	79
1160-1147	توجهات الدافعية في التعلم الإلكتروني ربيعي محمد جامعة غليزان، -الجزائر-	80
1174-1161	جودة التكوين ودورها في تحسين الأداء الوظيفي دراسة ميدانية بمفتشية الأقسام للجمارك -تلمسان- عميري رشيد، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر، ماريف منور، جامعة أبي بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	81
1184-1175	جودة الحياة لدى الممرضة الأرملة دراسة عيادية لحالة بمستشفى تيارت سعيد رشيد، جامعة ابن خلدون -تيارت الجزائر-، الماحي زوييدة، جامعة ابن خلدون، تيارت -الجزائر-	82
1198-1185	دور أرغوميا الخطأ في تحسين أداء العاملين رهواني بوزيان، جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر، أ.د. بشلاغم يحي جامعة أبو بكر بلقايد تلمسان -الجزائر-	83
1208-1199	سؤال العولمة بين الخطاب الفلسفي والتوظيف الأيديولوجي قراءة في بعض نماذج الفكر العربي والغربي المعاصر د. علة مختار، جامعة عاشور زيان الجلفة -الجزائر-	84
1224-1209	سوسيولوجيا الهجرة الجزائرية الى فرنسا-قراءة تحليلية بوزيرة سوسن، جامعة الجزائر 2 -الجزائر-	85
1236-1225	الفلسفة العربية المعاصرة واقع وممارسات د. بن خيرة بوعلام، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة- الجزائر، د. بكيري محمد أمين، جامعة الجيلالي بونعامة خميس مليانة- الجزائر-	86
1247-1237	شخصية الأمير عبد القادر الجزائري من خلال مؤلفات خصومه من الفرنسيين-كتابات برنو ايتيين وجان لويس أزان أنموذجا- طالبي علي، جامعة حسية بن بوعلي بالشلف-الجزائر، حريشة جمال، جامعة حسية بن بوعلي بالشلف، -الجزائر-	87
1259-1248	ضغوط العمل: المقاييس والاستراتيجيات د. مامن فيصل، جامعة عباس لغرور خنشلة-الجزائر، د. شوشان نصيرة، جامعة عباس لغرور خنشلة-الجزائر-	88

1268-1260	طريقة التدريس ... بين الفلسفة التربوية التقليدية والحديثة حرير لزرقي جامعة احمد زبانه غليزان-الجزائر-	89
1283-1269	مارتن هيدغر ونقد مفهوم الحقيقة عند أرسطو ط. د. عايد نورية، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر- أ. د. لكحل فيصل، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	90
1299-1284	محورية مؤسسات التنشئة الاجتماعية في إعادة غرس قيم التعلم الاجتماعي د. مرابط أحلام، جامعة الجزائر 3 -الجزائر-، د. جراد عبد القادر، جامعة الجزائر 3 -الجزائر-	91
1311-1300	مسألة الحجاب واللباس الشرعي عند السلفية شطاح خيرة، جامعة وهران 2 -الجزائر-، أ. د عيساني امحمد، جامعة تيسمسيلت-الجزائر-	92
1326-1312	مساهمة الإساءة الجسمية والنفسية في التنبؤ بالشعور بالخزي لدى التلاميذ عدة بن عتو، جامعة حسنية بن بوعلي الشلف -الجزائر-، بلعربي عادل عبد الرحمن، جامعة ابن خلدون تيارت -الجزائر-	93
1342-1327	مستوى التفاؤل لدى عينة من الشباب المتعلمين من المجتمع الجزائري في ضوء بعض المتغيرات د. رقية نبار، جامعة سعيدة. الدكتور مولاي الطاهر-الجزائر-	94
1356-1343	مقومات التعبئة والجهاد في غرب إفريقيا خلال القرن 19 م؛ جهاد الحاج عمر تل نموذجاً هقاري محمد، جامعة الحاج موسى أق أخموك تامنغست -الجزائر-	95
1370-1357	مهنة التلميذ بين التعليمات والممارسات-دراسة ميدانية لعينة من تلاميذ السنة الثالثة ثانوي- سارة بن حليلة، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله -الجزائر-، غنية ضيف، جامعة الجزائر 02 أبو القاسم سعد الله -الجزائر-	96
1386-1371	واقع اضطراب التوحد في المدارس الابتدائية: إشكالية الكشف والتكفل دراسة استكشافية على عينة من أساتذة التعليم الابتدائي سليمان فاطمة الزهراء، جامعة مصطفى اسطيمولي معسكر-الجزائر-	97
1401-1387	وجهات نظر انثروبولوجية حول اصول ومستقبل الحرب عبد الكريم فني، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-، اسماعيل زروقة، جامعة محمد بوضياف المسيلة-الجزائر-	98
1417-1402	Carte mentale et enseignement/apprentissage du FLE chez des collégiens sourds . Lot Hayette, Université Badji Mokhtar , Annaba -Algérie- ,Maarfia Nabila, Université Badji Mokhtar , Annaba - Algérie	99

الاتصال المسؤول آلية حديثة لتنمية الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا

Responsible communication is a modern mechanism for human resource development in light of the Corona crisis



بن عمارة أحمد^{1*}، مومن لامية²

¹جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر،

ahmedbenamara.contact@gmail.com

²جامعة باجي مختار عنابة، الجزائر،

Lamious23@hotmail.fr

تاريخ الإرسال: 2023/01/31 تاريخ القبول: 2023/04/06

ملخص:

تعد جائحة كورونا شكلا من أشكال الأزمات التي تشهدها المنظمات المعاصرة في الوقت الراهن، ولقد أحدثت هذه الجائحة تحولات عميقة ومتنوعة، وتطورات مختلفة وشاملة، امتد تأثيرها القوي ليشمل جميع الأنشطة الحيوية والمحورية في المنظمات، خاصة علي مستوى العنصر، ومن هذا المنطلق جاءت الحاجة الملحة للاتصال المسؤول، لأهميته في تحقيق صفة المؤسسة المواطنة عن طريق تجسيد مبادئ المسؤولية الاجتماعية والايكولوجية والثقافية مع تلك الجماهير التي تتعامل معها المؤسسة. حيث توصلت الدراسة أن رأس المال البشري والثقافة الاتصالية أساس لتحقيق نجاح المؤسسة ووصولها لأهدافها المسطرة في الاستراتيجية العامة لها، فالاتصال هو عصب الحياة في المؤسسة والصمغ الرابط بين الفاعلين بها من خلال تحقيق عقد اجتماعي بين المؤسسة والمجتمع. الكلمات المفتاحية: الاتصال المسؤول؛ المورد البشري؛ أزمة كورونا

Abstract:

The Corona pandemic is a form of crises that contemporary organizations are witnessing at the present time. From this point of view came the urgent need for responsible communication, due to its importance in achieving the status of the citizenship cultural responsibility with those audiences that the institution deals. Where the study found that human capital and communication culture are the basis for achieving the success of the institution and reaching its goals set in its general strategy. The organization embodies responsible communication.

Key words: responsible Connection; The human element; Corona crisis.

* بن عمارة أحمد

مقدمة:

لقد توسع دور المؤسسات تدريجيا وتعددت أهدافها حيث لم تعد مهمتها مقتصرة على تحقيق الربح والأهداف المالية لتلبية متطلبات مساهمها، ولكن أصبح دورها اليوم يشمل أيضا النظر في تحقيق المتطلبات الاجتماعية والبيئية التي تهدف إلى تعزيز استدامة المؤسسة وبيئتها على المدى الطويل، من خلال تطوير أساليب إنتاجها بطرق تراعي هذه المتطلبات.

ومن جانب آخر أدى تبني سلوك المسؤولية الاجتماعية وأخلاقيات الأعمال إلى لعب دورا كبيرا في ضبط سلوك المؤسسات ووضع قواعد جديدة للعمل تحافظ على الموارد الطبيعية والبشرية كما تساعد هذه المؤسسات على تعزيز أدائها الاجتماعي وتحقيق التنمية المستدامة في إطار رؤية استراتيجية شاملة يجسدها الاتصال المسؤول، حيث يهدف هذا البحث إلى دراسة واقع الاتصال المسؤول في المؤسسات وعلاقته بتحسين أداء المورد البشري من خلال الإجابة على الإشكال الآتي: كيف يساهم الاتصال المسؤول في تعزيز الأداء البشري للمؤسسات والإدارات العمومية ودعم استدامتها في الواقع؟

لذلك جاءت هذه الدراسة التي تبنت البنائية الوظيفية كمدخل لتطبيق فروض نظرية المسؤولية الاجتماعية والتي تعتبر أن المؤسسة لا يمكن أن تقوم بوظائفها بمعزل عن المجتمع الذي تتواجد فيها، باعتبارها جزء من البناء الاجتماعي، تؤثر فيه وتتأثر به باعتبارها نسق مفتوح مبدأه بيولوجي إذا اختل فيه نظام جزء معين يؤدي إلى اختلال توازن كل النظام وذلك باعتماد الاتصال المسؤول كآلية واستراتيجية لتحقيق الأداء الفعال للجمهور الداخلي للمؤسسة.

أهمية البحث: تتمثل أهمية البحث فيما يلي:

- تسليط الضوء على موضوع في غاية الأهمية، ألا وهو دور الاتصال المسؤول في تجسيد مبادئ التنمية وحماية الجمهور الداخلي والعاملين وإشراكهم في عملية اتخاذ القرار من خلال آليات الاتصال المسؤول.

- إبراز أهمية الاتصال المسؤول في المؤسسات على المورد البشري وعلى تحسين أدائه.

- ضرورة الاهتمام بعنصر الاتصال باعتباره أداة استراتيجية لتحقيق الأهداف المسطرة وزيادة فعالية الأفراد.

أهداف البحث: بينما تهدف الدراسة إلى تحليل مفهوم الاتصال المسؤول من خلال التعريف بهذا المفهوم، وعرض مراحل تطوره وتبيان أبعاده، ثم تسليط الضوء على حركة حماية المؤسسة وطريقة تسييرها للموارد البشرية، من خلال دمج مفهوم الاتصال والمسؤولية الاجتماعية والتنمية المستدامة كآليات فعالة لتحقيق التوازن في المؤسسة.

بالإضافة إلى:

- التعرف على مفهوم الاتصال المسؤول من وجهة نظر المختصين في ظل ارتباطه بمفهوم التنمية المستدامة.

- التعرف على الآليات التي من خلالها يمكن للاتصال المسؤول أن يكون رافد لتحقيق التنمية من جهة وإدارة الأزمة من جهة أخرى.

- إبراز أهمية بناء استراتيجية اتصالية في ظل أزمات معينة تشهدها المؤسسات الاقتصادية.

- الكشف عن أهمية تبني الاتصال المسؤول داخل المؤسسات الاقتصادية كمسعى جديد لتحقيق التنمية البشرية.

- التعرف على أدوات ووسائل تطبيق سياسة الاتصال المسؤول لتسيير وإدارة الموارد البشرية في المؤسسة وتحدياته.

والجزائر التي كانت لها تجربتها الخاصة والمتميزة في مجال التنمية الوطنية كانت سباقة في مجال ربط المؤسسة العمومية الاقتصادية بضوابط قانونية وتنظيمية وإدارية تتعلق بأولوية تحقيق التلازم بين البعد الاجتماعي وتحقيق الفعالية الاقتصادية للمؤسسة الاقتصادية الأمر الذي حال دون تنشيط أدواتها الإنتاجية لتواكب متطلبات الأسواق المحلية.

وفي سياق مغاير تسعى السلطات العمومية إلى تأسيس برنامج إقلاع متكامل محوره المؤسسة الاقتصادية بشقيها العمومي والخاص يتلائم فيه البعد الاجتماعي في إدارة الموارد البشرية (تشغيل كامل، تدريب، تكوين، رسكلة، أجر، حماية اجتماعية، ظروف عمل مساعدة، احترام البيئة والمحيط النفسي والعائلي للجمهور الداخلي...) بالإضافة إلى مشاركتها وبفعالية في التراكم الاقتصادي باعتبارها مؤسسة مواطنة.

وقصد تحقيق هذه المواطنة يعتر الاتصال المسؤول من أهم الاستراتيجيات المعتمدة من طرف المؤسسة خاصة في ظل الأزمات والتي اعتمدت علي:

* الإدارة الالكترونية كبديل استراتيجي هام للمؤسسة في تطوير الموارد البشرية في ظل أزمة كورونا (يتم دراستها في إطار إدارة التغيير)

* تفعيل الاتصال الداخلي للإدارة الأزمات.

* دور الاتصال المسؤول في إيجاد الأوتوماتيزمات الخاصة بإدارة الموارد البشرية وترقيتها.

المبحث الأول: البناء النظري للدراسة

المطلب الأول: البنائية الوظيفية:

تقوم هذه النظرية على إن تنظيم المجتمع وبنائه هو ضمان استقراره، وذلك نظرا لتوزيع الوظائف بين عناصر هذا التنظيم بشكل متوازن، يحقق الاعتماد المتبادل بين هذه العناصر.

فالبنائية تشير إلى تحديد عناصر التنظيم والعلاقات التي تقوم بين هذه العناصر والوظيفة تحدد الدور التي يقوم بها كل عنصر في علاقته بالتنظيم الكلي، وهو مدي مساهمة العنصر في النشاط الاجتماعي الكلي، ويتحقق الثبات والاتزان من خلال توزيع الأدوار على العناصر في شكل متكامل وثابت. (عبد الحميد، 2002، صفحة 130)

ويمكن تجديد مفهوم البنائية الوظيفية من خلال أهم المفاهيم والعناصر التي تنطوي عليها وهي:

1: البناء والنسق: ويعتبر بارسونز مفهوم (النسق) أكثر شمولاً وقدرة على وصف الفعل الاجتماعي وتفسيره من مفهوم (البناء)، فالفعل الاجتماعي بوصفه دينامياً، لا يمكن تحليله كبنية فقط (فهي لا تتعدي حدود وصف إستاتيكية الفعل)، وإنما يجب لفت الانتباه بالإضافة إلى حركية الفعل ووظيفته. ويشير مفهوم المكانة في لغة بارسونز التحليلية للنسق الاجتماعي إلى موقع الفاعل في نسق علاقة اجتماعية معينة منظور إليها كبناء. (تيماشيف، 1999، صفحة 359)

2: الوظيفة: إن إحدى الأفكار المهمة والرئيسية في دراسة الأنظمة الاجتماعية تتعلق بوظيفة بعض الظواهر الخاصة المتكررة (مجموعة من الأعمال والأنشطة) داخل نظام اجتماعي، أي بالوظيفة داخل نظام اجتماعي مستقر، في أعماله وأنشطته، في هذا الإطار يصبح لكلمة وظيفة معني قريب جداً من معني النتيجة، ضمن هذا السياق، يمكن اعتبار أن ثمة حاجة اجتماعية أو اقتصادية أو نفسية أو مشاعرية، في أن تقوم الأطراف بالوظائف والأدوار الاجتماعية المنوطة بها بشكل صحيح، لكي لا يتعرض استقرار النظام للخطر. (مهنّا، 2002، صفحة 132)

3: الخلل الوظيفي: يستند مفهوم الخلل الوظيفي إلى النقد الذي وجهه ميرتون إلى مقولة الوحدة الوظيفية، حيث أن العناصر الاجتماعية والثقافية لا تكون بالضرورة وظيفية لكل مكونات النسق وإنما تختلف درجات وظيفتها من مستوي إلى آخر، إن الأديان مثلاً كعامل من عوامل التكامل قد تصبح غير وظيفية في مجتمعات متعددة الأديان، والدين في هذه الحالة يتعرض لخلل في الوظيفة. (هميسي، 2007، صفحة 34)

ولا شك أن التحقق من تأدية أو عدم تأدية (الخلل الوظيفي) كل نظام جزئي ووظائفه داخل نطاق المجتمع الكلي، ومدى تأثير ذلك على استقرار أو عدم استقرار النظام الاجتماعي الجزئي والكلي، يجب أن يخضع لدراسات علمية تؤكد أو تنفي وجود الخلل الوظيفي. (مهنّا، 2002، صفحة 132)

وقد أفشت الآثار المترتبة عن تفشي فيروس كوفيد 19 عن هشاشة الأنساق القائمة، محدثة تغيرات مست مستويات متعددة.

فالأنساق تبدو مستقرة ومتوازنة وثابتة، بيد أنها تعيش حالة للاستقرار بشكل مستمر، إذ هي مفتوحة على محيطها الذي يعمه الارتياح والذي يعيش تغيرات جمة، مما سيؤثر في استقراره، بحيث سيتصدى لها تبعاً للإمكانيات المتاحة لديه.

بالتأكيد أن مصدر الأزمة هو وجود اضطرابات، والتي ستزيد في حالة الفوضى والارتياح داخل النسق، وستتزايد الفوضى التي يكون مصدرها إما داخليا (داخل النسق بذاته) أو خارجيا (البيئة المحيطة بالنسق) أو الاثنين معاً، فلا يجب أن نتغافل عن كون النسق مفتوح على محيطه، عبر جملة من التبادلات التي يقيمها معه، حيث يكون الارتياح سائداً، بفعل التغيرات التي تحدث في هذا المحيط، والمتمثلة في التطور التكنولوجي والأزمات المالية والنزاعات والحروب المحلية والإقليمية والدولية، واليوم مع الأزمة الصحية.

وسيؤدي هذا الوضع إلى تفكك النسق القائم وإلى توقف عمله، ولكن ذلك سيؤدي إلى فك تجميد القوى الكامنة داخله، وقد أفشت أزمة كورونا عن التوترات التي تصيب الأنساق القائمة، محدثة

بذلك توترت في حياة الأفراد والجماعات والمجتمعات، إذ أثرت حتما بشكل عميق في حياة المؤسسة وأدائها وطريق نموها.

وقد ترتب عن هذا الوضع تغير سلم الأولويات ومنظومة القيم لدى الأفراد، كما أسفر عن اكتشاف طاقات كامنة لدى العديد منهم، مما يؤكد على البعد الايجابي للأزمة، فالأزمة ليست مجرد اختلال أو اضطراب أو حالة فقدان توازن فحسب، هي مسار تمر به المجتمعات والأنساق كضرورة تنظيمية وديناميكية لتطورها، فالأنساق مهما كان حجمها ودرجة تنظيمها هي وحدات حية، تمر بمراحل متعاقبة ومتداخلة ومتجانسة، بحيث كل مرحلة ضرورية للمراحل التي تليها. (نفوسي، 2022، الصفحات 28-27)

4: البدائل الوظيفية: إذا كان مفهوم الخلل الوظيفي يعبر عن جزء من حقيقة مفادها أن بعض العناصر يمكن أن تكون وظيفية ضمن نسق ما، فإن مفهوم البدائل الوظيفية يعبر عن الجزء الثاني الذي مفاده ان الوظيفة-ونظرا إلى كونها حيوية لا يمكن الاستغناء عنها- فانه من الممكن القيام بها بواسطة أطراف عدة تتبادل هذه الوظيفة. ويمكن لعنصر واحد ان تكون له عدة وظائف، ويمكن كذلك انجاز وظيفة من عدة أطراف. (هميسي، 2007، صفحة 36)

واستنادا إلى ما سبق يمكن تلخيص الفكر البنائي الوظيفي في النقاط الآتية: (خليل عمر، 1999، الصفحات 152-153)

*يتكون البناء الاجتماعي من مجموعة أنظمة مترابطة ببعضها البعض بنائيا ووظيفيا.

*يتكون النظام من مجموعة انساق.

*يتكون النسق من مجموعة أنماط.

*لكل نظام، نسق، نمط حاجات اجتماعية تعكس وظائفه ومن خلالها تكامله وتكافله الاجتماعي.

*تأكيد على التوازن الاجتماعي.

* يدرس الكل ليصل إلى الجزء

المطلب الثاني: أهمية الاتصال في المؤسسة:

. لقد أخذ الاتصال اليوم منحنى آخر في المؤسسة، باعتبارها كائنا حيا يتكون من عدة أطراف، وعوامل الإنتاج، فنجد مثلا "Philippe Schwebing": يعرف الاتصال في المؤسسة كمؤسسة أو منظمة تتحدث عن نفسها. أي أن المؤسسة هي المراسل، المستقبل والموضوع خطاها. وهذا التعريف ينتج أن المؤسسة أو المنظمة تكون وحدة وحيدة ومنسجمة وتتحرك كذلك. أي أن المؤسسة تعد شخصية معنوية، مكونة من أشخاص ماديين وبمجموعات من الأشخاص الماديين، يقيمون علاقات فيما بينهم، ويؤثرون بذلك على حياة وتكوين الشخصية المعنوية. (العابد، 1997، صفحة 68)

والمؤسسة على هذا، تكون شخصية معنوية تمتلك هوية وشخصية، وتاريخ وقيم محددة بشروط إنتاجها وبالقائمين بذلك. ومن جهة أخرى فالأشخاص الماديين الذي يعملون فيها لهم هوياتهم وشخصياتهم الخاصة بهم، قيمهم وحياتهم الفردية أو الجماعية في المؤسسة، وقيمهم وثقافتهم

وغيرها.

ولدى البعض يمكن تعريف الاتصال الداخلي كالميكانيزم الذي تنشأ به، تنمو وتتطور وحدة وحيدة ومتجانسة والتي نسميها: شركة أو مؤسسة .(العابد، 1997، صفحة 70)

الفرع الاول: دور الاتصال في تسيير المؤسسة الاقتصادية:

يتضح الدور الذي يلعبه الاتصال في المؤسسة من مدى التوافق الذي يلاحظ في طبيعة المؤسسة أو أي منظمة أخرى وميزاتها من جهة، وطبيعة الاتصال من جهة أخرى، وكذا من خلال اعتماد المؤسسة على المعلومات التي تفترض وجد شبكة اتصالات سليمة والفعالية، وقد أدى هذا إلى وصف المؤسسة بأنها: "وحدات لمعالجة المعلومات" أو كمركز معلومات. ولتحديد التطابق أو التشابه بين الاتصال والمؤسسة يمكن العودة إلى خصائص الاتصال كنشاط حركي، له أهداف ويتأثر طرفاه بمجموعة من العوامل من خلال المعاملات، والممارسات المتداخلة بين عناصره.

وبمقارنة هذه العناصر وبالميزات العامة التي تميز المؤسسة نستطيع استنتاج مدى الترابط بين الطرفين المؤسسة والاتصال.

فالمؤسسة كائن حي يتحرك يقوم بنشاطات من أجل تحقيق أهداف، وفي إطار محيط معين يتميز بالحركية والتغيير ويفرض عليها متابعته والتكيف معه، وهي نظام مفتوح على هذا المحيط. وحتى نستطيع القيام بهذا النشاط والدور، عليها بتوفير أداة تسمح لها بالتنسيق ونقل المعلومات والأوامر في مختلف الاتجاهات، وهي العناصر التي ترتكز عليها معاملاتها سواء داخل أو خارج المؤسسة. وكل هذا يجعل للاتصال أهمية ودور فوق العادة في المؤسسة، من خلال عدة جوانب منها على سبيل المثال لا الحصر: (السيد عمر، 2022، صفحة 111)

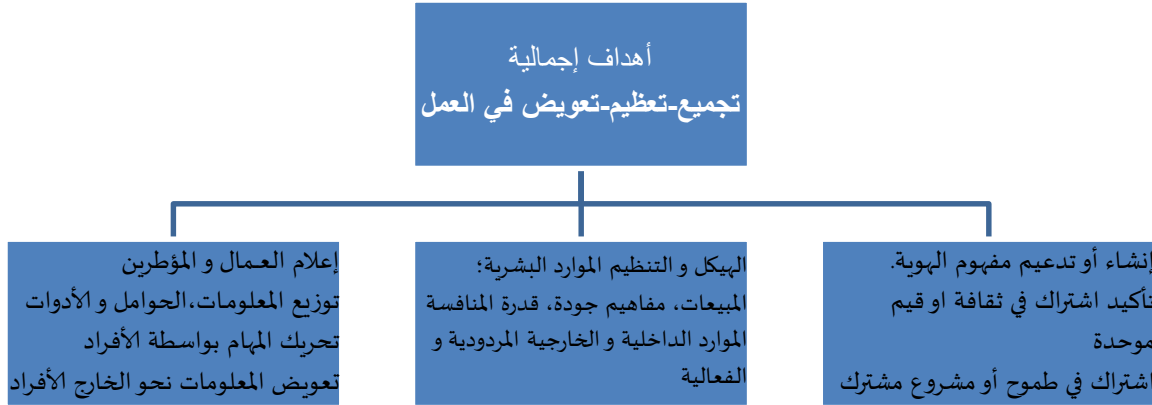
1-إتخاذ القرارات: تلعب المعلومات دور محدد في عملية اتخاذ القرار في المؤسسة، وهذه المعلومات بالكمية والنوعية تربط بشكل مباشر بشبكة الاتصال وقنواتها وأنواعها. -ممارسة مختلف العمليات الإدارية بالمؤسسة: انطلاقا من عملية التخطيط والتنظيم، التنسيق والقيادة والمراقبة وغيرها من الأنشطة التي تتوقف على الاتصال، المرتبط بشكل كبير بالهيكل التنظيمي للمؤسسة، الذي يوضح المهام ومواقع المسؤولية وغيرها. 2-إيصال مختلف المشاكل التي قد تنشئ نزاعات اجتماعية بين الأفراد والجماعات في المؤسسة، وكذلك عملية الحل لهذه النزاعات.

3-بالإضافة إلى ربط المؤسسة كنظام مفتوح بالمحيط الخارجي كنظام أكبر، وضرورة توفير شبكة الاتصال تقوم باستقطاب المعلومات، التي تعتبر متغيرة ومستمر، والتي تفيد في التخطيط الاستراتيجي وفي أداء مختلف الأنشطة في المؤسسة .. الخ. (عامر، 1987، صفحة 32).

الفرع الثاني: رهانات الاتصال في المؤسسة:

ارتبطت بالاتصال رهانات عديدة خاصة على مستوى تلك المديريات التي أثبتت جدارتها في التنظيم الحديث للمؤسسة، ونقصد بذلك مديريات الموارد البشرية التسويق، وإدارة الأعمال، وتولد هذا

الارتباط عن المكانة التي أصبح يحظى بها ويؤدّيها الاتصال المؤسّساتي. ونحاول في هذا المبحث توضيح رهانات الاتصال في هذه المجالات على مستوى المؤسسة. وهذا الشكل يجسد أهم الأدوار التي يقوم بها الاتصال في المؤسسة، والذي يبين تجاوز المؤسسة للأدوار التقليدية القائمة على تعظيم الأرباح، وتحسين السمعة، ورسم صورة ذهنية ايجابية علي هذه الأخيرة، إلى تحقيق المسؤولية الاجتماعية والبيئية والأخلاقية داخل المؤسسة وخارجها.



المصدر (مالك، 2007، صفحة 43)

المبحث الثاني: مفهوم الموارد البشرية وأهميتها داخل المنظمات المطلب الأول: تعريف الموارد البشرية

" هي مجموعة من الأفراد والجماعات التي تكون المنظمة في وقت معين، ويختلف هؤلاء فيما بينهم من حيث تكوينهم، سلوكهم ووظائفهم". (عماري، 2022، صفحة 67)

كما يمكن تعريف الموارد البشرية: على أنها جميع الناس الذين يملون في المنظمة رؤساء ومرؤوسين والذين جرى توظيفهم فيها، لأداء كافة وظائفهم وأعمالها تحت مظلة هي ثقافتها التنظيمية التي توضح وتضبط وتوحد أنماطهم السلوكية، ومجموعة من الخطط والأنظمة والسياسات والإجراءات التي تنظم أداء مهامهم وتنفيذهم لوظائف المنظمة، في سبيل تحقيق رسالتها وأهداف استراتيجيتها المستقبلية ولقاء ذلك تتقاضي الموارد البشرية من المنظمة تعويضات متنوعة تتمثل في الرواتب والأجور. (عماري، 2022، 67)

فالموارد البشرية لها أهمية كبيرة لنجاح المؤسسة فمن المستحيل أن يتحقق الاستخدام الأمثل وتعظيم منفعة استخدام الموارد المادية، إذا كانت المؤسسة تفتقر إلى الأفراد ذوي المهارات والخبرة المؤهلين والقادرين على أداء وظائفهم.

أما إدارة الموارد البشرية يعرفها "SIKILA" هي استخدام القوى العاملة بالمنشأة ويشمل ذلك على عمليات لتعيين وتقييم الأداء والتنمية والتعويض والمرتبات وتقديم الخدمات الاجتماعية والصحية للعاملين وبحوث الأفراد". (عماري، 2022، صفحة 68)

وإدارة الموارد البشرية تعد من أهم الوظائف في المؤسسات الحديثة التي تختص برفع كفاءة العنصر البشري في المنظمة مهما كان نوع نشاطها.

المطلب الثاني: خصائص الموارد البشرية: تختلف خصائص الموارد البشرية من منظمة إلى أخرى وذلك حسب تطور مستوى معارفهم، كفاءاتهم، قدراتهم ومقدار توافر هذه العناصر لدى الأفراد. أ-المعارف: وهي مجموعة معلومات متحصل عليها والتي تساعد على فهم ما يحيط بالإنسان من أشياء وتنقسم إلى معارف نظرية وتطبيقية.

1-المعرفة النظرية: هي المعرفة العلمية والتقنية التي تطبق على شكل إجراءات أو قرارات أو أوامر رسمية تصدر لتسيير المنظمة.

2-المعرفة التطبيقية: وهي الخبرة المتحصل عليها ولا يمكن الحصول عليها إلا من خلال التكوين المباشر في مكان العمل، فهي مرتبطة بشخصية العامل ومدى قدرته على الاستيعاب.

3-المهارات: المهارة هي القدرة الذهنية أو عقلية مكتسبة أو طبيعية في الفرد، فهي قدرة الفرد على التصرف بشكل معين ذلك للقيام بعمل يطلب منه، ويمكن معرفة مهارة الفرد من خلال قياس قدراته قبل القيام بالوظيفة وقدرته على مواكبة متطلبات العمل المطلوبة وخصائصه وطرق تطبيقه للعمل. (يوسف كافي، 2021، صفحة 175)

4-الكفاءة: تجمع الكفاءة بين المعارف النظرية والتطبيقية والمهارات والخبرات المتراكمة للأشخاص المحصلين عليها حيث تنمو وتتطور أفكار العامل مع الوقت.

5-المواقف، التصرفات، القيم: يمكن تعريف المواقف على أنها مختلف الاعتقادات، الأحاسيس، والأفكار المسبقة المستمدة من التجارب السابقة فهي تمثل أحاسيس تعبر عن شخصية الفرد بحيث تؤثر على سلوكه وتصرفه.

والقيم تتميز بالذاتية والموضوعية فهي تدخل في تكوين الثقافة التنظيمية للمؤسسة بحيث توجه نشاطه في العمل.

المطلب الثالث: -أهداف إدارة الموارد البشرية: إن الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية هو تزويد المنظمة بالموارد البشرية الفعالة وتطوير الأفراد لتلبية رغباتهم واحتياجاتهم، وينبثق من هذا الهدف مجموعة من الأهداف.

1-الأهداف الاجتماعية: أي تطبيق أهداف المجتمع لتشغيل الأفراد حسب قدراتهم ما يسمح بالتطور والنمو طبقاً لتشريعات وقوانين العمل والعمال وخلق جو مريح لهم وحمايتهم من الأخطار.

2-الأهداف التنظيمية: أي تؤدي وظيفتها بشكل مترابط مع بقية الفروع في المنظمة وتقديم النصح والإرشاد فيما يتعلق بشؤون الأفراد في المنظمة.

3-الأهداف الوظيفية: قيام إدارة الموارد البشرية بوظائف متعلقة بالأفراد العاملين في المنظمة وفقاً لحاجتها.

4-الأهداف الإنسانية: أي إشباع رغبات وحاجات الأفراد كونهم عنصراً مهماً في العملية الإنتاجية. (بوشريبة، 2002، صفحة 93)

المطلب الرابع: دور الاتصال في تسيير الموارد البشرية:

يبقى الاتصال الوسيلة الأساسية لإدارة أو تسيير الموارد البشرية، إذ يعتبر الحاجة الأساسية للفرد في المؤسسة لسببين على الأقل.

1- فالفرد في المؤسسة بحاجة إلى التموقع، ومعرفة مكانه ودوره فيها، وفائدة عمله وهل هو إذن بحاجة إلى من يقول له ذلك؟

2- كما أنه بحاجة إلى أن يتحدث عن عمله، وأن يعطي وجهة نظره حول ما يتطلب منه أو يفعله، فهو إذن بحاجة إلى من يسمع منه.

والاتصال الجيد في المؤسسة، هو المصدر الأساسي الذي يدفع إلى التصرف، ولهذا فعلى القائمين على إدارة الموارد البشرية، أن يأخذوا هذه الحاجات بعين الاعتبار، لكي يوفرُوا الوسائل المناسبة للتسيير، وهناك ثلاثة مراحل أساسية لعملهم:

1- تقديم وإحاطة الأفراد بالمعلومات التي تهمهم: الاتصال الهابط الذي ينزل من أعلى الهرم التنظيمي.

2- الاستعداد للاستماع لما يقوله الأفراد أنفسهم: الاتصال الصاعد والذي ينتقل من أسفل إلى أعلى الهرم التنظيمي.

3- السماح للأفراد بالتبادل فيما بينهم: الاتصال الأفقي

وحسب مدرسة العلاقات الإنسانية 1923-1938 « (آلتو مايو **ALTO MAYO**) : فإن المؤسسة ليست، الأجر والمكافأة، وإنما هي إمكانية العمل التي تأخذ بعين الاعتبار فريق العمل، طبيعة تصرفاته، العلاقات السوسيو-مهنية ... الخ، وتعبير آخر، الحاجات السوسيو-فردية، كالحاجة إلى الأمن، الحاجة إلى الاعتراف، الاتصال بالآخرين، والتي أصبحت لها الأهمية الكبرى في (مالك، 2007، صفحة 55) حياة المؤسسة.

والاتصال من بين هذه الحاجات أصبح ضرورة ملحة لإدارة الموارد البشرية، وهو ما استنتجه ليكارت " **LIKARET** في إحدى دراساته، من أنه عندما تقوم المؤسسة على نظام اتصالي يتميز بحرية المشاركة (اتصال حقيقي) ومشاركة في اتخاذ القرار، فإن المؤسسة تكون أكثر فعالية من الحالة التي يكون فيها نظام تسلطي أو نظام أبوي.

إن إعلام المستخدمين أصبح من المتطلبات الرئيسية في حياة المؤسسة، وليس فقط بالنسبة للإطارات، بل حتى عمال التحكم والتنفيذ، أصبحوا لا يرغبون في الاشتراك أو المساهمة في تلك الأعمال أو الأنشطة الجماعية بدون أن يعرفوا بوضوح ما تؤدي إليه، كما أصبحوا يطالبون بضرورة إعلامهم بمشاريع أسواقها، وعقودها بصورة واضحة وسريعة ونزيهة (Jacques, 1981, p. 10). وهكذا أصبح للاتصال عدة مهام في مجال إدارة الموارد البشرية، كالإعلام، تعبئة الطاقات، تطوير الإحساس بالانتباه، إشراك المستخدمين وجعلهم ينخرطون ويؤدون أهداف المؤسسة، ... الخ، وهي المهام التي لا يمكن إنكارها بأي حال من الأحوال في المؤسسات الحديثة، بل إن حجم المراهنة على الاتصال في تسيير الموارد البشرية جعل العديد من المؤسسات تدمج الاتصال الداخلي ضمن إدارة الموارد البشرية.

وفي الحالات العامة فإن أهداف الاتصال تجمع في ثلاثة مجموعات: التجميع والالتفات حول المؤسسة وبرامجها وأهدافها، تحقيق أمثل وأكثر حركية بها لنفس الأغراض وهي أعلى فعالية وكفاءة، وكذلك تحضير وشروط التغير فيها طبقا للتطورات والأحداث التي تدور حولها وفيها. (العزي، 2016، صفحة 111) وكل من هذه المجموعات يتفرع إلى عدة عناصر أهمها:

-المحافظة على مشاكل العمل مثل حالات التعب أو الانقطاع عن العمل أو معدل دوران العمل أو كثرة الشكاوى.

-تمثل تنمية الموارد البشرية استثمار للمنظمة يظهر في زيادة الإنتاجية، والوصول إلى معايير الجودة ومواجهة التحديات التي تفرضها الظروف التنافسية.

-إن تنمية الموارد البشرية تساعد على خلق رأس مال بشري مؤهل يمكن المنظمة من تجاوز أزماتها.

-مواجهة التحديات الخارجية للمنظمات بفعالية سواء بما يتعلق بالتقدم التكنولوجي أو الآلي في مجالات الإنتاج أو تجنب التعرض للأمراض المهنية. (العزي، 2016، صفحة 112)

المبحث الثالث: الإطار المفاهيمي للاتصال المسؤول في المنظمات

يعتبر الاتصال المسؤول نقطة الالتقاء بين حقل التنمية المستدامة وحقل الاتصال وتركز رؤية هذا النمط الاتصالي الجديد على المحتوى والوسائل وتقليل تأثيرات المؤسسة الاجتماعية والبيئية ودمج المؤسسة في المحيط الاجتماعي وإعطائها الشرعية الأخلاقية المبنية على أساس الحوار والشفافية والترويج للقيم البيئة الاجتماعية والمجتمعية ونشر الأخلاق في المجال المؤسسي.

في ظل المتغيرات الجديدة للأطراف ذوي العلاقة ومختلف ضغوطاتهم على المؤسسات الاقتصادية، ظهر الاتصال المسؤول في مواجهة المشاكل الاجتماعية والبيئية المرتبطة بأنشطة المؤسسات الاقتصادية، بظهور المسؤولية الاجتماعية والبيئية ليعبر عن توجهات تطبيق التنمية المستدامة بالمؤسسات الاقتصادية. (مهري ودريز، 2022، صفحة 96)

المطلب الأول: تعريف الاتصال المسؤول

يعرف الاتصال المسؤول "الاتصال الذي يأخذ بعين الاعتبار الجوانب البيئية والاجتماعية والمجتمعية في الرسائل، وطرق نقل الرسائل الاتصالية التي توجهها المؤسسة الاقتصادية للأطراف ذوي العلاقة بها والتي تعكس التزامها تجاههم". ويشمل الاتصال المسؤول نقطتين أساسيتين: (مالك، 2007) أ-من جهة يتعلق بالاتصال بطريقة مسؤولة، بما في ذلك الأخذ بعين الاعتبار المستقبلين للاتصال الذين تستهدفهم المؤسسة بهذه النشاطات الاتصالية "الأطراف ذوي العلاقة.

ب-يتعلق بالاتصال حول المواضيع المسؤولة التي تتوجه لتكون محترمة للجوانب الاجتماعية والبيئية، وتكون صادقة وتعكس حقائق واضحة وفي هذا الإطار تستعمل المؤسسة الإعلان بما لديه من تأثير كبير على المجتمع لغايات ايجابية من منطلق فعالية المؤسسة.

فالاتصال المسؤول لا ينحصر فقط في الإعلان بل يتعلق بجميع أشكال الاتصال المختلفة، من منتجات، خدمات، اتصال داخلي، اتصال خارجي...وفي وسائل الإعلام وخارج وسائل الإعلام حيث

يستعمل مختلف قنوات الاتصال بما في ذلك مجموعة الوسائل الرقمية " كمواقع الأنترنت، الشبكات الاجتماعية المدونات..". (ابوشنب، 2003، صفحة 93)

ويعرف الاتصال المسؤول " الاستعمال الاستراتيجي والمخطط للعمليات والأنشطة الاتصالية من أجل النقل الفعال للسياسة البيئية الموضوعة لمشاركة الجمهور في وضع المشاريع الموجهة نحو تحقيق الاستدامة البيئية".

ويعرف أيضا " بأنه الاتصال الذي يعكس عملية تفاعل ومشاركة بين المؤسسة وجميع الأطراف ذوي العلاقة بها، سواء في محيط المؤسسة الداخلي أو محيط المؤسسة الخارجي كالعامل، المستهلكين، الموردين، المساهمين، ومنظمات المجتمع المدني". (مهري ودرير، 2022، صفحة 102)

فالالاتصال المسؤول هو عبارة عن نمط اتصالي خاص موجه للأطراف ذوي العلاقة يهدف إلى تحقيق التنمية المستدامة في المؤسسات الاقتصادية من خلال تحقيق التفاعل الاتصالي وإحداث التغيير في محيط عمله.

المطلب الثاني: استراتيجية الاتصال المسؤول في إدارة الموارد البشرية في ظل الأزمات بمنظمات الأعمال.

يعتبر الاتصال المسؤول نقطة التقاء بين حقل التنمية المستدامة وحقل الاتصال، وتركز رؤية هذا النمط الاتصالي الجديد على المحتوي والوسائل وتقليل تأثيرات المؤسسة الاجتماعية والبيئية.

وعلى هذا الأساس فالالاتصال المسؤول يقوم على 03 مراحل أساسية يمكن تجسيدها في: أ-تحديد الرؤيا: الاتصال المسؤول يعتبر طريقة لتحديد الأهداف البعيدة المدى للمؤسسة وكيفية الوصول إليها من خلال وضع خطة والطريق الموصل إليها، سواء اتجه الجمهور الداخلي أو الخارجي.

وتقوم الرؤيا في الاتصال المسؤول على تحقيق: لفاعلية-الفعالية-النجاحة-الجودة-التميز فالرؤيا ترسم الصورة الذهنية للمنظمة في نقطة مستقبلية، وفي ظل الأزمات تقوم المؤسسات بوضع حصيلة للأزمة التي تم تجاوزها، وتذكير الجمهور بشكل دوري بمسبباتها، بتجميع قوى المؤسسات التي مستها الأزمة وإعادة الثقة في فاعليتها، حتى تتمكن في المستقبل من التصدي لآزمات مماثلة.

والالاتصال المسؤول من خلال تعرضه لتأثيرات المحيطة بالمؤسسة والبيئة المحيطة بالأنساق يساهم في اكتشاف المؤشرات التي تعلن عن اندلاع الأزمة مهما كانت طبيعتها، وذلك عبر تبين كيفية تصدي المجتمعات لازمة فيروس كورونا المستجد.

ب-تحديد الرسالة: والرسالة باختصار هي جملة تلخص التساؤلين: من نحن؟ - ماذا نريد؟ فالرسالة هي التي تعكس تميز المنظمة بالنسبة للمؤسسات الأخرى، ويجب أن تحتوي على كل قيم المؤسسة القائمة على البعد الأخلاقي والإنساني وتحدد عمل المنظمة. -تحتوي كل المعلومات والبيانات والإحصائيات عن المشاكل والأزمة في المحيط الذي تشغله المؤسسات للجمهور المسؤول عن هذه العلاقة.

-تلخص وتساهم في نشر الوعي الاجتماعي والبيئي لدى الأفراد من خلال رفع مستويات المعرفة بالقضايا البيئية والاجتماعية لدي قطاعات الجمهور المختلفة كما يساهم في زيادة تفاعل الجمهور مع بيئته.

- يجب أن تأخذ في الاعتبار جميع أصحاب المصلحة والمشاركة في بناء حوار معهم.

- أن تكون مصممة بيئياً وتروج قبل كل شيء للخدمات المسؤولة.

- تجنب الخداع، الغش، والتضليل واعتماد الشفافية.

- أن تروج لسلوكات مسؤولة. (مهري ودرير، 2022، صفحة 108)

بعد تحديد أهداف الاتصال النهائية، يجب ترجمتها إلى رسائل اتصال، وتعيين المستقبلين للاتصال، التي ترسل إليهم وتكييفهم مع المستقبلين هم أشخاص في المؤسسة أو مجموعات منسجمة من الأشخاص، والذين يستهدفون بالرسائل الاتصالية. (Les cible)

ج- تحديد الوسيلة: يكون ذلك من خلال تحقيق فعالية أكبر للحملات الاتصالية بفضل استهداف رسائل أكثر تناسقا ووسائل أكثر تكييفا تحت على الإبداع وينتج عنها أكبر قدر من الوفاء والأمانة بفضل ثقة الأطراف ذوي العلاقة بالمؤسسة الذين انخرطوا في قيم المؤسسة وإشراك العاملين في عملية اتخاذ القرار.

فمن المبادئ الأساسية للاتصال المسؤول هي اختيار وسائل النشر التي تتكيف مع البيئة، خصوصا من خلال اختيار الدعائم وطرق الإنتاج.

1- الإدارة الالكترونية كمسعى استراتيجي حديث لتنمية الموارد البشرية

منذ بداية الأزمة المرتبطة بفيروس كورونا (كوفيد19) المستجد تزايد الضغوط المرتبطة بعمل الإدارات العامة حول العالم، فأصبحت الحاجة لتوفير الخدمات الأساسية للمواطنين تواجه صعوبة بالغة وخاصة مع وضع معظم حكومات دول العالم قيود على التحرك، وما تبعه ذلك من إقفال قسري لمعظم الإدارات العامة والمؤسسات الخاصة على حد سواء، مما أدى إلى انتقال معظم الخدمات العامة إلى الفضاء الالكتروني مع ما يسببه ذلك من ضغوط على البنية التحتية الرقمية من ناحية وكفاءة وشمولية الخدمات الالكترونية من ناحية أخرى. (السالي علاء، 2009، صفحة 192)

وسارعت المؤسسات والشركات إلى تطوير قدراتها الالكترونية لتواكب أنماط الخدمات خلال فترة الإقفال والتباعد الاجتماعي، وسارعت هذه الإدارة على غرار الإدارات الأخرى في العالم إلى إنشاء صفحات وتطبيقات ومنصات تساهم في توفير الحد الأدنى من الخدمات الحكومية الكترونيا.

حيث أجبرت الظروف المستجدة للمؤسسات على التحول نحو التقنيات الرقمية للاستجابة للضرورة على المدى القصير، وحل العقبات الاجتماعية والاقتصادية على المدى المتوسط، وإعادة ابتكار السياسات والأدوات القائمة على المدى الطويل، ويتطلب تحدي الانتقال خلال هذه الأوقات الصعبة من الحكومات اعتماد نهج حكومي مفتوح واستخدام قنوات الاتصال الرقمية لتوفير المعلومات والخدمات الضرورية مع الأخذ بعين الاعتبار عنصر الاستدامة والتطوير عند وضع سياسات الاستجابة الالكترونية للوضع الراهن بما يتلاءم مع الاستراتيجيات الوطنية للحكومات الالكترونية.

حيث سلطت جائحة كورونا الضوء على ضرورة تنوع الموارد البشرية العاملة في قطاع الإدارة حيث ظهرت احتياجات جديدة وأساسية للخدمات الحكومية الرقمية، وبالتالي برزت الحاجة إلى مطورين

للبرمجيات في الإدارة للقيام بتصميم تطبيقات وخدمات جديدة للمساعدة في مكافحة التأثيرات السلبية للجائحة من خلال:

2- إستراتيجية تدريب: إن الأنظمة الالكترونية لا تعني التخلي على العنصر البشري، بل العكس فإن جودة قاعدة البيانات وأنظمة المتابعة تعتمد علي جودة البيانات المدخلة وبالتالي على العنصر البشري الذي يقوم بإدخال البيانات واتخاذ القرارات، ومن هذا المنطلق لا بد من وضع استراتيجية تدريب وتنمية مهارات العاملين في المؤسسات للتعامل مع المتطلبات التقنية. (ريحي، 2015، صفحة 88)

ويقوم التدريب والتطوير في تسهيل عملية اختيار الأفراد وتعيينهم في الوظائف التي تناسب مع مؤهلاتهم وخبراتهم وتلائم مع تطلعاتهم، ومتابعة أدائهم وإعدادهم وتطويرهم، فالتدريب وسيلة فعالة لزيادة قدرة الموظفين على العمل بكفاءة عالية.

3- شراكات مع مختلف القطاعات والمنظمات المتخصصة: وذلك للاستفادة من تجارب هذه القطاعات في الجانب التقني والتكويني.

4- توفير بنية تحتية متكاملة: وذلك حتى يتم استيعاب الطلب المتزايد على الخدمات الالكترونية من جهة وتفعيل قنوات التواصل مع المواطنين والمتعاملين الاقتصاديين من جهة أخرى.

د- قاعدة بيانات مترابطة: يعتبر الوصول إلى المعلومات والبيانات الصحيحة والقدرة على استرجاعها وتوظيفها بالطرق الصحيحة أحد أهم العوامل المساهمة في بناء قدرات المؤسسات.

مثل آلية العمل عن بعد: حيث استحدثت في منظمات الأعمال من أجل الحفاظ على صحة الفرد في ظل جائحة كورونا والتقليل من مخاطر إصابة الفرد بالفيروس، حيث قامت مختلف المؤسسات بتطبيق نظام العمل عن بعد كألية فعالة تعمل من خلالها على استمرارية البرامج التكوينية، مع الحفاظ على صحة العامل، وهذا يدخل في إطار دور المسؤولية الاجتماعية في إدارة أزمة كورونا على المستوى المؤسسي، وكذا التسويق الالكتروني للحفاظ على صحة المستهلك.

هذه الرهانات الصحية التي تواجه إدارة الموارد البشرية والمتعلقة بالرقمنة والإدارة الالكترونية يمكن التعامل معها من منطلق أنها تحديات يمكن تجاوزها وليست حواجز مستحيلة، وهذه الرهانات تفرض على المؤسسة عدة متطلبات منها تشجيع الاعتماد على البحوث والدراسات العلمية الخاصة بالتحول الرقمي للإدارة الالكترونية، الاعتماد في التسيير والإدارة على الرقمنة التكنولوجية الحديثة، متابعة التغير الحاصل في المجتمع الرقمي.

5- ممارسة المسؤولية الاجتماعية أثناء العمل بالمؤسسة: ويكون ذلك من خلال بدراسة وتحليل المكونات والأساليب الواجب اعتمادها من أجل توفير حياة وظيفية أفضل للعاملين، بما يساهم في رفع الأداء وتحقيق الإشباع لحياتهم ورغباتهم فكلما تميزت بيئة العمل بالقبول والرضا من العاملين، ساهم ذلك في جعل الأفراد مندمجين بشكل كامل في وظائفهم مما يؤدي في النهاية للحصول على أداء أفضل.

6- تحسين بيئة العمل: من خلال توفير بيئة عمل تتمتع بجودة عالية للعاملين في أي منظمة لما في ذلك تأثير علي معنويات هؤلاء العاملين وعلى حافزيتهم وبالتالي علي إنتاجيتهم ويمكن تناول ظروف العمل من ثلاث جوانب أساسية: (فلاق، 2014، صفحة 87)

-بيئة العمل المادية: وذلك بتوفير بيئة عمل تتوفر على كامل شروط النظافة والإمكانيات المادية اللازمة للعمل في ظروف تساعد على الإبداع والابتكار والإنتاجية.

-بيئة العمل الاجتماعية والنفسية: تتعلق ببيئة العمل الاجتماعية بالعلاقات بين المرؤوسين والرؤساء في العمل، ففي مجال تعامل المرؤوس مع رئيسه، فيجب على المرؤوسين التقيد بتنفيذ أوامر وتعليمات رؤسائهم وتوجيهاتهم وفق التسلسل الإداري، مع احترامهم لهم.

-بيئة العمل التنظيمية: ولها عدة أشكال يمكن إيجازها في:

-المشاركة في صنع القرار وفي وضع الأهداف من طرف الجمهور الداخلي.

-توفير خدمات ثقافية وتعليمية تعمل على الرفع من المستوى الثقافي للعنصر البشري.

-توفير خدمات ترفيهية للرفع من الروح المعنوية. (فلاق، 2014، ص 90)

-الرفع من الأجور والمكافآت ونظم الحوافز

ويكون ذلك من خلال تطوير قدرات العاملين وتطوير معارفهم ومهارتهم ليكونوا قادرين على تحقيق خياراتهم.

وتوفير فرص الإبداع وضمان حقوقهم من خلال خلق الجو المناسب للعامل الذي يساعده على المساهمة الفعالة في مختلف النشاطات المتعلقة بالمؤسسة.

الشكل رقم (01): مؤشر المسؤولية الاجتماعية للشركات (مقياس السمعة)

18.3%المنتجات/الخدمات

⇒ ويقصد بها جودة الخدمة أو المنتج المقدم

وهي مدى شفافية وأمانة الشركات في إدارة أنشطتها

14.3%حوكمة الشركات

13.9%الابتكار

وهو مدي التجديد المقدم من الشركة في شكل المنتج أو الخدمة

⇒ ويقاس بحجم العائدات المالية التي تدرها الشركة

13.8%الاداء

13.4%بيئة العمل

⇒ تعني مدي قدرة الشركة علي جذب الموظفين وكيفية معاملتهم

هي مدى الالتزام بمعايير حماية البيئة والمساهمة في دعم الأهداف المجتمعية

13.4%المواطنة

البيئية

13.4%المعايير النفسية

⇒ هي حجم التقدير والإعجاب -الثقة-نوعية المشاعر-التي تحظى بها الشركة

المصدر (السيد عمر، 2022، صفحة 55)

إن بناء المؤسسة وسمعتها يبدأ من خلال البيئة الداخلية، فالموظفين هم المؤثرين الأساسيين في سمعة المؤسسة على اعتبار أن الموظفين هم خط الاتصال الأول مع الجمهور والمسؤولية على إيصال الرسالة الايجابية عن الشركة لذلك البيئة الداخلية هي المنصة التي تنطلق منها المسؤولية الاجتماعية.

خاتمة

مما تقدم يتضح لنا ان تجسيد الاتصال المسؤول في المنظمة والإدارة يسمح لنا بتحقيق مبدئين أو هدفين يتمثل إحداهما في إشراك الموارد البشرية في الأنشطة الاتصالية البيئية للامتثال من خلال المساهمة في بث الرسائل باعتبار أن الجمهور الداخلي (العمال، الأجراء الأعوان....) هم سفراء المنشأة والإدارة لدي الجمهور الخارجي، أما الهدف الثاني فيتمثل في العمل على تحسين الموارد البشرية بروح الانتماء والالتساب للمنشأة، عن طريق اعتبارها قطعة أساسية في إنجاح مشروعها المجتمعي.

حيث يتطلب من المؤسسة حسن استغلال مواردها البشرية من خلال الارتقاء بالتوليفة الاتصالية الشاملة لبلوغ مستوى راقى من الممارسة الاتصالية التي تمكنها من مجابهة التحديات والرهانات التي تنتظر المنشأة على الأصعدة التسويقية، الإنسانية، المالية، والبيئية خلال الأزمات.

وتم التوصل من خلال هذه الدراسة أن الاتصال المسؤول يعمل على تجسيد جميع المجالات والأدوات الاتصالية في الأزمات لتحقيق التوازن في المؤسسة من خلال:

-تحسين ممارسات إدارة المخاطر، من خلال مساهمة حياة الأزمة، مثل تفعيل الملتقيات والندوات التكوينية عن بعد في ظل أزمة كورونا، كبديل فعال للتعليم وتوعية المورد البشري.

-تعزيز سمعة المنظمة، وتشجيع وإعطاء ثقة للجمهور اتجاه هذه المؤسسة، من خلال الأدوار الاجتماعية والبيئية التي تقوم بها. مشاركة المؤسسة وجمهورها في حملات التوعية.

-تحسين تنظيم العلاقة مع الأطراف المعنية، مثل مصالح الصحة، محافظة الغابات، سونلغاز.. وغيرها -تعزيز ولاء الموظفين وروحهم المعنوية، وتحسين سلامة وصحة العاملين من الجنسين، والتأثير الايجابي للمؤسسة على الموظفين وتحفيزهم، من خلال الخرجات العلمية ومنح الدراسة للخارج وغيرها.

- تحسين اعتمادية ونزاهة المعاملات من خلال المشاركة السياسية المسؤولة، والمنافسة العادلة، وانعدام الفساد من خلال خلق ترابط وثقة بين العمل والمسؤول والإدارة.

-المساهمة في حيوية المنظمة على المدى الطويل عن طريق تعزيز استدامة الموارد الطبيعية والخدمات البيئية مثل المساهمة في عملية التشجير، محاربة التبيذير، الرياضة.

-تعزيز سمعة وصورة المنظمة كعنصر فاعل في تغيير المجتمع نحو الأفضل. مثل محاربة الجريمة، الهجرة غير الشرعية، الجريمة المنظمة، الإدمان، البروتوكول الصحي.

-الاستعانة بمصدر موثوق وقابل للتحديد في بث الرسائل من خلال الاعتماد علي المديرية الفرعية للإعلام والاتصال في بث الرسائل نحو الجماهير المستهدفة وحسن اختيار وسائل الإعلام لتحسين صورة المؤسسة أمام الجمهور هذا من شأنه أن يضيف المصداقية علي أنشطتها الاتصالية.
لا ينبغي أن ينظر إلى التواصل المسؤول على أنه قيد، ولكن أداة تطوير علاقة المؤسسة مع كل الأطراف ذات المصلحة.

قائمة المصادر والمراجع:

- أبو شنب جمال الدين محمد. (2003). الاعلام البيئي بين النظرية والتطبيق (الإصدار 01). الاسكندرية: مركز الاسكندرية للكتاب.
- السالي علاء عبد الرزاق. (2009). الادارة الالكترونية (الإصدار ط2). عمان، الاردن: دار وائل للنشر والتوزيع.
- العابد ناصر. (1997). إدارة الموارد البشرية والسلوك التنظيمي. عمان: مطبوعات الشرق. -
- بوشريبة محمد، (2002). الدليل في مبادئ تسيير المؤسسات (الإصدار 01). عمان، الأردن: دار الفا للنشر.
- تيماشيف نيكولا. (1999). نظرية علم الاجتماع (طبيعتها و تطورها). (محمود عودة، المترجمون) الاسكندرية، مصر: دار المعرفة الجامعية.
- عامريس. (1987). الاتصالات الإدارية والمدخل السلوأي لها . الرياض: دار المريخ. عماري سمير. (2022). التغيير المؤسسي (الإصدار 01). عمان، الاردن: دار الف للنشر.
- عماري سمير. (2022). التغيير المؤسسي (الإصدار 01). عمان، الاردن: دار الف للنشر
- عمر معن خليل. (1999). نقد الفكر الاجتماعي المعاصر (الإصدار 02). بيروت، لبنان: دار الافاق الجديدة.
- فلاق محمد. (2014). المسؤولية الاجتماعية لمنظمات الاعمال (الإصدار 01). عمان، الاردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- كافي مصطفى يوسف. (2021). التنمية الادارية (الإصدار 01). قسنطينة، الجزائر: دار الفا للنشر.
- محمد عبد الحميد. (2002). نظريات الاعلام واتجاهات التأثير (الإصدار 02). القاهرة، مصر: عالم الكتب.
- مهري شفيقة، و ديري جمال. (2022). رهانات الاتصال الحديثة في المؤسسة الجزائرية (الإصدار 01). قسنطينة، الجزائر: الفا للوثائق والنشر..

-Marie Hélène Westplalene , **le Communicator : Guide Opérationnel Pour La Communication d'Entreprises**, Paris , Dunod , 1989

الأطروحات:

مالك، محمد، (2006)، مقارنة تحليلية وصفية لدور الاتصال في إدارة وتسيير الأزمات بالمؤسسة، دراسة تجربة سونطراك كنموذج، قسم علوم الإعلام والاتصال، كلية العلوم السياسية والإعلام، جامعة الجزائر، الجزائر.