

## المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات

مجلة علمية دولية محكمة، تصدر دورياً كل شهر، تصدر في المملكة الأردنية الهاشمية

[www.ijrsp.com](http://www.ijrsp.com)

المجلد الثالث

الإصدار الرابع والثلاثون

تاريخ النشر : 20 - أغسطس - 2022م

ISSN : 2709-7064

### اللجنة العلمية:

- أ.د. هناء محمود نايف الفريحات  
د. نايف بن ناصر ابراهيم المنصور  
د. هيفاء مصطفى يوسف الزيادة  
أ.د. وليد محمد أبو المعاطي  
د. حيدر محسن سلمان الشويلي  
د. حنان عبد الغفار عطية ابراهيم  
د. عبد الفتاح شهيد  
أ.د. جمال رجب عبد الحسيب  
د. توفيق عطاء الله  
د. أماني أبو زيد  
د. إخلص محمد عبد الرحمن حاج موسى  
د. عبد الوهاب علي مؤمن علي  
د. محمد غلبان

فهرس العدد:

رقم الصفحة	الدولة	اسم الباحث / الباحثين	عنوان البحث	No
20 - 5	المملكة العربية السعودية	الدكتور/ حافظ محمد أبو شملة حكمي	عيب الغلط في القانون (دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي)	1
58 - 21	المملكة العربية السعودية	الباحث/ شادي بن شاهر بن حامد البركاتي الشريف، الباحث/ علي بن إدريس علي عسيري	الدور الوقائي للخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا (دراسة تطبيقية على الإخصائيين الاجتماعيين بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة)	2
96 - 59	المملكة العربية السعودية	الباحث/ محمد ناصر عبد الله محمد	أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية (دراسة تحليلية خلال الفترة 2015-2021)	3
136 - 97	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ أبرار زيني جمال عطر جي	واقع الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة)	4
166 - 137	المملكة العربية السعودية	الباحث/ عادل مثيرب مناحي السبيعي	الآثار الاجتماعية والاقتصادية لاضطراب طيف التوحد (دراسة على عينة من أسر ذوي التوحد بالجمعية السعودية الخيرية للتوحد بجدة)	5
204 - 167	Saudi Arabia	Dr. Ebtisam Abdullah Aljubair	The Impact of Creative Leadership on Enhancing the Level of Organizational Culture (A Field Study on Non-profit Sector Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia)	6
246 - 205	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ ساره سعد سعيد المالكي	دور رئاسة شؤون الحرمين في إدارة الأزمات وتنظيم الحشود بالمسجد الحرام	7

279 - 247	Saudi Arabia	Dr. Ahmed Mohammed Almatter	The Impact of Human Resource Management Strategies Practices on the Performance of Organizations SMEs Companies (A Case Study in the Eastern Province - Saudi Arabia)	8
320 - 280	Saudi Arabia	Dr. Osamah Salem Alzahrani	The Impact of the Use of Information Technology on Improving Institutional Performance in the Kingdom of Saudi Arabia (A Field Study on Engineering Consultancy Offices in Riyadh)	9
331 - 321	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ زهراء حسن مبارك	تحليل الخصائص في المذهب الكلاسيكي والمذهب الواقعي ومطابقتها من خلال نص مسرحية فيدر لجان راسين ونص حورية من البحر لهنريك ابسن نموذجاً	10
358 - 332	Saudi Arabia	Dr. Haifa Abdulrhman Badraig	The Role of Human Resource Management Practices in Achieving Job Satisfaction within Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia (A Field Study on a Group of Small and Medium-sized Companies in Jeddah)	11
390 - 359	جمهورية السودان	الباحث/ ليو يونق دي	شعر الصعاليك أغراضه وخصائصه	12

## عيب الغلط في القانون (دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي)

### The Defect of Mistake in the Law (A Comparative Study of Islamic Jurisprudence)

إعداد الدكتور/ حافظ محمد أبو شملة حكيمي

دكتوراه في الأنظمة، قسم الفقه، كلية الشريعة وأصول الدين، جامعة الملك خالد، المملكة العربية السعودية

Email: [Hafez.3@hotmail.com](mailto:Hafez.3@hotmail.com)

#### ملخص البحث:

يعتبر الرضا المعيار الذي يكشف عن التوجه الحقيقي في إنشاء العقد، فالرضا ركن جوهري لإبرام العقد بين أطرافه، وهو عنصر رئيس في تكوين العقد بالصورة القانونية الصحيحة؛ وأي خلل في الرضا قد يسهم في إعدام العقد أو إبطاله؛ ولأهمية الرضا في العقود فإنه يلزم أن يكون خالياً من العيوب التي تؤثر فيه، وتجعل من رضا المتعاقد معيباً، وتدور عيوب الرضا في معظم القوانين حول عيب الغلط، وعيب الإكراه، وعيب التغرير، وعيب التدليس، وبما أن عيب الغلط هو موضوع الدراسة فإنه يعد أحد عيوب الرضا التي تؤثر في صحة العقد، ويتميز هذا العيب بأنه ذو طبيعة نفسية للمتعاقد الذي يقع فيه، سواء وقع نتيجة الجهل أو الخطأ في التفسير مما يجعل العقد قابلاً للإبطال، وتتناول هذه الدراسة عيب الغلط في القانون من حيث مفهومه، ومعيار تطبيقه، ودراسة النظرية التقليدية والنظرية الحديثة للغلط المؤثر في صحة الرضا، وإيضاح صور الغلط في كل من النظريتين، ونقد النظرية التقليدية، وشروط الطعن بالغلط مع استعراض بعض التطبيقات القضائية ذات الصلة بموضوع الدراسة، وبيان مدى إمكانية التعويض عن عيب الغلط، والفرق بين عيب الغلط والتدليس، وما يجمع بينهما، كما تتناول الدراسة موقف الفقه الإسلامي من عيب الغلط، وإبراز المقارنة فيما تقدم بين القانون والفقه الإسلامي.

**الكلمات المفتاحية:** الرضا، النظرية التقليدية، النظرية الحديثة، الغلط، التعويض، التدليس.

## The Defect of Mistake in the Law (A Comparative Study of Islamic Jurisprudence)

### Abstract:

Satisfaction is considered the criterion that reveals the true orientation in establishing the contract. Satisfaction is an essential pillar for concluding the contract between its parties, and it is a key element in the formation of the contract in the correct legal form; Any defect in consent that may contribute to the invalidity or invalidity of the contract; Because of the importance of consent in contracts, it must be free from the defects that affect it and make the consent of the contracting party defective. In most laws, the defects of consent revolve around the defect of error, the defect of coercion, the defect of deception, and the defect of fraud. The defects of consent that affect the validity of the contract, and this defect is characterized by the psychological nature of the contracting party who falls into it, whether it occurred as a result of ignorance or error in interpretation, which makes the contract subject to invalidation. The traditional and modern theory of error affecting the validity of consent, clarification of the forms of error in each of the two theories, criticism of the traditional theory, conditions for appealing by mistake with a review of some judicial applications related to the subject of the study, and an explanation of the extent of the possibility of compensation for the defect of error, the difference between the defect of error and fraud, and what combines Between them, the study also deals with the position of Islamic jurisprudence on the defect of error, and highlights the comparison between the above-mentioned law and Islamic jurisprudence.

**Keywords:** Satisfaction, traditional theory, modern theory, mistake, compensation, fraud.

## 1. تمهيد

يعتبر الرضا بين طرفي العقد ركناً أساسياً في العقود الرضائية كالبيع ونحوه، يقول الله - تعالى -: ( يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا ) [ سورة النساء، الآية: 29 ].

ولا يستقيم الرضا في العقود إلا إذا كان خالياً من العيوب التي تخل به، وهذه العيوب تتمثل في الإكراه، والتدليس، والغبن، والغلط، وسيتناول الباحث بالدراسة عيب الغلط بشيء من الإيضاح في الجانب القانوني مع مقارنة ذلك بالفقه الإسلامي.

### 1.1. أهمية البحث:

تكمن أهمية البحث في أن عيب الغلط يمثل حالة ذهنية يستعصي إثباتها مما يستلزم معه تسليط الضوء على المعيار المعترف في ثبوت هذا العيب، والوقوف على الاتجاهات القانونية والفقهية المتعلقة بعيب الغلط.

### 2.1. أهداف البحث:

تتمثل أهداف البحث فيما يلي:

- 1 - إبراز النظرية التقليدية والحديثة في الغلط المؤثر على الرضا.
- 2 - إيضاح الأحكام المترتبة على عيب الغلط.
- 3 - التعرف على شروط الطعن بعيب الغلط.
- 4 - الوقوف على إمكانية التعويض عن عيب الغلط.
- 5 - التمييز بين عيب الغلط والتدليس.

### 3.1. مشكلة البحث:

بما أن العقد يقوم على الرضا والأمانة والثقة المتبادلة بين أطرافه، وكلها من الأسس التي تقوم عليها المعاملات بشكل عام، إلا أن هناك من العوارض التي تصاحب نشوء العقد، ويمكن أن تؤثر عليه بالإبطال مما اصطلح عليها (عيوب العقد)، ومنها عيب الغلط مما يستلزم معه الوقوف على ماهية هذا العيب، ومعيار تطبيقه؛ لكونه من العيوب النفسية.

### 4.1. أسئلة البحث:

- 1 - ما مفهوم عيب الغلط؟

2 - ما هو المعيار المحدد لعبيب الغلط في النظرية التقليدية والحديثة؟

3 - ما هي الشروط اللازم توافرها للطعن بعبيب الغلط؟

4 - ما مدى إمكان التعويض عن عيب الغلط؟

5 - ما هي أبرز الفوارق بين الغلط والتدليس؟

### 5.1. حدود البحث:

1 - التطرق لبعض القوانين العربية كالقانون المدني المصري، والقانون المدني الأردني.

2 - بيان موقف الفقه الإسلامي من الغلط، مع استعراض أمثلة تطبيقية.

3 - الدراسة المقارنة بين القانون والفقه الإسلامي في مختلف الجوانب المتعلقة بالدراسة.

### 6.1. الدراسات السابقة:

يوجد العديد من الدراسات التي تناولت عيوب الرضا، ومنها عيب الغلط، ومن هذه الدراسات:

1 - السسي، محمد بود (1989م)، عيب الغلط والتغريب في القوانين الوضعية والفقه الإسلامي (دراسة مقارنة)، رسالة

ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان، الأردن.

2 - الصوري، كفاح عبد القادر (1995م)، التغريب وأثره في العيوب، رسالة ماجستير، الجامعة الأردنية، عمان،

الأردن.

3 - الشرايعه، عبد الرحمن زعل (2014م)، الضوابط القانونية والشرعية للرضا بالعقود (دراسة مقارنة)، رسالة

ماجستير، جامعة الشارقة الأوسط.

وقد تناولت الدراسات السابقة عيوب الرضا المؤثرة في العقد، وسيكون دور الباحث في هذه الدراسة إيضاح معيار عيب

الغلط والأحكام المترتبة عليه بطريق الموازنة بين القانون والفقه الإسلامي.

### 7.1. منهج البحث:

استخدم الباحث أسلوب المقارنة بين القانون والفقه الإسلامي، وبدأ الباحث بعرض الموقف القانوني ومن ثم الموقف

الفقهي حتى يتضح مدى تعرض الفقه للجوانب التي تناولها القانون، ومدى الموائمة بين كل من الرأي القانوني والفقهي.

## 2. محتوى البحث:

قام الباحث بتقسيم الدراسة إلى خمسة مطالب على النحو التالي:

المطلب الأول: التعريف بالمصطلحات ذات الصلة بموضوع الدراسة.

المطلب الثاني: معيار الغلط المؤثر.

المطلب الثالث: شروط الطعن بعيب الغلط.

المطلب الرابع: التعويض عن الغلط.

المطلب الخامس: التمييز بين عيب الغلط والتدليس.

**المطلب الأول: التعريف بالمصطلحات ذات الصلة بموضوع الدراسة، ويشتمل على الآتي:**

**أولاً: تعريف العقد:**

أ - **العقد في اللغة** يطلق على عدّة معانٍ منها: الشدُّ، والضَّمان، والعهد؛ وهي معانٍ تدل على الجمع بين أطراف الشيء وربطه، وتقويته (ابن منظور، 1414هـ).

ب - **العقد في القانون** يعني: توافق إرادتين على إنشاء التزام أو نقله أو إنهائه (الصالح، 2018م).

ج - **العقد في الفقه الإسلامي** يعني: ربط بين إيجاب وقبول ينشأ عنه حكم شرعي على وجه يظهر أثره في المحل (ابن عابدين، 1412هـ) (أبو زهرة، 1976م).

**د - موازنة بين القانون والفقه الإسلامي في تعريف العقد:**

يتفق التعريف القانوني مع التعريف الفقهي الذي يشترط توافر إرادتين في إنشاء التزام أو نقله أو إنهائه، إلا أن التعريف الفقهي أدقُّ من حيث التكيف لمضمون العقد؛ لكون العقد ليس مجرد اتفاق، بل ارتباط يقره الشرع، ومجرد الاتفاق قد يكون باطلاً لمخالفة الشرع، أو غير معبر عن إرادة العاقد بشكل ظاهر، وقد يتم الاتفاق دون أن تتوجه إرادة أحد الطرفين نحو الآخر، أما في الفقه الإسلامي فيلزم ربط الاتفاق بالإيجاب والقبول المعبرين عن إرادة طرفي العقد (رمضان، 2003م).

**ثانياً: تعريف العيب:**

أ - **العيب في اللغة:** مصدر عاب يعيب، ويأتي بمعنى النقص في الشيء، تقول: عاب فلان فلاناً يعيبه، ورجل عيَّابٌ، أي: وقَّاعٌ في النَّاسِ، وعاب الحائط إذا ظهر فيه عيب (ابن فارس: 1399هـ - 1979م).

ب - العيب في القانون يعني: الضرر الذي يلحق إرادة أحد المتعاقدين، أو كليهما، فيفسد الرضا (الطار، 1419 هـ - 1999م).

ج - العيب في الفقه الإسلامي يقصد به: ما يخلو عنه أصل الفطرة السليمة مما يعد به ناقصاً (ابن الهمام، د ت)، وقيل إن العيب: كل وصف مذموم اقتضى العرف سلامة المبيع عنه غالباً (الغزالي، 1417 هـ).

#### د - موازنة بين القانون والفقه الإسلامي في تعريف العيب:

ما تقدم من تعريفات سواء في الجانب القانوني أو الفقهي يفيد بأن العيب يشكل حالة تحدث خللاً في الإرادة بحيث لا تنفيها بالكلية، إلا أنها تؤثر في الإرادة، ولا يعتبر الرضا معها صحيحاً ملزماً (الغزالي، 1417 هـ).

#### ثالثاً: تعريف الغلط:

أ - الغلط في اللغة: مصدر غلط، وقد غلط في الأمر يغلط غلطاً، والغلط: كل شيء يعيا الانسان عن جهة صوابه من غير تعمّد (الأزهري، 2001م).

#### ب - الغلط في القانون:

للغلط في القانون عدة تعريفات تختلف عباراتها مع اتفاق مدلولاتها، من ذلك:

1 - الغلط في القانون يعني: " وهم يستولي على النفس، فيحمل على الاعتقاد بصحة أمر أو فساده على خلاف الواقع، بأن تكون هناك واقعة غير صحيحة يتوهم المتعاقد صحتها، أو واقعة صحيحة يتوهم المتعاقد عدم صحتها " (بلحاح، 2015م).

2 - كما عرف الغلط بأنه: " عدم تطابق الإرادة الباطنة مع الإرادة الظاهرة " (الحكيم، 1993م).

3 - عرف الغلط أيضاً بأنه: " عدم تطابق ما وقع التعبير عنه وبين ما كان يرمي إليه المتعاقد بحيث لو عرف الحقيقة ما تعاقد " (أبو ستيت، 1954م).

#### ج - الغلط في الفقه الإسلامي:

بعض الفقهاء جعلوا الغلط مرادفاً لمدلول الخطأ، حيث عرفوه بأنه:

1 - " الشعور بالشيء على خلاف ما هو " (ابن نجيم، 1985م).

2 - وعرف كذلك بأنه: " تصور الشيء على خلاف ما هو عليه " (الدسوقي، 1996م).

#### د - موازنة بين القانون والفقه الإسلامي في مفهوم الغلط:

لا فرق يظهر بين المدلول القانوني والفقهى للغلط؛ لأنه يجري فيما يتصوره العاقد بخلاف ما عليه حقيقة الشيء، فيحمله ذلك على إبرام عقد لولا هذا التوهم لما أقدم عليه (الزرقا، 2004م)، وعليه فإن الغلط يعتبر أحد أوجه الخطأ في التعامل، أو عند تكوين العقد، كأن يعتقد أحد المتعاقدين أنه مالك فيتبين له عكس ذلك (أبو زهرة، 1976م).

### المطلب الثاني: معيار الغلط المؤثر:

#### أولاً: معيار الغلط في القانون:

معيار الغلط المؤثر في القانون يرجع إلى نظريتين إحداهما تقليدية، والأخرى حديثة:

#### أ - النظرية التقليدية للغلط في القانون:

تعود النظرية التقليدية إلى القانون الروماني، وقد حصرت النظرية التقليدية الغلط في مادة الشيء، أو في الشخص المتعاقد، وينقسم الغلط في ضوء هذه النظرية إلى ثلاثة أنواع (الحفاوي، 1974م):

النوع الأول: غلط مانع من الرضا: وهذا الغلط يعدم الرضا، ويبطل العقد ومن صور الغلط المانع من الرضا ما يلي:

الصورة الأولى: غلط في ماهية العقد، كمن يعطي شخصاً سيارته على أنها ودبعة، فيظن أنها هبة، فلا ينعقد العقد لعدم مطابقة القبول للإيجاب.

الصورة الثانية: غلط في ذاتية المحل، كمن عنده هاتفان محمولان فيبيع أحدهما لشخص فيتوهم أن المراد هو الهاتف الآخر، فلا ينعقد العقد لعدم توافق الإرادتين.

الصورة الثالثة: غلط في وجود المحل، كمن اشترى شيئاً تبين هلاكه قبل شرائه، وهنا لا ينعقد العقد؛ لعدم وجود المحل.

الصورة الرابعة: غلط في وجود السبب، كما لو اتفق شخص مع آخر على شراء بيته، ثم تبين أن البيت منزوع الملكية، فلا ينعقد العقد هنا؛ لعدم وجود السبب (بلحاح، 2015م).

النوع الثاني: غلط غير مؤثر في الرضا، وهذا الغلط لا يتعلق بالإرادة، ولا يعد عيباً من عيوب الإرادة، حيث إنه يقع في أمور غير جوهرية، وليست ذات اعتبار لدى طرفي العقد، وفي هذه الحالة يلزم تصحيح الغلط ما لم يؤد ذلك إلى عدم تطابق الإيجاب بالقبول فلا ينعقد العقد، ومثال هذه الصورة: الغلط في فهم عبارة المتعاقد الآخر على غير حقيقتها، أو الغلط في نقل الحسابات من ملف لآخر (السنهوري، د ت).

النوع الثالث: غلط يؤثر في الرضا، وهذا الغلط يعيب الرضا، ولا يعدمه بمعنى أن الرضا موجود، لكنه معيب لوقوع الإرادة في غلط، وله صورتان:

الصورة الأولى: الغلط في مادة الشيء، كمن اشترى قلادة على أنها من ذهب فتبين له أنها من نحاس.

الصورة الثانية: الغلط في شخص المتعاقد إذا كانت شخصيته محل اعتبار عند التعاقد، كمن يتعاقد مع شخص على أنه مهندس معماري، فيظهر أنه مهندس ديكور (بلحاح، 2015م).

### ب - النظرية الحديثة للغلط في القانون:

ظهرت النظرية الحديثة لدى القضاء الفرنسي، حيث رأت أن النظرية التقليدية يشوبها الجمود، ولا تتماشى مع التطور المتسارع للمعاملات المالية، وهناك حاجة لمعيار مرن يشمل كافة الأنواع والصور التي يدخلها الغلط؛ ومرد ذلك يرجع إلى اختلاف أثر الغلط بالنسبة لمتعاقد دون آخر، فقد يكون الغلط في مادة الشيء أكثر شأنًا من قيمته أو العكس، وعليه فإن الغلط المؤثر في الرضا من زاوية النظرية الحديثة هو ما كان جوهرياً بحيث يؤثر في إرادة المتعاقد، وحتى يكون الغلط جوهرياً لا بد أن يبلغ حداً من الجسامة يمنع المتعاقد من إبرام العقد لو لم يقع في الغلط (بلحاح، 2015م) (قانون مدني مصري، 1948م، مادة 121 فقرة 1).

ويظهر مما تقدم في معيار الغلط أنه معيار ذاتي يمنع من اكتمال الرضا عند المتعاقد بغض النظر عن كون الغلط في صفة المحل أو شخصية المتعاقد أو القيمة أو الباعث، ويستدل على وقوع الغلط من خلال ما تضمنته صيغة العقد، أو دلت عليه الملابس والظروف، أو طبائع الأشياء والعرف (قانون مدني أردني، 1976م، مادة 151)، وعليه فإن القانون يسعى إلى أن يوفق بين مصلحة المتعاقد الذي وقع في الغلط بأن يطالب بإبطال العقد، وبين مصلحة المجتمع في احترام مبدأ سلطان الإرادة، واستقرار المعاملات بين الناس؛ حتى لا يتخذ مجرد الغلط ذريعةً لإبطال العقود دون وجه حق (السنهوري، د ت).

### ج - أقسام الغلط وفق النظرية الحديثة:

- 1 - الغلط في صفة الشيء إذا كانت جوهريّة في اعتبار المتعاقدين (قانون مدني مصري، مادة 121 فقرة 2/أ).
- 2 - الغلط في شخص المتعاقد إذا كانت شخصيته محل اعتبار في العقد (قانون مدني مصري، مادة 121 فقرة 2 / ب).
- 3 - الغلط في المحل، كالمهندس الزراعي الذي يقبل استصلاح أرض يظن أنها قابلة للزراعة ثم يتبين له أنها لا تصلح لذلك (بلحاح 2015م).
- 4 - الغلط في الباعث: وهو الدافع إلى التعاقد، فمن استأجر من شخص منزلاً في مدينة معتقداً أنه نقل إليها، وهو لم ينقل، فإن هذا من الغلط المؤثر بشرط أن يكون المتعاقد الآخر على علم بأن من تعاقد معه وقع في الغلط (الحفناوي، 1974م).
- 5 - الغلط في القانون: لا فرق في الغلط بين ما إذا كان قد حصل في الواقع أو القانون، كمن وهب مطلقته مالاً معتقداً أنها لم تبين منه فظهر أنها قد باننت منه بانتهاء العدة (بلحاح 2015م) (قانون مدني مصري، مادة 122).

**ثانياً: موقف الفقه الإسلامي من الغلط:**

من الجدير بالذكر أن الفقه الإسلامي لم يضع نظرية للغلط كما هو الحال في القانون؛ ويرجع ذلك للنظرة الموضوعية للفقه الإسلامي التي تهتم بالإرادة الظاهرة للعقد، وفي حال ثبوت الغلط فإن لمن وقع فيه خيارات عدة، ومن ذلك خيار الشرط الذي يشترطه أحد العاقدين، أو أحدهما في فسخ العقد أو إمضائه مدة خيار الشرط، كما أن له خيار الرؤية، وهو: حق العاقد في فسخ العقد أو إمضائه متى لم يرَ المعقود عليه عند العقد أو قبله، أو شوهد قبل العقد، وظهر عند العقد على غير الصفة السابقة، وكذلك خيار العيب، وهو: كل خلل يوجب نقصاناً في قيمة المعقود عليه عند أهل الخبرة فيه، فيحق لمن وجد عيباً في المحل رده أو إمساكه وأخذ أرش نقصه (الزرقا، 2004م)، ومع ذلك فإن هناك تقارباً بين الفقه الإسلامي والقانون في صور الغلط، فالغلط من منظور الفقه الإسلامي إما أن يكون في شخص المتعاقد، أو في محل العقد، أو في الحكم الشرعي، ومن ذلك ما يلي:

1 - ما كان الغلط راجعاً إلى العاقد، وهو إما أن يكون في ذاته، كما لو قيل للشفيع: إن المشتري فلان، فأسقط حقه في الشفعة، فتبين أن المشتري غيره، فهنا لا يسقط حقه من الشفعة، وله المطالبة بها، وإما أن يكون الغلط في صفة معينة بالعاقد، كمن استأجر شخصاً لنقل البضائع، فبان أنه مختص بنقل الأشخاص ولا خبرة له بنقل البضائع، فله أن يفسخ عقد الإجارة (الزرقا، 2004م).

2 - ما كان الغلط راجعاً إلى المحل، وهو إما أن يكون في جنسه، كمن اشترى سيارة على أنها من طراز مرسيدس، فبان من طراز فورد، فالبيع باطل؛ لأن اختلاف الجنس يعدم محل العقد، والعقد على المعلوم باطل، وإما أن يكون الغلط في الوصف، كمن اشترى بيتاً على أنه طابقان، فبان طابقاً واحداً، فللمشتري حق الفسخ (الكاساني، 1986م).

3 - الغلط في الحكم الشرعي، وهذا النوع من الغلط يقصد به جهل العاقد بحقيقة الحكم الشرعي المترتب على بعض التصرفات العقدية، كمن يتعامل بالربا والقمار وهو لا يعلم ذلك، فهنا لا يمنع جهله من نفاذ الحكم الشرعي في حقه استقراراً للتعاملات، ويستثنى من ذلك ما إذا كان عذره متعلقاً بالوقائع التي عُيِّبَت عنه، أو لم يصل إليها علمه من باب الثقة والاطمئنان تجاه الطرف الآخر، كما لو باع من رجل على أن المبيع ملكه، ثم ظهر مغصوباً أو مسروقاً، فللمشتري حق الرد والمطالبة بالثمن (الشيرازي، د ت) (ابن قدامة، د ت).

ويستند الفقه الإسلامي إلى قاعدة عامة في باب المعاملات وهي النهي عن الغرر الثابت عن النبي -صلى الله عليه وسلم- (مسلم، د ت)، والغرر بشكل عام يؤثر على الرضا سواء تعلق بصفات جوهرية في ماهية العقد، أو في شخص المتعاقد، أو في الأوصاف المقترنة بالعقد، أو في محله، أو في العوض (الزحيلي، د ت).

**ثالثاً: موازنة بين الفقه الإسلامي والقانون في معيار عيب الغلط:**

لا يختلف معيار الغلط في النظرية الحديثة للقانون عما هو في الفقه الإسلامي، فالغلط المفسد للرضا في الفقه الإسلامي إنما يؤثر إذا كان بيناً واضحاً حتى تستقر المعاملات بين الناس، فإذا ظهر الغلط دل على عدم اكتمال الرضا، ويحق للمتعاقد الذي وقع في الغلط أن يطالب بفسخ العقد،

كما يتفق القانون مع الفقه في أن الغلط إن كان في ماهية العقد أو شرط من شروطه أو في ذات المعقود عليه أدى لبطلانه، أما لو كان في صفة فيه فللمتضرر الخيار بين الإمضاء أو طلب إبطال العقد (المغيض، د ت).

### المطلب الثالث: شروط الطعن بالغلط:

#### أولاً: شروط الطعن بالغلط في القانون:

يلزم للطعن بالغلط في القانون عدة شروط كالتالي:

1 - تحقق معيار الغلط بأن يكون الغلط الحادث جوهرياً وفقاً للنظرية الحديثة التي تقضي بأن يكون الغلط من الجسامة بحيث يؤثر على إرادة المتعاقد الذي وقع في الغلط، ويفهم من ذلك أن الغلط اليسير في الحسابات أو الكتابة لا يحتج به في إبطال العقد، (بلحاح، 2015م).

ومن التطبيقات القضائية في هذا الجانب ما يلي:

- في جانب الغلط المؤثر: ما قضت به محكمة التمييز العراقية بأن اختلاف وصف السيارة المبينة وظهر كونها موديل 1948م لا سنة 1954م، يفوت وصفاً مرغوباً فيها، ويعتبر غلطاً في صفة جوهريّة في نظر المتعاقد، ويترتب على ذلك عدم نفاذ العقد، ويكون طلب فسخ العقد باسترداد الثمن من قبل المشتري صحيحاً قانوناً، (رقم 2056، بتاريخ 11/15/1966).

- في جانب الغلط غير المؤثر: ما قضت به محكمة النقض المصرية أنه لا يعتبر غلطاً في صفة الشيء المباع أن يقع خطأ في بيان حدود الأرض المباع ما دامت نمرة الأرض في خريطة فك الزمام قد ذكرت صحيحة، وكان يمكن تمييز الأرض ومعرفتها من وراء ذلك (السنهوري، 2000م).

2 - أن يقوم مدعي الغلط بإثبات حالة الغلط؛ لأن الأصل في العقد اعتبار الإرادة الظاهرة التي تنبئ عن الرضا، وعلى من يدعي العكس إقامة البينة، كما يلزم أن يكون المتعاقد الآخر قد وقع في هذا الغلط، أو كان على علم به، أو كان من السهل أن يتبينه (بلحاح، 2015م) (قانون مدني مصري، 1948م، مادة 120) (قانون مدني عراقي 1951م، مادة 119).

3 - ألا يحتج بحدوث الغلط نتيجة الجهل بقاعدة قانونية مستقرة، فلا يجوز الطعن في الصلح بسبب غلط في القانون (بلحاح، 2015م).

4 - ألا يتمسك بالغلط من وقع فيه على وجه يتعارض مع ما تقضي به حسن النية، فمن اشترى قلماً على أنه من مصنع معين فظهر خلافه، ثم قام البائع بإبداله قلماً من نفس المصنع فليس لمن وقع في الغلط التمسك به؛ لكونه يخالف مبدأ حسن النية، واستقرار المعاملات (قانون مدني مصري 1948م، مادة 124 فقرة 1-2) (قانون مدني أردني 1976م، مادة 156) (قانون مدني كويتي 1980م، مادة 149).

5 - ألا يكون الغلط ناشئاً عن إهمال، أو عدم معاينة الشيء المتعاقد عليه، أو عدم قراءة نصوص العقد (الصالح، 2018م).

### ثانياً: شروط الطعن بالغلط في الفقه الإسلامي:

يمكن إجمال شروط الطعن بالغلط في الفقه الإسلامي فيما يلي:

1 - أن يكون الغلط جوهرياً، وهو ما يتفق مع شرط الأخذ بالغلط في القانون؛ وذلك لأن الغلط المؤثر في الفقه إما أن يكون في جنس الشيء كأن يتم العقد على جنس معين فيظهر غيره، وإما أن يكون هناك تفاوت فاحش بين ما تم العقد عليه وبين ما شاهده المتعاقد كأن يتعاقد على شراء سيارة من فئة معينة فتظهر من فئة أقل من الفئة التي تم التعاقد عليها (السنهوري، د ت)، وقد نصت المادة (208) من مجلة الأحكام العدلية على أنه: " إذا باع شيئاً وبيّن جنسه، فظهر البيع من غير ذلك الجنس بطل البيع، فلو باع زجاجاً على أنه ألماس بطل البيع ".

2 - أن يكون الغلط مما يعتد به في الفقه الإسلامي بأن يكون داخلياً في نطاق العقد، وعليه فإن الغلط الذي يقع به أحد المتعاقدين دون أن يكون في مقدور المتعاقد الآخر العلم به فلا أثر له في صحة العقد، فلو باع شخص سجادة على أنها من الصوف فعلم بعد ذلك أنها مصنوعة من الحرير لم يكن له أن يعود على المشتري بإبطال العقد (الصدّة، 1998م).

### ثالثاً: موازنة بين القانون والفقه الإسلامي في شروط الطعن بالغلط:

بالنظر إلى شروط الطعن بالغلط في كل من القانون والفقه الإسلامي يتضح التوافق بينهما في الآتي:

1 - أن الغلط الجوهري هو المعوّل عليه في الاحتجاج بإبطال العقد، ويفهم من ذلك أن الأخطاء العرضية أو غير الأساسية، كالخطأ في الحساب أو الكتابة لا تؤثر في صحة العقد ويمكن تصحيحها.

2 - أن الغلط قد يكون مشتركاً، أي وقع فيه كلا العاقدين، فيعطي الحق لكل منهما في فسخ العقد، أو من أحدهما، كأن جهل أحدهما الغلط مع علم الآخر، فالحق بالفسخ يكون لمن جهل الغلط، أما إذا كان الآخر لا يعلم، وليس في استطاعته العلم فليس لمن وقع في الغلط المطالبة بالإبطال؛ وذلك حتى تستقر المعاملات (المغيض، د ت).

### المطلب الرابع: التعويض عن الغلط:

#### أولاً: التعويض عن الغلط في القانون:

في حال تحقق الشروط المتقدمة فإنه يحق لمن وقع في الغلط أن يطالب بإبطال العقد، إلا أن هناك خلافاً في الفقه القانوني بخصوص التعويض عن الغلط، حيث انقسم الفقه القانوني حول ذلك إلى اتجاهين أحدهما يرى أن الشخص الذي وقع في الغلط ليس له طلب التعويض إلا في حال توافر خداع من الطرف الآخر؛ لتوافر سوء النية مما يؤسس للحكم بالتعويض،

في حين يرى الاتجاه الثاني إمكانية الحكم بالتعويض مع الحكم بالإبطال نتيجة الضرر أو ما يسمى (تفويت الفرصة) لمن وقع في الغلط تأسيساً على مبدأ المسؤولية عن الفعل الضار (بودالي، 1989م).

### ثانياً: التعويض في الفقه الإسلامي عن الغلط:

يأتي التعويض في الفقه الإسلامي بمسمى آخر وهو اصطلاح (الضمان)، كما أن تعويض الضرر في القانون أو ما يطلق عليه تفويت الفرصة له ما يماثله في الفقه الإسلامي في مواطن متفرقة يمكن قياس الغلط عليها، وهو ما يسمى في الفقه الإسلامي (تفويت المنفعة)، إذ يقرر الفقه جبر الضرر لمن فاتته منفعة تحقق سبب وجودها، وفي هذا السياق فإن أي منفعة تكون مباحة متقومة فإنها تجبر في العقود الصحيحة والفاصلة متى تم تفويت الانتفاع بها؛ لأن الشرع قد قومها ونزلها منزلة الأموال، كما أن المنافع هي الغرض الأظهر من جميع الأموال، (العز، 1414هـ - 1994م).

### ثالثاً موازنة بين القانون والفقه الإسلامي في التعويض عن الغلط:

يظهر أن الرأي القانوني الذي يرى إمكانية التعويض عن تفويت الفرصة يتمثل مع الرؤية الفقهية العامة في التعويض عن المنفعة، كما أن كلا من الموقف القانوني والفقه يقيدان التعويض أو الضمان بتحقيق فوات المنفعة وإثبات حصول الضرر، وعليه فإن القواعد العامة في القانون والفقه الإسلامي تستهدف العدالة في المعاملات من خلال جبر الضرر، وتلافي التهرب من المسؤولية عن الفعل الضار، وهذا في نظر الباحث أقرب إلى العدالة والصواب متى أثبت المتضرر حصول الغلط من الطرف الآخر.

### المطلب الخامس: التمييز بين الغلط و عيب التدليس:

قد يشتبه عيب الغلط بعيب التدليس؛ لذا كان من الأهمية بيان ماهية التدليس، مع إيضاح التوافق والتباين بين الغلط والتدليس في التالي:

#### أولاً: مفهوم التدليس:

أ - التدليس في اللغة: مأخوذ من الدّلس، بمعنى الظلمة (الفيروز آبادي، 2005م).

ب - التدليس في القانون يعني: خديعة توقع الشخص في وهم يدفعه إلى التعاقد، سواء كان بصورة إيجابية كمن يوهم شخصاً بأن سلعة معينة ستفقد من الأسواق، فيحمله ذلك على شرائها بالثمن الذي يرغبه البائع، كما يمكن أن يأتي التدليس في صورة سلبية كسكوت البائع عن عيب في المبيع كان يقتضي أن يبيّنه (الصالح، 2018م).

ج - التدليس في الفقه الإسلامي يعني: كتمان عيب غير ظاهر في المعقود عليه عند العقد، سواء كان فعلياً، كأن يحدث البائع في السلعة ما يخفي به العيب كطلاع السيارة بلون جديد جذاب؛ ليظهرها جديدة، وقد يكون قولياً مثل ما يقوم به بعض السامسة من الكذب على المشتريين حتى يحملوهم على التعاقد (النوي، د ت) (البهوتي، د ت).

### ثانياً: وجه التوافق بين الغلط والتدليس:

يظهر التوافق بين التدليس والغلط في أن كلاً منهما يعد تضليلاً لإرادة المتعاقد؛ إذ أن مردّهما يرجع إلى إيهام المتعاقد بما يدفعه إلى التعاقد (بلحاح، 2015م، ص 261).

### ثالثاً: الفرق بين الغلط والتدليس:

يتمثل الفرق بين الغلط والتدليس في الآتي:

- 1 - أن الوهم في الغلط عادة يقع فيه المتعاقد من تلقاء نفسه بخلاف التدليس إذ يقع فيه المتعاقد بسبب المدلس.
- 2 - التعويض في الغلط يلزم له من توافر شروطه المتقدم بيانها، أما في التدليس فإن التعويض عن الضرر يجب على المدلس استناداً لأحكام المسؤولية التصيرية.
- 3 - إثبات الوقوع في التدليس أيسر منه في الغلط؛ لأن الأساليب المتبعة في التدليس في معظمها مادية يمكن إثباتها بخلاف الغلط فهو أمر نفسي يرجع إلى مدى جسامة الغلط عند من وقع فيه، وعليه فإن الغلط يفترض فيه التفريط وعدم التثبت حتى يثبت العكس (بلحاح، 2015م).

### 3. الخاتمة

تناول الباحث في هذه الدراسة موضوع عيب الغلط في القانون دراسة مقارنة بالفقه الإسلامي، وقد خلص الباحث إلى النتائج والتوصيات التالية:

#### أولاً: نتائج البحث:

- 1 - يعد الرضا الركن الرئيس في إنشاء العقود، كما أن حماية مبدأ سلطان الإرادة من أهم الأسس التي راعاها القانون والفقه الإسلامي من أجل استقرار المعاملات بين الناس.
- 2 - الغلط الجوهرى هو المعيار الثابت الذي يحدد جسامة التأثير في الرضا، بحيث يجعل العقد قابلاً للإبطال، وقد لا يترتب على الغلط أثر قانوني إذا كان عرضياً، وعليه فإن حق الإبطال بعيب الغلط لا يعني في المقابل التعسف في استعمال هذا الحق إن أمكن تصحيح العقد، وردّ الأمور إلى الحالة التي تفصح عن الرضا.
- 3 - شروط الطعن بالغلط تهدف إلى صيانة العقود من النزاعات الشكلية، وعلى من يدعي الوقوع في الغلط إثباته قضاءً؛ لأنه من الأمور الباطنة.

4 - تختلف حقيقة البطلان عن الإبطال، فالبطلان جزاء ينتج عن عدم استجماع العقد لأركانه وشروطه المعتمدة؛ وذلك نتيجة تخلف ركن من أركان الرضا، أو المحل، أو السبب، أو الشكل في العقود الشكلية، أو بموجب نص قانوني ملزم، أما الإبطال فهو جزاء قانوني يؤدي إلى انحلال العقد بعد انعقاده نتيجة خلل في ركن الرضا، كما يظهر التمييز بين البطلان والإبطال في أن البطلان يتقرر لأجل حماية المصلحة العامة فهو يعدم العقد بالكلية بالنسبة لطرفيه، أما الإبطال فإنه يحمي مصلحة خاصة لمن تقرر له فيعود له حق إبطال العقد أو إجازته، كما أنه يسقط بالتقادم، وفي كلا الحالتين إذا تقرر بطلان العقد أو إبطاله فإن النتيجة واحدة تتمثل في انحلال العقد.

5 - إقرار مبدأ التعويض أو الضمان عن الغلط إنما يكون إذا أدى إلى فوات منفعة ثابتة، تحقيقاً لمبدأ المسؤولية عن الفعل الضار، وتماشياً مع مبادئ العدالة بين طرفي العقد.

6 - يتفق الغلط مع التدليس في حصول إيهام للمتعاقد يدفعه إلى إبرام العقد، إلا أن الإيهام في الغلط يرجع إلى المتعاقد الذي وقع فيه، أما التدليس فيقع الإيهام من المدلس؛ ولذا فإن الحماية للمتعاقد في التدليس أظهر منها في المتعاقد الذي وقع في الغلط، إذ أن فيه نوع تفريط، بخلاف التدليس الذي يطغى فيه العنصر المادي.

### ثانياً: التوصيات:

- 1 - تدريب المختصين والدارسين في المجال الشرعي والقانوني على تنمية الجوانب المعرفية والتطبيقية للخصائص المميزة لعيوب الإرادة، ومنها عيب الغلط.
- 2 - الاستفادة من تجارب أهل الخبرة في الجوانب الميدانية في قطاعات الأعمال المدنية والتجارية، وعلى وجه الخصوص تلك التي يشوبها الغرر المؤدي للغلط أو غيره من عيوب الإرادة.
- 3 - تنمية التوعية المجتمعية من خلال الندوات والمؤتمرات المتعلقة بعيب الغلط؛ كونه من العيوب الخفية والنفسية التي قد يقع فيها عامة الناس في تعاملاتهم المعتادة.

### قائمة المراجع

#### أولاً: الكتب:

- الأزهري، محمد الهروي، 2001م، *تهذيب اللغة*، المحقق: محمد عوض (ط 1)، بيروت - لبنان: دار إحياء التراث العربي.
- ابن عابدين، محمد أمين الحنفي، 1412هـ - 1992م، *رد المختار على الدر المختار*، (ط 2)، بيروت، لبنان - دار الفكر.
- ابن فارس، أحمد الرازي، 1399هـ - 1979م، *معجم مقاييس اللغة*، المحقق: عبد السلام محمد، (د ط)، بيروت - لبنان، دار الفكر.

- ابن قدامة، عبد الله بن أحمد، دت، **المغني**، (د ط)، القاهرة - مصر، مكتبة القاهرة.
- ابن الهمام، محمد بن عبد الواحد السيواسي، دت، **فتح القدير**، دار الفكر، (د ط)، بيروت، لبنان، دار الفكر.
- ابن منظور، أحمد بن مكرم الإفريقي، 1414 هـ، **لسان العرب**، (ط 2)، بيروت، لبنان، دار صادر.
- ابن نجيم، أحمد بن محمد، 1985م، **الأشباه والنظائر**، (ط 1)، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية.
- أبو زهرة، محمد، 1976م، **الملكية ونظرية العقد**، (د ط)، بيروت، لبنان، دار الفكر العربي.
- أبو ستيت، أحمد حشمت، 1954م، **نظرية الالتزام في القانون المدني المصري**، (د ط)، مصر، مكتبة عبد وهبة.
- اليهوتي، منصور بن يونس، (د ت)، **كشاف القناع**، (د ط)، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية.
- بودالي محمد، 1989م، **عيب الغلط والتدليس في القوانين العضوية والفقهاء الإسلامي**، (د ط)، الجامعة الأردنية.
- الحقناوي، عبد المجيد، 1974م، **نظرية الغلط في القانون الروماني**، (د ط)، الإسكندرية، مصر، منشأة المعارف.
- الحكيم، عبد المجيد، 1993م، **الكافي في شرح القانون المدني الأردني والقانون المدني العراقي، والقانون المدني اليمني في الالتزامات والحقوق الشخصية**، (د ط)، عمان، الأردن، الشركة الجديدة للطباعة.
- الدسوقي، محمد بن أحمد، 1996م، **حاشية الدسوقي على الشرح الكبير**، (ط 1)، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية.
- الزحيلي، وهبة مصطفى، (د ت)، **الفرق الإسلامية وأدلته**، (ط 4)، دمشق - سورية، دار الفكر.
- الزرقا، مصطفى أحمد، 1425 هـ - 2004م، **المدخل الفقهي العام**، (ط 2)، دمشق، سورية، دار القلم.
- السنهوري، عبد الرزاق، (د ت)، **مصادر الحق في الفقه الإسلامي دراسة مقارنة بالفقه الغربي**، (د ط)، بيروت، لبنان، مؤسسة التاريخ العربي.
- السنهوري، عبد رزاق، 2000م، **الوسيط في شرح القانون المدني الجديد، مصادر الالتزام**، (ط 2)، لبنان، منشورات الحلبي الحقوقية، 2000.
- الشرنباصي، رمضان، 2003م، **النظريات العامة في الفقه الإسلامي**، (د ط)، الإسكندرية، مصر، دار الجامعة الجديدة.
- الشيرازي، إبراهيم بن علي، دت، **المهذب في فقه الإمام الشافعي**، (د ط)، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية.
- الصالح، فواز، 2018م، **القانون المدني**، (د ط)، الجامعة الافتراضية السورية، سورية.
- عبد العزيز بن عبد السلام السلمي، 1414 هـ - 1994م، **قواعد الأحكام في مصالح الأنام**، (د ط)، القاهرة، مكتبة الكليات الأزهرية.

العربي، بلحاح، 1436هـ - 2015م، *مصادر الالتزام في ضوء قواعد الفقه والأنظمة السعودية والاجتهادات القضائية*، (ط 1)، عمان، الأردن، دار الثقافة.

القطار، عبد الناصر توفيق، 1419هـ - 1999م، *مصادر الالتزام*، (د ط)، - القاهرة، مصر، دار البستاني للنشر والتوزيع.

الغزالي، محمد الطوسي، 1417هـ، *الوسيط في المذهب*، المحقق: أحمد محمود، محمد تامر، (ط 1)، القاهرة، مصر، دار السلام.

الفيروزآبادي، محمد بن يعقوب، (1426هـ - 2005م)، *القاموس المحيط*، تحقيق: مكتب تحقيق التراث في مؤسسة الرسالة، بإشراف: محمد نعيم العرقسوسي (ط 8)، بيروت، لبنان، مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر والتوزيع.

الكاساني، أبو بكر بن مسعود بن أحمد، 1406هـ - 1986م، *بدائع الصنائع في ترتيب الشرائع*، (ط 2)، بيروت، لبنان، دار الكتب العلمية.

النووي، أبو زكريا يحيى بن شرف، (د ت)، *المجموع شرح المهذب*، (د ط)، بيروت، لبنان، دار الفكر.

مسلم بن الحجاج القشيري النيسابوري، (د ت)، *صحيح مسلم*، تحقيق: محمد فؤاد عبد الباقي، (د ط)، بيروت، لبنان، دار إحياء التراث العربي.

#### ثانياً: المجلات العلمية:

الصدّة، عبد المنعم فرج، 1998م، *الغلط في القانون الوضعي والشريعة الإسلامية*، مجلة الأمن والقانون، المجلد (16) العدد 1، أكاديمية شرطة دبي، الإمارات.

#### ثالثاً: القوانين:

1 - القانون المدني المصري، رقم 131، لعام 1948م.

2 - القانون المدني الأردني، لسنة 1976م، المعمول به من 1/1/1976م.

3 - القانون المدني العراقي، الرقم 40، لسنة 1951م.

4 - القانون المدني الكويتي، رقم 67، لسنة 1980م.

Doi: [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.1](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.1)

الدور الوقائي للخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا (دراسة تطبيقية على الاخصائيين الاجتماعيين  
بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة)

**The Preventive Role of Social Service in the Face of the Corona Pandemic Crisis (An  
Applied Study on Social Workers in Health Isolation Hospitals in the Makkah Region)**

إعداد الباحث/ شادي بن شاهر بن حامد البركاتي الشريف

ماجستير علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

الباحث/ علي بن ادريس علي عسيري

ماجستير علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

**المخلص:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الوقائي للخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة، وذلك من خلال التعرف على طبيعة الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا، والتعرف على اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي، والمعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا، ووضع مقترحات تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الأزمات الصحية. وقد استخدم الباحثان منهج المسح الاجتماعي لعينة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة وبلغ عددها (53) أخصائي اجتماعي، واعتمدت الدراسة على الاستبانة كأداة رئيسية لجمع بيانات الدراسة الميدانية من عينة الدراسة، وتم تحليل هذه البيانات من خلال برنامج spss، وكان من أهم نتائج الدراسة موافقة أفراد العينة على الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا كانت كبيرة. كما توصلت الدراسة إلى أن اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي كانت كبيرة وتمثلت في أن التمريض يتقبل تدخلات الأخصائي الاجتماعي لحل مشكلات المرضى داخل العزل، كما يهتم الفريق الطبي بالمعلومات التي يقدمها لهم الأخصائي الاجتماعي عن حالة المرضى. وأظهرت النتائج أن أهم المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا هي نقص الميزانية المخصصة للخدمة الاجتماعية بالقطاع الصحي، وندرة وجود برامج تدريبية موجهة للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير أدائهم المهني. وأوصت الدراسة بضرورة تنمية وعي الأطباء والتمريض وباقي أعضاء الفرق الطبية بطبيعة أدوار ومهام الأخصائيين الاجتماعيين بالمستشفى لتغيير النظرة الخاطئة تجاه الأخصائيين.

**الكلمات المفتاحية:** الدور الوقائي، الخدمة الاجتماعية، أزمة، جائحة كورونا، الاخصائيين الاجتماعيين مستشفيات العزل الصحي

## The Preventive Role of Social Service in the Face of the Corona Pandemic Crisis (An Applied Study on Social Workers in Health Isolation Hospitals in the Makkah Region)

### Abstract

The study aimed to identify the preventive role of social service in facing the crisis of the Corona pandemic among social workers working in health isolation hospitals in the Makkah region, by identifying the nature of the preventive role provided by social service in facing the crisis of the Corona pandemic, and identifying the trends of members of the medical team in hospitals. Towards the importance of the role played by the social worker as a key member of the treatment team, the obstacles that prevent the social worker from playing his preventive role in facing the Corona crisis, and the development of proposals that help activate the role of social service in the face of health crises. The two researchers used the social survey method for a sample of social workers working in health isolation hospitals in Makkah Al-Mukarramah, which numbered (53) social workers. The most important results of the study were the approval of the sample members on the preventive role provided by the social service in the face of the Corona pandemic crisis. The study also found that the attitudes of the members of the medical team in hospitals towards the importance of the role played by the social worker as a key member of the treatment team were great and represented that nursing accepts the interventions of the social worker to solve the problems of patients inside isolation, and the medical team is interested in the information provided to them by the social worker about condition of patients. The results showed that the most important obstacles that prevent the social worker from performing his preventive role in the face of the Corona crisis are the lack of budget allocated to social service in the health sector, and the scarcity of training programs directed to social workers to develop their professional performance. The study recommended the need to develop the awareness of doctors, nurses and other members of the medical teams about the nature of the roles and tasks of social workers in the hospital to change the wrong view towards specialists, and this can be done through holding periodic meetings, and implementing seminars that would contribute to achieving this.

**Keywords:** Preventive role, social service, crisis, corona pandemic, social workers, health isolation hospitals

## 1. الإطار العام:

### 1.1. المقدمة

لقد أصبحت الممارسة العامة في الوقت الراهن جزءاً أساسياً في كافة مناهج الخدمة الاجتماعية في العديد من دول العالم، فهي تعد من أهم وأحدث النماذج العلمية التي فرضت نفسها على الممارسة المهنية خلال الربع الأخير من القرن العشرين، كما تعد اتجاه تفاعلي يبتعد عن النمط التقليدي للخدمة الاجتماعية الذي يقسمها إلى طرق أساسية مثل خدمة الفرد وخدمة الجماعة وتنظيم المجتمع.

وقد أخذ نموذج الممارسة العامة في التطور بشكل واضح خلال حقبة التسعينيات من نفس القرن وإن كان ذلك لا ينكر المحاولات المبكرة التي نادت بهذا النموذج والتي واكبت ظهور مهنة الخدمة الاجتماعية في نهاية القرن التاسع عشر وبداية القرن العشرين والتي تمثلت في الأصوات التي نادت بتكامل ووحدة ممارسة الخدمة الاجتماعية، ولقد أصبح هناك قبول متزايد وملحوس لفكرة الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية سواء على مستوى الممارسة المهنية أو تعليم الخدمة الاجتماعية أو البحث (حبيب، 2009، 15).

وتعد المؤسسات الطبية إحدى المؤسسات التي تهدف إلى تقديم الرعاية الصحية والعلاجية والوقائية والانشائية للأفراد أو الجماعات سواء كانت رعاية عامة أو رعاية متخصصة بلا استثناء، ولكي تحقق هذه المؤسسات الطبية أهدافها تستعين بالعديد من التخصصات والمهن الأخرى لتحقيق التكامل لفريق العمل بالمؤسسات الطبية (رجب وفهمي، 2011، 42).

وتعمل الخدمة الاجتماعية في المجال الطبي في إطار فريق عمل يجمع بين مجموعة من التخصصات وهو ما يطلق عليه الفريق الطبي، وفي الغالب يتكون هذا الفريق من (طبيب، مريض فني الإشعاع، فني التحاليل، والأخصائي الاجتماعي، وغيرهم) فهي لا تعمل منفردة، وكما يستمد الفريق الطبي أهميته من المفهوم والنظرة الكلية للإنسان والتي تراه كجسم ونفس وبيئة، حيث يبعث ذلك على ضرورة الاتحاد والاشتراك في العملية العلاجية بين أكثر من تخصص، وانصهارهم مع بعضهم البعض للوصول إلى قرار موحد بشأن كيفية التعامل مع هذا المريض (علي، 2005، 99).

كما أن الأخصائي الاجتماعي له دور واضح وفعال كعضو بالفريق الطبي، حيث يتعامل مع الجوانب غير الطبية في حياة المريض، ومن الطبيعي إذا شعر المريض أن الأخصائي الاجتماعي ذو كفاءة وقدرة علمية اطمأن له ولعملية التدخل المهني والنتائج التي ستؤدي إليها، إلا أن المتأمل لهذا الدور قد لا يجده بالشكل الذي يجب أن يكون عليه، لعدة عوامل وأسباب، لذلك فإنه يجب على الأخصائي الاجتماعي أن يكون على درجة عالية من المهارة والإلمام بكافة جوانب عمله (الباز، 2000، 139).

وفي ضوء ما سبق تأتي هذه الدراسة للوقوف على ما قامت به مهنة الخدمة الاجتماعية الطبية من دور وقائي، وذلك من خلال اتخاذ التدابير الوقائية لمواجهة جائحة كورونا -من خلال قيام الأخصائي الاجتماعي بمستشفيات العزل الصحي بعملية توعية صحية للمرضى بطرق التعامل مع تلك الجائحة، وذلك عن طريق مجموعة من البرامج، والتي يكون هدفها نشر الحقائق الصحية بطرق الوقاية والمكافحة لهذا الوباء.

## 2.1. مشكلة الدراسة.

يعد المدخل الوقائي من المداخل الحديثة للممارسة العامة للخدمة الاجتماعية والذي يركز على الأنشطة التي تكفل حماية الفرد من التعرض لمشكلات سوء الأداء (عبد الرازق، 2015، 199). كما أن لخدمة الفريق الطبي دوراً هاماً في عمليات الوقاية الصحية وذلك عن طريق نشر الوعي الصحي والثقافة الصحية لتحقيق الوقاية من الأمراض وذلك تجنباً للإصابة بالمرض أو الانتكاسة أو انتشار العدوى بين أفراد الأسرة ومن ثم المجتمع، فالأخصائيين الاجتماعيين يستطيعون القيام بدور التوجيه لجماعات المرضى وهذا الأسلوب يكون أكثر استخداماً في المستشفيات العامة وبرامج التنقيف الصحي (المليجي، 2006، 39).

وقد توصلت بعض الدراسات السابقة مثل دراسة (سويدان، 2020) إلى أن للأخصائي الاجتماعي دور وقائي في الفريق الطبي لمواجهة جائحة كورونا بمستشفيات العزل الصحي، وكذلك ما توصلت إليه دراسة (سليمان، 2020) إلى أن للأخصائي الاجتماعي أدواراً عديدة (تنموية - وقائية - علاجية) وتعمل على تنمية الوعي بثقافة التباعد الاجتماعي. وبناءً على ما سبق تأتي هذه الدراسة لاستطلاع آراء الأخصائيين الاجتماعيين بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة حول الدور الوقائي للخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا. وعليه يمكن أن نحدد مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

- ما الدور الوقائي للخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا لدى الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة؟

## 3.1. أهمية الدراسة.

### (أ) الأهمية العلمية.

- 1- أصبحت جائحة كورونا من أهم القضايا المثارة على الساحة حالياً، الأمر الذي يدعوا التخصصات المختلفة أن تتبنى ممارساتها على أساليب ونماذج علمية تساهم في وضع حلول لمواجهتها.
- 2- تطوير عملية الممارسة المهنية للأخصائيين بما يواكب التغيرات المجتمعية بما يساهم بقوة في دعم مكانة المهنة والاعتراف المجتمعي بدورها الفاعل لمواجهة تحديات العصر والمشكلات المجتمعية المستحدثة.
- 3- أهمية الدور الوقائي للخدمة الاجتماعية الطبية من خلال ممارسة المدخل الوقائي والذي يمكن استخدامه لتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي بالفريق الطبي داخل مستشفيات العزل الصحي لمرضى كورونا، لما لهذا المدخل من استراتيجيات وتكنيكيات يمكن أن تساعد في تحقيق الأهداف الوقائية، خاصة في ظل انتشار وتزايد أعداد المصابين بفيروس كورونا المستجد.

### (ب) الأهمية العملية.

- 1- نتائج الدراسة ستوجه نظر الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمجال الطبي لتحسين وتطوير أدائهم المهني وممارستهم المهنية في المجال الطبي بالمستقبل لمواجهة الازمات الطبية التي قد تحدث.
- 2- نتائج الدراسة ستوجه نظر الباحثين في الخدمة الاجتماعية في المجتمع السعودي بالاهتمام بالبحوث ذات الدور الوقائي بصفة عامة وكذلك بحوث الممارسة العامة بصفة خاصة نظراً لندرته.

- 1- نتائج الدراسة قد تفيد في تزويد المسؤولين ببيانات ومعلومات يمكن الاستفادة منها في تفعيل الدور الوقائي للخدمة الاجتماعية الطبية في مواجهة فيروس كورونا.
- 2- إمكانية التوصل إلى وضع توصيات ومقترحات لتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي الوقائي في التعامل مع الازمات الطارئة للمستشفيات.

#### 4.1. أهداف الدراسة.

تهدف الدراسة إلى التعرف على ما يلي:

- 1- طبيعة الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا.
- 2- اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي.
- 3- المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا.
- 4- وضع مقترحات تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الازمات الصحية.

#### 5.1. تساؤلات الدراسة.

جاءت الدراسة للإجابة على التساؤلات التالية:

- 1- ما طبيعة الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا؟
- 2- ما اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي؟
- 3- ما المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا؟
- 4- ما المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الازمات الصحية؟

#### 6.1. مصطلحات الدراسة.

##### (1) مفهوم الدور:

يعرف قاموس الخدمة الاجتماعية الدور بأنه " نموذج يتركز حول بعض الحقوق والواجبات ويرتبط بوضع محدد للمكانة داخل جماعة أو وضع اجتماعي معين ويتحدد دور الشخص في أي موقف عن طريق مجموعة توقعات يعتنقها الآخرون كما يعتنقها الشخص نفسه" (السكري، 2000، 451).

وتعرف الدراسة الدور اجرائياً بأنه: مجموعة الأفعال والمهام والإجراءات التي يقوم بها الأخصائي الاجتماعي مع الفريق الطبي في مستشفيات العزل الصحي بهدف زيادة وعي المرضى صحياً.

## (2) مفهوم المدخل الوقائي:

يعرف المدخل الوقائي بأنه " مجموعة الأنشطة المهنية التي يقوم بها الأخصائيين الاجتماعيين بهدف تجنب أو تفادي المشكلات الاجتماعية المنتبأ بها لدى الناس وخاصة المعرضون للمخاطر أكثر من غيرهم، وغرس أهداف اجتماعية مرغوبة" (عبد الرازق، 2015، 203).

وتعرف الدراسة المدخل الوقائي اجرائياً بأنه: هو الجهود والأنشطة المهنية التي تتضمن مجموعة من الاستراتيجيات والأساليب الفنية والتي يستخدمها الاخصائي الاجتماعي كعضو في فريق العمل الطبي لمساعدة المرضى في مستشفيات العزل الصحي.

## (3) الخدمة الاجتماعية الطبية:

تعرف الخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الصحية بأنها " هي ممارسة الأخصائي الاجتماعي للقاعدة المعرفية، وللقيم وللنهج لمهنة الخدمة الاجتماعية في إطار فريق العمل بمؤسسات الرعاية الصحية بهدف مساعدة العملاء على اكتساب أسلوب الحياة المعزز للصحة، ومساعدة المؤسسة على تحقيق أهدافها الوقائية والعلاجية والتأهيلية" (محمد والشريف، 2021، 69).

وتعرف الدراسة الخدمة الاجتماعية الطبية اجرائياً بأنها: تلك الجهود التي تخصص وتستخدم لمساعدة المرضى والأفراد والجماعات للوصول بهم إلى تكوين علاقات مرضية ومستوى من الحياة يتفق مع رغباتهم وميولهم.

## (4) مفهوم جائحة كورونا

تعرف الدراسة فيروس كورونا إجرائياً بأنه: وباء جديد يطلق عليه Covid-19 يتميز بانتشاره الواسع بين افراد المجتمع، يتطلب إجراءات وقائية واحترازية للوقاية منه.

## (5) الأخصائي الاجتماعي:

يعرف الأخصائي الاجتماعي بأنه " ممارس مهني أعد علمياً ومهنيّاً إعداداً ملائماً في معاهد وكليات الخدمة الاجتماعية، ويتمتع ببعض الصفات الشكلية والعقلية والنفسية والمهنية ويقوم بالعديد من الأدوار منها التثقيفية والتنموية والوقائية والعلاجية، ويعمل على تشخيص المرض من الناحية الاجتماعية والنفسية" (أحمد، 2018: 437).

وتعرف الدراسة الأخصائي الاجتماعي إجرائياً بأنه: هو الشخص الذي تخرج من أقسام ومعاهد وكليات الخدمة الاجتماعية ويتميز بمجموعة من المهارات الشخصية والاجتماعية، وتقع عليه مسؤولية ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية.

## 2. الدراسات السابقة والنظرية المستخدمة

### 1.1. الدراسات السابقة

يتطرق الباحث في هذا المبحث إلى أهم الدراسات السابقة ذات الصلة بموضوع البحث، وقام الباحثان بترتيبها تصاعدياً من السنوات الأقدم إلى الأحدث على النحو الآتي:

دراسة (محمد مصطفى حبيب، 2012)، بعنوان " دور الاخصائي الاجتماعي كمنسق في مواجهة الامراض المعدية من منظور طريقة تنظيم المجتمع ". والتي هدفت الدراسة إلى التعرف على دور الأخصائي الاجتماعي كمنسق في مواجهة الأمراض المعدية خاصة فيروس (A/H1N1) وفيروس (A/H5N1)، وهو ما يعرف بأنفلونزا الطيور وأنفلونزا الخنازير، والتعرف على أهم المعوقات التي تعوق أداء هذا الدور بالمجال المدرسي، واستخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي بالعينة،

وتم تطبيقها على عينة قوامها (174) أخصائي اجتماعي، وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن من بين المعوقات التي تواجهه الأخصائي الاجتماعي كمنسق في مواجهة الأمراض المعدية ترجع إلى الطلاب، المدرسة، فريق العمل الطبي.

**دراسة (محمد عليوان، 2020)** بعنوان "نحو تصور مقترح لدور اختصاصي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الاجتماعية لمرضى كورونا: دراسة ميدانية بوزارة الشؤون الاجتماعية العراقية"، وقد هدفت الدراسة للتعرف على دور أخصائي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الاجتماعية لمرضى كورونا وأسفرت النتائج عن وجود علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01) بين دور الباحث الاجتماعي بوزارة الشؤون الاجتماعية العراقية ومجال الرعاية الاجتماعية لمرضى كورونا، وفسرت النتائج التي تم التوصل إليها في ضوء الإطار النظري، والدراسات السابقة، كما وضعت عدد من التوصيات لدور أخصائي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الاجتماعية لمرضى كورونا.

**دراسة (خالد سعيد آل سعد، 2020)** بعنوان "مدى تأثير بعض جوانب الإجراءات الاحترازية لمواجهة أزمة كورونا على الأمن النفسي والاجتماعي للأفراد من وجهة نظر الممارسين الصحيين بمدينة الملك عبد العزيز الطبية". وهدفت الدراسة إلى التعرف على بعض جوانب الإجراءات الاحترازية لمواجهة أزمة كورونا على الأمن النفسي والاجتماعي للأفراد من وجهة نظر الممارسين الصحيين بمدينة الملك عبد العزيز الطبية، وكان من أبرز النتائج وجود اتفاق بين أفراد العينة فيما يتعلق بتأثير أزمة جائحة فيروس كورونا على العلاقات الاجتماعية على الأفراد من وجهة الممارسين الصحيين، بالإضافة إلى وجود اتفاق بين أفراد العينة من حيث تعاون المدنيين في مساعدة الأسر والأفراد المعوزين في التقليل من مخاطر انتشار العدوى يليه التعاون في رفع مستوى الوعي ثم تكاتف جهود الشباب من ذوي الخبرة الصحية، وأيضاً تعاون المجتمع المدني في تصحيح سلبيات تعامل الأفراد. وقد أوصت الدراسة بضرورة الاستمرار في عمل الدراسات التحليلية الأكثر تخصصاً لتحديد أي الوسائل أكثر فعالية في مختلف الأزمة.

**دراسة (نهى محمد الشوبري، 2020)** بعنوان "الممارسات المجتمعية لأفراد المجتمع تجاه فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19): دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية المجتمعية". وقد هدفت الدراسة إلى رصد الممارسات المجتمعية الحالية (المعارف والمعلومات، المواقف والاتجاهات والسلوكيات الفعلية) لدى أفراد المجتمع تجاه فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، كذلك تحديد المعوقات التي تحول دون تبني الممارسات المجتمعية السليمة والالتزام بالإجراءات الوقائية والاحترازية تجاه (كوفيد-19)، وكان من أهم نتائج الدراسة أن غالبية عينة الدراسة يتابعون مستجدات كورونا من خلال وسائل التواصل الاجتماعي، ووجود بعض التصورات والمعتقدات الخاطئة لدى عينة البحث حول فيروس كورونا، كما أن لدى عينة البحث معرفة بطرق انتشار العدوى بمتوسط حسابي بلغ (2.93)، وطرق الوقاية بمتوسط حسابي قدره (2.688)، كما جاءت الاتجاهات وادراك المخاطر لدى عينة البحث بشأن فيروس كورونا بمتوسط حسابي (2.5)، والسلوكيات الفعلية بمتوسط حسابي (2.45).

**دراسة (فاطمة عبد الرازق سليمان، 2020)** بعنوان "واقع دور الأخصائي الاجتماعي الطبي في تنمية الوعي بثقافة التباعد الاجتماعي في ظل أزمة فيروس كورونا كوفيد-19" من وجهة نظر الشباب السعودي".

وهدفت الدراسة لمعرفة واقع الأخصائي الاجتماعي الطبي في تنمية الوعي بثقافة التباعد الاجتماعي في ظل أزمة فيروس كورونا COVID 19 من وجهة نظر الشباب السعودي، وخلصت النتائج إلى أن واقع الدور التنموي للأخصائي الاجتماعي في تنمية الوعي بثقافة التباعد الاجتماعي من وجهة نظر الشباب السعودي في ظل أزمة فيروس كورونا جاء في الترتيب الأول، بينما جاء في الترتيب الثاني واقع الدور الوقائي للأخصائي الاجتماعي، وفي الترتيب الثالث واقع الدور العلاجي للأخصائي الاجتماعي، وجاءت أهم الصعوبات من وجهة نظر الشباب السعودي في عدم التصديق المجتمعي بأهمية دور الأخصائي الاجتماعي الطبي في مثل تلك الأزمات، وقد أوصت الدراسة بضرورة استحداث وتطوير مناهج دراسية في الخدمة الاجتماعية تخدم الأعداد العلمي والنظري للأخصائيين الاجتماعيين عند ممارستهم المهنية.

دراسة (خالد عبد الفتاح السيد، 2020) بعنوان " آليات حماية الأخصائيين الاجتماعيين من المخاطر المرتبة بالممارسة المهنية في المجال الطبي وقت انتشار الجائحة ". وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهم آليات الحماية للأخصائيين الاجتماعيين من المخاطر المرتبطة بالممارسة المهنية في المجال الطبي من جراء التعامل مع المرضى، كذلك تحديد أهم المخاطر التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين والمرتبطة بممارستهم المهنية في المجال الطبي وقت انتشار الجائحة، وتحديد أهم المقترحات التي تسهم في مواجهة المخاطر المرتبطة بالممارسة المهنية للأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي وقت انتشار الجائحة، كما توصلت الدراسة إلى أن أهم المخاطر المرتبطة بالتعامل مع أسر المرضى وذوهم هي مخاطر من عدم الامتثال للتعليمات، شكاوي أهل المريض الأخصائي الاجتماعي بدون وجه حق، وبالنسبة للمخاطر المرتبطة بظروف ومناخ العمل فهي مخاطر نتيجة عدم توفير الإمكانيات التي تمكن الأخصائي الاجتماعي من الأداء الفعال، ومخاطر عدم توفر خدمة طبية جيدة، وقد أوصت الدراسة بضرورة تعزيز دور الأخصائي الاجتماعي حيث أن دوره لا يقل أهمية عن أدوار باقي أعضاء الفريق الطبي.

دراسة (أحمد زكي مرسى، 2020) بعنوان " تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحقيق الدعم الاجتماعي من فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)". وقد هدفت الدراسة إلى تحديد أشكال وأسس الدعم الاجتماعي من منظور الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية المقدم للمتعافين من فيروس كورونا المستجد (كوفيد -19) وأسره، والأسس والمؤشرات التي يعتمد عليها عند تقديم الدعم الاجتماعي للفئات الأكثر احتياجاً في ظل أزمة فيروس كورونا، وكان من أهم نتائج الدراسة أن أشكال الدعم الاجتماعي الذي يقدمه الأخصائيين الاجتماعيين للمتعافين وأسره من فيروس كورونا هو التواصل مع أسر النزلاء والمتعافين من فيروس كورونا عن بعد عن طريق وسائل التواصل الاجتماعي، وأن أكثر الفئات احتياجاً للدعم الاجتماعي هي الرجال والنساء وكبار السن، والعمالة اليومية والباعة الجائلون، وأن أسس تقديم الدعم الاجتماعي للمتعافين من فيروس كورونا هي احترام حقوق الإنسان والمسؤولية الاجتماعية.

دراسة (محمد سويدان، 2020) بعنوان " برنامج مقترح من المنظور الوقائي لطريقة خدمة الجماعة لتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي في الفريق الطبي لمواجهة جائحة كورونا: دراسة مطبقة على مستشفيات العزل بمحافظة البحيرة ". والتي هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء حول جائحة فيروس كورونا المستجد وجهود الأخصائيين الاجتماعيين كأعضاء بفريق العمل الطبي،

كما هدفت الدراسة للتوصل إلى برنامج من المنظور الوقائي لطريقة خدمة الجماعة لتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي في الفريق الطبي لمواجهة جائحة كورونا وخلصت نتائج الدراسة إلى أن دور الأخصائي الاجتماعي بالفريق الطبي بمستشفيات عزل كورونا جاء بمستوى ضعيف، وأن اتجاهات أعضاء الفريق الطبي نحو دور الأخصائي جاءت بمستوى ضعيف، وتوصلت الدراسة إلى برنامج مقترح من المنظور الوقائي لطريقة خدمة الجماعة لتفعيل دور الأخصائي الاجتماعي في الفريق الطبي بمستشفيات عزل مرضى كورونا.

دراسة (إيمان حنفي عبد العليم، 2021) بعنوان "التحديات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في التعامل مع جائحة كورونا وبرنامج مقترح للممارسة العامة في التغلب عليها"، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على التحديات التي تواجه الأخصائيين الاجتماعيين في التعامل مع جائحة فيروس كورونا، ومقترحاتهم للتغلب على هذه التحديات. أيضا قدم البحث برنامج مقترح للممارسة العامة يمكن أن يساعد في عملية التغلب على هذه التحديات. والبحت من نمط الدراسات الوصفية التحليلية، وتم الاستفادة من منهج المسح الاجتماعي. وتم جمع البيانات المطلوبة من عينة عمدية حجمها 90 أخصائي اجتماعي يعملون في مجالات عديدة من مجالات ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية، بواسطة استبيان تم توزيعه بشكل إلكتروني، وكان من أهم نتائج البحث تحديد أهم التحديات وأهمها: مشكلات عدم الالتزام الكامل وكل الوقت من قبل العملاء في تطبيق الإجراءات الوقائية / الاحترافية. أيضا تم قديم عدد من المقترحات للتغلب على تلك التحديات والتي من أهمها رفع القدرة المهنية لدي الأخصائيين الاجتماعيين في إقناع العملاء بالالتزام بالإجراءات الوقائية / الاحترافية. كذلك تم تصميم برنامج مقترح لمواجهة تحديات ممارسة مهنة الخدمة الاجتماعية في مواجهة وباء فيروس كورونا.

دراسة ( عطية السلمي، 2021) بعنوان " جائحة كورونا وآثارها الاجتماعية على الأسرة " دراسة وصفية على عينة من الأسر السعودية بمدينة جدة " وقد هدفت الدراسة إلى الكشف عن جائحة كورونا وآثارها الاجتماعية على الأسرة لدى عينة من الأسر السعودية بمدينة جدة، وقد اشتملت عينة الدراسة على (142) من أرباب الأسر، ولقد تم تصميم استبانة بالاعتماد على الدراسات السابقة، وتم تحليلها باستخدام برنامج spss، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتوصلت الدراسة إلى أن الآثار السلبية المترتبة على جائحة كورونا المستجد للأسرة جاءت بشكل عام ضعيف، وهذا يدل على مدى وعي الأسرة السعودية بواجباتها ومسئولياتها للحد من الجائحة، كما أظهرت النتائج خوف أفراد الأسرة من الإصابة بفيروس كورونا المستجد بسبب سرعة انتشاره، كما أن دور الأخصائي الاجتماعي في التعامل مع الآثار المترتبة على جائحة كورونا للأسرة جاءت بشكل متوسط وهذا يدل على الحاجة لتفعيل المسؤوليات الاجتماعية والتكاتف بين كافة التخصصات الطبية والنفسية والاجتماعية لدرء الوباء، وقد أوصت الدراسة بأنه على الدولة الدعم المستمر بنشرات اعلامية وتنقيفية للتعامل الأسري للوقاية من مخاطر فيروس كورونا باعتبار أن الوقاية خير من العلاج.

## 2.2. النظرية الموجهة للدراسة

لا يوجد في الخدمة الاجتماعية إطار نظري موحد ينطلق منه جميع المنتمين إلى المهنة، فهناك الكثير من الأطر النظرية التي تستند إليها مهنة الخدمة الاجتماعية، والتي أتت إليها من الكثير من التخصصات وثيقة الصلة،

وعلى وجه الخصوص على النفس وعلم الاجتماعي، وهذه الأطر النظرية ليست بالضرورة متناسقة فيما بينها، الأمر الذي يجعل ممارسة المهنة عرضه لكثير من الاتجاهات وذلك تبعاً لما يؤمن به الممارس من تلك الأطر النظرية (الدماغ، 1999، 93).

وفي بحوث الخدمة الاجتماعية يجب أن ينطلق البحث من نظرية أو نظريات مناسبة، أي تستمد الدراسة من أساس نظري يتلاءم مع طبيعة وأهداف الدراسة، ويجب توظيف هذا الأساس النظري بصورة تحقق أهداف البحث واعتباره بمثابة الموجبات لكل خطوة من خطوات ومراحل الدراسة، وبناءً على هذا قام الباحثان بالتركيز على إحدى النظريات ذات الارتباط بموضوع الدراسة ومحاولة ربطها بمشكلة البحث وهي "نظرية الدور"

وتعد نظرية الدور من النظريات الحديثة، فهي مرتبطة بالبنائية الوظيفية في علم الاجتماع وهي جزء منه، وترى أن السلوك يعتمد على الدور أو الأدوار التي يشغلها الفرد في المجتمع، وأن كل فرد في المجتمع يشغل مكانة اجتماعية معينة أو عدة مكانات، ومن ثم تفرض على الفرد أداء دور أو أدوار معينة تتلاءم مع طبيعة وعناصر هذه المكانة، التي تميزها عن غيرها من المكانات الأخرى، فالدور يمثل الجانب الديناميكي للمكانة، فالدور هو عبارة عن مجموعة الأفعال والواجبات التي يتوقعها المجتمع في الفرد الذي يشغل وضعا اجتماعياً معيناً أو في وقت معين، أما المكانة: فهي الوضع الاجتماعي الذي يشغله الفرد في المجتمع (السنهوري، 2009، 60).

ويمكن توظيف نظرية الدور الاجتماعي في الدراسة على أن مفهوم الدور هو السلوك المتوقع من الأخصائي الاجتماعي الطبي حيال شغله لمكانة معينة في المستشفيات، وهذا الدور يقوم على عدة ركائز ومفاهيم كالآتي:

1. توقعات الدور: وتشمل توقعات السلوك الشخصي والمركز الذي يتولاه شخص معين ويشمل كل الحقوق والواجبات، وكذلك ما يتوقعه الآخرون من أداء الأخصائي الاجتماعي الطبي لدوره حسب ما تتضمنه اللوائح والأنظمة التي تسيّر عليها الخدمة الاجتماعية التي يعمل بها.
2. تكامل الدور: ويتحقق عندما يكون سلوك الدور وتوقعاته بالنسبة للأشخاص في نسق معاً بحيث يكون السلوك المؤدي متناسب مع الآخر. ويقصد بها الممارسة الفعلية للأخصائي الاجتماعي لأدواره المهنية مع جماعات المرضى في المستشفيات، ويشتمل هذا الدور جانبيين الأول يتعلق بدوره في فريق العمل المشارك له والجانب الآخر دوره مع الحالات التي تصل إليه.
3. غياب التكامل في الأدوار: وقد ينتج لعدة عوامل منها عدم توفر المعلومات والمعرفة اللازمة عن نسق الدور واختلاف أهداف الدور بين المشاركين فيه وغياب المقومات المناسبة لتسهيل أداء الدور.
4. غموض الدور: ويشير مفهوم غموض الدور إلى تلك الأدوار التي تفتقر إلى الاعتراف الرسمي الواضح بها من جانب النظام الرسمي في المجتمع، بمعنى عدم الاعتراف بموقع ومكانه هذا الدور على خريطة العلاقات الاجتماعية.
5. درجة قوة موضوع الدور: كلما كان الدور واضحاً ومحدداً كلما زادت قوته وتأكده وضوحه، وكلما كان صعباً على الفرد أن يؤدي متطلبات الدور.

### 3. الإطار النظري للدراسة (الدور الوقائي للخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا)

#### 1.3. مفهوم فيروس كورونا.

هو ذلك الفيروس الذي ينتمي إلى فيروسات الكورونا المعروفة والتي قد تسبب المرض للإنسان والحيوان والذي وصفته منظمة الصحة العالمية بالجائحة، وقد ظهر مؤخراً في مدينة يوهان الصينية في نهايات 2019، وتتضح أعراضه المرضية في الحمى والإرهاق والسعال الجاف والآلام، حيث ينتقل هذا الفيروس إلى الإنسان عن طريق القطرات الصغيرة التي تنتشر من الأنف أو الفم عندما يسعل الشخص المصاب به أو يعطس، كما يمكن أن ينتقل الفيروس للإنسان مسببة له تلك الحالة المرضية من خلال القطرات المتناثرة على الأسطح المحيطة بالشخص. ووفقاً لتقرير نشرته منظمة اليونسيف التابعة للأمم المتحدة هو مرض تتسبب به سلالة جديدة من الفيروسات التاجية كورونا، وهو فيروس جديد يرتبط بعائلة الفيروسات نفسها التي تسبب المتلازمة التنفسية الحادة (سارس) وبعد أنواع الزكام العادي (السلمي، 82، 2021).

كما أن من أكثر أعراض هذا المرض الحمى والإرهاق والسعال الجاف، بالإضافة شعور بعض المرضى بالآلام والأوجاع أو احتقان الأنف أو الرشح أو ألم الحلق أو الاسهال، وعادة ما تبدأ هذه الأعراض خفيفة ثم تزداد تدريجياً، وتشتد حدة المرض، كما تزداد احتمالية إصابة المسنين والأشخاص المصابين بمشكلات طبية أساسية كارتفاع ضغط الدم أو أمراض القلب أو داء السكري، ولكن في الوقت ذاته قد يصاب بعض الناس بالعدوى دون أن تظهر عليهم أية أعراض أو يشعرون بالمرض) منظمة الصحة العالمية، 2020).

أما بالنسبة لأسباب انتشار هذا المرض فهو ينتقل من شخص لآخر من خلال التعرض للإفرازات الأنفية والتنفسية كالرذاذ الذي تنتجه عملية العطس والكحة للأشخاص المصابين والحاملين للفيروس أو من خلال التلامس معهم أو استخدام أدواتهم، كما تظهر الأعراض خلال 14 يوم تقريباً على الأشخاص المصابين بالفيروس (عبد المعطي، 13، 2004).

#### 2.2.3 مفهوم الخدمة الاجتماعية في المجال الطبي.

##### 1.2.3.1. نشأة وتطور الخدمة الاجتماعية الطبية.

بدأ ظهور الخدمة الاجتماعية الطبية في إنجلترا عام 1880م، عندما ظهرت آراء تطالب برعاية لاحقة للمرضى المصابين بأمراض عقلية، وذلك بعد خروجهم من المصحات، على أن يتم تقديم هذه الرعاية لهم في بيوتهم، تجنباً لتكرار المرض، وكانت الزائرات يذهبن إلى بيوت المرضى، حيث يبصرون أسرة المريض وأصدقائه بنوع الرعاية والمعاملة اللازمة له بعد خروجه من المستشفى، كما أسست جمعيات يشتمل نشاطها على تنظيم حياة هؤلاء المرضى، وهي جمعيات تعني حالة المرضى الفقراء بعد خروجهم من المستشفى، وتساعدهم على العودة لبيوتهم، فضلاً عن مساعدة من لا مأوى له للإقامة في دور النقاها وذلك بتوجيههم وجهة اجتماعية مفيدة (سرحان، 2006).

وفي نيويورك عام 1893م قامت الزائرات الصحة بزيارة بيوت الفقراء من المرضى في الأحياء المجاورة لمحلة هنري ستريت، لسداد نفقات الرعاية العلاجية والتمريض، وقد استرعى انتباههن العديد من المشكلات الاجتماعية والشخصية التي تنشأ عن المرض، وقد استفادت بعض مستشفيات نيويورك من خبرات محلة هنري ستريت، وأدركت أن الزيارة المنزلية تؤدي إلى تقدم كبير في أثر العلاج الطبي واستمروا في إرسال زائرات صحيات من المستشفى لتتبع المرضى بعد خروجهم من المستشفى والإشراف عليهم (السكري، 2000).

أما المصدر الثالث للخدمة الاجتماعية الطبية فكان عن طريق طلاب كلية الطب الذين أجروا تدريباً عملياً في المؤسسات الاجتماعية، فقد طلبت جامعة بالتيمو عام 1902م أن تشمل الدراسة المشكلات الاجتماعية والانفعالية، وطلب أن يعمل طلابها كمتطوعين في المؤسسات الخيرية، حتى يكتسبوا فهماً وإدراكاً للأثار الاجتماعية والاقتصادية وظروف المعيشة في حالة المريض.

وعلى مدى هذه الخبرات نشأت الخدمة الاجتماعية الطبية عام 1905 في جهات مختلفة في الولايات المتحدة الأمريكية وأصبح الأخصائيين الاجتماعيين أعضاء هيئات موظفي المستشفيات العامة، بعد أن أصبح الطبيب المتخصص الحديث لا يستطيع أن يتعرف بدقة على الحالة المعيشية والدخل والبيئة وعادات صحية المريض بعد خروجه من المستشفى لملاحقة تنفيذ أوامر الطبيب، وإرشاد الأسرة في نوع التغذية الملائمة (الدامغ، 1999).

### 2.2.3. تعريف الخدمة الاجتماعية الطبية

تعرف الخدمة الاجتماعية الطبية بأنها " هي مجال هام من مجالات الخدمة الاجتماعية يهدف إلى مساعدة المؤسسات الطبية لتحقيق أهدافها ليمارسها أخصائيون اجتماعيون معدون بصورة علمية ليستفيد المريض أكبر استفادة ممكنة من الخدمات العلاجية وبالتعاون مع الفريق الطبي، حتى يتم الشفاء، ويعود المريض إلى التوافق مع البيئة، قادراً على رفع أدائه الاجتماعي إلى أقصى حد ممكن " (غباري، 20، 2003).

### 3.2.3. أهداف الخدمة الاجتماعية الطبية.

ينظر إلى الخدمة الاجتماعية دائماً من زاوية مساعدة الناس لإحداث عملية التغيير الاجتماعي من خلال تغيير كافة الأنساق الاجتماعية في البيئة، وبوجه التغيير دائماً لحل المشكلات أو المساعدة على تقبل الموقف في حالة العجز عن حل المشكلة مثال ذلك الشخص المعاق جسماً لا يمكن علاجه ولكن يعمل الأخصائي على تقبله للإعاقة، إذن مساعدة الناس على تغيير اتجاهاتهم وسلوكهم يمثل أحد الأهداف الأساسية لمهنة الخدمة الاجتماعية، ومن ثم فوظيفة الخدمة الاجتماعية الموازية بين الحاجات وقدرات الشخص والفرص المتاحة في البيئة الاجتماعية.

من ناحية أخرى فعائد الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية هو تحقيق هدف الممارسة المهنية، أي التغييرات الكيفية الإيجابية التي تحدث لدى العملاء نتيجة الممارسة المهنية في إطار العمل الفرقي بالمؤسسة، وفيما يتعلق بهدف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الصحية ويمكن تقسيمه إلى ما يلي:

#### أولاً: الهدف مع العملاء.

فيما يتعلق بالهدف مع العملاء فقد أكد " روث Ruth " على أنه يجب على الأخصائيين الاجتماعيين مساعدة المرضى على تعديل أسلوب حياتهم بما ينسب مراحل نموهم وظروفهم، كما أكدت "سالي Salie" على أهمية دور الخدمة الاجتماعية بالمستشفيات في تغيير أسلوب حياة المرضى حتى يستطيع المريض أن يتوافق مع نفسه ومع البيئة المحيطة به. وعلى نفس المعنى أكد " دومان Doman " على ضرورة اهتمام الخدمة الاجتماعية في نسق الرعاية الصحية بتحسين أسلوب حياة المرضى، وعلى الخدمة الاجتماعية أن تراعى ما يلي (الاهتمام بالمشكلات البيئية، الاهتمام بالمخاطر الصحية، دراسة العلاقة بين أسلوب الحياة والصحة، وارتباط ذلك بالعناصر الثقافية والسياسية والاقتصادية) (محمد والشريف، 82، 2021).

ومن خلال ما تقدم نستطيع أن نؤكد أن هدف الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الصحية مع العملاء (فرد، أو جماعة، أو مجتمع) هو اكتسابهم أسلوب الحياة الذي يعزز من صحتهم على مستوى الوقاية أو العلاج أو التأهيل.

#### ثانياً: الهدف مع المؤسسة.

فيما يتعلق بهدف الخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الصحية مع المؤسسة نجد أنه يتمثل في مساعدة المؤسسة على تحقيق هدفها العام، وبذلك نجد أن المؤسسات التي تعمل في مجال الرعاية الصحية تتماثل أهدافها العامة مع الأهداف العامة للرعاية الصحية فنجد مؤسسات هدفها العام (الوقاية) مثل مراكز رعاية الأمومة والطفولة، والمراكز الصحية الحضرية، والوحدات الصحية الريفية، ونجد مؤسسات هدفها العام (العلاج) مثل المستشفيات بجميع أنواعها ومستوياتها، ونجد مؤسسات هدفها العام (التأهيل) مثل مراكز تأهيل المعوقين. وفي هذا الصدد نجد أن الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية تسعى إلى مساعدة المؤسسة على تحقيقها هدفها العام في إطار فريق عمل متعدد التخصصات المهنية (محمد والشريف، 84، 2021).

#### 4.2.3. مبادئ الخدمة الاجتماعية الطبية.

إن التطبيقات العملية والفعالية للخدمة الاجتماعية الطبية مبنية على عدة مبادئ لممارسة هذه الخدمات، وهذه المبادئ: (النماس، 2000، 28-29).

**أولاً: مبدأ الشمولية.** ويعني هذا أن الخدمات الاجتماعية الطبية يقدم لأفراد المجتمع دون تمييز بين ذكر وأنثى وبين طفل وآخر وبين مريض ومعاق وآخر، أو تمييز اللون أو العرق، والخدمات تشمل فئات المجتمع.

**ثانياً: مبدأ الإعداد التقني والمهني والعملي.** حيث أن الخدمة الاجتماعية الطبية تعتمد على الأسس العلمية والمقومات الفنية والإعداد المهني الخاص، وتتوفر فيمن يمارسها القدرات العلمية المهنية وقدرة هؤلاء على استعمال الأساليب الفنية بالتعامل مع الناس أو البيئة من خلال ممارستهم العملية.

**ثالثاً: مبدأ العلاقات والتفاعلات.** وهذا يعني قدرة الممارسين لهذه المهنة على بناء علاقات متينة مع المرضى والمعاقين والتأثير المتبادل بين الأطراف المتعاون معها وكسب الثقة، كذلك قدرة الممارسين على تهيئة الأجواء المناسبة لهذه العلاقات والتفاعلات الايجابية التي تقوم على التعاون.

**رابعاً: مبدأ القول.** وهذا يعني قدرة الممارسين لهذه المهنة على الوصول إلى ما يريده من المريض عن طريق الاحترام المتبادل وتقبل المرضى للممارسين بسعة ورحابة صدر دون إحراج.

**خامساً: مبدأ التقويم الذاتي.** وهو أن يدرك الممارس لهذه المهنة ويلاحظ نقاط الضعف فيه وشعوره وانفعالاته تجاه المريض حتى يستطيع أن يتلافى الأخطاء أو الانفعالات العكسية أثناء العمل، ولا يجوز أن تسيطر عليه العاطفة أو التفاعل من قبل المريض.

**سادساً: مبدأ الفردية.** وهذا يعني أن المريض إنسان له كيانه وفرديته الخاصة، وأن مشكلته ليست عامة وإنما مشكلة خاصة مرتبطة به هو حسب تصورات للموقف المحيط به.

#### 3.3. الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بالمجال الطبي.

##### 1.3.3. أهداف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي.

يشير يلي (2018، 2019-2010) إلى أهداف الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي كما يلي:

- 1- تعزيز وتدعيم الأداء الاجتماعي للعملاء كأفراد وأسر وجماعات ومنظمات في بيئاتهم الاجتماعية.
- 2- تعديل الظروف البيئية لصالح العملاء لإشباع احتياجاتهم وعلاج مشكلاتهم.
- 3- الدفاع عن العملاء والمطالبة بحماية حقوقهم.
- 4- تحقيق العدالة والمساواة وعدم التمييز بين العملاء.
- 5- تمكين العملاء من الوصول إلى الخدمات والموارد المتاحة داخل المؤسسة وخارجها.
- 6- تسهيل تفاعل المريض مع أسرته ومع الآخرين المحيطين به.
- 7- مساعدة العملاء على الاستفادة من قدراتهم وطاقاتهم لمواجهة مشكلاتهم.

### 2.3.3. مهام ومسئوليات الأخصائي الاجتماعي الطبي.

يحدد عبيد وآخرون (2007، 174) مهام ومسئوليات الأخصائي الاجتماعي الطبي كما يلي:

- 1- اتخاذ الاحتياطات اللازمة لمنع انتقال العدوى لمخالطين المرضى وتقديم المساعدات الاجتماعية والنفسية للمرضى.
- 2- القيام بدور مع الفريق العلاجي بالمؤسسة الطبية، وتتبع الحالات المرضية المزمنة.
- 3- التعاون المشترك لحل مشكلات المجتمع المحلي مع مختلف المؤسسات والهيئات.
- 4- تحقيق الاستفادة القصوى للموارد الموجودة بالمستشفى أو البيئة من أجل توفير مساعدات مادية للمريض.
- 5- نشر الوعي والثقافة لدى المريض وأسرته والمحيطين به، مع الإشراف على توجيه وتحويل المرضى من قسم إلى قسم أو إلى مستشفى آخر أو لمؤسسة أخرى في المجتمع وبخاصة من لا تنطبق عليهم شروط تقديم الخدمة بالمستشفيات.
- 6- الاشتراك في التخطيط لأنشطة اجتماعية تخص المرضى.
- 7- القيام بالأبحاث الطبية الاجتماعية.

### 3.3.3. عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بالمجال الطبي.

يتم تقديم الدعم والمساعدة في الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية بواسطة مجموعة من العمليات المهنية والتي ترتبط مع بعضها البعض بشكل متناسق ومتكامل، كما أن كل عملية لها مجموعة من الأهداف والمهام المحددة التي تحققها، فضلاً عن تضمن هذه العمليات لمجموعة من الخطوات التي يتم تطبيقها على كافة مستويات الممارسة المهنية مع مراعاة اختلاف محتواها وفقاً لطبيعة المستوى الذي تطبق فيه، كما يرى المتخصصون أن براعة الممارس العام (الأخصائي الاجتماعي) في تنفيذ كل عملية بدقة وحرافية يساهم في تحقيق أعلى مستوى من الفاعلية في المساعدة المهنية (عبد المجيد، 2005).

وقد تعددت وجهات النظر بشأن تحديد عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية الطبية، ومن أهم تلك العمليات ما حددها (Liebenberg) على النحو التالي: (أحمد، 2014، 342).

#### 1- التعرف على المشكلة.

تعتبر المشكلة وضع خطير غير مرغوب فيه، ويجب التعرف عليه جيداً قبل عمل أي شيء، لذا يجب على المسؤولين عن حدوث المشكلة، كذلك المؤسسة المسؤولة عن الرعاية في المجتمع (المؤسسات الطبية) أن يعرفوها ويحددوها جيداً، كما يسخر الأخصائي الاجتماعي كل معارفه وقيمه ومهاراته من أجل التأثير في عملية التعرف على هذه المشكلة (عبد القادر، 2011).

## 2- عملية طلب المساعدة.

قد يطلب المساعدة (فرد - جماعة - مجتمع) يعاني مشكلة ما، بشكل يدعو للتدخل السريع من قبل الأخصائي الاجتماعي لتقديم المساعدة، وقيامه بهذه العملية بالصورة التي تضمن فاعليته التامة في القيام بها من خلال استخدامه للمعارف والمهارات والقيم المهنية اللازمة لتحقيق ذلك.

## 3- عملية التقدير المبني.

ويشارك كل من الأخصائي الاجتماعي وطالب المساعدة سويًا في تلك العملية، بحيث يقوموا بتقدير المشكلة وتحديدتها، مع وجوب إدراك طالب المساعدة للدور المشترك بينهما من أجل تحقيق المساعدة المطلوبة.

## 4- عملية تفصيل المشكلة وتصميم الهدف.

وتهدف هذه العملية إلى تكوين فهم واضح وكامل للمشكلة وأسبابها ومظاهرها والأنساق المرتبطة بها، والعوامل المؤثرة فيها، والأهداف التي يسعى الأخصائي الاجتماعي لتحقيقها لطالب المساعدة، كما يجب أن يتم مراعاة تجزئة تلك الأهداف وأن تتناسب مع الموارد والامكانيات المتاحة، كل هذا يتطلب من الأخصائي الاجتماعي الالتزام بالمهارات والمعارف والقيم المهنية الملائمة لتلك العملية (أحمد، 2014).

## 5- عملية اختيار الاستراتيجية.

يشترك كلاً من الأخصائي وطالب المساعدة في تحديد مختلف الاستراتيجيات والتي يجب أن تتماشى مع طبيعة المشكلة ومستوى التدخل المهني ومدى فاعليتها وطبيعة الموارد المتاحة، ولكي تتم هذه العملية لابد أن تتوافر لدى الأخصائي الاجتماعي المعارف والمهارات والقيم اللازمة للقيام بها.

## 6- عملية تنفيذ الاستراتيجية.

يتم حشد الموارد المادية والبشرية من قبل الأخصائي الاجتماعي وطالب المساعدة كي تنفذ الاستراتيجية بكفاءة وفاعلية أكثر، ويبدأ العمل الفعلي لعملية حل المشكلة من هذه الخطوة (أحمد، 2014).

## 7- عملية التغذية العكسية والتقويم.

يعد التقويم هو الجزء الأساسي لعمليات الممارسة المهنية، حيث يستهدف التعرف على مدى فعالية التدخل المهني من خلال البحث فيما يتم إنجازه من أهداف فعليًا، كما تتم عملية التقويم النهائي عند اتفاق كلاً من الأخصائي الاجتماعي وطالب المساعدة على إنهاء التدخل المهني.

## 8- عملية الإنهاء.

تلك المرحلة التي يتفق فيها الطرفان الأخصائي الاجتماعي وطالب المساعدة على إنهاء العلاقة بينهما وذلك عندما تتحقق الأهداف المنشودة أو لنهاية الخطة الموضوعية أو عندما يفشل التدخل المهني حيث لم يخفف ما كان يسعى إلى تحقيقه أو عندما يترك العميل المؤسسة ويتنقل لمجتمع آخر (عبد القادر، 2011).

## 4.3.3. مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي.

يمكن تصنيف أهم هذه المهارات طبقاً للمحاور التالية: (بلي، 2018، 210-213)

- أولاً: مهارات عامة يستخدمها الأخصائي الاجتماعي كممارس مهني عام مع كافة الأنساق (أفراد، جماعات، مجتمعات). مثل المهارة في تقدير الموقف، المهارة في تحديد النسق الأولي للتعامل والأنساق المستهدفة، المهارة في إجراء التعاقد،

- المهارة في تحديد أهداف التدخل المهني، المهارة في تحديد أساليب التدخل المهني، المهارة في تنفيذ استراتيجيات التدخل التي تم الاتفاق عليها، المهارة في تحديد وانتقاء نموذج التدخل المهني مع العملاء والمهارة في إنهاء التدخل المهني.
- **ثانياً:** مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على مستوى المايكرو (المستوى الصغير ويتضمن العميل وأسرتة). مثل المهارة في المقابلة وفي تكوين العلاقة المهنية، في الاتصال اللفظي وغير اللفظي، في الملاحظة، وفي الدراسة، في تحديد المشكلة بدقة، في انتقاء المعلومات
- **ثالثاً:** مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على (المستوى الوسط ويتضمن الجماعات الصغيرة والجماعات الكبيرة). مثل المهارة في تكوين الجماعة، في مساعدة الجماعة على تنظيم نفسها، في فهم ديناميات الجماعة، في ادارة المناقشة الجماعية، في استخدام العلاقات الجماعية، في استخدام وظيفة المؤسسة، في مساعدة الجماعة على تنفيذ البرنامج، في مساعدة الجماعة على تقييم البرنامج، والمهارة في التسجيل.
- **رابعاً:** مهارات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية على مستوى الماكرو (المستوى الكبير ويتضمن العمل على مستوى المنظمة والمنظمات الاخرى والمجتمع المحلي والسياسة الاجتماعية). مثل: المهارة في صنع القرار، في التأثير على متخذي القرار، في الاستفادة من الموازنات، في تصميم المشروعات، في استخدام البحوث، في اكتشاف القيادات، في مواجهة والافتعاع، في التفاوض، المهارة في التسجيل على مستوى الماكرو.

#### 4.3. الدور الوقائي لمهنة الخدمة الاجتماعية في مواجهة جائحة فيروس كورونا.

##### 1.4.3. المدخل الوقائي للخدمة الاجتماعية.

تجتهد كل العلوم والمهن بلا استثناء علي المساهمة في مواجهة هذا الوباء سواء علي مستوي الوقاية أو العلاج، ومهنة الخدمة الاجتماعية هذه المهن، فهذه المهنة منذ أن نشأت نجد أنها تسعى جاهدة لتقديم المساعدة للناس والمجتمع علي مواجهة المشكلات التي تواجههم بصفة عامة، والمشكلات الاجتماعية بصفة خاصة، كما نجد هذه المهنة أيضاً ووفقاً لتاريخها المهني وخاصة في المجال الطبي لها دور فعال في مواجهة الأوبئة الصحية سابقاً مثل ما قدمته عندما ظهر وباء السل أو الطاعون إلى غير ذلك من الأوبئة التي اجتاحت العالم (جاد الله، 71، 2015).

كما يعد من الاتجاهات الحديثة للخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الصحية ما يعرف باسم (المدخل الوقائي)، حيث يستخدمه الاخصائي الاجتماعي قبل حدوث المشكلة كي يمنعها من الظهور أو تجنب حدوثها، كما يقوم بتقديم المساعدة سواء للأفراد أو الجماعات أو المنظمات أو المجتمعات لتفادي المشكلات المتوقعة أو التنبؤ بها قبل وقوعها.

ويعرف المدخل الوقائي على أنه " مجموعة الأنشطة المهنية التي يستخدمها الأخصائي الاجتماعي بهدف تجنب أو تفادي المشكلات والمواقف الاجتماعية التي يمكن التنبؤ بحدوثها وخاصة المهنيين للتعرض للخطر أكثر من غيرهم " (سويدان، 318:2020).

ويمكننا تحديد أهداف المدخل الوقائي وعرضها من خلال ما يلي: (محمد، 1994: 318)

- 1- الهدف الوقائي العام: ويتمثل في المساهمة في حماية ووقاية جميع اناسق المجتمع من التعرض للإصابة بفيروس كورونا المستجد، فضلاً عن المساهمة في الارتقاء بمستوي الوعي بهذا المرض لدي جميع أناسق المجتمع.
- 2- الأهداف الوقائية العملية من خلال:

- وذلك عن طريق المشاركة في نشر الوعي الصحي لأفراد المجتمع من خلال (توزيع النشرات المتعلقة بفيروس كورونا المستجد، والمناقشات الجماعية).
- المشاركة في توعية أفراد المجتمع بهذا الفيروس وأسباب الإصابة به، وأعراضه، وطرق الوقاية منه.
- فضلاً عن المساهمة على المستوي الشخصي بصفة خاصة والمجتمعي بصفة عامة بمخاطر الإصابة بفيروس كورونا المستجد.

### 2.4.3. دور الأخصائي الاجتماعي في الفريق الطبي بمستشفيات العزل لمرضى كورونا

- الإدراك الجيد والواضح لكل عضو من أعضاء الفريق لوظيفته وتخصصه.
- الاحترام المتبادل بين الأعضاء لعمل وتخصص الآخر.
- تسهيل فرص الاستفادة لكل عضو من زملائه الأعضاء الآخرين.
- إعطاء الفرصة لكل عضو كي يوضح دوره ويعبر عن رأيه.
- خلق حالة من التعاون والتفاهم والثقة مبنية على الاحترام المتبادل بين أعضاء الفريق.
- العلاقة مع الطبيب: وهي علاقة تكاملية، فالطبيب يحتاج من الأخصائي معلومات تشرح له أوضاع وأحوال المريض الاجتماعية والاقتصادية ومستواه الثقافي وظروفه الأسرية، كما يحتاج الطبيب للأخصائي الاجتماعي في وضع خطة علاجية متكاملة، من التخطيط المهني لصالح المريض.
- العلاقة مع التمريض: هناك صلة وثيقة وبالغة الأهمية للأخصائي الاجتماعي الطبي والتمريض، حيث ترجع أهمية هذه الصلة لطبيعة عمل الممرضة، فهي على احتكاك دائم ومستمر بالمرضى، فضلاً عن الفرص المتاحة أمامها لملاحظتهم، كما أن دورها يساهم بشكل كبير في زيادة معرفة أعضاء الفريق الطبي بالمريض، بالإضافة إلى إسهامها الفعال في تنفيذ خطط العلاج الخاصة بالمريض، وملاحظة استجابات المريض الصحية والنفسية لهذه الخطط الموضوعية.

كما أشار أبو النصر (2021، 364) إلى عدد من المهام التي يجب أن يسترشد بها العاملين في مجال مكافحة فيروس كورونا من الأخصائيين الاجتماعيين، نعرضها فيما يلي:

- 1- وجوب تطبيق العاملين للإجراءات الاحترازية الوقائية من فيروس كورونا للمحافظة على أنفسهم.
- 2- العمل على اقناع العملاء بضرورة تطبيق الإجراءات الاحترازية الوقائية للمحافظة على أنفسهم من فيروس كورونا.
- 3- حتمية الاستمرار في تقديم الخدمة للعملاء سواء كانوا أصحاء أو مرضى بفيروس كورونا.
- 4- التواصل مع العملاء لتقديم التوعية المطلوبة وشرح الإرشادات وتقديم النصح والإرشاد والدعم الاجتماعي المطلوب عن طريق الهواتف النقالة والخطوط الساخنة للإرشاد ووسائل التواصل الاجتماعي، بالإضافة إلى أهمية التواصل في تخفيف حدة القلق والتوتر من خلال إتاحة الفرصة للعملاء للقيام بالتفريغ الوجداني والتعبير عن مخاوفهم إزاء الإصابة بفيروس كورونا.
- 5- تقديم الاستشارات النفسية لعائلات المتعافين من خلال التواصل معهم، وتوجيههم لمصادر الدعم الاقتصادي لتعويضهم عن الأزمات المالية التي أصابهم نتيجة الحجر المنزلي.

### 3.4.3. الدور الوقائي للأخصائي الاجتماعي في مواجهة فيروس كورونا.

- 1- امتلاك الممارس العام للعديد من المعارف والقيم والمهارات والتي تمكنه من تصميم وتطبيق البرامج الوقائية والأنشطة المجتمعية، فضلاً عن قدرته على اختيار ما يتناسب مع طبيعة سمات وخصائص العملاء الذين يتعامل معهم، بالإضافة إلى تحقيق الدعم الاجتماعي لهم من خلال قدرته على تقدير المواقف الإشكالية التي يتعامل معها.
- 2- الممارس العام يتعامل مع كافة الأنساق المرتبطة بالموقف الإشكالي سواء ما يحتاج منها للمساعدة (كنسق العميل نسق المشكلة) أو الأنساق الأخرى (كنسق الفعل نسق المستهدف) لإحداث التغييرات المطلوبة.
- 3- المستوى المهني للممارس العام يركز على سياسة ولوائح المنظمة التي يعمل بها، باعتباره ممثلاً لها، بالإضافة إلى استعداده الشخصي للعمل المهني الذي يسبق ذلك.
- 4- يقدم الممارس العام دوره المهني من خلال التعاون القائم مع فريق العمل الطبي في التخصصات التي تطلبها عملية المساعدة، حيث يصبح مسؤولاً عن تنسيق العمل فيما بينهم لتحقيق الدعم الاجتماعي للمتعاين من أزمة فيروس كورونا المستجد كوفيد19.

#### 1- دور الممارس العام كمكن:

حيث يقدم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام كل الدعم الاجتماعي للعملاء من أزمة فيروس كورونا المستجد كوفيد 19 من خلال قيامه ببعض المهام لتقوية دوافعهم ودوافع أسرهم ليتعاملوا بكفاءة أكثر مع الضغوط الاجتماعية والنفسية والاقتصادية، بالإضافة إلى اكسابهم مهارة التحكم في المشاعر السلبية وتدعيم المشاعر الإيجابية لديهم، وبث روح التفاؤل والأمل في نفوسهم وتدعيم الجهود التوافقية لديهم، وتنمية طاقاتهم واستثمارها في حياتهم اليومية، وتدعيم قوتهم للتعامل مع ما يسمى بالوصمة الاجتماعية نتيجة نظرة المجتمع أو المحيطين لهم بعد اصابتهم بالمرض، فضلاً عن العمل تعديل أفكار واتجاهات المجتمع السائدة.

#### 2- دور الممارس العام كوسيط:

حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام من خلال هذا الدور بتقديم المساعدة لكل من نسق العملاء من المرضى والأنساق الاجتماعية الأخرى، حتى يصلا لبعضهما البعض بطريقة تكون أكثر واقعية وأكثر استفادة، من خلال استخدام جميع المهارات التعاونية، بالإضافة إلى اجراء المناقشات للوصول إلى تفاهم مشترك بينهما، فضلاً عن تزويد العميل بالمعارف والمعلومات التي يحتاجها للتعامل المواقف التي ستواجهه ومع حاجاته ومشكلاته، واكتشاف مهارات جديدة تساعده على اجتياز الأزمة، وأيضاً حمله على ممارسة سلوكيات إيجابية.

#### 3- دور الممارس العام كمنسق:

حيث يقوم بتنسيق ما هو متاح في المستشفى للمجتمع من موارد وامكانيات متاحة واستخدامها الاستخدام الأمثل لمصلحة مرضي فيروس كورونا المستجد، وتقديم الدعم والمساعدة لهم كي يستطيعوا التكيف مع الوضع الجديد ما بعد الأزمة، والتخفيف من حدة المشاعر السلبية لديهم وتقوية المشاعر الإيجابية، والعمل على تحسين علاقاتهم بأسرهم، والتواصل إلكترونياً مع أصحاب المبادرات التطوعية على كافة المستويات لتعود بالنفع على المصابين وأسرها لمساعدتهم على اشباع احتياجاتهم، بالإضافة إلى رفع قدراتهم على حل المشكلات الخاصة بهم.

#### 4- دور الممارس العام كإعلامي:

حيث يقوم الأخصائي الاجتماعي كممارس عام بالعمل على نشر الوعي والتثقيف الصحي حول مفهوم المرض وما قد يترتب عليه من آثار سلبية وأضرار نفسية واجتماعية يتخطى تأثيرها الشخص المصاب ليصل إلى الأسرة والمجتمع ككل، ويتم ذلك عبر وسائل التواصل الاجتماعي المختلفة ونشر المقالات والنشرات الالكترونية والرسائل التوعوية من خلالها، وكذلك أيضاً دعوة كافة أفراد المجتمع للتكاتف والقيام بدورهم في المساهمة المجتمعية، وحثهم على دعم المصابين بتقديم التبرع المادي والمعنوي لهم.

#### 4. منهجية الدراسة وإجراءاتها

##### 1.4. نوع الدراسة.

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الوصفية حيث تستهدف الدراسات الوصفية تقرير خصائص ظاهرة معينة أو موقف تغلب عليه صفة التحديد، وتعتمد على جمع الحقائق وتحليلها وتفسيرها لاستخلاص دلالتها، وتصل من خلال ذلك إلى إصدار التعليمات بشأن الموقف أو الظاهرة التي يقوم الباحث بدراستها (حسن، 1990، 198).

##### 2.4. منهج الدراسة.

استخدم الباحثان منهج المسح الاجتماعي لعينة من الأخصائيين الاجتماعيين العاملين بمستشفيات العزل الصحية بمنطقة مكة المكرمة، وقد اعتمد الباحثان في هذه الدراسة على هذا المنهج لأنه الأنسب لطبيعة المشكلة، ويمكن من خلاله تحقيق أهداف الدراسة

##### 3.4. مجتمع وعينة الدراسة.

مجتمع الدراسة يشتمل على معظم الأخصائيين الاجتماعيين بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة، وعددهم (85) أخصائي اجتماعي خلال العام الدراسي (1443 هـ - 2022م)، وقد تم اختيار عينة عشوائية من مجتمع الدراسي الكلي بحجم (53) من الأخصائيين الاجتماعيين بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة، باستخدام أسلوب العينة العشوائية البسيطة مع مراعاة نسبة الخطأ العشوائي (5%) ومستوى الثقة (95%).

##### 4.4. مجالات الدراسة.

##### تحدد مجالات الدراسة فيما يلي:

- المجال المكاني: تم تطبيق الدراسة الميدانية بمنطقة مكة المكرمة (جدة - مكة المكرمة - الطائف) بالمملكة العربية السعودية.
- المجال البشري: عينة عشوائية من الأخصائيين الاجتماعيين بمستشفيات العزل الصحي بمنطقة مكة المكرمة، وعددهم (53) مفردة.
- المجال الزمني: تم جمع البيانات لهذه الدراسة خلال (20) يوماً من الفترة الزمنية 2022/4/1 إلى 2022/4/20م.

#### 5.4. أدوات الدراسة.

تم استخدام الاستبيان كأداة لجمع البيانات المتعلقة بالدراسة، نظراً لطبيعة الدراسة من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها. ويُعتبر الاستبيان من أكثر أدوات البحث انتشاراً واستخداماً في مجالات العلوم المختلفة، فهو أكثر فاعلية من حيث توفير الوقت وتقليل التكلفة، ويساعد في جمع البيانات عن أكبر عدد من الأفراد مقارنة بالوسائل الأخرى، كما أنه يسهل الإجابة على بعض الأسئلة التي تحتاج إلى وقت من قبل المبحوث، ويُعتبر أكثر فاعلية في حالة كون العينة متوزعة توزيعاً جغرافياً متباعداً (نوري، 2014: 167-168).

##### أ- وصف أداة الدراسة

وتمثلت مجالات القياس لأداة البحث في قسمين هما:

- **القسم الأول: البيانات الأولية:** واشتملت على: الجنس، الفئة العمرية، المؤهل العلمي، التخصص، مدة العمل بالوظيفة الحالية، الالتحاق بالدورات.
- **القسم الثاني:** محاور الاستبيان: ويشتمل على (32) عبارة موزعة على أربعة محاور، تخضع خيارات الإجابة عليها لمقياس ليكرت للتدرج الثلاثي، والمحاور هي:
  - المحور الأول: الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا، ويحتوي على 8 عبارات.
  - المحور الثاني: اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي، ويحتوي على 7 عبارات.
  - المحور الثالث: المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا، ويحتوي على 8 عبارات.
  - المحور الرابع: أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الازمات الصحية، ويحتوي على 9 عبارات.

##### ب- إخراج الاستبيان في صيغته الأخيرة:

بعد مراجعة الاستبيان مع الدكتور المشرف وعمل التعديلات المطلوبة تم إخراج الاستبيان في صورته النهائية (أنظر الملاحق) وتطبيقه على العينة المستهدفة، وذلك بعد تحويله إلى استمارة إلكترونية عن طريق موقع (google forms)، ومن ثم إرسال الرابط الإلكتروني للعينة المستهدفة بواسطة البريد الإلكتروني وبعض تطبيقات التواصل الاجتماعي مثل الواتس أب.

#### 6.4. إجراءات الصدق والثبات لأداة الدراسة.

##### أولاً: صدق أداة الدراسة

##### 1. الصدق الظاهري:

يقصد به التحقق من مدى مقدرة الاستبيان على قياس ما وضع لقياسه وتحقيق الأهداف التي وضع لها، وقد تم عرض الاستبيان على مجموعة من المحكمين المختصين من ذوي الخبرة والكفاءة للحكم على مدى صحة وشمولية العبارات وسلامتها

اللغوية، وانتمائها إلى المحور الذي تتبع له، وعلى ضوء التغذية الراجعة من التحكيم، فقد تم عمل التعديلات الموصى بها من إعادة الصياغة لبعض العبارات، وحذف بعضها، ليتم إخراج الاستبيان في صورته النهائية.

## 2. صدق الاتساق الداخلي:

لحساب صدق الاتساق الداخلي لمحاور أداة الدراسة، تم حساب معاملات الارتباط لبيرسون للعلاقة بين كل عبارة ودرجة المحور الذي تتبع له، وذلك كما يلي:

جدول رقم (1-4): يوضح الاتساق الداخلي لعبارات أداة الدراسة حسب المحاور.

المحور	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط	الدلالة الاحصائية
الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية	1	.723(**)	.000	4	.802(**)	.000
	2	.808(**)	.000	5	.821(**)	.000
	3	.804(**)	.000	6	.760(**)	.000
	4	.777(**)	.000	8	.404(**)	.000
اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي	1	.695(**)	.000	5	.480(**)	.000
	2	.742(**)	.000	6	.735(**)	.000
	3	.801(**)	.000	7	.695(**)	.000
	4	.735(**)	.000			
المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي	1	.499(*)	.000	5	.722(**)	.000
	2	.805(**)	.000	6	.666(**)	.000
	3	.832(**)	.000	7	.420(**)	.000
	4	.830(**)	.000	8	.488(**)	.000
أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية	1	.430(**)	.000	6	.877(**)	.000
	2	.546(**)	.000	7	.740(**)	.000
	3	.402(**)	.000	8	.384(**)	.000
	4	.430(**)	.000	9	.430(**)	.000
	5	.832(**)	.000			

(\*\*) دالة عند مستوى دلالة إحصائي (0.01)

## ثانياً: ثبات الاستبانة.

يعتبر الثبات من الشروط المهمة الواجب توافرها في الاستبيان الجيد، ويقصد به حصول الأفراد على نفس الدرجات إذا ما أعيد تطبيقه عليهم تحت نفس الظروف، وللتأكد من ثبات الاستبيان قام الباحث باستخدام معادلة (ألفا كرونباخ) وكما يلي:

جدول رقم (4-2): قيم معاملات ألفا كرونباخ للثبات لأداة البحث

ألفا كرونباخ	عدد العبارات	المحاور
0.702	8	الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية
0.739	7	اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي
0.783	8	المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي
0.712	9	أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية
<b>0.754</b>	<b>32</b>	<b>الأداة ككل</b>

جدول رقم (4-3): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

المتوسط الموزون	الوزن	الإجابة
3 > -2.33	3	أوافق
2.33 > -1.67	2	محايد
1.67 > -1	1	لا أوافق

تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات أداة البحث ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول السابق وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

#### 7.4. الأدوات والمعالجات الإحصائية المستخدمة.

تم استخدام برنامج (SPSS) في تحليل البيانات، وقد تم استخدام العديد من العمليات والاختبارات الإحصائية بغرض التحقق من أهداف الدراسة والإجابة على التساؤلات التي طرحها الباحث والتي تتمثل في:

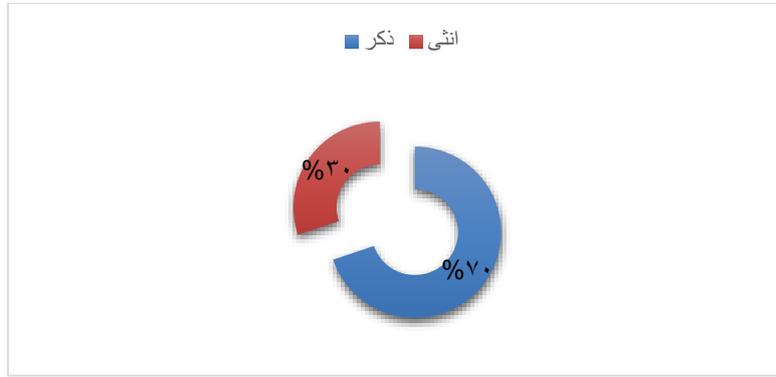
1. معامل ارتباط بيرسون لحساب الاتساق الداخلي لأداة الدراسة
  2. معاملات كرونباخ-ألفا لحساب معامل الثبات لأداة الدراسة
  3. التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة
  4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ونسبة الموافقة للإجابة على تساؤلات الدراسة.
  5. اختبار (T-test) وتحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في محاور الاستبيان وفقاً للبيانات الأولية.
- تم الاعتماد على برنامج (Microsoft Excel) لعمل الرسوم البيانية.

### 5. تحليل البيانات واستخلاص النتائج

أولاً: عرض جداول الدراسة وتفسيرها وتحليلها  
1-5 عرض وتحليل البيانات الأولية لعينة الدراسة.

جدول رقم (1-5). توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس

النسبة %	العدد	فئات المتغير
69.8	37	ذكر
30.2	16	انثى
100.0	53	المجموع

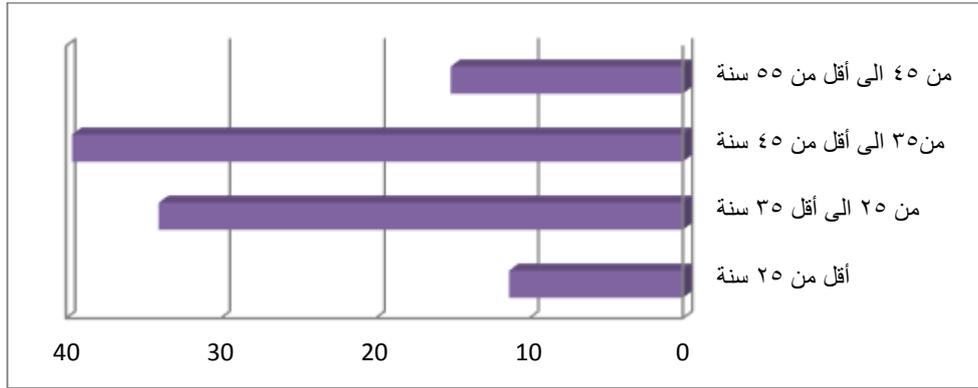


شكل رقم (1-5) توزيع أفراد العينة على حسب الحالة الاجتماعية.

جدول رقم (2-5). توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الفئة العمرية

النسبة %	العدد	فئات المتغير
11.3	6	أقل من 25 سنة
34.0	18	من 25 الى أقل 35 سنة
39.6	21	من 35 الى أقل من 45 سنة
15.1	8	من 45 الى أقل من 55 سنة
0	0	55 سنة فأكثر
100.0	53	المجموع

الجدول أعلاه عبارة عن النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب الفئات العمرية فنجد أن الغالبية تقع بداخل الفئة العمرية (من 35 الى أقل من 45 سنة) بنسبة (39.6%)، تليها الفئة العمرية (من 25 الى أقل 35 سنة) بنسبة (34%)، ومن ثم الفئة العمرية (من 45 الى أقل من 55 سنة) بنسبة (15.1%)، وأخيراً (أقل من 25 سنة) بنسبة (11.3%). الشكل التالي يبين هذه النسب:

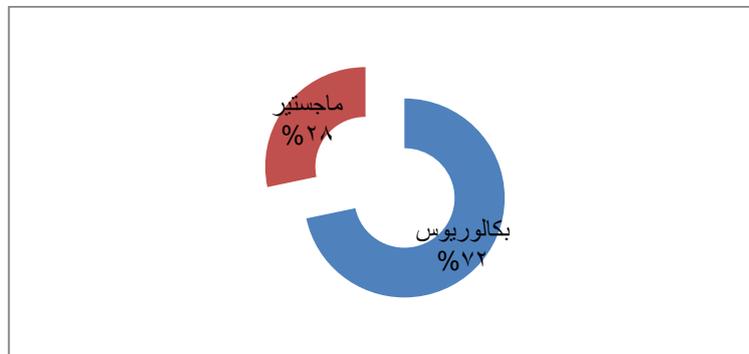


شكل رقم (2-5) توزيع أفراد العينة على حسب متغير الفئة العمرية

جدول رقم (3-5). توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل العلمي.

النسبة %	العدد	فئات المتغير
71.7	38	بكالوريوس
28.3	15	ماجستير
100.0	53	المجموع

الجدول أعلاه يوضح النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب متغير المؤهل العلمي فنجد أن الغالبية بكالوريوس بنسبة (71.7%)، بينما الماجستير بلغت نسبتهم (28.3%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:

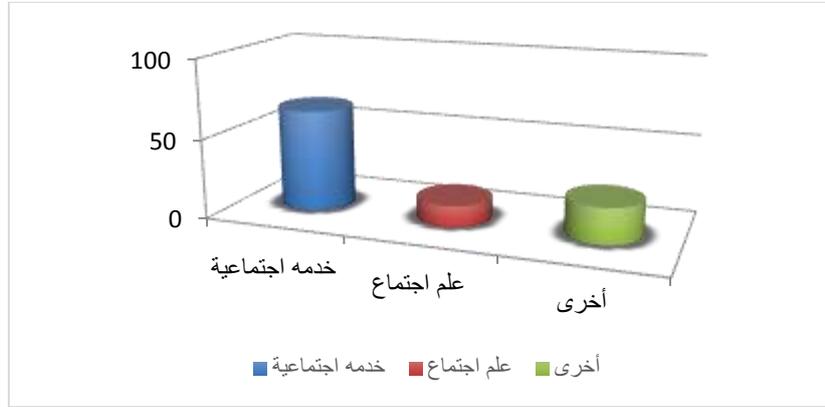


شكل رقم (3-5) توزيع أفراد العينة على حسب المؤهل العلمي.

جدول رقم (4-5). توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير التخصص

النسبة %	العدد	فئات المتغير
64.2	34	خدمه اجتماعية
13.2	7	علم اجتماع
22.6	12	أخرى
100.0	53	المجموع

الجدول أعلاه يوضح النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب التخصص العلمي لأفراد العينة فنجد أن الغالبية خدمة اجتماعية بنسبة (64.2%)، ومن ثم تخصصات أخرى بنسبة (22.6%)، وأخيراً علم اجتماع بنسبة (13.2%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:

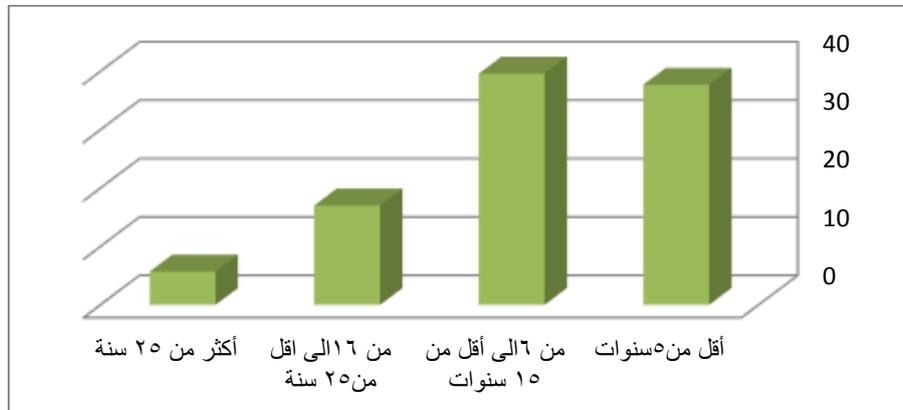


شكل رقم (4-5) توزيع أفراد العينة على حسب التخصص

جدول رقم (5-5). توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير مدة العمل بالوظيفة الحالية.

النسبة %	العدد	فئات المتغير
37.7	20	أقل من 5 سنوات
39.6	21	من 6 الى أقل من 15 سنوات
17.0	9	من 16 الى أقل من 25 سنة
5.7	3	أكثر من 25 سنة
100.0	53	المجموع

بينت نتائج الجدول أعلاه النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب مدة العمل بالوظيفة الحالية فنجد أن الغالبية (من 6 الى أقل من 15 سنوات) بنسبة (39.6%)، ومن ثم المدة (أقل من 5 سنوات) بنسبة (37.7%)، ومن ثم (من 16 الى أقل من 25 سنة) بنسبة (17%)، وأخيراً (أكثر من 25 سنة) بنسبة (5.7%). الشكل التالي يوضح هذه النسب:

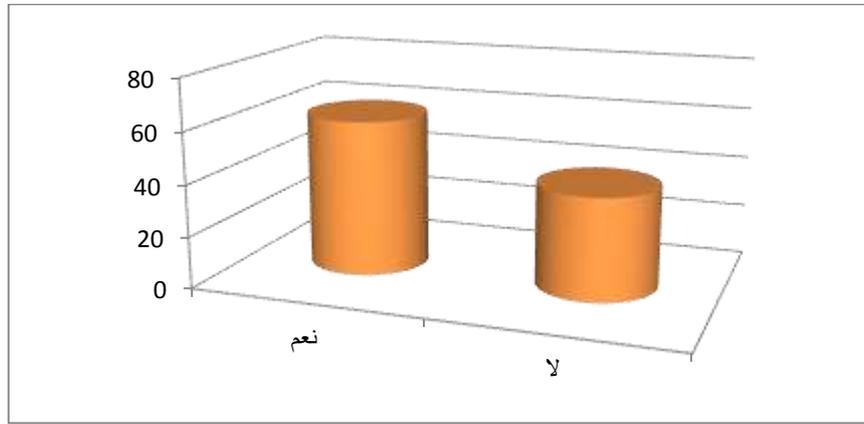


شكل رقم (5-5) توزيع أفراد العينة على حسب متغير مدة العمل بالوظيفة الحالية.

جدول رقم (5-6). توزيع عينة الدراسة وفقاً لمتغير الالتحاق بالدورات

النسبة %	العدد	فئات المتغير
60.4	32	نعم
39.6	21	لا
100	53	المجموع

الجدول أعلاه يوضح النسب والتكرارات لتوزيع أفراد العينة على حسب متغير الالتحاق بالدورات التدريبية فنجد أن الغالبية التحقوا بدورات تدريبية بنسبة (60.4%)، بينما بلغت نسبة الذين لم يلتحقوا بدورات تدريبية (39.6%). الشكل التالي يبين هذه النسب:



شكل رقم (5-6) توزيع أفراد العينة على حسب متغير الالتحاق بالدورات.

## 2-5 عرض وتفسير البيانات المتعلقة بأسئلة الدراسة.

### التساؤل الأول:

نص التساؤل الأول على "ما الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا؟".

جدول (5-7) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبارة
6	كبيرة	0.51	2.73	1 مساعدة الفريق الطبي بمعلومات اجتماعية عن حالة المريض.
5	كبيرة	0.53	2.74	2 التخفيف من مشاعر الخوف لدى المرضى.
3	كبيرة	0.49	2.77	3 توعية المريض بطرق التعامل الصحيح مع الإصابة.
7	كبيرة	0.54	2.73	4 توعية هيئة التمريض بكيفية التعامل مع الحالة النفسية للمصاب.
4	كبيرة	0.49	2.77	5 مساعدة أسر المصابين على تقبل طبيعة الإجراءات التي تتبع مع

				مصائبهم داخل مستشفى العزل.
2	كبيرة	0.51	2.79	توعية أسرة المصاب نحو التعامل السليم معه بعد الخروج من العزل.
8	كبيرة	0.65	2.54	تنفيذ حملات خارج المستشفى للتوعية بطبيعة فيروس كورونا.
1	كبيرة	0.55	2.80	التواصل مع أسر المرضى بقسم العزل لطمأنتهم على الحالة الصحية للمصابين.
	كبيرة	<b>0.068</b>	<b>2.99</b>	<b>المحور ككل</b>

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا، فنجد أن المتوسط العام بلغ (2.99) يقع بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الثلاثي والتي تعني أن درجة موافقة أفراد العينة على الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا كانت كبيرة.

#### التساؤل الثاني:

نص التساؤل الثاني على " ما اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي؟"

جدول (5-8) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
3	كبيرة	0.4666	2.8868	1 يتقبل أعضاء الفريق الطبي الأخصائي الاجتماعي كعضو في الفريق المعالج.
5	كبيرة	0.5902	2.8113	2 يدرك أعضاء الفريق أهمية دوري لنجاح تقديم الخدمات للمرضى.
2	كبيرة	0.3848	2.9245	3 يهتم الفريق الطبي بالمعلومات التي أقدمها لهم عن حالة المرضى.
1	كبيرة	0.2747	2.9623	4 يتقبل التمريض تدخلاتي لحل مشكلات المرضى داخل العزل.
5	كبيرة	0.5902	2.8113	5 يرى الأطباء أنني عضو أساسي في نجاح عملية العلاج للمرضى.
4	كبيرة	0.5334	2.8491	6 يسألني الفريق الطبي عن طرق التعامل مع سلوكيات المرضى.
5	كبيرة	0.5902	2.8113	7 يشاركوني الأطباء في حملات التوعية بكورونا خارج المستشفى.
	كبيرة	<b>0.490</b>	<b>2.865</b>	<b>المحور ككل</b>

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي، فنجد أن المتوسط العام بلغ (2.865) يقع بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الثلاثي والتي تعني أن درجة موافقة أفراد العينة حول اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي كانت كبيرة.

#### التساؤل الثالث:

نص التساؤل الثالث على " ما المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا؟".  
جدول (9-5) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا.

الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة	
4	كبيرة	0.79	2.62	عدم اقتناع إدارة المستشفى بأهمية دوري كعضو في الفريق الطبي.	1
4	كبيرة	0.79	2.62	عدم اعتقاد بعض أعضاء الفريق بأهمية دراسة العوامل الاجتماعية والنفسية للمريض للمساعدة في علاجه.	2
3	كبيرة	0.72	2.70	ضعف تعاون فريق العمل مع الأخصائي الاجتماعي داخل المستشفيات.	3
4	كبيرة	0.79	2.62	عدم الإعداد العلمي والمهني للأخصائي الاجتماعي في التعامل مع الازمات.	4
6	كبيرة	0.85	2.55	عدم وجود اشراف مهني لتوجيه الأخصائي الاجتماعي في المستشفى.	5
2	كبيرة	0.53	2.85	ندرة وجود برامج تدريبية موجهة للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير أدائهم المهني.	6
1	كبيرة	0.47	2.89	نقص الميزانية المخصصة للخدمة الاجتماعية بالقطاع الصحي.	7
5	كبيرة	0.91	2.43	قلة الوعي لدى الأخصائي الاجتماعي بالمستجدات في العمل.	8
	كبيرة	<b>0.731</b>	<b>2.66</b>	<b>المحور ككل</b>	

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا، فنجد أن المتوسط العام بلغ (2.66) يقع بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الثلاثي والتي تعني أن درجة موافقة أفراد العينة على المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا كانت كبيرة.

### التساؤل الرابع:

نص التساؤل الرابع على "ما أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الازمات الصحية." جدول (5-10) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة حول أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الازمات الصحية

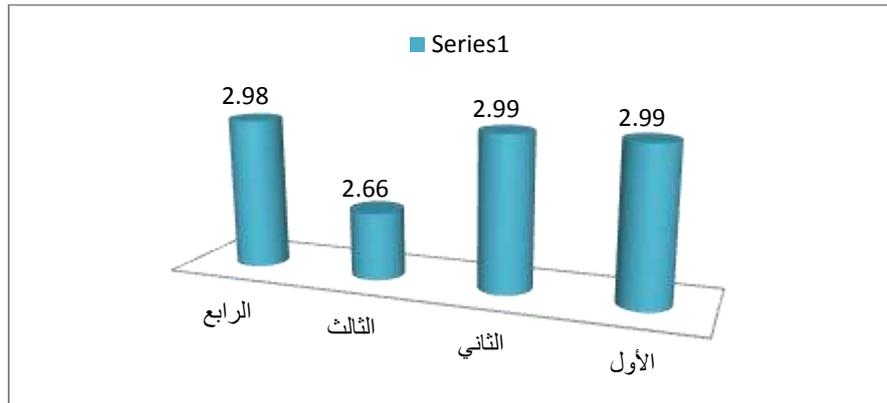
الترتيب	درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	العبرة
1	كبيرة	0.44	2.84	تنمية معارف ومهارات الأخصائي الاجتماعي الطبي الخاصة بكيفية التعامل مع الأزمات.
2	كبيرة	0.66	2.66	زيادة أعداد الأخصائيين الاجتماعيين داخل المستشفى.
3	كبيرة	0.50	2.80	توفير الحوافز التشجيعية للأخصائي الاجتماعي.
4	كبيرة	0.44	2.80	توعية أعضاء الفريق الطبي بأهمية دور الأخصائي الاجتماعي في نجاح تقديم الخدمات للمرضى.
5	كبيرة	0.42	2.83	توعية أعضاء الفريق الطبي بأهمية العوامل الاجتماعية للمرضى.
6	كبيرة	0.52	2.76	عقد اجتماعات دورية بين أعضاء الفريق لتيسير التعاون الإيجابي.
7	كبيرة	0.53	2.74	تخفيف الأعباء الإدارية عن كاهل الأخصائيين الاجتماعيين في المستشفيات.
8	كبيرة	0.54	2.79	توفير الأدوات والوسائل التي تعين الأخصائي الاجتماعي على أداء مهامه.
9	كبيرة	0.63	2.69	المرونة في تطبيق اللوائح والقوانين المنظمة لعمل الأخصائي الاجتماعي بالمستشفيات.
	كبيرة	<b>0.15</b>	<b>2.98</b>	<b>المحور ككل</b>

الجدول أعلاه عبارة عن المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات محور أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الازمات الصحية، فنجد أن المتوسط العام بلغ (2.98) يقع بداخل الفئة الثالثة لمعيار ليكرت الثلاثي والتي تعني أن درجة موافقة أفراد العينة على محور أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الازمات الصحية كانت كبيرة. وقد تم ترتيب المحاور بناء على المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ومن ثم حساب الدرجة الكلية لأداة الدراسة وفقاً للجدول التالي:

جدول (11-5) المقارنة بين متوسطات محاور أداة الدراسة.

درجة الموافقة	الانحراف المعياري	المتوسط	المحور
كبيرة	0.068	2.99	الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا
كبيرة	0.068	2.99	اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي
كبيرة	0.731	2.66	المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا
كبيرة	0.15	2.98	أهم المقترحات التي تساعد في تفعيل دور الخدمة الاجتماعية في مواجهة الازمات الصحية
كبيرة	<b>0.254</b>	<b>2.905</b>	الأداة ككل

من خلال الجدول أعلاه يتبين أن متوسط الدرجة الكلية لأداة الدراسة بلغ (2.905) وهي درجة موافقة كبيرة، الشكل التالي يبين المتوسطات الحسابية الكلية للمحاور:



شكل رقم (7-5) المقارنة بين متوسطات المحاور.

3-5 الفروق في استجابات عينة الدراسة تبعاً للمتغيرات الشخصية.

لإيجاد الفروق بين المتغيرات الشخصية سوف يتم استخدام كل من معامل تحليل التباين الأحادي ANOVA واختبار (t) للعينات المستقلة كما يلي:

جدول (12-5) الفروق بين المتغيرات الشخصية في محاور أداة الدراسة.

المحاور	الجنس	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
الأول	ذكور	37	22.1351	.85512	-1.912	0.062
	إناث	16	22.5000	.51640		

0.644	0.469	1.49474	20.3514	37	ذكور	الثاني
		2.82843	20.0000	16	إناث	
0.742	-0.332	3.89116	21.5676	37	ذكور	الثالث
		2.68017	21.8750	16	إناث	
0.586	-0.548	1.19810	29.1892	37	ذكور	الرابع
		.95743	29.3750	16	إناث	

الجدول أعلاه يوضح نتائج اختبار (t) للفروق بين جنس أفراد العينة في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة الإحصائية المقابلة لكل محور نجدها أكبر من (0.05) ما يعني عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والإناث في محاور أداة الدراسة أي الإجابة على المحاور لا تختلف باختلاف جنس كل فرد من أفراد العينة وذلك عند مستوى دلالة احصائي (0.05).

جدول (5-13) الفروق بين الفئات العمرية في محاور أداة الدراسة.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	1.026	3	.342	.544	.654
	داخل المجموعات	30.786	49	.628		
	الكلي	31.811	52			
الثاني	بين المجموعات	33.168	3	11.056	3.212	.031
	داخل المجموعات	168.643	49	3.442		
	الكلي	201.811	52			
الثالث	بين المجموعات	19.276	3	6.425	.496	.687
	داخل المجموعات	634.611	49	12.951		
	الكلي	653.887	52			
الرابع	بين المجموعات	.057	3	.019	.014	.998
	داخل المجموعات	65.754	49	1.342		
	الكلي	65.811	52			

الجدول أعلاه عبارة عن نتائج تحليل التباين للفروق بين الفئات العمرية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة المقابلة لكل محور على حدة نجدها أكبر من (0.05)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة ما عدا المحور الثالث حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الاحصائي لاختبار (F) (0.03) أقل من (0.05) ما يعني ان هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية لأفراد العينة في محور (المعوقات)

التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا) أي الإجابة عليه تختلف باختلاف الفئة العمرية لكل فرد من أفراد العينة في هذا المحور عند مستوى دلالة احصائي (0.05). ولمعرفة اتجاه هذه الفروق تم استخدام اختبار أقل فرق معنوي LSD كما يلي:

جدول (14-5) أقل فرق معنوي LSD للفروق بين الفئات العمرية في المحور الثاني.

مستوى الدلالة	أقل فرق بين المتوسطين	الفئة العمرية	الفئة العمرية
.027	-2.00000(*)	من 25 إلى أقل 35 سنة	أقل من 25 سنة
.004	-2.57143(*)	من 35 إلى أقل من 45 سنة	

الجدول أعلاه عبارة عن نتائج أقل فرق معنوي LSD للفروق بين الفئات العمرية في محور (المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا) فنجد أن هناك فروق معنوية بين كل من (أقل من 25 سنة) من جهة (من 25 إلى أقل من 35 سنة ومن 35 إلى أقل من 45 سنة) من جهة أخرى وهذه الفروق لصالح (من 25 إلى أقل من 35 سنة ومن 35 إلى أقل من 45 سنة) عند مستوى دلالة احصائي (0.05).

جدول (15-5) الفروق بين المؤهلات العلمية في محاور أداة الدراسة.

المحاور	المؤهل	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
الأول	بكالوريوس	38	22.3421	.70811	1.290	0.211
	ماجستير	15	22.0000	.92582		
الثاني	بكالوريوس	38	20.3158	2.09382	0.454	0.653
	ماجستير	15	20.0667	1.66762		
الثالث	بكالوريوس	38	21.6842	3.58756	0.077	0.939
	ماجستير	15	21.6000	3.56170		
الرابع	بكالوريوس	38	29.2105	1.18909	-0.387	0.724
	ماجستير	15	29.3333	.97590		

الجدول أعلاه عبارة عن نتائج تحليل التباين للفروق بين المؤهلات العلمية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة المقابلة لكل محور على حدة نجدها أكبر من (0.05)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات العلمية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة أي الإجابة على محاور أداة لا تختلف باختلاف المؤهل العلمي لكل فرد من أفراد العينة عند مستوى دلالة احصائي (0.05).

جدول (5-16) الفروق بين التخصصات العلمية في محاور أداة الدراسة.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	1.773	2	.886	1.475	.238
	داخل المجموعات	30.039	50	.601		
	الكلية	31.811	52			
الثاني	بين المجموعات	6.811	2	3.406	.873	.424
	داخل المجموعات	195.000	50	3.900		
	الكلية	201.811	52			
الثالث	بين المجموعات	62.161	2	31.081	2.626	.082
	داخل المجموعات	591.725	50	11.835		
	الكلية	653.887	52			
الرابع	بين المجموعات	1.523	2	.761	.592	.557
	داخل المجموعات	64.289	50	1.286		
	الكلية	65.811	52			

الجدول أعلاه عبارة عن نتائج تحليل التباين للفروق بين التخصصات العلمية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة المقابلة لكل محور على حدة نجدها أكبر من (0.05)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصات العلمية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة أي الإجابة على محاور أداة لا تختلف باختلاف التخصصات العلمية لكل فرد من أفراد العينة عند مستوى دلالة احصائي (0.05).

جدول (5-17) الفروق بين مدة العمل بالوظيفة الحالية في محاور أداة الدراسة.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط مجموع المربعات	قيمة (F)	مستوى الدلالة
الأول	بين المجموعات	.992	3	.331	.526	.667
	داخل المجموعات	30.819	49	.629		
	الكلية	31.811	52			
الثاني	بين المجموعات	8.770	3	2.923	.742	.532
	داخل المجموعات	193.041	49	3.940		
	الكلية	201.811	52			
الثالث	بين المجموعات	24.046	3	8.015	.624	.603

		12.854	49	629.841	داخل المجموعات	
			52	653.887	الكلي	
.740	.419	.549	3	1.646	بين المجموعات	الرابع
		1.309	49	64.165	داخل المجموعات	
			52	65.811	الكلي	

الجدول أعلاه عبارة عن نتائج تحليل التباين للفروق بين مدة العمل في الوظيفة الحالية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة المقابلة لكل محور على حدة نجدها أكبر من (0.05)، مما يعني أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين مدة العمل في الوظيفة الحالية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة أي الإجابة على محاور أداة لا تختلف باختلاف مدة عمل كل فرد من أفراد العينة عند مستوى دلالة احصائي (0.05).

#### جدول (5-18) الفروق بين مدى الالتحاق بالدورات التدريبية في محاور أداة الدراسة.

المحاور	الإجابة	العينة	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة (t)	مستوى الدلالة
الأول	نعم	32	21.8125	.64446	-7.356	0.000
	لا	21	22.9048	.43644		
الثاني	نعم	32	20.0000	2.27185	-1.240	0.221
	لا	21	20.6190	1.35927		
الثالث	نعم	32	21.2500	3.54692	-1.041	0.303
	لا	21	22.2857	3.53755		
الرابع	نعم	32	29.0625	1.13415	-1.493	0.143
	لا	21	29.5238	1.07792		

الجدول أعلاه يبين نتائج اختبار (t) للفروق بين العينات المستقلة لمدى الالتحاق بالدورات التدريبية في محاور أداة الدراسة فمن خلال قيم مستويات الدلالة الإحصائية المقابلة لكل محور على حدة نجدها أكبر من (0.05) ما يعني أنه لا توجد فروق بين مدى التحاق أفراد العينة بالدورات التدريبية في محاور أداة الدراسة ما عدا المحور الأول (الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا) حيث بلغت قيمة مستوى الدلالة الاحصائي (0.000) أقل من (0.05) أي الإجابة عليه تختلف باختلاف مدى التحاق أفراد العينة بدورات تدريبية عند مستوى دلالة احصائي (0.05).

#### ثانياً: نتائج الدراسة

من واقع التحليل الاحصائي لأداة الدراسة خرجت الدراسة بالنتائج التالية:

1- أظهرت النتائج أن غالبية أفراد العينة ذكور بنسبة (69.8%)، معظم أفراد العينة أعمارهم داخل الفئة العمرية (من 35 إلى أقل من 45 سنة) بنسبة (39.6%)، المؤهل العلمي لمعظم أفراد العينة بكالوريوس بنسبة (71.7%)، غالبية أفراد العينة

- بتخصص خدمة اجتماعية بنسبة بلغت (64.2%)، مدة عمل أفراد العينة في وظائفهم الحالية غالبها بداخل الفئة (من 6 إلى أقل من 15 سنوات) بنسبة (39.6%) غالبية أفراد العينة التحقوا بدورات تدريبية بنسبة بلغت (60.4%).
- 2- أوضحت النتائج أن درجة موافقة أفراد العينة على الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا كانت كبيرة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.99) وتمثلت أهم فقرات الموافقة في التواصل مع أسر المرضى بقسم العزل لطمأنتهم على الحالة الصحية للمصابين، وتوعية أسرة المصاب نحو التعامل السليم معه بعد الخروج من العزل، وتوعية المريض بطرق التعامل الصحيح مع الإصابة، ومساعدة أسر المصابين على تقبل طبيعة الإجراءات التي تتبع مع مصابهم داخل مستشفى العزل، والتخفيف من مشاعر الخوف لدى المرضى.
- 3- أوضحت النتائج أن درجة موافقة أفراد العينة حول اتجاهات أعضاء الفريق الطبي بالمستشفيات نحو أهمية الدور الذي يقوم به الأخصائي الاجتماعي كعضو أساسي في الفريق العلاجي كانت كبيرة وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.86) وتمثلت أهم فقرات الموافقة في أن التمريض يتقبل تدخلات الأخصائي الاجتماعي لحل مشكلات المرضى داخل العزل، كما يهتم الفريق الطبي بالمعلومات التي يقدمها لهم الأخصائي الاجتماعي عن حالة المرضى، كما يتقبل أعضاء الفريق الطبي الأخصائي الاجتماعي كعضو في الفريق المعالج، كما يسأل الفريق الطبي عن طرق التعامل مع سلوكيات المرضى، كما يرى الأطباء أن الأخصائي الاجتماعي عضو أساسي في نجاح عملية العلاج للمرضى، كما أن الأطباء يشاركون في حملات التوعية بكورونا خارج المستشفى.
- 4- أظهرت النتائج أن درجة موافقة أفراد العينة على المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا كانت كبيرة، وذلك بمتوسط حسابي بلغ (2.66) وتمثلت أهم هذه المعوقات في نقص الميزانية المخصصة للخدمة الاجتماعية بالقطاع الصحي، وندرة وجود برامج تدريبية موجهة للأخصائيين الاجتماعيين لتطوير أدائهم المهني، وضعف تعاون فريق العمل مع الأخصائي الاجتماعي داخل المستشفيات، وعدم اقتناع إدارة المستشفى بأهمية دوري كعضو في الفريق الطبي، وعدم اعتقاد بعض أعضاء الفريق بأهمية دراسة العوامل الاجتماعية والنفسية للمريض للمساعدة في علاجه، وعدم الإعداد العلمي والمهني للأخصائي الاجتماعي في التعامل مع الازمات، وقلة الوعي لدى الأخصائي الاجتماعي بالمستجدات في العمل.
- 5- أشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الذكور والاناث في محاور أداة الدراسة أي الإجابة على المحاور لا تختلف باختلاف جنس كل فرد من أفراد العينة وذلك عند مستوى دلالة احصائي (0.05).
- 6- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الفئات العمرية (المعوقات التي تحول دون قيام الأخصائي الاجتماعي بدوره الوقائي في مواجهة أزمة كورونا) عند مستوى دلالة احصائي (0.05) لصالح (من 25 إلى أقل من 35 سنة ومن 35 إلى أقل من 45 سنة).
- 7- أشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المؤهلات العلمية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة احصائي (0.05).
- 8- أشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التخصصات العلمية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة احصائي (0.05).

- 9- أشارت النتائج لعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدة العمل في الوظيفة الحالية لأفراد العينة في محاور أداة الدراسة عند مستوى دلالة إحصائية (0.05).
- 10- أظهرت النتائج وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين مدى حصول أفراد العينة على دورات تدريبية في محور (الدور الوقائي الذي تقدمه الخدمة الاجتماعية في مواجهة أزمة جائحة كورونا) عند مستوى دلالة إحصائية (0.05).

### ثالثاً: توصيات الدراسة.

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يوصي الباحثان بما يأتي:

- 1- تنمية وعي الأطباء والتمريض وباقي أعضاء الفرق الطبية بطبيعة أدوار ومهام الأخصائيين الاجتماعيين بالمستشفى لتغيير النظرة الخاطئة تجاه الأخصائيين، ويمكن أن يتم ذلك من خلال عقد اللقاءات الدورية، وتنفيذ الندوات والتي من شأنها المساهمة في تحقيق ذلك.
- 2- ضرورة اهتمام الأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي بعمل حملات توعوية لتوعية المرضى وأسرهم والمجتمع المحلي المحيط بالمؤسسة الطبية بخطورة الانسياق وراء الشائعات وتحفيزهم لأخذ اللقاحات لتحقيق الأمن الصحي بالمجتمع.
- 3- تنمية معارف الأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي على كل ما هو جديد حول الأمراض المستحدثة وتأثيرها على صحة الإنسان وذلك من خلال الدورات التدريبية وورش العمل.
- 4- ينبغي على الأخصائيين الاجتماعيين في المجال الطبي استخدام مواقع التواصل الاجتماعي في نشر الأخبار الصحيحة حول طبيعة المرض وطرق الوقاية منه وتصحيح المفاهيم الخاطئة المرتبطة حول اللقاحات باعتبارها أداة سريعة للوصول إلى الناس في ظل الإجراءات الاحترازية.
- 5- ضرورة الاهتمام بإقامة المؤتمرات الشعبية وال جماهيرية الإلكترونية لتوعية المواطنين بخطورة جائحة كورونا وطرق الوقائية منها وتثقيفهم بأساليب الصحيحة في التعامل معها وأهمية التطعيمات في حصر ومواجهة هذه الجائحة.
- 6- مشاركة الأخصائي الاجتماعي في حملات وبرامج التوعية الصحية والبيئية التي تقدم في مجال الوقاية والعلاج من فيروس كورونا، وخاصة في الجوانب الاجتماعية المتعلقة بهذه الحملات والبرامج.
- 7- ضرورة الإلمام بالنواحي الطبية والاحترازية خاصة عند تقشي الأوبئة والجوائح مثل كورونا.
- 8- العمل على توعية الأخصائي الاجتماعي بحضوره لدورات التوعية بطرق مكافحة العدوى وفهم خطورة وكيفية التعامل مع الأمراض المعدية وقت الجائحة.
- 9- في ظل ما يواجه الأخصائيين الاجتماعيين في جميع أنحاء العالم العديد من المواقف الصعبة ويعملون أحياناً في ظروف خطيرة ومقيدة ومرهقة، وهذا تطلب منهم تعلم مهارات جديدة، ومنها: العمل من المنزل، الاستخدام المتميز والمكثف للحاسب الآلي ولبرامجه، وتقديم المشورة بالهاتف، ومهارات استخدام وسائل التواصل الاجتماعي، وتقديم الخدمات الاجتماعية عن بعد، وعقد الاجتماعات عن بعد... الخ.

- 10- العمل على تقدير وتكريم جميع الأخصائيين الاجتماعيين الذين يعملون في الصف الأول مع حالات فيروس كورونا لما يبذلونه من وقت وجهد ولما يتعرضون له من عدوي من الحالات المريضة، وألا يقتصر هذا التقدير والتكريم فقط على الأطباء والمرضات.
- 11- اقتراح المبادرات المجتمعية وخاصة الاجتماعية في مجال مكافحة جائحة فيروس كورونا.

### المراجع

- 1- أبو العلا، تركي بن حسن (2022)، دور الأخصائي الاجتماعي الطبي في مواجهة الشائعات الموجهة ضد اللقاحات المضادة لفيروس كورونا المستجد (كوفيد19): دراسة وصفية مطبقة على الأخصائيين الاجتماعيين بمستشفيات مدينة مكة المكرمة، مجلة العلوم الانسانية والاجتماعية، مج6، ع2، ص ص 47-81.
- 2- أبو النصر، مدحت محمد (2008)، الاتجاهات المعاصرة في ممارسة الخدمة الاجتماعية، مجموعة النيل العربية، القاهرة.
- 3- أبو النصر، مدحت محمد (2020م)، دور مهنة الخدمة الاجتماعية في مواجهة جائحة فيروس كورونا، المجلة العربية للآداب والعلوم الانسانية، مج5، ع16، ص ص 353-374.
- 4- أحمد، فضل محمد (2014)، الاحتياجات التدريبية للأخصائيين الاجتماعيين العاملين بالمؤسسات الطبية لتطبيق عمليات الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية الطبية، مجلة الخدمة الاجتماعية، ع52، ص ص 329-382.
- 5- أحمد، نجوى محمد (2018)، تقويم دور الأخصائي الاجتماعي بالمجال الطبي من منظور الممارسة العامة، مجلة الخدمة الاجتماعية، العدد 60، الجزء 2، ص ص 433-474.
- 6- آل سعد، خالد بن سعيد (2020)، مدى تأثير بعض جوانب الاجراءات الاحترازية لمواجهة أزمة كورونا على الامن النفسي والاجتماعي للأفراد من وجهة نظر الممارسين الصحيين بمدينة الملك عبد العزيز الطبية، مجلة التربية، جامعة الازهر، ع187، ج4، ص ص 209-255.
- 7- الباز، راشد (1997)، عوامل التزام المرضى بالإرشادات الطبية، بحث منشور، الكويت، مجلة العلوم الاجتماعية، مج25، ع4، ص ص 126-140.
- 8- سرحان، نظيمة أحمد (2006)، الخدمة الاجتماعية المعاصرة، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- 9- السكري، أحمد شفيق (2000)، قاموس الخدمة الاجتماعية والخدمات الاجتماعية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية.
- 10- السلمي، عطية بن رويح (2021)، جائحة كورونا وآثارها الاجتماعية على الأسرة " دراسة وصفية على عينة من الأسر السعودية بمدينة جدة، المجلة العلمية للخدمة الاجتماعية، جامعة أسيوط، ع12، مج1، ص ص 74-100.
- 11- سليمان، فاطمة عبد الرازق (2020) واقع دور الأخصائي الاجتماعي الطبي في تنمية الوعي بثقافة التباعد الاجتماعي في ظل أزمة فيروس كورونا كوفيد "Covid19" من وجهة نظر الشباب السعودي، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع 20، ص ص 435-475.
- 12- السنهوري، أحمد محمد (2009)، مداخل ونظريات ونماذج الممارسة المعاصرة للخدمة الاجتماعية، منظور الممارسة العامة، دار النهضة العربية، القاهرة.

- 13- سويدان، محمد عبد المجيد (2020)، برنامج مقترح من المنظور الوقائي لطريقة خدمة الجماعة لتفعيل دور الاخصائي الاجتماعي في الفريق الطبي لمواجهة جائحة كورونا: دراسة مطبقة على مستشفيات العزل بمحافظة البحيرة، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية، ع 52، ج 2، ص ص 305-346.
- 14- السيد، خالد عبد الفتاح (2020)، آليات حماية الاخصائيين الاجتماعيين من المخاطر المرتبطة بالممارسة المهنية في المجال الطبي وقت انتشار الجائحة، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد 21، ص ص 15-62.
- 15- الشوبري، نهى محمد هلال (2020)، الممارسات المجتمعية لأفراد المجتمع تجاه فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19): دراسة من منظور الخدمة الاجتماعية المجتمعية، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، العدد العشرون، ص ص 789-833.
- 16- عبد المعطي، نزار (2004)، فيروس الالتهاب الرئوي سارس، بحث منشور في الهيئة العالمية للإعجاز العلمي في القراء والسنة، الإعجاز العلمي، ع 1.
- 17- عبيد، ماجدة السيد (2007) وقفة مع الخدمة الاجتماعية، ط1، عمان، دار صفاء للنشر والتوزيع.
- 18- علي، ماهر أبو المعاطي (2005)، الممارسة العامة للخدمة الاجتماعية في المجال الطبي ومجال رعاية المعاقين، القاهرة: مكتبة زهراء الشرق.
- 19- عليوان، محمد حميد (2022)، نحو تصور مقترح لدور اختصاصي الممارسة المهنية للخدمة الاجتماعية في مجال الرعاية الاجتماعية لمرضى كورونا: دراسة ميدانية بوزارة الشؤون الاجتماعية العراقية، مجلة البحوث التربوية والنفسية، جامعة بغداد، مركز البحوث، ع72، ص ص 689-717.
- 20- غباري، محمد سلامة (2003)، أدوار الاخصائي الاجتماعي في المجال الطبي، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- 21- غرابية، فيصل محمود (2004)، الخدمة الاجتماعية في المجتمع العربي المعاصر، عمان، دار وائل للنشر والتوزيع.
- 22- محمد، رأفت عبد الرحمن والشريف، خالد سعود (2021)، الخدمة الاجتماعية الطبية بين الوقاية والعلاج والتأهيل، ط1، مكتبة الرشد، مكة المكرمة.
- 23- محمد، زين العابدين (1994)، الخدمة الاجتماعية والمخدرات ثلاثية المواجهة، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية.
- 24- مرسي، أحمد زكي محمد (2020)، تصور مقترح من منظور الممارسة العامة في الخدمة الاجتماعية لتحقيق الدعم الاجتماعي من فيروس كورونا المستجد (كوفيد-19)، مجلة كلية الخدمة الاجتماعية للدراسات والبحوث الاجتماعية، جامعة الفيوم، ع20، 637-679.
- 25- المليجي، إبراهيم عبد الهادي (2006)، الرعاية الطبية والتأهيلية من منظور الخدمة الاجتماعية، الإسكندرية، المكتب الجامعي الحديث.
- 26- المنصور، خالد والمالكي، منصور (2021)، التكيف النفسي والاجتماعي للمقيمين بمنشآت العزل الصحي المخصصة للمصابين والمشتبه بإصابتهم بفيروس كورونا المستجد (كوفيد-19): دراسة ميدانية مطبقة على عينة من المصابين أو المشتبه بإصابتهم بفيروس كورونا المستجد بمنطقة الرياض، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة أم القرى.

Doi: [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.2](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.2)

أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية  
(دراسة تحليلية خلال الفترة 2015-2021)

**The Impact of the Adoption of International Financial Reporting Standards on Foreign Direct Investment in the Kingdom of Saudi Arabia (An Analytical Study during the Period 2015-2021)**

إعداد الباحث/ محمد ناصر عبد الله محمد

دكتوراه إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

Email: [cfm.mohammed@gmail.com](mailto:cfm.mohammed@gmail.com)

**المستخلص:**

هدفت الدراسة إلى قياس أثر اعتماد تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية "IFRS" على تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر إلى المملكة العربية السعودية خلال الفترة من الربع الأول لعام 2015 وحتى الربع الرابع لعام 2021، وذلك من خلال تقدير نموذج قياسي بأسلوب الانحدار الخطي المتعدد حيث تمثل المتغير المستقل الرئيسي بمتغير وهمي يأخذ القيمة (صفر) في الفترة قبل الربع الأول 2017 ويأخذ القيمة (1) من الربع الأول 2017 وحتى نهاية فترة الدراسة، وتمثل المتغير التابع بتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في سوق الأسهم السعودي، وتم تحديد حدود الدراسة بحددها الموضوعي في دراسة وتحليل أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية، والحد الزمني بالفترة المالية من الربع الأول 2015 إلى الربع الرابع 2021 م، والحد المكاني المملكة العربية السعودية. اعتمدت الدراسة على منهج التحليل الكمي، وذلك من خلال تقدير نموذج قياسي وفق أسلوب الانحدار الخطي المتعدد بطريقة المربعات الصغرى العادية، وخلصت الدراسة إلى عدم معنوية الأثر الطردي لاعتماد تطبيق المعايير الدولية على تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر، بسبب التقلبات الاقتصادية وحالة عدم وضوح أثرت بشكل كبير على التدفق العالمي للاستثمار الأجنبي خلال فترة الدراسة، وأوصت الدراسة بإعادة إجراء البحث في فترة مستقبلية تمكن من اختيار فترة دراسة أطول وظروف اقتصادية أفضل، كما أوصت بإجراء دراسات للبحث في أثر تطبيق IFRS على متغيرات القوائم المالية.

**الكلمات المفتاحية:** المعايير الدولية، التقارير المالية، الاستثمار الأجنبي، الاستثمار المباشر، المملكة العربية السعودية

## **The Impact of the Adoption of International Financial Reporting Standards on Foreign Direct Investment in the Kingdom of Saudi Arabia (An Analytical Study during the Period 2015-2021)**

### **Abstract:**

The study aimed to measure the impact of adopting the application of International Financial Reporting Standards “IFRS” on the flow of foreign direct investment to the Kingdom of Saudi Arabia during the period from the first quarter 2015 - to the fourth quarter 2021, by estimating a standard model in a multiple linear regression method. The main independent variable with a dummy variable takes the value (zero) in the period before the first quarter of 2017 and takes the value (1) from the first quarter of 2017 until the end of the study period and represents the dependent variable of foreign direct investment flows in the Saudi stock market. The limits of the study were determined by its objective limit in studying and analyzing the impact of the adoption of international financial reporting standards on foreign direct investment in the Kingdom of Saudi Arabia, the time limit of the financial period from the first quarter 2015 to the fourth quarter 2021 AD, and the spatial limitation of the Kingdom of Saudi Arabia. The study relied on the quantitative analysis method, by estimating a standard model according to the multiple linear regression method in the ordinary least squares method. The study concluded that the direct effect is not significant to adopt the application of IFRS on the flow of foreign direct investment due to economic fluctuations and a state of uncertainty that greatly affected the global flow of foreign investment during the study period, and the study recommended re-conducting the research in a future period that enables the selection of a longer study period and better economic conditions; moreover, it recommended conducting studies to investigate the effect of applying the IFRS on the variables of the financial statements.

**Keywords:** International standards, financial reports, foreign investment, direct investment, Saudi Arabia

## 1. الإطار العام للدراسة

### 1.1. تمهيد:

في ظل ما يشهده واقعا المعاصر من تطورات سريعة ومتلاحقة والتغيرات الحديثة التي طرأت على اتجاهات رؤوس الأموال الأجنبية، خاصة تلك المتعلقة بالأزمة المالية العالمية التي انطلقت منذ نهاية عام 2007 والتي نتج عنها تنامي الاستثمار الأجنبي المباشر في الدول النامية والانتقالية حيث اشتدت هذه المنافسة بين دول العالم على جذب الاستثمار الأجنبي المباشر باعتباره قوة اقتصادية تعزز من حركة الاستدامة والتكامل والتبادل التجاري بين دول العالم (نصير وبن عمر، 2017).

ويشير منتاني وناجي (2017) إلى أن الاستثمار الأجنبي يعتبر أحد آليات العلاقات الاقتصادية الدولية حيث يؤدي إلى زيادة الناتج المحلي وبالتالي يدعم التنمية الاقتصادية وذلك من خلال انتقال رؤوس الأموال وأسلوب الإدارة الحديثة والتكنولوجيا من قبل المستثمر الأجنبي إلى الدولة التي سيستثمر بها مما يعمل على إنعاش الاقتصاد وخلق فرص عمل وتنشيط التجارة والصناعة، ومن جانب آخر يعمل الاستثمار الأجنبي على تمكين العلاقات السياسية بين الدولة المستثمرة والدولة المضيفة للاستثمار.

وتعتبر المعلومات المالية الواردة في القوائم المالية للوحدات الاقتصادية من أهم المصادر التي يستند إليها المستثمرون في اتخاذ قراراتهم الاستثمارية، وبالنتيجة فإن هذه المعلومات يجب أن تتمتع بخاصيتين رئيسيتين هما الموثوقية والمصادقية التي والتي يمكن عن طريقهما استقراء مستقبل الوحدة الاقتصادية واللذان يعدان من أهم الخصائص التي ركزت عليهما المعايير الدولية في أعداد القوائم المالية، فضلا عن الميزة الأهم وهي إيصال معلومات مكتملة وملائمة للمستثمرين في الوقت الملائم (خلف، 2017)

ومن هنا برزت فكرة الدراسة حول دراسة تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في المملكة العربية السعودية على الاستثمار الأجنبي.

### 2.1. مشكلة الدراسة:

تعيش اقتصاديات العالم حالة من التنافس والسباق حول تقديم اهم المزايا التي تتوافر لها وذلك لغرض اقناع المستثمرين بانها البلد الأفضل لقيام الاستثمار فيه، حيث تلعب الحكومات دورا كبيرا في تمكين الاقتصاد من جذب التدفقات الاستثمارية كما ان من الأوجه الهامة لدور الحكومات في هذا المجال هو توفير البيئة الاقتصادية الكلية المستقرة وكذلك تهيئة البيئة التشريعية والقانونية المشجعة والمحفزة للاستثمار الاجنبي بالشكل الذي يخدم مصالح لاقتصاد الوطني (Elimam, 2017).

وفي ضوء ذلك تبنت المملكة العربية السعودية رؤية طموحة أطلقت عليها رؤية 2030، حيث جاءت تلك الرؤية لمواجهة التحديات والضغوط الخارجية التي عانى منها الاقتصاد السعودي في السنوات القليلة الماضية، حيث وضعت الاستثمارات الأجنبية في أولويات الرؤية فالمملكة تدرك أن الاستثمار الأجنبي أداة فاعلة في العملية الاقتصادية، وتنويع مصادر الدخل القومي التي تستند أساسا إلى استقطاب مزيد من الاستثمارات الأجنبية (الديبان، 2019)

ومن ضمن الجهود التي تبذلها المملكة العربية السعودية لتوفير بنية ملائمة للاستثمار الأجنبي هو اعتماد المعايير الدولية لإعداد القوائم المالية حيث اتخذت المملكة قرارا بالتحول الكامل إلى معايير المحاسبة الدولية وذلك ابتداء من عام 2017 للمنشآت، وذلك بهدف زيادة الوضوح والشفافية بما يؤدي إلى مزيد من المصداقية والثقة في التقارير المالية للمنشآت في المملكة العربية السعودية، مما يساهم في تعزيز جذب الاستثمار الأجنبي في المملكة (عبد الهادي، 2019)، ومن هنا برزت مشكلة الدراسة حول إجراء دراسة تحليلية لتوضيح أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد القوائم المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية منذ اعتماد المملكة هذه المعايير في العام 2017 وحتى الآن، ومما سبق يمكن حصر مشكلة الدراسة في صورة السؤال الرئيسي التالي:

"ما تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية؟"

ويتفرع من السؤال الرئيسي للدراسة الأسئلة الفرعية التالية:

ما هو واقع تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في المملكة العربية السعودية في الفترة (2017-2021)؟

ما هو حجم تدفقات الاستثمارات الأجنبية في المملكة العربية السعودية في الفترة (2017-2021)؟

هل أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في المملكة العربية السعودية على زيادة الاستثمار الأجنبي في الفترة (2017-2021)؟

### 3.1. أهداف الدراسة:

"يتمثل الهدف الرئيسي للدراسة في دراسة وتحليل أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية في الفترة (2017-2021)، وذلك لتحقيق العديد من الأهداف"، والتي تتمثل فيما يلي:

تحديد واقع تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في المملكة العربية السعودية في الفترة (2017-2021).

تحديد حجم تدفقات الاستثمارات الأجنبية في المملكة العربية السعودية في الفترة (2017-2021).

التعرف على وجود أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في المملكة العربية السعودية على زيادة الاستثمار الأجنبي في الفترة (2017-2021)".

### 4.1. أهمية الدراسة:

#### الأهمية العلمية:

"تتبع أهمية هذا البحث من أهمية الاستثمارات الأجنبية في المملكة العربية السعودية حيث إنها تلعب دورا في الناتج الإجمالي المحلي للمملكة، وفي تغطية العجز في التدفقات النقدية التمويلية للمنشآت الاقتصادية، كما وتساهم في تحقيق التنمية الاقتصادية وفق رؤية 2030 للمملكة.

كما تتبع أهمية الدراسة من أهمية اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في المملكة العربية السعودية في زيادة ثقة المستثمر الأجنبي في المملكة.

الاستفادة من نتائج الدراسة في إمكانية التكهن في مستقبل الاستثمار الأجنبي المباشر عن طريق قراءة المعلومات الواردة في القوائم المالية المعدة على أسس المعايير الدولية.

#### الأهمية التطبيقية:

تساعد المعايير الدولية على تعزيز جودة المعلومات في التقارير المالية وتقديمها للمستثمرين لاتخاذ القرار الاستثماري المناسب بناء على تلك المعلومات، وكذلك الفوائد التي سوف تعود على الشركات من خلال جذب مزيد من الاستثمارات الأجنبية وتحقيق التنمية المستدامة.

#### 5.1. متغيرات الدراسة:

تحتوي هذه الدراسة على نوعان من المتغيرات وهما:

المتغير التابع: الاستثمار الأجنبي المباشر.

المتغير المستقل: اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية.

#### 6.1. حدود الدراسة:

##### الحد الموضوعي:

"تحدد الدراسة بحدها الموضوعي في دراسة وتحليل أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية".

##### الحد الزمني:

تغطي الدراسة الفترة المالية من الربع الأول 2015 إلى الربع الرابع 2021 م.

##### الحد المكاني:

المملكة العربية السعودية

#### 7.1. مصطلحات الدراسة:

##### الاستثمار الأجنبي المباشر:

"هو رأس المال المستخدم في إنتاج أو توفير الخدمات أو السلع، وقد يكون استثماراً ثابتاً مثل ملكية الممتلكات، أو استثماراً متغيراً كالأسهم الممتازة والسندات" (الديبان، 2019).

### المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية:

"هي معايير محاسبية صادرة عن مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، بهدف توفير لغة محاسبية مشتركة لزيادة الشفافية في عرض المعلومات المالية" (Herath, & Alsulmi, 2017).

وتعرف المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية بأنها مجموعة من المعايير المحاسبية الدولية توضح كيفية إظهار أنواع معينة من المعاملات والأحداث في القوائم المالية كما أنه يتم إعداد وإصدار المعايير الدولية من قبل مجلس معايير المحاسبة الدولية (IASB)، وهي تحدد بدقة كيفية قيام المحاسبين بالحفاظ على حساباتهم وطرق التسجيل وقد تم وضع المعايير الدولية من أجل الحصول على لغة محاسبية موحدة، بحيث يمكن فهم الأعمال والمحاسبة من الشركة إلى الشركة ومن البلد إلى البلد.

### 8.1. منهج الدراسة:

سوف تعتمد الدراسة على منهج التحليل الكمي، وذلك من خلال تقدير نموذج قياسي وفق أسلوب الانحدار الخطي المتعدد بطريقة المربعات الصغرى العادية، لمعرفة أثر تطبيق IFRS على تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية، حيث سيتم إجراء اختبار سكون السلاسل الزمنية ومن ثم تقدير مصفوفة الارتباط ومن ثم تقدير النموذج القياسي وإجراء اختبارات التأكد من صلاحية النموذج للتعبير عن العلاقة.

### 9.1. مصادر جمع البيانات:

سوف يتم الاعتماد على مجموعة من البيانات الأولية والثانوية ذات العلاقة بموضوع الدراسة، حيث تم جمع البيانات والمعلومات من مصدرين:

#### مصادر أولية:

"سوف يتم دراسة تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية، من خلال تحليل البيانات الصادرة عن الجهات المختصة بالاستثمار الأجنبي المباشر.

#### مصادر ثانوية:

وهي متمثلة في المراجع من كتب ودوريات محكمة ومقالات وندوات علمية ورسائل ماجستير ودكتوراة تناولت موضوع ذات الدراسة، وكذلك المواقع الإلكترونية، وذلك للوصول إلى البيانات اللازمة لتحديد الأثر، وبعد ذلك سوف يتم استخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات التي تدعم موضوع الدراسة.

## 2. الإطار النظري والدراسات السابقة

### 1.2. المعايير الدولية لإعداد القوائم المالية

#### تمهيد:

عرفت معايير التقارير المالية الدولية منذ نشأتها اهتماما كبيرا بالأدوات المالية من حيث تقييمها، وعرضها، والاعتراف بها وقياسها وتصنيفها والإفصاح عنها، حيث تلعب المعايير الدولية دوراً حيوياً في تنظيم الممارسات المحاسبية، كما أنها تعتبر كمرشد في تحديد الطرق الأنسب لقياس المعاملات المالية وعرضها والإفصاح عنها، مما يحقق الجودة للمعلومات المحاسبية التي يتم عرضها في القوائم المالية المعدة وفقاً لهذه المعايير الدولية (حفاصة وفرحات، 2018).

وقد أصبح تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية ضرورة في كثير من دول العالم وذلك لارتباط تلك الدول بنظام عولمي عالمي يهدف إلى توحيد أسس التجارة العالمية بشكل منظم ومقبول من قبل الجميع (آل عزوي، 2017).

وفيما يلي نستعرض المعايير الدولية من حيث التعريف والنشأة ومجالات التطبيق، والأهداف، والأهمية، والمتطلبات، وواقع تطبيقها في المملكة العربية السعودية.

#### تعريف المعايير الدولية:

ويوجد العديد من الدراسات التي عرفت المعايير الدولية، وهي كالتالي:

تعرف المعايير الدولية لإعداد القوائم المالية بأنها "مجموعة موحدة من المبادئ والإجراءات الدولية لإعداد التقارير المالية والحسابات، بحيث تكون مفهومة وقابلة للتطبيق ومقبولة عالمياً يصدرها مجلس معايير المحاسبة الدولية التابع لمؤسسة هيئة معايير المحاسبة الدولية غير الحكومية وغير الربحية التي تتخذ من المملكة المتحدة مقراً لها" (Jinadu, et.al, 2016).

#### نشأة المعايير الدولية للقوائم المالية:

يمكن تقسيم الحقبة التاريخية التي ظهرت وتطورت خلالها المعايير الدولية إلى مرحلتين قبل سنة 1972 وبعد سنة 1972 وذلك حتى ظهور لجنة معايير المحاسبة الدولية ذلك بحسب ما جاء به صندوق النقد الدولي (2018) (تردايت، 2018):

### 1. قبل سنة 1972:

حيث كان الاهتمام منصباً حول عقد المؤتمرات والمنتديات والملتقيات الدولية، بهدف تقريب وجهات النظر ومحاولة إزالة أو التقليل من الاختلافات في الممارسات العملية للمحاسبة بين الدول ومن أهم هذه المؤتمرات:

مؤتمرات المعهد الأمريكي للمحاسبين وعقد أول مؤتمر سنة 1949.

مؤتمرات الاتحاد الأوروبي للخبراء الاقتصاديين والماليين وكان أول مؤتمر سنة 1951 وضم 12 جمعية محاسبية أوروبية.

مؤتمرات الاتحاد الإقليمي لمحاسبى آسيا والمحيط الهادى، وكان أول مؤتمر سنة (1972).

## 2. بعد سنة 1972:

أسفرت المؤتمرات الدولية السابقة عن مرحلة حيث انبثق ميلاد لجنة المعايير للمحاسبة الدولية، وذلك خلال المؤتمر الدولي العاشر للمحاسبة المنعقد في مدينة سيدني الأسترالية، وعليه تأسست لجنة المعايير الدولية سنة 1973 ومقرها لندن وقد تمكنت هذه اللجنة من العمل على إصدار الكثير من المعايير والنشرات التفسيرية والأعمال التنظيمية التي ساهمت في تكوين نظام محاسبي دولي موحد تميزت معلوماته المحاسبية بالنعوية العالية وقد كان الهدف منها النقاش وإيجاد حلول للقضايا المحاسبية، وطرح أفكار في مجال المحاسبة يمكن تبنيها وإصدارها كمعايير للمحاسبة الدولية الهدف منها خدمة المصالح العامة، وتحقيق القبول الدولي لما يصدر عن اللجنة من معايير، وقد أصدرت اللجنة أول معيار عام 1974 حول الإفصاح عن السياسات المحاسبية، تلقت اللجنة الدعم القوي من قبل محافظي البنوك المركزية للدول العشر الكبرى، وخلال عام 1984 بدأت الاهتمامات الدولية بتوحيد معايير المحاسبة عالمياً، حيث عقدت العديد من المؤتمرات حول عولمة أسواق رأس المال وآليات حماية المستثمرين وكذلك عولمة التقارير المالية، وعليه فقد انضمت المنظمة الدولية للجان الأوراق المالية **IOSCO** إلى اللجنة و عملت على تحويلها إلى هيئة دولية متكاملة مستقلة، كما انضم مجلس معايير المحاسبة المالية الأمريكي **FASB**

### مجالات تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية:

تتمحور مجالات تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في المحاور التالية (المحمادي، 2018):

#### الشركات المساهمة:

حيث تلتزم هذه الشركات بالقوانين والتشريعات التي يتم تداول أسهمها في هيئات أسواق المال بتطبيق معايير المحاسبة الدولية.

#### الشركات غير المساهمة:

إن تطبيق المعايير الدولية في شركات القطاع الخاص غير المساهمة يكون لما ستحققه من منافع على المستوى الإداري الداخلي وفي تعاملها مع المؤسسات المالية المحلية والدولية.

#### المؤسسات الصغيرة والمتوسطة:

وفي هذا الخصوص أصدر مجلس معايير المحاسبة الدولية معياراً خاصاً بالمؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وهي تعتبر معايير مبسطة تركز على احتياجات هذه المؤسسات.

#### أهداف المعايير الدولية للقوائم المالية:

يشير هشام (2015) إلى أهداف المعايير الدولية لإعداد القوائم المالية وهي كالتالي:

توفير معلومات نافعة للمستثمرين والدائنين الحاليين والمحتملين وغيرهم من المستخدمين لأغراض اتخاذ قرارات الاستثمار وقرارات الإقراض والقرارات المماثلة.

توفير معلومات تساعد المستثمرين والدائنين الحاليين والمحتملين وغيرهم من المستخدمين على تقييم مقدار وتوقيت، وعدم التأكد، بالنسبة لكل من متحصلاتهم النقدية المستقبلية من الفوائد، ومتحصلاتهم النقدية المستقبلية من بيع أو استهلاك أو استحقاق الأوراق المالية أو القرض.

توفير معلومات عن اسم الشركة ومكان تسجيلها وتاريخ الميزانية والفترة التي تغطيها البيانات المالية، ونبذة مختصرة عن طبيعة نشاطات الشركة وشكلها القانوني، والموارد الاقتصادية للشركة، والحقوق على هذه الموارد، وتأثير المعاملات والأحداث والظروف التي تغير تلك الموارد والحقوق عليها.

توفير معلومات عن الأداء المالي للشركة خلال فترة معينة، وعادة ما يستخدم المستثمرون والدائنين معلومات عن الماضي لتساعدهم في تقييم الاحتمالات بالنسبة للشركة في المستقبل.

توفير معلومات عن الإيرادات من العمليات ومكونات هذه الإيرادات.

#### أهمية المعايير الدولية في إعداد القوائم المالية:

يشير حفاصة وفرحات (2018) إلى أهمية المعايير الدولية في إعداد القوائم المالية كالتالي:

توفير معلومات مالية مفصلة ودقيقة تعكس الصورة الصادقة للوضع المالية للمؤسسة.

التقليل من حالات التلاعب والغش وإدارة الأرباح.

تدعيم شفافية الحسابات وتكريس الثقة في الوضع المالية للشركة والمؤسسة.

تقديم صورة وافية عن الوضع المالية للشركة من خلال اعتماد القيمة العادلة في تقييم أصول الشركة بالإضافة إلى التكلفة التاريخية وهو الأمر الذي يؤدي إلى زيادة ثقة المساهمين من ناحية متابعة التطورات الحقيقية المسجلة على أموالهم في الشركة.

"تحقيق التناسق في مجال الإبلاغ المالي بين المؤسسات الاقتصادية للدولة الواحدة وفيما بين مؤسسات أكثر من دولة".

"تمكين المُستثمرين وغيرهم من مُستخدمي البيانات المالية من اتخاذ القرارات استنادًا إلى بيانات مُعدة على أساس ثابت وبشكل مستمر".

تسهل "المعايير الدولية من مراجعة وتحليل وتفسير المعلومات المالية بين المؤسسات والدول.

أن المعلومات المالية الشفافة والموثوق فيها التي يتحقق فيها شرط الملاءمة في عنصر الوقت تعزز ثقة المستثمرين وتزيد من معدّلات النمو الاقتصادي".

### إدارة فروع الشركات في الخارج بشكل أسهل:

تضمن المعايير المحاسبية توظيف مُختصين ماليين محليين تم تدريبهم وفق نفس المبادئ المحاسبية التي تعمل على أساسها الشركة الأم.

تؤكد معايير المحاسبة تعيين متخصصين في المجال المالي، والذي يتم تدريبهم لاتباع نفس مبادئ المحاسبة للشركة الأم.

### خصائص الواجب توافرها في عناصر القوائم المالية وفق المعايير الدولية:

الوضوح وسهولة الفهم:

بحيث يمكن لأي شخص مهما كانت صفته فهمها شريطة أن تتوفر لديه مستوى معقول من المعرفة عن أعمال ونشاط الشركة الاقتصادي، وأن يكون لديه الرغبة في دراسة وتحليل المعلومات بقدر ملاءم من العناية.

الملاءمة (معلومات مفيدة):

ويقصد بها قدرة المعلومات التي تقدمها القوائم المالية في التأثير على القرارات، وحتى تكون المعلومات مفيدة بمعنى الكلمة يجب أن تسمح بتقييم قدرة المؤسسة على الاستفادة من الفرص المتاحة في السوق، وأن تتدفق في الوقت المناسب دون أي تأخير غير مبرر، وكذلك أن يكون من الممكن استعمالها كمدخلات بغرض الحصول على معلومات جديدة يتم على أساسها تقييم التسيير وكفاءة الإدارة.

المصدقية:

بحيث تكون المعلومات التي تقدمها القائم المالية صادقة ومطابقة للعمليات التي وقعت وجرى قياسها وعرضها، ويجب أن يكون إعدادها قد تم بكل إخلاص دون أي خطأ غير مبرر أو تحيز لجهة معينة.

إمكانية المقارنة:

بحيث تسمح لمستخدميها القيام بمقارنات متعلقة بالشركة في وقت واحد وعلى مر الزمن، وكذلك بين الشركة وشركات أخرى في وقت واحد وعلى مر الزمن، وذلك من أجل تحديد الاتجاهات في مركزها المالي وفي الأداء.

### متطلبات معايير التقارير المالية الدولية:

الميزانية العمومية (المركز المالي):

حيث تؤثر التقارير المالية الدولية على الطريقة التي يتم من خلالها الإفصاح عن مكونات الميزانية العمومية.

قائمة الدخل الشامل:

يمكن دمج قسمي "قائمة الربح والخسارة" و "قائمة الدخل الشامل" في بيان واحد، ويمكن تقسيمه الى قائمة الربح والخسارة، وقائمة الدخل الشامل.

## قائمة التغيرات في حقوق الملكية:

تعرف حقوق الملكية بانها الالتزامات المستحقة على المنشأة تجاه صاحب المنشأة او الشركاء، ويتم اعداد هذه القائمة لمعرفة التغيرات التي طرأت على حقوق اصحاب المنشأة خلال الفترة او السنة المالية.  
قائمة التدفقات النقدية:

حيث يتم توضيح وتفصيل التدفقات النقدية في الأنشطة التشغيلية، الاستثمارية، والتمويلية.

## 2.2. الاستثمار الأجنبي المباشر

### تمهيد:

تلعب الحكومات دورا كبيرا في تمكين الاقتصاد من جذب التدفقات الاستثمارية كما ان من الواجه الهامه لدور الحكومات في هذا المجال هو توفير البيئة الاقتصادية الكلية المستقرة وكذلك تهيئة البيئة التشريعية والقانونية المشجعة والمحفزة للاستثمار الاجنبي بالشكل الذي يخدم مصالح الاقتصاد الوطني، ويشير تقرير الأمم المتحدة للتجارة والتنمية / الأونكتاد، أن المملكة العربية السعودية تحتل المرتبة الأولى عربياً والسادسة والعشرين عالمياً من حيث الدول المستقبلية للاستثمار الأجنبي المباشر. ويعود السبب في ذلك لأسباب كثيرة أهمها تشريع قوانين لحماية الاستثمارات الأجنبية واستقطاب وإزالة العوائق التي تحول دون دخولها إلى السوق المحلي وخاصة في البنوك والعقارات والاتصالات (خطاب، 2016)، وفي هذا المبحث سوف نستعرض الاستثمار المباشر من حيث المفهوم، والنشأة، والأهداف، والأشكال، والمحددات، والنظريات المفسرة.

### مفهوم الاستثمار الأجنبي:

يوجد العديد من الدراسات التي وضحت مفهوم الاستثمار الأجنبي، وهي كالتالي:

يعرف الاستثمار بشكل عام بأنه رأس المال المستخدم في إنتاج أو توفير الخدمات أو السلع، وقد يكون استثماراً ثابتاً مثل ملكية الممتلكات، أو استثماراً متغيراً كالأسهم الممتازة والسندات، وللتبسيط بشكل أكثر، ممكن أن نعرف الاستثمار بأنه "جزء من الادخار يتم توظيفه في شيء ما على أمل الحصول على الربح" (الديبان، 2019).

ويقصد بالاستثمار الأجنبي حسب تعريف كل من صندوق النقد الدولي، ومنظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD) بأنه "الاستثمار في مشروعات داخل دولة ما، يسيطر عليها مقومون في دولة أخرى، وقد تكون لهم سيطرة فعلية على سياسات المشروع وقدراته" (Mahmood, 2018).

### البدايات الأولى للاستثمار الأجنبي المباشر:

مر الاستثمار الاجنبي المباشر بمراحل عديدة ابتداء من عام 1764 حيث المشروعات الصغيرة الحرفية وهي عبارة عن ورش عمل صغيرة قام التجار بتكوينها لتتطور وتصبح بعد ذلك صناعات كبيرة ونشأت معها المدن الصناعية التي نشأت معها الحماية الصناعية ومثال ذلك شركة سنجر للخياطة وفي أعقاب الحرب العالمية الثانية اتجهت معظم استثمارات الشركات الى

أوروبا الغربية، ولقد كان توجه هذه الشركات للاستثمار دولياً إذ نجد أن حصة كل من أوروبا الغربية وكندا من الاستثمارات ارتفعت من 45% إلى 60% من مجمل الاستثمارات للمدة ما بين 1950-1968 بالمقابل نرى أغلبها على القطاع الصناعي حيث بلغت حصته نحو 32% من مجموع الاستثمارات لعام 1950 ليصل بعد ذلك إلى 41% عام 1986، تركزت الاستثمارات الأجنبية في بلدان دون أخرى، إذ نرى أن الاستثمارات الأمريكية اتجهت نحو أمريكا اللاتينية وبعض بلدان آسيا، أما الاستثمارات البريطانية فقد توجهت نحو دول الكومنولث واتجهت الاستثمارات الفرنسية لتعمل عملها نحو الشعوب الناطقة بالفرنسية، كل هذه الاستثمارات تركزت على إنتاج وتصدير المواد الخام (البترول والمعادن والزراعة) إذ استحوذ البترول على ما نسبته 41% عام 1961 من مجموع الاستثمار الأمريكية المباشرة في الدول النامية وعلى ما نسبة 52.2% من مجموع الاستثمارات الفرنسية (Seid, 2018).

#### أهداف الاستثمار الأجنبي المباشر:

يمكن التعرف على أهداف الاستثمار الأجنبي من خلال تحديد شكل هذا الاستثمار ويشير منتاني وناجي (2017) إلى أن الاستثمار الأجنبي المباشر يأخذ إحدى الحالات التالية:

مثال على الملكية المطلقة لمشروع اقتصادي من خلال إنشاء شركة جديدة في البلد المضيف أو فرع لشركة أو مصنع مرتبط بالشركة الأم، مما يفرض سيطرة فعالة كاملة على الإدارة والتنظيم (متعدد الجنسيات).

حالة مشاركة الاستثمار الأجنبي المباشر مع استثمار وطني خاص أو عام وهنا تكون إدارة المشروع الاستثماري مشتركة إما بشكل متساوي أو غير متساوي.

استخدام الأرباح غير الموزعة للمستثمر الأجنبي من خلال إعادة استثمارها في البلد المضيف نفسه.

#### أشكال الاستثمار الأجنبي المباشر:

الاستثمار المشترك:

وهو أكثر أشكال الاستثمار الأجنبي المباشر انتشاراً، وهو عبارة عن اتفاق طويل الأجل يجمع بين طرفين مستثمرين (أحدهما محلي والآخر أجنبي) حيث يمكن للمستثمر الأجنبي امتلاك جزء من مشروع خاص أو عام، وقد تكون المشاركة إما بحصة من رأس المال أو عن طريق تقديم الخبرة والمعرفة.

الاستثمار المملوك بالكامل للمستثمر الأجنبي:

ويتمثل في قيام المستثمر الأجنبي بإنشاء فرع للإنتاج أو التسويق، أو أي نشاط إنتاجي أو خدمي بالدولة المضيف، وهذا النوع من الاستثمارات هو الأكثر تفضيلاً بالنسبة للمستثمر الأجنبي، وقد اتجهت الدول النامية في الآونة الأخيرة للسماح للشركات المتعددة الجنسيات بتملك فروعها تملكا كاملاً بعد أن كانت أكثر تردداً لقبول هذه الاستثمارات وذلك راجع للتخوف من التبعية الاقتصادية، وما ينجز عنها على المستوى المحلي والدولي.

مشروعات أو عمليات التجميع:

هذه المشروعات تأخذ شكل اتفاقية بين طرفين الأجنبي والطرف الوطني سواء كان عاماً أم خاصاً، يزود الطرف الأول بموجبها الطرف الثاني بمكونات منتج معين (طائرة، سيارة، ...) لتجميعها لتصبح منتجا نهائياً. عمليات الاندماج أو التملك:

شهدت هذه العمليات تزيدياً كبيراً في الفترة الأخيرة فأصبحت مصدراً أساسياً للاستثمار الأجنبي المباشر، إذ يقوم المستثمر الأجنبي بشراء شركات أو الاندماج مع شركات أخرى قائمة تعمل في البلد المضيف لإنشاء كيان قانوني جديد.

### محددات الاستثمار الأجنبي المباشر:

ان تحقيق أهداف الاستثمار الأجنبي المباشر خاصة أعلى الأرباح الممكنة، تتطلب من هذا الاستثمار ان يأخذ بنظر الاعتبار المحددات او القيود او العقبات التي تؤثر في تحقيق تلك الأهداف، ويمكن توضيح أبرز تلك المحددات بالآتي (متناني وناجي، 2017):

تكلفة عناصر الإنتاج خاصة اجور قوة العمل، فحينما تكون هذه الكلفة عالية تكون عامل غير مشجع لقيام هذا الاستثمار وبالعكس حينما تكون هذه الكلفة واطئة تؤدي الى تشجيع هذا الاستثمار.

انتاجية عنصر قوة العمل فإذا كانت هذه الانتاجية عالية تجذب الاستثمار الأجنبي المباشر وبالعكس حينما تكون منخفضة.

معدلات النمو الاقتصادي، فحينما تكون هذه المعدلات عالية تؤدي الى تحفيز هذا الاستثمار وحينما تكون هذه المعدلات منخفضة تكون غير محفزة على هذه الاستثمار، فضلا عن ذلك فإن توفير بنية تحتية لازمة للاستثمار كالمطرق والمواصلات والاتصالات والكهرباء والماء تشكل عامل تحفيز لهذا الاستثمار، وضعف هذه البنية يشكل عامل تقييد له.

ارتفاع معدلات التضخم يمثل معيقاً للاستثمار الأجنبي المباشر، وبالعكس حينما يكون هذا التضخم مرغوباً يكون مشجع لهذا الاستثمار.

### النظريات المفسرة للاستثمار الأجنبي المباشر:

#### أولاً: نظرية الميزة النسبية لدايفيد ريكاردو:

تعتبر النظرية الكلاسيكية نقطة الانطلاق الحقيقي في تحليل تطور نظرية التبادل الدولي، ومن أهم روادها آدم سميث ودايفيد ريكاردو، وجون ستوارت ميل وغيرهم الذين كان لهم الفضل في ذلك تبعا للنظريات الميزة النسبية، الميزة المطلقة، القيم الدولية، وكامتداد لنظرية "الميزة المطلقة"، قام انتقاده لنظرية الميزة النسبية لآدم سميث، ومبدأ الميزة النسبية ينص على أن كل بلد سيتخصص في إنتاج وتصدير تلك السلع التي يمكنه أن ينتجها بتكلفة منخفضة نسبياً (التي يكون فيها أكثر كفاءة نسبياً من البلاد الأخرى)، وبالتالي مبدأ الميزة النسبية هو أساس قيام التبادل الدولي بين الدول هذا من جهة،

ومن جهة أخرى هو وسيلة تعظيم المنافع بحسب ما جاء في مضمون النظرية. لكن هذه النظرية بشكل عام، لاقت انتقادات يمكن تلخيصها فيما يلي (بوفتح، 2016):

اعتمادها على فرضية عدم إمكانية انتقال عناصر الإنتاج بين الدول، مع أنه واقعيًا هناك لحركية انتقالها وخاصة حركية رأس المال.

الطابع السكاني الذي تميزت به بحيث تم اعتبار أن الميزة النسبية ثابتة، والواقع أثبت عكس ذلك بحيث قد نجد دولة حاليًا بالميزة النسبية ومستقبلًا يحتمل أن تفقدها.

الغموض التي اكتنفها من حيث إنها لم توضح أسباب اختلاف هذه الميزة المختلفة وعدم تمكنها من تقدير نسبة التبادل الدولي. برزت واقعيًا كنظرية مفسرة لكيفية قيام التبادل الدولي، ولم تجسد لتفسير الاستثمار الأجنبي المباشر.

#### ثانيًا: نموذج Hecksher-Ohlin:

لقد ساهم نموذج **Hecksher-Ohlin**، الخاص بالتجارة الدولية في بناء قاعدة للتحليل الأولية للاستثمارات الدولية، إذ تتلخص مساهمة هذا النموذج في كون أن الدول تتبادل المنتجات بناءً على مزاياها النسبية المتعلقة أو الناجمة عن مخصصات عوامل الإنتاج فيما بينها، حيث يتخصص كل بلد في إنتاج وتصدير السلع الكثيفة استخدام عامل الإنتاج الأكثر وفرة لديه نسبيًا ومع مرور الوقت، يؤدي التبادل الدولي إلى تعادل أثمان عوامل الإنتاج بين كل بلد، إذ لا يكون أي وجود للاستثمار الأجنبي المباشر بالنظر إلى عدم قابلية عوامل الإنتاج للانتقال دوليًا وعلى إثر ذلك، فإن الموقع الجغرافي الخاص بالشركة (والذي يرتبط بتوفر مخصصات معينة لعوامل الإنتاج) هو الذي يحدد مدى وجود الميزة النسبية من عدمه. (Seid, 2018).

#### ثالثًا: نظرية التحركات الدولية لرأس المال:

تبنى هذه النظرية على افتراض المنافسة الكاملة، وتفسر الاستثمار الأجنبي المباشر باعتبارها تحركات لرأس المال من خلال اختلافات أسعار الفائدة بين الدول، فالاستثمار المباشر هو نتيجة لانتقال رأس المال من الدول ذات معدلات الفوائد المنخفضة إلى الدول ذات معدلات الفوائد المرتفعة، وينبع هذا الرأي من فكرة مؤداها أنه عند تنفيذ القرارات الاستثمارية فإن الشركات بين الفوائد الحدية المتوقعة لرأس المال وبين تكلفته الحدية المتوقعة في الخارج أعلى منها في الدولة الأم وافتراض أن التكلفة الحدية متساوية فهنا وجد حافز الاستثمار في الخارج عنه في الدولة الأم (بوفتح، 2016).

#### رابعًا: نظرية دورة حياة المنتج:

يعد نموذج دورة حياة المنتج والذي طوره الاقتصادي **Vernon** سنة 1966 التفسير الديناميكي الأول للعلاقة بين التجارة والاستثمار المباشر، وذلك بمزج عناصر وأفكار الاقتصاد الصناعي والاقتصاد الدولي في نفس الوقت، بحيث دمجت منهجية البحث هاته العامل التكنولوجي في نظرية التدخيل أو التوطن (**Theory of Location**)، وتعد نظرية دورة حياة المنتج كان قد رسمها **Hirsch** (1965) أو قبل أن يلخصها **Vernon** سنة 1966 حيث قدمت النظرية أو لا تحليل شاملًا لتدويل الإنتاج على مراحل متتالية.

فبادماجها للعوامل المهمة، التي تسمح بشرح توطين الشركات ذات التفوق التكنولوجي في الخارج، فإن لهذه النظرية الفضل في التنبؤ وتبيين التوطن في الخارج أولاً باتجاه البلدان "المقلدة الأولى" ثم باتجاه البلدان "المقلدة المتأخرة" حيث تركز هذه النظرية على فكرتين أساسيتين (عبد القادر، 2014):

إن حياة منتج ما تخضع إلى دورة (تتغير بحسب نوع المنتج) وذلك من ظهوره إلى زواله.

للدول المصنعة احتكار تكنولوجي (ناجم أساساً عن نفقات عمليات البحث والتطوير كما لها أيضاً ميزة ذات بعد استراتيجي).

#### خامساً: نظرية عدم كمال السوق

يعد **Hymer** (1960) أول من نوه بوجود "مزايا خاصة" يمكنها السماح للشركة بتجاوز المخاطر والتكاليف الملازمة لتدويل نشاطها الإنتاجي في بلد أجنبي معين. فبالوطن في الخارج، تخوض الشركة في محيط جديد حيث تكون عرضة لمخاطر تقلبات سعر الصرف وكذا لمصادفات اقتصادية واجتماعية سلبية، فعند ذلك يكون للشركة في توطين فرع إنتاجي في الخارج إمكانية التصدير أو تأجير ميزتها لمنتج أجنبي أو الخيار في الاستغلال عن طريق منح الرخصة، ويحصى **Hymer** الدوافع والاعراض الاقتصادية التي من شأنها تحفيز شركة ما على التوطن في الخارج والإنتاج بشكل مباشر عوضاً عن منح رخصة الإنتاج، وذلك كما يلي (عبد القادر، 2014):

ميزة الشركة الصعبة التحديد والتعريف وبالتالي المستحيلة البيع.

حالة عدم التأكد من عملية تحديد سعر بيع الميزة والمتعلقة بصعوبة حساب المداخل المحسومة أو المتوقعة عن تلك الميزة.

صعوبة التفاوض على سعر بيع الميزة ما بين الطرفين.

بالتوطن تكون الشركة على اتصال مباشر بالسوق الأجنبي وبالتالي تحصل على كافة المعلومات التي تسمح بتحديث منتجاتها وإيداع منتجات جديدة قصد تعزيز وضعها التنافسي.

#### 3.2. الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية

##### تمهيد:

في عام ١٣٧٩ م أصدرت المملكة العربية السعودية قانون الاستثمار الأجنبي الذي ينص على ألا تقل نسبة مشاركة رأس المال الوطني عن 51% من إجمالي التمويل، وفي عام 1383 تم إصدار نظام آخر يتميز بالعديد من الحوافز المشجعة. استثمار رأس المال الأجنبي. أهم فائدة في المملكة أنها تحصل على نفس مزايا رأس المال الوطني الواردة في نظام حماية وتشجيع الصناعات الوطنية. من خلال مساهمته في التطوير التقني، إضافة إلى دور الاستثمار الأجنبي المباشر في تهيئة الاقتصاد الوطني للانتقال إلى اقتصاد قائم على المعرفة من خلال مساهمته في التطوير التقني. تشجيع نقل الابتكارات التكنولوجية إلى المملكة وإبراز بعض أهم مزايا جذب الاستثمار الأجنبي المباشر للاقتصاد المحلي بشكل عام: (الديبان، 2019):

انتقال أحدث التقنيات التكنولوجية إلى القطاعات الاقتصادية المنتجة ذات الجذب الاستثماري.

رفع من الكفاءة للمهارات الفنية والإدارية للأيدي العاملة والقوى البشرية في المملكة.  
توفير عنصر رأس المال، لاسيما في الدول التي ينخفض لديها مستوى الادخار المحلي.  
زيادة فرص تشغيل العاطلين عن العمل.  
انتاج سلع ذات جودة عالمية وببدائل مختلفة، مما يساهم في رفاهية المواطن.  
زيادة التنافس بين الشركات الوطنية، لتضاهي هذه الشركات الأجنبية.

#### محفزات الاستثمار الأجنبي في المملكة العربية السعودية:

تحتوي العديد من القطاعات الاستراتيجية في المملكة على مزايا نسبية عالية تحفز بدورها جذب الاستثمارات الأجنبية لديها، حيث تحتل المملكة المرتبة الـ 23 ضمن الاقتصادات الخمسة والعشرين الأكبر في العالم، كما حصلت المملكة العربية السعودية عام 2017 م على المركز 30 ضمن 137 دولة في التصنيف العالمي للتنافسية وفقا لتقارير منتدى الاقتصاد العالمي، وتقسم أهم عوامل جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة بالمملكة على النحو التالي (الديبان، 2019):

#### أولاً: الحوافز الأساسية المباشرة:

يعتبر الاستقرار السياسي من أهم عوامل الجذب الاستثماري، حيث تتميز المملكة بوجود درجة عالية من الاستقرار السياسي والأمني وانخفاض معدل الجريمة فيها إلى حدود متدنية كما تتميز المملكة بوجود اقتصاد منفتح على العالم الخارجي، حيث تعتبر المملكة وفقا لمعيار درجة الانفتاح الاقتصادي (نسبة التجارة الخارجية إلى الناتج المحلي) من أكثر دول العالم انفتاحا، الأمر الذي يجعل المملكة سوقاً جاذبة للاستثمار الأجنبي.

#### ثانياً: الحوافز التشريعية والضريبية للمستثمر الأجنبي:

تسعى المملكة العربية، لمنح العديد من الامتيازات الضريبية لعدد من المناطق التي فيها نموا اقتصادياً ضعيفاً، وذلك كمحفز لاستقطاب الاستثمارات الأجنبية، حيث تعطيها امتيازات لمدة عشر سنوات من بداية أي مشروع، وتشمل الحوافز الضريبية عدة مزايا أخرى نذكر منها:

خصم 50 % من إجمالي التكاليف السنوية لتدريب القوى العاملة.

خصم 50 % من أجور القوى العاملة السعودية سنوياً.

خصومات إضافية لمن يزيد رأس مال استثماره عن قيمة المليون ريال سعودي، وإذا ما تم توظيف أكثر من خمسة مواطنين من السعوديين، بشرط تعاقد من عام وأكثر في مختلف الوظائف الإدارية والفنية.

### ثالثاً: الحوافز التنظيمية والمالية للاستثمار الأجنبي:

تأسيس الهيئة العامة للاستثمار السعودية **SAGIA** لتكون الجهة المسؤولة عن إعطاء تراخيص الاستثمار للمستثمرين الأجانب، والتنسيق في ذلك مع الجهات الحكومية الأخرى لتوحيد الجهود.

الملكية للشركات والأراضي بنسبة **100 %** للأجانب.

لا يوجد قيود على إعادة تحويل رأس المال.

لا توجد ضرائب على الدخل الفردي، الضرائب على الشركات الأجنبية **20 %** على الفوائد.

إمكانية ترحيل الخسائر الآجلة في بيان الميزانية العمومية لأجل غير مسمى.

للمستثمرين الأجانب الحق في الاستفادة من المؤسسات التمويلية المتخصصة المحلية والدولية والتي تشمل:

**دور المعايير الدولية في تعزيز جودة التقارير المالية لجذب الاستثمارات:**

تعزيز إمكانية المقارنة بين المؤسسات الاستثمارية وجذب مزيد من الاستثمارات.

بناء بيئة صديقة للمستثمر التي تساهم في ثقة المستثمرين في المؤسسات الاستثمارية من خلال تحسين الشفافية.

مواصلة تطوير وبناء أسواق رأس مال قوي وكفاء.

تقليل كلفة رأس المال بالنسبة للمؤسسات المحلية.

جذب رؤوس الأموال الأجنبية وتشجيع استثمارها.

تعزيز إمكانية المقارنة والشفافية في البيانات المالية.

تقليل تكاليف المعلومات من قبل معدي ومستخدمي المعلومات المالية لإمكانية المقارنة بين المؤسسات.

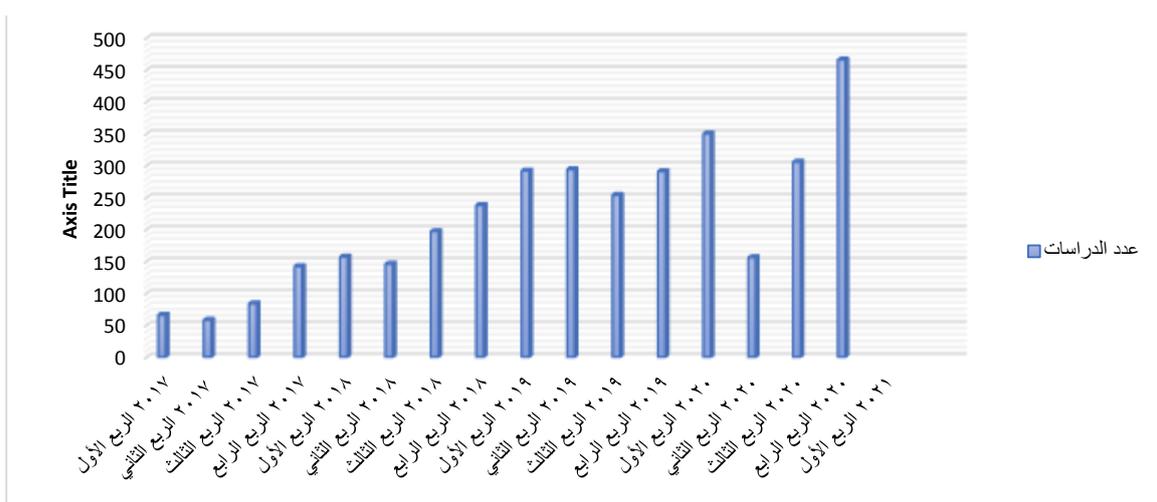
تسهيل الاستثمار من أجل اتخاذ قرارات رشيدة، مما يؤدي إلى تحسين قدرة المؤسسات للوصول إلى أسواق رأس المال الدولية.

**واقع الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية في الفترة (2017-2021):**

تنفذ المملكة العربية خطياً طموحة لجذب الاستثمارات الأجنبية ضمن "رؤية 2030"، الأمر الذي أدى إلى نمو تدفقات الاستثمار الأجنبي إلى المملكة إلى 5.5 مليار دولار بزيادة 2.3 في المئة خلال عام 2020، في أعلى تدفقات سنوية منذ عام 2016 عندما سجلت (7.46 مليار دولار) (المنصة الوطنية الموحدة، 2021)، كما أعلنت وزارة الاستثمار صدار 306 ترخيص استثماري خلال الربع الثالث من عام 2020، بزيادة سنوية بلغت 21% وزيادة ربع سنوية بلغت 96%.

فيما شهد الربع الثالث انتعاشاً سريعاً في عدد المشاريع الاستثمارية الأجنبية المرخصة الجديدة في المملكة مقارنةً بالربع الثاني، وحقق الربع الثالث زيادة سنوية في كل شهر على حدة، مسجلاً أكبر عدد من المشاريع الاستثمارية الأجنبية في شهر سبتمبر، والشكل التالي يوضح عدد المشاريع الأجنبية خلال الأعوام (2017-2021):

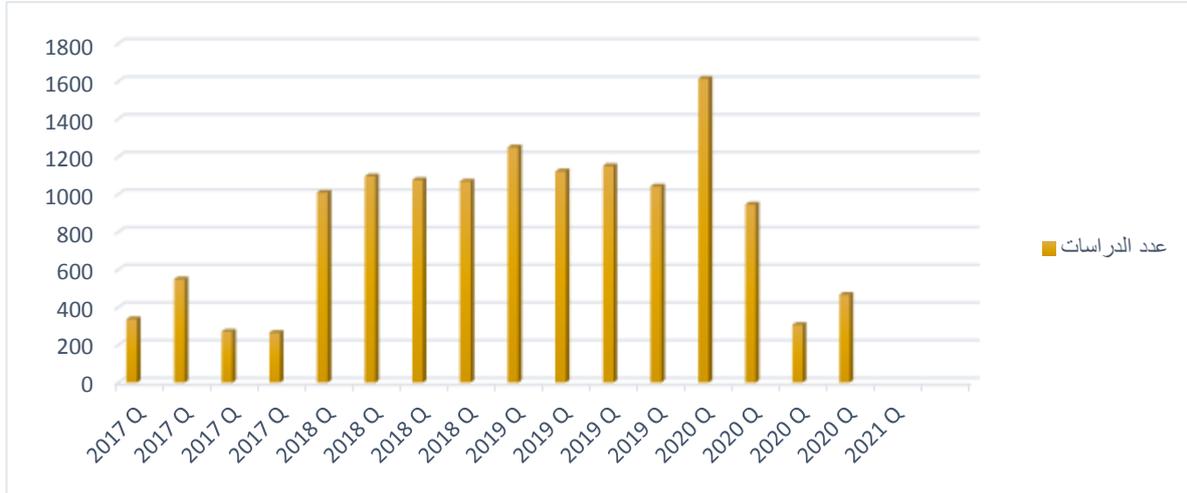
الشكل رقم (1) عدد مشاريع الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية خلال الأعوام 2017-2021



المصدر: وزارة الاستثمار (2020) وجريدة الشرق الأوسط (2021).

ووفقاً لأحدث البيانات التي نشرتها وزارة الاستثمار السعودية فقد ارتفع معدل الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة بشكل ملحوظ خلال السنوات السابقة، وخلال العام 2021 جذبت السعودية استثمارات من الدول الأجنبية بشكل مباشرة والذي بلغ نحو 51.9 مليار ريال "13.8 مليار دولار" خلال الربع الثاني 2021، مقابل 3.1 مليار ريال "826 مليون دولار" خلال الفترة نفسها من العام الماضي، مرتفعة 1574 في المائة بقيمة 48.8 مليار ريال "13 مليار دولار"، ووفقاً لتحليل وحدة التقارير في صحيفة "الاقتصادية"، استند إلى بيانات البنك المركزي السعودي "ساما"، يعد صافي الاستثمارات الأجنبية المباشرة المتدفقة إلى السعودية خلال الربع الثاني 2021، أعلى قيمة على الإطلاق وفق البيانات المتاحة، ويقارب الاستثمار الأجنبي المباشر المتدفق إلى السعودية خلال الربع الثاني من العام الجاري ما تم جذبته خلال الأعوام الثلاثة الأخيرة "2019 و2020 و2018"، حيث بلغت قيمته 15.9 مليار ريال في 2018، و17.1 مليار ريال في 2019، و20.2 مليار ريال في 2020 (عبد الله، 2021) والشكل التالي يوضح ذلك:

الشكل رقم (2) تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية خلال الأعوام (2017-2020)  
(مليون دولار أمريكي)



#### 4.2 الدراسات السابقة:

##### 1.4.2 الدراسات السابقة العربية:

1. دراسة رزق وحليم (2021) بعنوان: " بيئة الأعمال السعودية وتأثيرها على الاستثمارات الأجنبية المباشرة والأداء الاقتصادي للمملكة وفق رؤية 2030".

هدفت الدراسة إلى دراسة تأثير بيئة الأعمال على جذب الاستثمار الأجنبي المباشر في السعودية، وأثر تعزيز بيئة الأعمال بالمملكة العربية السعودية على جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة والاقتصاد السعودي وفق رؤية 2030. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام نظام تحليل التقارير الاقتصادية. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن علاقة إيجابية قوية بين تحسين بيئة الأعمال وزيادة تدفق الاستثمارات الأجنبية في المملكة كما ان هناك علاقة قوية بين هذه الاستثمارات ومعدلات النمو والبطالة والإنفاق على التعليم.

2. دراسة الفضلي (2021)، بعنوان: " المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وجودة المحاسبة المالية في المؤسسات الكويتية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع تطبيق المعايير الدولية لأعداد التقارير المالية IFRS في الشركات الكويتية، والكشف عن الدور الذي تقوم به المعايير الدولية لأعداد التقارير المالية IFRS في جودة المحاسبة المالية في الشركات الكويتية. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة أن استخدام المعايير الدولية لأعداد التقارير المالية لها تأثير إيجابي على جودة المحاسبة المالية في الشركات الكويتية،

ويسهم الالتزام بالمعايير الدولية في إعداد التقارير المالية إلى سهولة تحليل وتفسير المعلومات والاعتماد عليها في اتخاذ القرارات الاستثمارية، يسهم تبني المعايير الدولية للتقارير المالي **IFRS** إلى تحسين جودة معلومات التقارير المالية.

### 3. دراسة فرج (2021)، بعنوان: " دراسة تحليلية لانعكاسات الجوانب المحاسبية للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على تحسين الأداء المالي للشركات".

هدفت الدراسة إلى دراسة العلاقة بين الجوانب المحاسبية لتطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وتحسين الأداء المالي للشركات، وتحديد العلاقة بين التحفظ المحاسبي الناتج عن تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وتحسين الأداء المالي للشركات، وتحديد العلاقة بين التجنب الضريبي الناتج عن تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وتحسين الأداء المالي للشركات، وتحديد العلاقة بين جودة المعلومات المحاسبية الناتجة عن تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وبين تحسين الأداء المالي للشركات. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة المنهج الاستقرائي، حيث تم استخدام نظام تحليل أدبيات الدراسات السابقة التي بحثت في ذات السياق. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن هناك علاقة بين قيام الشركات بتطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وتحسين الأداء المالي لها، وقيام الشركات بتطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية سوف ينتج عنها بعض الجوانب أو التأثيرات المحاسبية.

### 4. دراسة يونس (2021)، بعنوان: " تأثير تغيرات المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على جودة المعلومات المالية".

هدفت الدراسة إلى التعرف على تأثير تغيرات القياس والإفصاح المحاسبي في المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على جودة المعلومات المالية، والتعرف على تأثير التغيرات في المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على جودة خصائص المعلومات المالية، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن هناك تأثير لتغيرات الإفصاح المحاسبي في معايير الدولية لإعداد التقارير المالية على جودة المعلومات المالية، ولا يوجد تأثير لتغيرات القياس في معايير الدولية لإعداد التقارير المالية على جودة المعلومات المالية، وإن تغيرات القياس المحاسبي في المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية تؤثر على القرارات مستخدمي المعلومات المالية، وتتأثر قرارات مستخدمي المعلومات المالية بتغيرات الإفصاح المحاسبي في المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، وتتأثر قرارات مستخدمي المعلومات المالية بخصائص المعلومات المالية بسواء كانت هذه الخصائص أساسية أو داعمة.

### 5. دراسة عون وحمدان (2019)، بعنوان: " انعكاس تطبيق المعايير الدولية لأعداد التقارير المالية على النسب المالية ومؤشرات الأداء".

هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم وخصائص وأهمية وأهداف المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية بشكل عام والنظام المحاسبي الموحد المعتمد في البيئة العراقية، والتعرف على النسب المالية وبيان اختلاف نتائج النسب المالية بين القوائم المالية المعدة على أساس المعايير والقوائم المالية المعدة على أساس النظام المحاسبي الموحد، وتحليل نتائج الاختلاف وأهميتها لمتخذي القرارات.

وإن نتائج النسب المالية المستخرجة من القوائم المالية المعدة على وفق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية تساعد المستخدمين في اتخاذ القرارات من خلا تحسين قابلية مقارنة نتائج النسب المالية مع نسب القوائم المالية للأسواق العالمية، وإن نتائج النسب المالية المستخرجة من القوائم المالية المعدة على وفق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية هي أكثر واقعية من النسب المستخرجة بموجب النظام المحاسبي الموحد وذلك لاعتماد المعايير الدولية على اساس القيمة العادلة وتضمين القوائم المالية انخفاض قيمة الاصول عند حدوثها.

#### 6. دراسة العتيبي (2019)، بعنوان: " قياس أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على الاستثمار المحلي في السعودية".

هدفت الدراسة إلى تحليل وقياس أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على الاستثمار المحلي والنمو الاقتصادي في السعودية، وتحليل المؤشرات الاقتصادية الرئيسية لتقويم المناخ الاستثماري في السعودية. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام تحليل المؤشرات الاقتصادية للاستثمارات في السعودية للفترة الزمنية من عام 2000م إلى عام 2015م. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن تبني السعودية سياسة تنويع مصادر الدخل، وعدم الاعتماد على النفط كمصدر اساسي للدخل، سجل معدل نمو الناتج المحلي السعودي كمؤشر لتقويم المناخ الاستثماري في السعودية تطوراً ملحوظاً للفترة المالية من عام 2000م إلى عام 2015م.

#### 7. دراسة ترديت (2018)، بعنوان: " تبني المعايير الدولية للتقارير المالية في الدول العربية".

هدفت الدراسة إلى الوقوف على وضع تبني المعايير الدولية للتقارير المالية في الدول العربية كما في 2017، وإلقاء الضوء على أهم التحديات التي تواجهها الدول العربية في تبني المعايير الدولية واقتراح بعض الحلول، ومدى العلاقة بين التوافق مع المعايير الدولية للتقارير المالية وبعض المؤشرات الاقتصادية في الدول العربية. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن المعايير الدولية للتقارير المالية تلعب دور هام ورئيسي في تسهيل المقارنة بين البيانات المالية في أنحاء العالم وخاصة فيما يتعلق بالمؤسسات والشركات متعددة الجنسيات، وتبني المعايير الدولية للتقارير المالية يلعب دور إيجابي في جلب الاستثمار الخارجي كما يسهل الحصول على التمويل من المؤسسات والمنظمات الدولية التي صارت هي أيضاً تعتمد هذه المعايير.

#### 8. دراسة رشوان (2016)، بعنوان " دور المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في جودة معلومات التقارير المالية وأثرها على ترشيد أحكام قرارات المستثمرين".

هدفت الدراسة إلى التعرف على الدور الذي تقوم به المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) في جودة معلومات التقارير المالية وأثرها على ترشيد أحكام قرارات المستثمرين، وبيان دور المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) في الحد من عدم تماثل معلومات التقارير المالية وأثرها على ترشيد أحكام قرارات المستثمرين، والمساهمة في معرفة دور المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) في زيادة جودة الإفصاح عن محتوى التقارير المالية وأثرها على ترشيد أحكام قرارات المستثمرين. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) لها دور كبير في جودة معلومات التقارير المالية مما أثر بشكل إيجابي على ترشيد أحكام قرارات المستثمرين في بورصة فلسطين للأوراق المالية،

وإن المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) دور فعال في الحد من عدم تماثل معلومات التقارير المالية مما أثر على ترشيد أحكام قرارات المستثمرين في بورصة فلسطين للأوراق المالية، ويوجد دور للمعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) في زيادة جودة الإفصاح عن معلومات التقارير المالية مما أثر بشكل أفضل على ترشيد أحكام قرارات المستثمرين في بورصة فلسطين للأوراق المالية.

#### 9. دراسة (سلامة، 2019) بعنوان: " دور معايير التقرير المالي الدولية في جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة وأثرها على التنمية الاقتصادية في مصر "

هدفت هذه الدراسة إلى تحليل أثر تبني معايير التقرير المالي الدولية على جذب الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى مصر ودوره في تحقيق التنمية الاقتصادية، وتشير نتائج الدراسة إلى عدم وجود علاقة تأثيرية (علاقة سببية) بين تبني معايير التقرير المالي الدولية وحجم الاستثمار الأجنبي المباشر حيث أن تبني معايير التقرير المالي الدولية لم يؤثر جوهرياً على تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة، كما تشير النتائج إلى أن هناك تأثير إيجابي معنوي لمعدل النمو في الناتج المحلي الإجمالي - أحد أهم مؤشرات التنمية الاقتصادية على تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة - إلى مصر، كما تشير النتائج أيضاً إلى أن هناك تأثير سلبي معنوي لمخاطر السياسية على تدفقات الاستثمارات الأجنبية المباشرة إلى مصر.

#### 10. دراسة (عبد الباقي، 2018) بعنوان " دراسة العلاقة بين تطبيق معايير التقارير المالية الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر في البيئة المصرية "

هدفت الدراسة لبيان العلاقة بين تطبيق معايير التقارير المالية الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر في البيئة المصرية من وجهة نظر المستثمرين، وقد تم تصميم قائمة استقصاء لاختبار فرض الدراسة. وتم توزيع قوائم الاستقصاء على عينة مكونة من 51 مستثمر، وقد توصل الباحث إلى وجود علاقة طردية بين تطبيق معايير التقارير المالية الدولية والاستثمار الأجنبي المباشر في مصر.

#### 2.4.2. الدراسات السابقة الأجنبية:

#### 1. دراسة لين وآخرون (Lin, et. al., 2019): بعنوان: " Relative effects of IFRS adoption and IFRS convergence on financial statement comparability "

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على قرارات المستثمرين في الشركات في ألمانيا. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام نظام تحليل التقارير المالية للفترة المالية من عام 2008م إلى عام 2018م. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى وجود تأثير إيجابي لاعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على قرارات المستثمرين في الشركات، وإن اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية يعمل على تشجيع المستثمرين للاستثمار في الشركات في ألمانيا.

## 2. دراسة يوسف إنجاد وآخرون، (2018) YOUSEFINEJAD, et. al., " The Mediating Effect of Information Asymmetry on IFRS and Foreign Direct Investment

هدفت الدراسة إلى مدى تأثير عدم تناسق المعلومات على العلاقة بين اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وبين تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في دول رابطة آسيان (رابطة دول جنوب شرق آسيا). ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام نظام تحليل التقارير المالية لسنة دول من دول رابطة آسيان للفترة المالية من عام 2001م إلى عام 2016م. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى عدم تناسق المعلومات له تأثير كبير في العلاقة بين اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وبين تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، وإن اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية هو عامل محدد لتدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر والنمو الاقتصادي للدولة، وإن اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية تعمل على الحد من عدم تناسق المعلومات وتعزيز تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر.

## 3. دراسة جينادو وآخرون، (2016) Jinadu, et. al., " IFRS adoption and foreign direct investment: Evidence from Nigerian quoted firms

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في نيجيريا. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم الاستبانة كأداة رئيسية في جمع بيانات الدراسة من الباحثين، وكان مجتمع الدراسة عبارة عن مستخدمي التقارير المالية السنوية في نيجيريا، وكما بلغت عينة الدراسة (165) مبحوث. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية (IFRS) قد أثر بشكل كبير على الاستثمارات الأجنبية المباشرة في نيجيريا، واعتماد المعايير الدولية للإبلاغ المالي مرتبط بشكل إيجابي وكبير بالاستثمار الأجنبي المباشر، ويوجد تأثير بشكل كبير للمستثمرين الأجانب على الشركات المدرجة التي اعتمدت المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في نيجيريا.

## 4. دراسة آديتولا وآخرون، (2014) Adetula, et. al., " International financial reporting standards and foreign direct investment in Nigeria

هدفت الدراسة إلى التأكد من تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في نيجيريا. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث استخدم نظام التقارير المالية الصادرة مجلس التقارير المالية في نيجيريا (FRCN) في نيجيريا. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى وجود علاقة إيجابية بين تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر واعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية، وأنه كلما طالت مدة استخدام الشركات للمعايير الدولية للإبلاغ المالي زاد الاستثمار الأجنبي المباشر، فإن تصور مديري الأعمال ومعدّي البيانات المالية اتجاه الاستثمار الأجنبي المباشر يمكن أن يشير إلى استعدادهم لاعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية.

5. دراسة شين وآخرون، Chen, et. al., (2014)، بعنوان: " Convergence of accounting standards and ".foreign direct investment

هدفت الدراسة إلى تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في دول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية. ولتحقيق أهداف الدراسة طبقت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث تم استخدام بيانات الاستثمار الأجنبي المباشر لدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية والبالغ عددهم (30) دولة وذلك للفترة المالية من عام 2000م وحتى 2005م. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة إلى أن اعتماد المعايير الدولية يعتبر من الأولويات الأساسية لإعداد التقارير المالية، وإن اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية له تأثير في تعزيز الاستثمار الأجنبي المباشر، ويوجد تأثير لانخفاض تكاليف لاستثمار الاجنبي بالنسبة لدول منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية.

6. دراسة (Musaha et al, 2020)

هدفت هذه الدراسة لفحص تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر في أفريقيا، وقد قامت هذه الدراسة بالتركيز على البلدان الإفريقية التي اعتمدت على المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية فقط على عكس الدراسات السابقة التي قارنت بين البلدان التي اعتمدت تلك المعايير والبلدان التي لم تعتمد بعد، وذلك لتحديد ما إذا كان التبني قد أدى إلى تحسين تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر، تظهر النتائج أن الدول الإفريقية التي ترغب في تحسين تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر يجب أن تحسن نوعية بيئة إعداد التقارير الخاصة بها من خلال اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية.

7. دراسة (Yousefi Nejad et al, 2018)

هدفت هذه الدراسة لتحقيق من العلاقة السببية بين تبني المعايير الدولية للتقارير المالية (IFRS) والاستثمار الأجنبي المباشر في بلدان الآسيوية خلال الفترة من 2001 إلى 2016. تؤكد نتائج هذه الدراسة وجود تكامل مشترك بين المتغيرات ووجود علاقة إيجابية معنوية لاعتماد IFRS على تدفقات الاستثمار الأجنبي المباشر.

8. دراسة (Akpomi & Nnadi, 2017)

هدفت هذه الدراسة للتحقق من تأثير تبني المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية في جذب الاستثمارات الأجنبية في أفريقيا، ولتحقيق ذلك تم اعتماد عينة من 48 دولة في أفريقيا وتبين من تطبيق نموذج الانحدار وجود تأثير إيجابي لاعتماد تلك المعايير على تدفق الاستثمارات الأجنبية في الدول الإفريقية عينة الدراسة.

### 3. منهجية الدراسة

#### 1.3. المنهجية المستخدمة:

سيعتمد الباحث على المنهج التحليلي الوصفي في الجانب النظري من الدراسة، أما الجانب التطبيقي المتعلق بالدراسة القياسية فسيتم فيه استخدام المنهج الكمي من خلال تقدير نموذج قياسي يعبر عن اثر تطبيق منهجية ال **IFRS** على تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية خلال الفترة الربع الأول 2015 إلى الربع الرابع من العام 2021 م.

#### 2.3. مصادر جمع البيانات:

تم جمع بيانات الدراسة من خلال المصادر الثانوية للحصول على البيانات اللازمة لصياغة الجانب النظري لموضوع الدراسة والبيانات المستخدمة في التحليل، وتم الحصول على هذه البيانات من خلال المصادر الآتية:

المراجع العربية والأجنبية من كتب ودوريات محكمة ومقالات وندوات علمية وأوراق علمية تناولت تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر.

التقارير المالية المنشورة للشركات المدرجة في سوق تداول من خلال الموقع الإلكتروني الرسمي للسوق، والتي تم اعتمادها من قبل المراجع الخارجي وتم نشرها والتي تخص الفترة المالية من 2017 إلى 2021، وذلك للوصول إلى البيانات اللازمة للتعرف على تأثير اعتماد المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية على الاستثمار الأجنبي المباشر في المملكة العربية السعودية.

#### نموذج الانحدار ومتغيرات الدراسة ومصدر البيانات:

فما يلي الشكل القياسي لنموذج الانحدار الخطي المتعدد وتوصيف المتغيرات المستخدمة فيه:

$$LY = c + b1*x1 + b2*Lx2 + b3*Lx3 + b4*x4 + b5*Lx5 + b6*Lx6 + b7*Lx7 + b8*Lx8 + ui$$

حيث:

**LY** = اللوغاريتم الطبيعي للاستثمار الأجنبي المباشر بالسوق السعودي المصدر "التقرير الشهري للسوق المالية السعودية".

**X1** = متغير وهمي يعبر عن تطبيق منهجية **IFRS** في المملكة العربية السعودية حيث يأخذ القيمة 0 للفترة قبل الربع الأول من العام 2017 والقيمة 1 اعتباراً من الربع الأول من العام 2017 أي بعد تطبيق المنهجية.

**X2** = اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الكمية المتداولة المصدر "التقرير السنوي الإحصائي للسوق المالي السعودي".

**X3** = اللوغاريتم الطبيعي لإجمالي الصفقات المتداولة "التقرير السنوي الإحصائي للسوق المالي السعودي".

**X4** = اتفاقية إعادة الشراء "النشرة الإحصائية الشهرية للبنك المركزي السعودي".

**X5** = اللوغاريتم الطبيعي لعرض النقود "النشرة الإحصائية الشهرية للبنك المركزي السعودي".

**X6=** اللوغاريتم الطبيعي للرقم القياسي العام "النشرة الإحصائية الشهرية للبنك المركزي السعودي"

**X7=** اللوغاريتم الطبيعي للناتج المحلي الإجمالي "النشرة الإحصائية الشهرية للبنك المركزي السعودي".

**X8=** اللوغاريتم الطبيعي للمؤشر العام تاسي "النشرة الإحصائية للسوق المالية السعودية".

### 3.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

سيتم الاستعانة بالأساليب القياسية لتحليل البيانات المقطعية عبر الزمن، وتمثلت هذه الأساليب فيما يأتي:

#### الإحصاء الوصفي (Descriptive Statistics).

ستعتمد الدراسة على المقاييس الإحصائية الوصفية (الوسط الحسابي، والوسيط، والانحراف المعياري، وأقل قيمة وأكبر قيمة) لوصف بيانات متغيرات الدراسة.

#### اختبار سكون السلسلة- جذر الوحدة (Unit Root Test).

في هذه الخطوة نتأكد من أن السلاسل الزمنية للمتغيرات الداخلة في الدراسة مستقرة وبالتالي خالية من وجود جذر وحدة وذلك لتجنب الوقوع في مشكلة تقدير انحدار زائف، ويتم تحليل سكون السلاسل الزمنية من خلال ثلاث اختبارات (اختبار ديكي وفولر، ديكي وفولر المطور، فيلب بيرون) وأشهرها اختبار ديكي وفولر المطور **Augmented Dickey - Fuller**، ومن أسباب عدم استقرار السلاسل الزمنية تأثير قيمة المشاهدات في السلاسل الزمنية بنزعة الاتجاه العام، أو التغيرات الموسمية، أو التغيرات الدورية، أو التغيرات العشوائية والعرضية، وتتم معالجة هذه المشاكل من خلال تحويل البيانات إلى بيانات ساكنة، وذلك باستخدام أحد طرق التحويل (تحويل البيانات إلى معدل تغير من فترة إلى الفترة التالية كنسبة مئوية، إضافة اللوغاريتم، الجذر التربيعي).

وإذ لا بد توفر شرط استقرار السلاسل الزمنية لتقدير النموذج القياسي بطريقة المربعات الصغرى العادية **OLS**، سوف نقوم بإجراء اختبار ديكي وفولر المطور في برمجية **Eviews** لاختبار وجود مشكلة جذر الوحدة في سلاسل متغيرات الدراسة، وفيما يلي نتائج هذا التقدير وفق برمجية:

- فرضيات اختبار سكون السلاسل الزمنية وفق منهجية **ADF**:

**H0:  $\phi \neq 0$  Series is non-Stationary**

**H1:  $\phi = 0$  Series is Stationary**

من الجدول أعلاه نجد أن القيمة المحسوبة لإحصائية ستودانت أكبر من القيمة الجدولية لإحصائية اختبار **ADF** عند مستوى دلالة 10% وعليه فإننا لم نستطع قبول الفرض العدمي **H0** القائل بأن السلاسل الزمنية للمتغيرات المدروسة غير مستقرة ونقبل الفرض البديل **H1** القائل باستقرار السلاسل الزمنية وبالتالي يمكننا استخدامها لتقدير النموذج القياسي بطريقة المربعات الصغرى العادية **OLS** دون الخوف من الوقوع في مشكلة تقدير انحدار زائف، وهي الخطوة القادمة.

- السلاسل الزمنية لكافة المتغيرات مستقرة عند المستوى عند مستوى دلالة 1% و 5% و 10%، حيث نرفض الفرض البديل ونقبل الفرض العدم القائل بأن السلاسل الزمنية مستقرة ويمكن استخدامها في تقدير النموذج القياسي.

### مصفوفة الارتباط:

تقيس مصفوفة الارتباط درجة ارتباط الخطي بين المتغيرات بحسب معامل ارتباط بيرسون حيث تتراوح قيمة معامل الارتباط بين الـ ٠ والـ ١ الصحيح، فإذا كانت قيمة معامل الارتباط بين الـ ٠ والـ ٠,٣ نقول بأنه لا توجد علاقة ارتباط، وإذا كانت القيمة بين ٠,٣ والـ ٠,٥ نقول بأن يوجد ارتباط ضعيف وإذا كانت قيمة المعامل بين ٠,٥ و ٠,٧٥ نقول بأنه يوجد ارتباط متوسط وإذا كانت قيمة معامل الارتباط أعلى من ٠,٧٥ نقول بوجود علاقة ارتباط قوية بين المتغيرين.

### طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS):

من الطرق شائعة الاستخدام في تقدير معاملات (معاملات) نموذج الانحدار الخطي، طريقة المربعات الصغرى العادية (OLS)، ومن خصائص هذه الطريقة أنها تعطي أقل مجموع مربعات انحرافات القيم المقدره عن القيم المشاهدة للمتغير التابع، حيث تدرس هذه الطريقة العلاقة بين متغير تابع ومتغير أو أكثر من المتغيرات المستقلة، بحيث تعطي هذه الطريقة أفضل خط مستقيم يمكن توفيقه لمتغيرات النموذج بمعنى أنها تعطي أقل مجموع مربعات رأسية لانحرافات كل مشاهدة عن الخط المستقيم في الرسم، ويتضمن ذلك تصغير مجموع مربعات الخطأ (البواقي) إلى أدنى حد ممكن، مع العلم بوجود سكون السلاسل الزمنية (Stationary) قبل البدء بعملية التقدير. هذا وبعد التأكد من سكون السلاسل الزمنية، سيتم تقدير نماذج الانحدار باستخدام طريقة المربعات الصغرى العادية (Ordinary Least Squares-OLS)، والتي تتناسب مع طبيعة البيانات المستخدمة في الدراسة والمراد تحليلها.

وسيتم استخدام الانحدار الخطي المتعدد (Multiple Linear Regression) لإيجاد تأثير المتغير المستقل على المتغير التابع.

### اختبارات التأكد من صلاحية النموذج المقدر:

بعد تقدير النموذج القياسي نتأكد من صلاحيته وخلوه من مشاكل التقدير الشهيرة وهي كما يلي:

### اختبار t للمعنوية الجزئية للمعاملات:

يقيس هذا الاختبار المعنوية الجزئية لكل معلمة من معاملات النموذج المقدر ومنه يتحدد إن كان المتغير له أثر ذي دلالة إحصائية على المتغير التابع أم لا، وذلك من خلال اختبار t ومقارنة القيمة المحسوبة للاختبار بالقيمة الجدولية له فإذا ما كانت أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى الدلالة المعتمد (1% أو 5% أو 10%) فإننا نرفض الفرض العدم نقبل الفرض البديل، وفيما يلي فرضيات الاختبار:

لا توجد علاقة بين المتغير التابع و المتغير المستقل  $H_0: \beta_1, \beta_2 = 0$

توجد علاقة بين المتغير التابع و المتغير المستقل  $H_{10}: \beta_1, \beta_2 \neq 0$

### اختبار F للمعنوية الكلية للنموذج:

يقيس هذا الاختبار المعنوية الكلية للنموذج المقدر ويحدد فيما إذا كان هذا النموذج ككل صالحاً للتفسير ومعنوي أم غير معنوي، وفيما يلي فرضيات هذا الاختبار:

$$\beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = 0 = H_0: \beta_1$$

$$H_1: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 \neq 0$$

### اختبارات مشكلة الارتباط التسلسلي:

إن وجود مشكلة الارتباط الذاتي يمثل انتهاكاً لأحد الفروض الإحصائية للانحدار الخطي، وهي من أن أكثر المشاكل شيوعاً في بيانات السلاسل الزمنية، ويقصد بالارتباط الخطي من الدرجة الأولى ارتباط بين الخطأ العشوائي في الفترة الحالية  $t$  مع الخطأ العشوائي في الفترة السابقة  $t-1$ ، ويقاس الارتباط الذاتي بمعامل يسمى  $\rho$ ، ويأخذ قيمه بين  $-1$  و  $+1$  ويضعف الارتباط الذاتي كلما كانت قيمة المعامل  $\rho$  قريبة من الصفر، ويمكن الكشف عن مشكلة الارتباط الذاتي من خلال الاختبارين التاليين:

أولاً: اختبار دوربن واتسون **D.W**:

ويوضح هذا الاختبار فيما إذا كان النموذج القياسي يعاني من مشكلة الارتباط الذاتي أم لا، وهو من أكثر الاختبارات شيوعاً وأسهلها استخداماً، ومن أهم شروط تطبيق اختبار دوربن واتسون وجود ثابت في النموذج القياسي المقدر، وأن يكون الارتباط الذاتي من الدرجة الأولى، وألا يحتوي النموذج المقدر على متغيرات متباطئة للمتغير التابع كأحد المتغيرات المستقلة. وعدم وجود مشاهدات مفقودة وألا يقل حجم العينة عن 15 مشاهدة، وفيما يلي فرضيات هذا الاختبار:

$$H_0: \rho = 0$$
 لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي

$$H_1: \rho \neq 0$$
 توجد مشكلة ارتباط ذاتي

تتروح قيمة اختبار **D.W** بين ال 0 وال 4 ويمكن تفسير نتيجة الاختبار وفق المعيار الآتي:

#### DURBIN-WATSON $d$ TEST: DECISION RULES

Null hypothesis	Decision	If
No positive autocorrelation	Reject	$0 < d < d_L$
No positive autocorrelation	No decision	$d_L \leq d \leq d_U$
No negative correlation	Reject	$4 - d_L < d < 4$
No negative correlation	No decision	$4 - d_U \leq d \leq 4 - d_L$
No autocorrelation, positive or negative	Do not reject	$d_U < d < 4 - d_U$

ثانياً: اختبار مضاريب لاجرنج: LM:

يعتبر هذا الاختبار (Lagrange Multiplier) اختباراً عاماً لمشكلة الارتباط الذاتي حيث لا يقتصر على اختبار وجود الارتباط الذاتي من الدرجة الأولى، ويسمح بوجود متغيرات متباطئة من المتغير التابع، كما يمكن تطبيقه عندما تكون نتيجة اختبار دوربن واتسون غير حاسمة، وفيما يلي فرضيات الاختبار:

لا توجد مشكلة ارتباط ذاتي  $H_0: P1 = P2 = 0$

توجد مشكلة ارتباط ذاتي  $H_1: P1 \neq 0 P2 \neq 0$

اختبارات مشكلة اختلاف تباين البواقي (اختبار أثر WHITE):

تتعلق نظرية الانحدار الخطي المتعدد من فرضيات تقليدية محددة من أهمها ثبات تباين البواقي أو ما يسمى ب (homoscedasticity)، وإن مشكلة اختلاف تباين البواقي تمثل انتهاك لأحد فروض الانحدار الخطي، ولا توجد طريقة محددة (واحدة) للكشف عن وجوده، وتعد هذه المشكلة القياسية أكثر شيوعاً عن استخدام بيانات مقطعية، ولهذه المشكلة القياسية أسباب كثيرة من أهمها وجود قيم شاذة في البيانات، والخطأ في توصيف النموذج، وينتج عن هذه المشكلة بقاء حالة عدم تحيز المربعات الصغرى، وعدم تمتع المقدرة بخاصية أدنى تباين أي أنها ليست ذات كفاءة، وبالتالي عدم قدرة إحصاءات الاختبارات المعلمية للنموذج كاختباري F و t على إعطاء نتائج صحيحة للنموذج المقدر، وفيما يلي طريقة الكشف عن المشكلة باختبار أثر white:

اختبار وايت white test:

يتمتع اختبار وايت بأنه لا يعتمد على فروض مقيدة للتطبيق كغيره من الاختبارات، أكثر شيوعاً وسلاسة في التطبيق، وفيما يلي فرضيات الاختبار:

تباين البواقي ثابت  $H_0:$

تباين البواقي غير ثابت  $H_1:$

اختبار التوزيع الطبيعي للبواقي:

هو اختبار إحصائي لتأكيد الفرضية المنعدمة «العينة مستقاة من جمهرة موزعة طبيعياً، وقد تم اقتراح هذا الاختبار من طرف الإحصائيين كارلوس خاركي وأنيل بيررا سنة 1980، ينتمي اختبار خاركي بيررا إلى الاختبارات غير المعلمية، يقوم الاختبار على قياس مدى اقتراب مميزات النزعة المركزية للعينة المدروسة، وخصوصاً معاملي التجانف (Skweness) والتفرطح (Kurtosis)، مع معاملات عينة موزعة طبيعياً، بنفس المتوسط والتباين، يتميز الاختبار أيضاً بسهولة تطبيقه وقوته الاختبارية بالنسبة للعينات الكبرى، وفيما يلي فرضيات الاختبار:

**H<sub>0</sub>:** البيانات موزعة طبيعياً

**H<sub>1</sub>:** البيانات غير موزعة طبيعياً

ويتم الحكم على نتيجة الاختبار من خلال مقارنة القيمة الاحتمالية **Prob** للاختبار بمستوى المعنوية 5%، فإذا كانت قيمة **Prob** أقل من 5% أي فهذا يعني أن القيمة المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية وبالتالي نستطيع رفض الفرض العدم، ونقول بأن البواقي غير موزعة توزيعاً طبيعياً.

#### 4. مخرجات التقدير

الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

يظهر الجدول رقم (1) نتائج الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة:

جدول (1) الإحصاء الوصفي لمتغيرات الدراسة

المتغير / المقياس	LY	X1	LX2	LX3	X4	LX5	LX6	LX7	LX8
المتوسط الحسابي	22.840	0.714	22.131	14.912	1.902	14.057	4.599	13.376	8.999
الوسيط	22.657	1.000	22.106	14.687	2.000	14.015	4.589	13.373	8.979
أقل قيمة	25.934	1.000	22.927	16.103	3.000	14.263	4.655	13.444	9.438
أكبر قيمة	21.317	0.000	21.160	14.128	1.000	13.927	4.564	13.301	8.635
الانحراف المعياري	1.149	0.460	0.461	0.579	0.664	0.106	0.028	0.031	0.193
Jarque-Bera	4.785	5.612	1.037	3.401	1.071	3.567	4.102	0.226	1.349
Probability	0.091	0.060	0.595	0.183	0.585	0.168	0.129	0.893	0.509
عدد المشاهدات	28	28	28	28	28	28	28	28	28

المصدر: تم استخراج مخرجات هذا الجدول باستخدام برنامج **EViews 12**

اختبار سكون السلاسل الزمنية:

الجدول التالي يوضح نتائج اختبار سكون السلاسل الزمنية وفق منهجية ديكي وفولر المطورة:

جدول (2) نتائج اختبار ADF لفحص سكون السلاسل الزمنية لمتغيرات الدراسة

UNIT ROOT TEST RESULTS TABLE (ADF)									
Null Hypothesis: the variable has a unit root									
At Level	Constant			Constant & Trend			Without Constant & Trend		
	t-Stat	Prob.		t-Stat	Prob.		t-Stat	Prob.	
LY	-3.275	0.026	**	-8.147	0.000	***	0.513	0.819	NO
X1	-1.585	0.476	NO	-1.554	0.785	NO	0.000	0.674	NO
LX2	-2.811	0.070	*	-2.750	0.226	NO	-0.336	0.555	NO
LX3	-0.779	0.809	NO	-2.282	0.429	NO	0.509	0.819	NO
X4	-1.977	0.294	NO	-2.394	0.374	NO	-0.858	0.335	NO
LX5	0.921	0.994	NO	-1.677	0.734	NO	1.852	0.982	NO
LX6	-0.863	0.784	NO	-2.021	0.564	NO	1.236	0.941	NO
LX7	-1.851	0.349	NO	-1.819	0.665	NO	-0.089	0.643	NO
LX8	-0.6533	0.8421	NO	-3.0626	0.1350	NO	0.5511	0.8288	NO
At First Dif	With Constant			With Constant & Trend			Without Constant & Trend		
	t-Stat	Prob.		t-Stat	Prob.		t-Stat	Prob.	
d(LY)	-3.800	0.009	***	-3.773	0.036	**	-7.867	0.000	***
d(X1)	-5.099	0.000	***	-5.151	0.002	***	-5.000	0.000	***
d(LX2)	-5.829	0.000	***	-5.726	0.000	***	-5.942	0.000	***
d(LX3)	-5.071	0.000	***	-5.165	0.002	***	-5.091	0.000	***
d(X4)	-3.670	0.011	**	-3.695	0.041	**	-3.693	0.001	***

d(LX5)	-4.210	0.003	***	-5.498	0.001	***	-3.962	0.000	***
d(LX6)	-5.577	0.000	***	-5.524	0.001	***	-5.350	0.000	***
d(LX7)	-9.603	0.000	***	-9.870	0.000	***	-9.819	0.000	***
d(LX8)	-5.915	0.000	***	-6.238	0.000	***	-5.846	0.000	***

المصدر: تم استخراج مخرجات هذا الجدول باستخدام برنامج EVIEWS 12

حيث: NO تعني غير مستقرة\* تعني مستقر عند 1%، \*\* تعني مستقر عند 5%، و\*\*\* تعني مستقر عند 1%.

#### مصفوفة الارتباط:

فيما يلي جدول مخرجات مصفوفة الارتباط الخطي وفق معامل بيرسون:

#### جدول (3) نتائج مصفوفة الارتباط الخطي بين متغيرات الدراسة

Correlation	LY	X1	LX2	LX3	X4	LX5	LX6	LX7	LX8
LY	1.00								
X1	0.05	1.00							
LX2	0.29	-0.36	1.00						
LX3	0.47	0.28	0.58	1.00					
X4	-0.19	-0.10	-0.50	-0.78	1.00				
LX5	0.50	0.47	0.31	0.91	-0.72	1.00			
LX6	0.11	0.47	0.32	0.78	-0.62	0.79	1.00		
LX7	-0.23	0.09	-0.37	-0.22	0.45	-0.25	-0.10	1.00	
LX8	0.45	0.52	0.21	0.70	-0.43	0.80	0.74	-0.16	1.00

المصدر: تم استخراج مخرجات هذا الجدول باستخدام برنامج EVIEWS 12

وفيما يلي نتيجة تقدير مصفوفة معاملات الارتباط بعد التحويل:

#### جدول (4) نتائج مصفوفة الارتباط الخطي المتعدد بين متغيرات الدراسة بعد التعديل

Correlation	LY	X1	LX2	DLX3	DLX5	DLX6	LX7	DLX8
LY	1							
X1	0.26	1.00						
LX2	0.19	-0.30	1.00					

DLX3	0.11	0.16	0.21	1.00				
DLX5	0.50	0.42	0.01	0.34	1.00			
DLX6	0.14	0.00	0.30	0.21	-0.05	1.00		
LX7	-0.18	0.05	-0.35	0.32	-0.11	-0.24	1.00	
DLX8	-0.22	0.27	0.02	0.06	0.24	0.03	-0.17	1.00

المصدر: تم استخراج مخرجات هذا الجدول باستخدام برنامج **EViews 12**

#### تقدير النموذج القياسي:

فيما يلي مخرجات تقدير نموذج الانحدار الخطي المتعدد الذي يبين أثر تطبيق منهجية **IFRS** على الاستثمار الأجنبي المباشر في سوق الأسهم السعودي خلال الفترة 2015 الربع الأول إلى 2021 الربع الرابع:

#### جدول (5) نتائج تقدير النموذج القياسي للعلاقة

Dependent Variable: LY				
Method: Least Squares				
Sample (adjusted): 2015Q2 2021Q4				
Included observations: 27 after adjustments				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	22.79026	95.83676	0.237803	0.8146
X1	0.546793	0.444203	1.230952	0.2334
LX2	0.542984	0.454429	1.194871	0.2468
DLX3	-0.585193	0.788458	-0.742199	0.467
DLX5	21.1888	7.809271	2.713288	0.0138
DLX6	9.044891	13.13287	0.688722	0.4993
LX7	-0.944811	6.819656	-0.138542	0.8913
DLX8	-3.777125	1.576746	-2.395518	0.0271
R-squared	0.486819	Durbin-Watson stat		1.30368
Adjusted R-squared	0.297753	F-statistic		2.574858
Prob(F-statistic)	0.047858			

المصدر: تم استخراج مخرجات هذا الجدول باستخدام برنامج **EViews 12**

### اختبارات المشاكل الإحصائية:

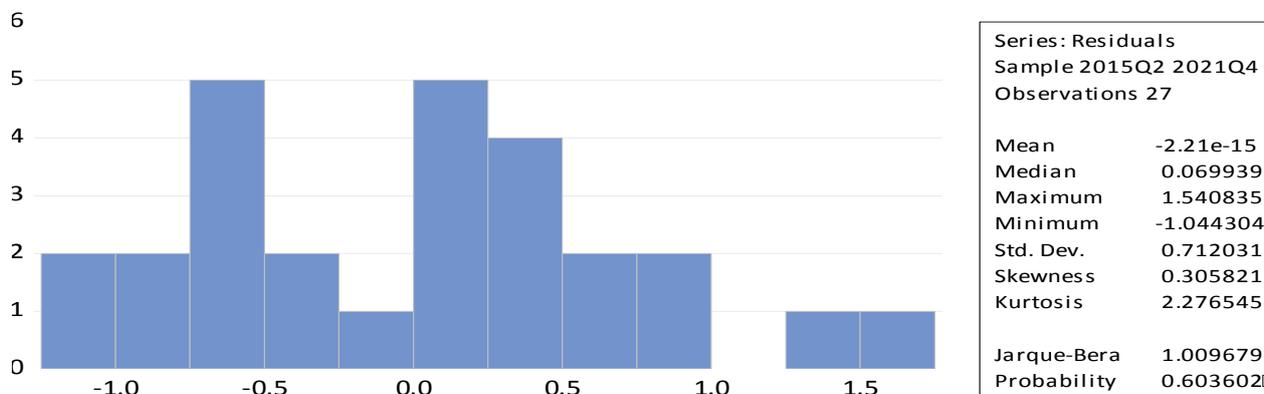
فيما يلي جدول نتائج اختبارات المشاكل القياسية للنموذج القياسي المقدر في الجدول رقم (6):

#### جدول (6) نتائج اختبارات المشاكل القياسية.

اختبار الارتباط الذاتي: Serial Correlation LM Test	
Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:	
Prob (F-statistic)	0.1244
Prob (Obs*R-squared)	0.0531
اختبار اختلاف التباين: Test Heteroskedasticity	
Heteroskedasticity Test: Breusch-Pagan-Godfrey:	
F-statistic	0.2713
Obs*R-squared	0.2466
Scaled explained SS	0.8966
توزيع البواقي: Histogram-Normality Test	
distribution of the residuals:	
Probability (Jarque-Bera)	0.6036

المصدر: تم استخراج مخرجات هذا الجدول باستخدام برنامج EVIEWS 12

#### الشكل (3) توزيع البواقي توزيعاً طبيعياً



المصدر: تم استخراج مخرجات هذا الجدول باستخدام برنامج EVIEWS 12

## 5. النتائج والتوصيات

### 1.5. النتائج:

يوجد أثر طردي غير معنوي لاعتماد تطبيق المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية "IFRS" على تدفق الاستثمار الأجنبي المباشر إلى المملكة العربية السعودية، ويعزى ذلك إلى أسباب مرتبطة بفترة الدراسة حيث شهد الاقتصاد العالمي بشكل عام والاقتصاد السعودي على وجه الخصوص خلال هذه الفترة تقلبات اقتصادية وحالة عدم وضوح أثرت بشكل كبير على التدفق العالمي للاستثمار الأجنبي مما أسهم بعدم ظهور الأثر الإيجابي لتطبيق المنهجية في المملكة بشكل معنوي إحصائياً.

خلو النموذج من المشاكل القياسية فلا يوجد اختلاف في التباين، كما أنه لا يوجد ارتباط ذاتي وكذلك فإن البواقي موزعة توزيعاً طبيعياً.

### 2.5. التوصيات

في ضوء نتائج الدراسة يوصي الباحث بما يلي:

- التعامل بجدية مع أعمال التوافق والتوحيد الدولي، لأن رفع القيود عن حركة الاستثمار، واتساع رقعة أعمال المؤسسات على الصعيد الدولي وارتباطها بالأسواق المالية الدولية يفرض وجود لغة محاسبية موحدة.
- التركيز على إبراز إيجابيات تطبيق المعايير الدولية للإبلاغ المالي، والمزايا التي يحققها سواء للمؤسسات أو لمستخدمي القوائم المالية.
- تعميق مساهمة الدول العربية في بناء المعايير الدولية وتطويرها من خلال مجلس معايير المحاسبة الدولية بما يلائم خصوصيات هذه الدول.
- تشجيع الأبحاث والدراسات التي تبرز الآثار الاقتصادية الكلية لمعايير المحاسبة الدولية.

## 6. المراجع

### 1.6. المراجع العربية:

- نصير، أحمد وبن عمر، محمد. (2017م). تقييم الاستثمار الأجنبي في الدول العربية من خلال المؤشرات الدولية الإقليمية. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية*، (7)، 141-154.
- العتيبي، محمد. (2019م). قياس أثر الاستثمار الأجنبي المباشر على الاستثمار المحلي في السعودية. *مجلة الدراسات التجارية المعاصرة*، (16)، 763-795.
- مناتي، عدنان ومجيد، ليلي. (2017م). أهمية الاستثمار الأجنبي المباشر في تعزيز التنمية المستدامة. *مجلة كلية بغداد للعلوم الاقتصادية الجامعة*، (52)، 1-16.

- مهاوه، أمال وزرقون، محمد. (2017). اعتماد معايير **IFRS** بالدول النامية. مجلة الباحث، (17)، 51-55.
- قسوم، حنان. (2019). أهمية اعتماد معايير التقارير المالية الدولية في تحسين جودة القوائم المالية. مجلة البحوث والدراسات التجارية، 3(1)، 52-76.
- الأعرج، محمد ورشوان، عبد الرحمن. (2019). دور المعايير الدولية في تعزيز جودة التقارير المالية لجذب الاستثمارات وتحقيق التنمية المستدامة. مجلة العلوم الاقتصادية، 10(17)، 27-40.
- الديبان، محمد. (2019). الاستثمار الأجنبي بالمملكة العربية السعودية في ظل رؤية المملكة 2030. غرفة الرياض.
- عبد الهادي، فرحات. (2019). إطار مقترح للحد من الانعكاسات السلبية للتحوّل إلى المعايير الدولية للتقرير المالي المعتمد بالمملكة العربية السعودية على جودة القوائم المالية للمصارف الإسلامية. المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، 33(1)، 131-231.
- خلف، علي. (2017). مدى مساهمة تطبيق المعايير المحاسبية الدولية في زيادة الاستثمار الأجنبي وأثره في القيمة السوقية للوحدات الاقتصادية العراقية. المؤتمر العلمي الثاني عشر كلية الإدارة والاقتصاد. جامعة كربلاء.
- الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين. (2020). خطوات تحول المملكة إلى المعايير الدولية للتقرير المالي. شبكة المحاسبين العرب. موقع إلكتروني: <https://www.acc4arab.com/post/khtwat-thwl-almmlkh-ila-almaayyr-aldwlyh-lltqryr-almaly>
- المنصة الوطنية الموحد. (2021). الاستثمار الأجنبي في رؤية المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية. موقع إلكتروني: <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/aboutksa/investinginksa>
- آل غزوي، حسين. (2017). التقارير المالية في المنشآت الصغيرة. ط1. عمان: مركز الكتاب الأكاديمي: <https://books.google.ps/books?id=leJfDwAAQBAJ&pg=PA56&dq>
- جريدة الشرق الأوسط. (2021). توقعات باستمرار ارتفاع الاستثمارات الأجنبية المباشرة في الدول العربية خلال 2021. جريدة العرب الدولية: موقع إلكتروني: <https://bit.ly/3QBD1th>
- عبد الله، إكرامي. (2021). الاستثمار الأجنبي المباشر يقفز 1574% خلال الربع الثاني. جريدة الشرق الأوسط: [https://www.aleqt.com/2021/09/28/article\\_2179776.html](https://www.aleqt.com/2021/09/28/article_2179776.html)
- شيخي، بلال والرجي، منصور. (2016). تطورات المعايير المتعلقة بالأدوات المالية ما بين المعايير المحاسبية الدولية والمعايير الدولية للتقارير المالية وأثر ذلك على تنشيط الاستثمار في الأسواق المالية. مجلة اقتصاد المال والأعمال، (1)، 7-20.

حافصة، أمينة وفرحات، عباس. (2018م). جودة القوائم المالية للمؤسسة الجزائرية في ظل تبني معايير التقارير المالية الدولية. *مجلة العلوم الاقتصادية والتسيير والعلوم التجارية*، 11(2)، 86-97.

الفضلي، بدرية. (2021م). المعايير الدولية لإعداد التقارير المالية وجودة المحاسبة المالية في المؤسسات الكويتية. *مجلة البحوث التجارية*، 43(4)، 82 – 99.

الهيئة السعودية للمحاسبين القانونيين. (2020). خطوات تحول المملكة إلى المعايير الدولية للتقرير المالي. شبكة المحاسبين العرب. موقع إلكتروني: <https://www.acc4arab.com/post/khtwat-thwl-almmlkh-ila-almaayyr-aldwlyh-lltqryr-almaly>

المنصة الوطنية الموحد. (2021م). الاستثمار الأجنبي في رؤية المملكة العربية السعودية. المملكة العربية السعودية. موقع إلكتروني: <https://www.my.gov.sa/wps/portal/snp/aboutksa/investinginksa>

## 2.6. المراجع الأجنبية:

- Elimam, H. (2017). Determinants of foreign direct investment in Saudi Arabia: A review. *International Journal of Economics and Finance*, 9(7), 222-227.
- Herath, S. K., & Alsulmi, F. H. (2017). International financial reporting standards (IFRS): The benefits, obstacles, and opportunities for implementation in Saudi Arabia. *International Journal of Social Science and Business*, 2(1), 1-18.
- Mahmood, H. (2018). Foreign direct investment, domestic investment, and oil price nexus in Saudi Arabia. *International Journal of Energy Economics and Policy*, 8(4), 147-151.
- Seid, S. (2018). *Global regulation of foreign direct investment*. Routledge.
- Jinadu, O., Ojeka, S. A., & Ogundana, O. M. (2016). IFRS adoption and foreign direct investment: Evidence from Nigerian quoted firms. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 7(2), 99.
- YOUSEFINEJAD, M., AHMAD, A., SALLEH, F., RAHIM, R. A., & AZAM, H. (2018). The Mediating Effect of Information Asymmetry on IFRS and Foreign Direct Investment. *International Journal of Economics & Management*, 12(2).

- Adetula, D. T., Nwobu, O., & Owolabi, F. (2014). International financial reporting standards and foreign direct investment in Nigeria. *International journal of commerce, business, and management*, 3(3), 446-449.
- Chen, C. J., Ding, Y., & Xu, B. (2014). Convergence of accounting standards and foreign direct investment. *The International Journal of Accounting*, 49(1), 53-86.
- Lin, S., Riccardi, W. N., Wang, C., Hopkins, P. E., & Kabureck, G. (2019). Relative effects of IFRS adoption and IFRS convergence on financial statement comparability. *Contemporary Accounting Research*, 36(2), 588-628.  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/1911-3846.12475>.

**Doi:** [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.3](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.3)

## واقع الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية (دراسة مقارنة)

### The reality of traffic services provided to people with hearing disabilities in the Kingdom of Saudi Arabia (a comparative study)

إعداد الباحثة/ أبرار زيني جمال عطرجي

ماجستير التربية الخاصة، قسم التربية الخاصة، كلية التربية، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية

#### الملخص:

تهدف هذه الدراسة الى محاولة الكشف عن أهم الخدمات المرورية المقدمة للأفراد ضعاف السمع والصم في كُلاً من الولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد واستكشاف الأنظمة والقوانين والتسهيلات المقدمة لهذه الفئة، مقارنة بواقع الخدمات المرورية والأنظمة والقوانين في المملكة العربية السعودية، بالإضافة لدراسة أهم المعوقات والتحديات.

تم استخدام المنهج النوعي في هذه الدراسة بناء على المشكلة البحثية المتمثلة في واقع الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية ودول المقارنة. تمثلت الحدود البشرية للدراسة بمجموعة من المتدربات من ذوي الإعاقة والمسجلات بمبادرة المسارات الخاصة لخدمة المجتمع بمدرسة جدة المتطورة لتعليم القيادة بمحافظة جدة ما بين عامي 2018/06/24 م الى 2021/12/01 م

وتوصلت الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: تعتبر نسب الإعاقة وخاصةً السمعية كبيرة وتحتاج إلى عناية وخدمات خاصة لتوفير الحماية لهم من الأخطار والحوادث المرورية، خصصت دول المقارنة القوانين التنظيمية لذوي الإعاقة بشكل عام أهمها المساواة وعدم التمييز ضد هذه الفئة وتجريم الاعتداء عليهم أو تمييزهم عن المجتمع، وتوصي الدراسة بتزويد كافة المناطق الموجودة بالمملكة العربية السعودية بأنظمة المضخمات الصوتية وكذلك الإشارات المرئية للمعاقين سمعياً لتجنب حوادث المرور في كافة أنحاء المملكة، والاهتمام بوجود إنارات كافية في الطرق وكذلك المعينات التي تعتمد على لغة الإشارة كأنظمة بديلة لأفراد الإعاقة السمعية.

**الكلمات المفتاحية:** الخدمات المرورية، ذوي الإعاقة، الصم، ضعاف السمع المملكة العربية السعودية، جدة

## The reality of traffic services provided to people with hearing disabilities in the Kingdom of Saudi Arabia (a comparative study)

### Abstract

This study aims to try to reveal the most important traffic services provided to the hard of hearing and deaf individuals in both the United States of America and the Kingdom of Sweden and to explore the regulations, laws and facilities provided for this category, compared to the reality of traffic services, regulations and laws in the Kingdom of Saudi Arabia. In addition to studying the most important obstacles and challenges.

The qualitative approach was used in this study based on the research problem represented in the reality of traffic services provided to people with hearing disabilities in the Kingdom of Saudi Arabia and the comparison countries. The human limits of the study were represented by a group of trainees with disabilities who were registered with the Special Tracks Initiative for Community Service at the Jeddah Advanced Driving School in Jeddah between 06/24/2018 to 12/01/2021

The study reached a set of results, the most important of which are: The percentages of disability, especially hearing, are great and need special care and services to provide them with protection from dangers and traffic accidents. The comparison countries have allocated regulatory laws for people with disabilities in general, the most important of which is equality and non-discrimination against this group and the criminalization of assault or discrimination from society. the study recommends providing all regions in the Kingdom of Saudi Arabia with sound pump systems as well as visual signals for the hearing-impaired to avoid traffic accidents throughout the Kingdom, paying attention to the presence of sufficient lighting on the roads and aids that rely on sign language as alternative systems for individuals with hearing disabilities.

**Keywords:** Traffic services, people with disabilities, deaf, hard of hearing, Saudi Arabia, Jeddah

## 1. المقدمة:

مرت المملكة العربية السعودية بفترات عصيبة من الحوادث المرورية، وهذه الحوادث تكلف الدولة مبالغ كبيرة يمكن الاستفادة منها في خدمة المواطنين وحماية الأرواح؛ حيث تفقد المملكة العربية السعودية خلال يوم واحد فقط ما يقارب 18 فرد طبقاً لإحصائيات الإدارة العامة للمرور بالمملكة، وقد تتنوع الحوادث للأفراد المعاقين سواء كانوا يسقن السيارة، أو مشاة، أو السلوكيات السلبية أثناء القيادة وعدم الأخذ في الاعتبار سماع أو رؤية الإشارات للمعاقين سواء سمعياً أو حركياً، ففي خلال عام واحد وصلت عدد المخالفات إلى 8.9 مليون مخالفة، كما كان لسرعة السائقين في المملكة عامل كبير في الحوادث المرورية فقد وصلت النسبة إلى حوالي 12.47% (تقرير إدارة المرور، 1430هـ). كما أكدت الإحصائيات الخاصة بالحوادث المرورية أن نسبة الشباب المتوفين من الحوادث المرورية وصلت إلى 48.58% سواء كانوا عابدين أو ذوي إعاقة، كما أن الحوادث المرورية تكلف الحكومة مبالغ وصلت 21 مليار ريال سعودي سنوياً أي ما يُمثل نسبة 4.7% من الناتج المحلي للمملكة وهذه نسب مرتفعة جداً مقارنةً بدول العالم والتي لا تتجاوز فيها الخسائر عن 1.7% (تقرير الصحة العالمية، 2024).

لذلك اتجهت المملكة العربية السعودية لتطبيق قواعد استراتيجية السلامة والعمل على تكثيف الجهود لحماية المواطنين بصفة عامة ومنها نظام ساهر للحد من حوادث المرور بالمملكة ووصلت تكلفته حوالي 533 مليون دولار (مصطفى، 2012)؛ وذوي الإعاقة خاصّة. وفي هذه الدراسة يتم إلقاء الضوء على واقع الخدمات المرورية التي تتبعها المملكة لذوي الإعاقة السمعية والتعرف على نصوص المواد الدستورية الخاصة بتسهيل الحصول على رخص القيادة لذوي الإعاقة والتدريب على القيادة من قبل جهة إدارة المرور المتخصصة، والاجراءات المتبعة تجاه تسهيل عملية القيادة لهم وتفادي الحوادث.

كما تؤكد أيلّا (2021) Ayala انه من التصورات الخاطئة الشائعة أن الأفراد الصم أو ضعاف السمع لا يمكن أن يرخص لهم القيادة. ان الصم أو ضعاف السمع يتمتعون بقدرات مماثلة لأي شخص آخر خلف عجلة القيادة. نظراً لتطور المهارات التعويضية، قد يكون لدى الأفراد الصم أو ضعاف السمع رؤية محيطية أفضل ويكونون أكثر انتباهاً للمعلومات المرئية من أقرانهم الذين يسمعون. قد يحتاج الأفراد الذين يعانون من الصمم أو ضعاف السمع إلى بعض التسهيلات أو التعليمات المتخصصة لتطوير المهارة.

يجب أن يُمنح الطلاب الصم أو ضعاف السمع نفس الفرصة لتعلم القيادة مثل أقرانهم في السمع ويجب معاملتهم كسائقين قادرين. في بعض الأحيان، يحتاج الطلاب إلى دعم مترجم لغة الإشارة. يقوم المترجم بتسهيل التواصل بين الطالب ومدرّب القيادة والاعضاء الآخرين في مجتمع فصول القيادة. ويؤكد بنيك وآخرون (2022) Pieniak et al. انه ومن حسن الحظ ان فرص تأمين القيادة لدي الصم أو ضعاف السمع تعتبر كبيرة اذ يحدث لديهم ما يسمى التعويض الحسي حيث يكون أداء باقي الحواس (الرؤية واللمس والشم والتذوق) لديهم يكون اعلى من المتوسط.

ومن هذا المنطلق سوف يتم دراسة واقع الخدمات المرورية لذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية، بالاستفادة من خبرات كلاً من الولايات المتحدة الأمريكية، ومملكة السويد من حيث الخدمات المرورية المقدمة والتسهيلات والأنظمة التي من شأنها تنظيم وتقليل الحوادث المرورية لذوي الإعاقة السمعية.

كدراسة مقارنة باستخدام المنهج النوعي في جمع البيانات وتحليلها للإجابة على أسئلة البحث. حيث ان البحث عبارة عن استخدام نظري وتحليلي وفكري للبيانات والمعلومات والأدبيات النظرية لتحليل الموضوع قيد البحث.

### 1.1. مشكلة الدراسة:

تتمثل مشكلة الدراسة في ارتفاع نسب حوادث السيارات للأفراد ضعاف السمع والصم. حيث يشير تقرير أن نسبة الاشخاص ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية 7,1 % من سكان المملكة أي 1,445,72. فالفئة الذكورية تمثل 52,2% من ذوي الإعاقة وبينما 47,8 % من الإناث لذوي الإعاقة (تقرير الهيئة العامة للإحصاء بالسعودية)، وفيما يخص نسبة ذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية تكون 289,355 فرد ويمثل هذا العدد نسبة 0.02%. من إجمالي عدد السكان (تقرير هيئة رعاية الأشخاص ذوي الإعاقة بالسعودية، 2022م).

فبالنسبة لضعاف السمع والصم يكون الوضع أكثر خطورة كونهم لا يستطيعون استقبال التنبيهات السمعية. حيث ان ابواق السيارات تبقى بالنسبة لضعاف السمع والصم غير فعالة واساليب التنبيه الأخرى مثل الاشارات والاضاءة لا تكون كافية في معظم الحالات. وبناءً على ذلك، فأن مشكلة الدراسة تتمثل في حوادث السيارات التي تعزي إلى ضعف أو غياب حاسة السمع لأحد او كلا قائدي المركبات وقد تفضي إلى نتائج مميته، كما أن ذوي الإعاقة السمعية يواجهون مشكلة في إجراءات استخراج رخص القيادة. حيث يواجهون معيقات في استخراج التقارير الطبية من المستشفيات المعتمدة لدى إدارات المرور والمطلوبة لاستكمال الملف. وينعكس هذا على نسبة من لديهم رخص القيادة من ذوي الإعاقة السمعية.

ومن هنا تتلخص مشكلة البحث في محاولة الكشف عن أهم الخدمات المرورية المقدمة للأفراد ضعاف السمع والصم في كلا من الولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد واستكشاف الانظمة والقوانين والتسهيلات المقدمة لهذه الفئة، مقارنة بواقع الخدمات المرورية والانظمة والقوانين في المملكة العربية السعودية. بالإضافة لدراسة لأهم المعوقات والتحديات، وصولاً لاقتراحات فيما يتعلق بتقليل الحوادث المرورية للأفراد ضعاف السمع والصم في المملكة العربية السعودية.

كذلك توجد ندرة في الدراسات العربية التي تتناول ذوي الإعاقة السمعية وطرق التعامل مع ضعف السمع للتقليل من حوادث المرور التي يتعرضون لها. ومن هنا تجد الباحثة أن هناك فجوة بحثية تتطلب تناول الحلول التي تقلل من حوادث المرور لهذه الفئة.

### 2.1. أسئلة الدراسة:

يتمثل التساؤل الرئيسي للبحث في كيف يمكن الاستفادة من خبرة كلاً من الولايات المتحدة الامريكية ومملكة السويد في الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة من ضعاف السمع والانظمة والقوانين والتسهيلات المقدمة لهذه الفئة وتطبيقه في المملكة العربية السعودية. ويتفرع من السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

- ما هو واقع الخدمات المرورية المقدمة للأفراد من ضعاف السمع والصم في المملكة العربية السعودية

- ما هو واقع الخدمات المرورية المقدمة للأفراد من ضعاف السمع والصرم في كلاً من الولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد.
- ما أوجه التشابه والاختلاف في الأنظمة والقوانين بين المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد.
- ما هي التسهيلات التي قدمتها الحكومة الأمريكية والسويدية للأفراد من ضعاف السمع والصرم في الحصول على رخصة القيادة، مقارنة بالمملكة العربية السعودية
- ما هي أهم التوصيات والمقترحات التي من شأنها تخفيف المعوقات والتحديات للأفراد من ذوي ضعف السمع والصرم في قيادة السيارة وتقليل نسبة الحوادث المرورية لهذه الفئة في المجتمع السعودي.

### 3.1. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى تحقيق عدة أهداف تنبثق من التساؤل الرئيسي لموضوع البحث والأسئلة الفرعية التي تدرج تحت التساؤل الرئيسي وهي تتمثل في الآتي:

- التعرف على كيفية الاستفادة من خبرة كلاً من الولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد في الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة من ضعاف السمع.
- التعرف على ماهية الخدمات المرورية المقدمة للأفراد من ضعاف السمع والصرم في المملكة العربية السعودية.
- إمكانية التعرف على ماهية الخدمات المرورية المقدمة للأفراد من ضعاف السمع والصرم في كلاً من الولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد.
- إمكانية عقد المقارنة بين كلاً من القوانين المختلفة للمملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد، والتعرف على أوجه التشابه والاختلاف بينهما.
- التعرف على التسهيلات التي قدمتها الحكومة الأمريكية والسويدية للأفراد من ضعاف السمع والصرم في الحصول على رخصة القيادة مقارنة بالمملكة العربية السعودية.
- التعرف على كيفية تطبيق الخدمات المرورية لضعاف السمع وذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية والموجودة في الولايات المتحدة والسويد.
- إمكانية تحديد أهم التوصيات والمقترحات التي من شأنها تخفيف المعوقات والتحديات للأفراد من ذوي ضعف السمع والصرم في قيادة السيارة وتقليل نسبة الحوادث المرورية لهذه الفئة في المجتمع السعودي.

### 4.1. أهمية الدراسة:

تتحدد وتكمن أهمية الدراسة العلمية في إمكانية معرفة ماهية واقع الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية، عن طريق تحليل تلك الخدمات المرورية في الولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد وعقد مقارنة بينهما،

وذلك تحقيقاً لمبدأ التكامل والتوصل إلى نتائج ومعلومات صحيحة وشاملة ودقيقة في إطار الموضوع لتحقيق الاستفادة من الدراسة العلمية في الجانبين النظري والتطبيقي الواقعي وإفادة فئة ذوي الإعاقة وضعاف السمع والصم والتقليل من الحوادث المرورية في المملكة حيث أنها تزايدت بشكل ملحوظ في الآونة الأخيرة.

#### 1.4.1. أهمية الدراسة من الجانب العلمي والنظري:

تكمن الأهمية العلمية لهذه الدراسة من الجانب العلمي في إمكانية تقديم إضافة للتراث العلمي الخاص بإطار الموضوع التي تمتد الصلة إليها وذلك من خلال تقديم دراسة وإفادية خاصة بواقع الخدمات المرورية المقدمة لضعاف السمع بالمملكة العربية السعودية، هذا بالإضافة إلى إمكانية تقديم خطة استراتيجية منهجية لتقديم خدمات مرورية للتقليل من خطر الحوادث يمكن الاستفادة منها في المملكة العربية السعودية أو الدول العربية الأخرى التي تعاني من هذه الحوادث لضعاف السمع، وتقديم حلول استراتيجية وبدائل لتخفيف القيود لهؤلاء الأشخاص والتي تمنعهم من القيادة.

#### 2.4.1. أهمية الدراسة في المجال التطبيقي والفعلي:

تنبثق الأهمية الفعلية والتطبيقية لهذه الدراسة في إمكانية التوصل إلى نتائج بحثية خاصة بواقع الخدمات المرورية وتقليل الحوادث لذوي الإعاقة وضعاف السمع في المملكة العربية السعودية، هذه النتائج القائمة على أسلوب التحليل واستقراء للنتائج وإفادة كلاً من صانعي القرار والمسؤولين في الدولة في إمكانية الاستفادة من تجارب الدول الأخرى مثل الولايات المتحدة الأمريكية والسويد في التسهيلات التي تقدمها تلك الدول للخدمات المرورية لضعاف السمع لحماية المجتمع من الحوادث، وتقديم التدابير المختلفة لمساعدة هؤلاء الأشخاص، فضلاً عن ذلك الأمر يقدم البحث العلمي الافادة الكاملة لضعاف السمع بشكل مقصود للأسباب الآتية:

- ارتباط هذا النوع من الإعاقة بمدى تكيف هؤلاء الأفراد مع واقع المجتمع المحيط بهم ولما لها من آثار ملموسة.
- هذه العينة من ضعاف السمع والصم لم تلقَ حظاً وافياً في الأبحاث العلمية الأخرى لتقديم المساعدة لهم وحماية المجتمع من الكوارث المرورية.
- إمكانية وضع إرشادات خاصة بهم تسهل لهم عملية القيادة وحل المشكلات التي يتعرضوا إليها.
- نتائج الدراسة تمكنهم من التشجيع والمشاركة مع أفراد المجتمع المحيط بهم وتنمية مهاراتهم القيادية وغيرها.

#### 5.1. مصطلحات الدراسة:

##### مفهوم الخدمات المرورية:

##### أولاً: مفهوم الخدمة:

هي تلك المنفعة والنشاط الذي يقدمه أحد الأطراف للطرف الآخر، ويمكن أن يرتبط بمنتج مادي أو لا (بومسلات، 2020، ص10).

هي تلك المنفعة التي يتم ادراكها بالحواس، وتكون إما مرتبطة بالماديات الملموسة، أو قائمة بحد ذاتها، وتحمل خاصية التبادل وتكون في غالب الأمر غير ملموسة ونتيجة لذلك لا يترتب عليها أي نوع من الملكية (Jeff, 2017).

## الخدمات المرورية:

هي عبارة عن منتجات تقدمها الهيئات المسؤولة عن عملية المرور والنقل المختلفة بهدف تسهيل المرور للأشخاص واحتياجاتهم من مكان لآخر بدون إعاقة، لذلك يمكن اعتبار "المرور" نشاط خدمي في حد ذاته، ويعتمد على التنظيم العلمي لخدمة الأفراد (ربوح وآخرون، 2017، ص ص 196-198).

وفي تعريف آخر للخدمات المرورية بأنها تلك الخدمات التيسيرية المقدمة إلى الأشخاص بالمرور في الطرقات والمرافق العامة واماكن الخدمات العامة، وتنقلهم بكل سهولة ويسر (أبو شخيم؛ اشتية، 2019، ص 10).

## الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية:

### الصم:

**التعريف الاصطلاحي:** هم الأشخاص الذين لديهم فقدان شديد أو حاد للسمع وتكون لديهم حاسة السمع غير وظيفية لأغراض الحياة اليومية، الامر الذي يحول دون القدرة على استخدام حاسة السمع لفهم الكلام واكتساب اللغة (صبري ونوبي، 2009؛ توافق، 2017).

### مفهوم الإعاقة السمعية:

هي تلك المستويات السمعية الضعيفة المختلفة والتي تتمثل في الضعف المتوسط والبسيط والضعف السمعي الكبير جداً؛ فهذا النوع من الإعاقة لا يصيب فقط فئة كبار السن، ولكن تصيب الأطفال وسن الشباب وهذا ما أكدته نتائج الإحصائيات الخاصة بتحديد الإعاقة السمعية وأنها تحدث في مراحل النمو للإنسان. (منصور، 2011، ص 245).

**التعريف الاجرائي:** الأفراد الذين لا يستطيعون استخدام حاسة السمع لاستقبال المنبهات الصوتية كلياً ويمكنهم استخدام باقي الحواس.

### ضعاف السمع:

**التعريف الاصطلاحي:** هم الأشخاص الذين لديهم فقدان بسيط إلى حاد في حاسة السمع. حاسة السمع لم تفقد وظائفها بالكامل، فعلى الرغم من أنها ضعيفة إلا أنها وظيفية بمعنى أنها قناة يعتمد عليها لتطور اللغة وغالبية الأشخاص ذوي ضعف السمع لديهم درجات متفاوتة من الضعف، يمكن تحسينها في الغالب باستخدام سماعة لمساعدتهم على السمع. ويمكن أن يعتمدوا على قراءة الشفاه (صبري ونوبي، 2009؛ توافق، 2017).

ويمكن تعريف الإعاقة السمعية من خلال الآتي:

### الفقدان السمعي المركزي:

هو ذلك الخلل الذي يكون في مراكز السمع الموجودة بالدماغ، وتكمن المشكلة الرئيسية في سماع وإدراك الصوت.

**ضعف السمع المزودج:**

تحدث الإعاقة السمعية وضعف في حاسة السمع كنتيجة للضعف الذي يحدث في السمع التوصيلي، هذا بالإضافة إلى الضعف الذي يحدث في ضعف السمع المرتبط بالأعصاب أو فقدان السمع الحسي.

**العجز الإيصالي للسمع:**

وتحدث هذه الإعاقة عندما يكون الفرد يعاني من ضعف القدرة على التوصيل الصوتي فنتيجة لذلك الأمر يحدث الخل عند توصيل ذلك الصوت الذي تم سماعه إلى الأعصاب السمعية المسؤولة، ويكون الخل وعدم التوازن نتيجة المشكلة التي تصيب الأذن الوسطى مع ملاحظة أن الأذن بالداخل تكون سليمة والخل في الأذن الخارجية؛ ومن هنا يتم استنتاج أن عدم التوازن والخل لا يرتبط بعملية الإدراك وإنما في عملية توصيل الصوت، ففي هذه الحالة يتم تدخل الجانب الطبي للمعالجة أو باستخدام العمليات الجراحية، وهذا النوع من الإصابة يكون في مرحلة الطفولة.

**العجز العصبي والحسي للسمع:**

تكون مشكلة السمع مرتبطة بالأذن الداخلية وليست الخارجية أو الأذن الوسطى، وفي بعض الأحيان قد تحدث الإصابة في الأعصاب التي توصل إلى الدماغ، فهذا الخل الحسي والعصبي للسمع يكون نتيجة الخل في المسار العصبي أو في القوقعة الداخلية للأذن، مع ملاحظة كون هذا الخل دائم، وتتعلق بعملية الإدراك للصوت وتصيب كبار السن أو في مناطق الضوضاء والضجيج، وحل هذه المشكلة السمعية عن طريق استخدام المعينات السمعية "السماعات" الطبية لزيادة المستوى الصوتي وتقويته، أو زراعة تلك السماعات السمعية بالداخل عن طريق التدخل الجراحي إذا لزم الأمر. (الاستراتيجية، 2010، ص ص 14-16)

**التعريف الإجرائي:** الأفراد الذين لا يستطيعون استخدام حاسة السمع بكفاءة لاستقبال المنبهات الصوتية ويمكنهم الاعتماد عليها جزئياً ويمكنهم استخدام باقي الحواس.

**6.1. حدود الدراسة:**

تتمثل حدود الدراسة في:

**- حدود مكانية:**

تمثلت حدود الدراسة المكانية بمحافظة جدة في المملكة العربية السعودية، وتم تحديد الحدود المكانية في جدة كون الباحثة إحدى الفاحصات في مدرسة جدة المتطورة لتعليم القيادة، مما سهل للباحثة الحصول على إحصائيات تفيد الدراسة وتلمس الباحثة لواقع الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة السمعية وما تعانيه هذه الفئة من المجتمع من صعوبات في القيادة واستخراج رخص قيادة السيارات.

**- حدود زمانية:**

تتمثل الحدود الزمنية للدراسة ما بين عامي 2018/06/24 م إلى 2021/12/01 م.

**- حدود بشرية:**

مجموعة من المتدربات ذوي الإعاقة والمسجلات بمبادرة المسارات الخاصة لخدمة المجتمع وقد تم الوصول إليهم من واقع سجلات مدرسة جدة المتطورة لتعليم القيادة بتاريخ

2022/ 4/ 24 م. وتمثلت العينة ب 111 متدربة، 37 من الصم وضعاف السمع، وإعاقات أخرى 74.

#### - حدود موضوعية:

تشكلت الحدود الموضوعية بالدراسات والأبحاث العلمية المنشورة في دول المقارنة التي تناولت الخدمات المرورية لذوي الإعاقة السمعية بين عامي 2010 م – 2022 م. وكذلك الأنظمة والقوانين المرورية في دول المقارنة وبعض الإحصائيات من الهيئات والمؤسسات الرسمية الدولية والمحلية.

#### 7.1. منهجية الدراسة:

بناء على المشكلة البحثية المتمثلة في واقع الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية مقارنةً بكلاً من الولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد تم استخدام المنهج النوعي في هذه الدراسة، حيث يعرف المنهج النوعي بأنه منهج شامل يستخدم للدراسات التي لا تعتمد على العدد والبيانات الكمية. (الموسى، 2018، ص 3).

ويعرف ايرسون، و جاي، وميلس (2012) Airasian, Gay, & Mills المنهج النوعي بأنه نوع من أنواع الاستراتيجيات المنهجية التي تعتمد على أسلوب جمع وتحليل كافة المعلومات بصورة غير عددية وشاملة لظاهرة بحثية معينة يرغب في دراستها.

وبناءً على هدف الدراسة في امكانية تحقيق الثراء للتراث العلمي والإحاطة الكاملة بموضوع البحث والنظر إلى زوايا جديدة لم يتطرق إليها الباحثون من قبل وخاصةً أنه لا توجد دراسات شاملة خاصة بموضوع الدراسة ولم يحظ باهتمام الباحثين، تم اختيار المنهج النوعي حيث أنه يقوم على الاعتماد على البيانات النوعية، وامكانية تقديم كافة المعلومات التفسيرية الخاصة بموضوع المشكلة البحثية، والاعتماد على الاتجاه الشامل لموضوع الدراسة والاعتماد على الأسئلة المفتوحة والنهائيات المفتوحة، فهو يسمح بعملية المرونة لإدخال إي تطورات جديدة مستحدثة في مجال الخدمات المرورية واستفادة المملكة العربية السعودية من تجارب الدول الأخرى.

#### 2. أدبيات الدراسة

#### 1.1. الإطار النظري:

#### تمهيد:

السمع هو وسيلة أساسية للاتصال وهو حاسة مهمة جداً للإنسان والتي تساعد على فهم البيئة المحيطة وتمكنه من الانتباه من أي خطر قادم. يواجه أي شخص يعاني من ضعف سمع خفيف صعوبة في مواكبة المحادثات العادية. يمكن أن يؤثر فقدان السمع بشكل كبير على جودة الحياة بشكل عام، لأنه يؤثر على التفاعل الاجتماعي والرفاهية العامة. وبالتالي، يمكن أن يسبب فقدان السمع العديد من الصعوبات في مختلف جوانب الحياة.

وفقاً لمنظمة الصحة العالمية فإن 5% من سكان العالم يعانون من ضعف السمع، وهي نسبة من السكان ليست بالقليلة ولذا تحتاج إلى الرعاية والتأهيل للقيام بأنشطتهم اليومية.

ويشير عداد (2020) الى تصنيف منظمة الصحة العالمية الأول لضعف السمع. حيث يتم تصنيف الأشخاص إلى 1. ضعف طفيف (26-40 ديسيبل)، 2. ضعف متوسط (41-60 ديسيبل)، 3. ضعف شديد (61-80 ديسيبل)، 4. ضعف شديد يشمل الصمم (81 ديسيبل أو أكثر)؛ وفي المملكة العربية السعودية لم تتوفر احصائية دقيقة عن نسبة ذوي الإعاقة السمعية ولكن بناءً على استجابات لاستبيانات الإعاقة بين عامي 2013 و2016، افاد 15898 باحث عن العمل ذاتيا عن ضعف وظيفي متعلق بالسمع، بالإضافة إلى ذلك، في نفس الفترة، أبلغ 342082 باحثًا عن أنفسهم بأن لديهم ضعف وظيفي متعدد، والذي قد يشمل ضعفًا وظيفيًا متعلقًا بالسمع (توافق، 2017). وبوجهة العمل فإن ذوي الإعاقة السمعية يمثلون قوة بشرية لا يستهان بها ولديهم من الامكانيات العقلية والبدنية ما يؤهلهم للمشاركة بفاعلية في سوق العمل.

لتمكين ذوي الإعاقة السمعية من أداء مهامهم اليومية، يلزم مراعاة ان لهم خصائص يجب أخذها في عين الاعتبار ومن أهم خصائص المعاقين سمعياً: تأخر في النمو العقلي والمعرفي وانخفاض قدرتهم على التركيز وكثرة نسيانهم، انخفاض قدرتهم لمواصلة التعلم خلال فترات طويلة، وعدم المقدرة على ضبط النفس (صيري ونوبي، 2009). ويحدد النوبي (2018) أن هناك معيقات للتواصل مع المعاقين سمعياً تتمثل في محدودية القدرات التعبيرية ومحدودية القدرات الإستقبالية ومحدودية المعلومات العامة.

يواجه الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية بالإضافة إلى مجال التوظيف، صعوبات وتحديات في جميع جوانب حياتهم اليومية، وتهدف المملكة العربية السعودية إلى رفع الوضع الاجتماعي والاقتصادي ونوعية الحياة للأشخاص ذوي الإعاقة. حيث أشار بشاتوه (2021) إجراءات تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية في بيئة العمل السعودية في ضوء رؤية 2030 جاءت بدرجة متوسط، حيث توجد فروق في إجراءات تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية تبعاً لمتغير قطاع العمل، كما تأسست الجمعية السعودية للإعاقة السمعية والتي تهدف إلى تمكين ذوي الإعاقة السمعية وتنمية قدراتهم وصقل مهاراتهم وتعزيز دورهم المستدام في المجتمع وصناعة بيئات متخصصة تنموية لذوي الإعاقة السمعية نوعية وجاذبة وتوعية المجتمع وتنقيفه بذوي الإعاقة السمعية وحقوقهم.

من المهارات التي تؤهل ذوي الإعاقة السمعية في سوق العمل هي مهارة قيادة المركبات بأنواعها. ولكن حاسة السمع تبقى ضرورية من أجل قيادة آمنه. هناك العديد من المواقف التي يمكن أن يلعب فيها السمع دوراً مهماً في القيادة والسلامة على الطرق. أحد الأمثلة هو أنه من المفترض عمومًا أن السائقين والمشاة قادرون على سماع اصوات الطريق، بما في ذلك أجهزة الإنذار والصفارات وصفارات الإنذار وحركة المرور وأنظمة التحكم في حركة المرور. من الواضح أن عدم القدرة على سماع هذه المعلومات الصوتية قد يزيد من احتمالية وقوع حوادث سلامة الطرق. كما أن التواصل مع الشرطة على جانب الطريق غالبًا ما يمثل تحديًا كبيرًا للسمع. والعديد من ضباط الشرطة يتلقون القليل من التدريب في التواصل مع الصم والقليل منهم لديه المعرفة بلغة الإشارة (هيرش و ناكافي واو هن، 2010, Hersh, Naqvi, Ohene).

وبالتالي ومع التقدم التكنولوجي الذي طرأ على السيارات وتزويدها بأنظمة ذكية وأنظمة استشعار، أصبح متاح العديد من الحلول التي تسمح لذوي الإعاقة السمعية القيادة بأقل قدر من المخاطر.

اقترحت دراسة مسجراغا و محمدى (2012) Mesgarha & Mohammadi تزويد سيارات الصم بمستشعرات تقوم بتحويل الاهتزازات الصوتية الناتجة عن ابواق السيارات إلى طاقة ضوئية مما ينتج عنه توهج اشارات ضوئية والتي من خلالها يحصل السائق الصم على فكرة مفصلة عن اوضاع حول السيارة دون رؤيتها. تختلف شدة الصوت باختلاف المسافة، وتكون عالية بالنسبة للمركبة الاقرب والمنخفضة للمركبة البعيدة.

أتاح الاهتمام الحكومي بفئة ذوي الاعاقات السمعية العديد من الخدمات التيسيرية وكان منها استخراج رخص القيادة في المملكة العربية السعودية. ولكن الدراسات العربية لم تتناول اوضاع القيادة لهذه الفئة رغم المخاطر التي قد تنتج بسبب عدم التأهيل للسائقين او تجهيزات سياراتهم وتقليل حوادث القيادة، من الضروري اتباع برنامج لتقليل الحوادث المرورية. يفترض ان يشمل برنامج المقترح محورين: الوسائط التكنولوجية (من وسائط الإضاءة والرموز المتحركة والاشارات الضوئية) والتدريب الذي يستهدف فئة ضعاف السمع والصم ليؤهلهم على استخدام تعليمات البرنامج والوسائط التكنولوجية (اشارات ضوئية واداة لعمل اهتزاز خفيف بالمقعد او بعجلة القيادة) لتنبيه قائدي السيارات الاخرى اثناء القيادة مع التعليمات للأصحاء لتوعيتهم بكيفية تميز مركبات ضعاف السمع والصم وكيفية التعامل معهم.

### 1.1.2. واقع الخدمات المرورية لذوي الإعاقة السمعية

#### 1.1.1.2. التعريف بمفهوم الإعاقة السمعية وخصائصها.

##### 1.1.1.1.2. مفهوم الإعاقة السمعية:

#### تعريف المملكة العربية السعودية للإعاقة السمعية:

هي كافة الفئات المجتمعية التي تعاني من عجز في القدرة السمعية، والتي تكون في حاجة إلى تقديم خدمات خاصة وتتمثل هذه الفئات في الآتي:

#### الشخص ضعيف السمع:

هو ذلك الشخص الذي يعاني من فقدانه لحاسة السمع بنسبة (35: 65) ديسيبل، فإنه لا يعتمد فقط على حاسة السمع، وإنما يستخدم المعينات لمواجهة الصعوبة.

#### الشخص الأصم:

هو ذلك الشخص الذي يعاني من فقدانه لحاسة السمع بنسبة (70 وأكثر) ديسيبل. (برنامج تطوير المدارس، 2016، ص 90).

يتم تقديم المساعدة للأفراد الذين يعانون من الإعاقة السمعية، وتفسير الرسائل عن طريق الوسائل التالية:

- المترجمون باستخدام لغة الإشارة.
- طباعة النص المسموع باستخدام نظام معين إلكتروني.
- قراءة الرسالة باستخدام الشفاه وتكرار المحتوى بشكل واضح وبطيء.

- يتم كتابة بعض الملاحظات التي تم الحديث عنها من قبل. (توافق، 2017، ص 7).

**كما يمكن تعريف الإعاقة السمعية كالتالي:**

هي تلك المشكلة التي تصيب الفرد وتجعل حاسة السمع لديه غير قادرة على القيام بالوظيفة الرئيسية لها، وتكون مختلفة من حيث الشدة فتبدأ بالمرحلة الضعيفة إلى أن تصل إلى مراحل الصمم. (دحوح، بوضرسة، 2021، ص 186).

**من الناحية الطبية:**

هي تلك الحالة المرضية التي تستلزم التدخل الطبي والعلاج.

فالشخص الأصم هو ذلك الفرد الذي يعاني من عجز أو خلل الذي يجعل ذلك الفرد مختلف عن الآخرين الذين لديهم قوة سمعية. كما أن الصم قد يتبعون الطرق الشفهية في التعامل مع الآخرين.

اللغة الشفهية هي لغة لتواصل للشخص الأصم (Knight & Swanwick, 1999, pp. 22-23)

**من الناحية التربوية:**

ينظر أصحاب اللغة للإعاقة السمعية ليس على الشخص الأصم ذاته، إنما على أساس مرض الصمم ذاته. فهو تلك الخصائص التي تميز من يعاني من الإعاقة السمعية، ويكونوا مختلفين عن الأشخاص السليمين.

ينظر أصحاب اللغة إلى الإعاقة السمعية على اعتبارهم أنهم مجتمع قلة، يتميزون باللغة وثقافة معينة، واللغة المعينة هي "الإشارة" (العمرى، 2009، 27: 29).

#### 2.1.1.1.2. ماهية الإعاقة السمعية

ترجع الإعاقة السمعية إلى عدة أسباب كالتالي:

**أولاً: الأسباب التي تتعلق بعامل الوراثة:**

يحدث الصمم نتيجة لعامل الوراثة؛ ويكون السمع في هذه الحالة حاد ويمكن علاجه، علاوة على ذلك الأمر فقد يوجد عدة أعراض ترتبط بالجينات ينتج عنها مرض السمع مثل "وارنبرج، تريشر".

**ثانياً: الأسباب التي تتعلق بمرحلة قبل ولادة الشخص:**

(1) الإصابة في فترات الحمل بعدة أمراض أو فيروس معين مثل "التهابات في الأغشية في دماغ الطفل، مرض الزهري، فيروس الحصبة الألمانية".

(2) تؤثر الولادات المبكرة والاهمال الطبي على الطفل ويتسبب ذلك في حدوث الإعاقة السمعية، كما أنه يؤثر نقص وجود الأكسجين في الولادة فينتج عنه تلف خلايا الدماغ.

(3) تناول المرأة في فترة الحمل بعض الأدوية الضارة والتي ينتج عنها الإعاقة السمعية والاضرار بالقوقعة على سبيل

المثال "Mgcin" أو "Streptomycin Kanomycin".

**ثالثاً: الأسباب التي تتعلق بعد ولادة الطفل:**

1. قد يتعرض الطفل في السنوات الأولى إلى عدة أمراض أو فيروس معين يصاب به على سبيل المثال "أمراض الحمى الشوكية، فيروس الحصبة، أمراض الحمى القرمزية، الالتهابات السحائية، الدفتريا..." وغيرهما من الأمراض التي ينتج عنها تدمير في الخلايا السمعية بالمخ أو إصابة العصب، مع ملاحظة أنه يعتبر مرض الحصبة الألمانية.
  2. هناك التهابات تسبب ضعف السمع مثل "الحمية، التهاب في الجهاز التنفسي، أمراض الجيوب الأنفية، البلعوم فهناك التهابات تصيب قناة استاكيوس فتصيب الأذن الوسطى فقد يبدأ بمرحلة الضعف وينتهي بالثقوب في طبلة الأذن"، وهناك حالة أخرى ترتبط بهذه القناة وهي الإصابة بنزلات البرد الشديد فينتج عنه الضغط على الطبلة وتفقد بذلك القدرة على أداء وظائفها (سليمان، 1998، ص 24).
  3. قد يصيب الفرد بحادثة ينتج عنها الإعاقة السمعية سواء كانت بالأذن ذاتها أو بالدماغ على سبيل المثال سقوط الفرد من مكان عالي، دخول آلة حادة في الأذن نتج عنها ثقب أو نزيف، إصابات طبلة الأذن الخارجية، أو أي إصابة في الفوقعة التي تتسبب في ضعف السمع.
- كما أن الضوضاء تتسبب في الإعاقة السمعية حيث اعتبرت من أكثر المسببات، فأنواع الضعف الناتج عن الضوضاء يتمثل في:
- الإزاحة للعتبة المؤقتة الخاصة بالسمع.
  - الإزاحة للعتبة الدائمة الخاصة بالسمع.
- فهذا لا يحدث إلا بوجود الضوضاء التي تتسبب في ضعف السمع فقد يكون مصدر الضوضاء شديد أو مكثف مثل التفجير، أو يكون مستقر أو يكون مختلط ومتوسط (منصور، 2011، ص ص 45-47).

**تصنيف الإعاقة السمعية:**

هناك أربع مستويات للإعاقة السمعية:

1. الدرجة الأولى وتسمى الخفيفة؛ وتكون درجة فقدان مقاسة بالديسبل من 26 إلى 40.
2. الدرجة الثانية وتسمى بالمتوسطة؛ وتكون درجة فقدان مقاسة بالديسبل من 40 إلى 70.
3. الدرجة الثالثة وتسمى الشديدة؛ وتكون درجة فقدان مقاسة بالديسبل من 70 إلى 90.
4. الدرجة الرابعة وتسمى بالتامة؛ وتكون درجة فقدان مقاسة بالديسبل من 90 إلى أكثر من ذلك (عبد الوافي، 2021، ص 7).

تم التوصل في هذه الدراسة العلمية إلى درجات الإعاقة السمعية من خلال عينة الدراسة كالاتي:

**جدول 1**

درجات الإعاقة السمعية

النسبة	عدد التكرار	مستوى الإعاقة السمعية
19,1 %	30	الدرجة البسيطة
9,5 %	15	الدرجة المتوسطة
67,5 %	106	الدرجة الشديدة

الإصابة بالقوقعة	4	2,5%
الدرجة البسيطة والقوقعة	2	1,3%
مجموعهم	157	100%

### 3.1.1.1.2. خصائص الإعاقة السمعية

#### أولاً: الخصائص اللغوية:

تتمثل المشكلات اللغوية لهؤلاء الأشخاص في الآتي:

- الصعوبة في التعبيرات اللفظية.
- الصعوبة في تفهم التعليمات أو المناقشات.
- الصعوبة في وجود اعداد للمفردات اللفظية واللغوية.

وقد تؤدي هذه المشكلات اللغوية إلى العجز في القدرة على التعبير أو تفهم اللغات؛ لأن ذلك الشخص لا يتلقى ردود لغوية أو لفظية من الأشخاص الآخرين، وفقدان القدرة على التقليد أو التعزيز اللفظي وخاصة إذا كان هذا الشخص يعاني من تلك الإعاقة منذ فترة الولادة.

#### ثانياً: الخصائص المعرفية:

هناك عدة فروق في الخصائص المعرفية لأفراد الإعاقة السمعية نتيجة للعوامل الآتية:

- الاختلاف في الإعاقة السمعية ونوعيات الصمم ذاتها.
- التأخير في اكتشاف الصمم أو علاج الخلل.
- اختلاف انتماء الشخص لأباء عاقلين أو يعانون من نفس المشكلة.
- الإصابات الأخرى التي يعاني منها الشخص البالغ أو الطفل بجانب الإعاقة السمعية مثل الإصابة بالتأخر العقلي، أو الإعاقة البصرية.
- اختلاف المراحل العمرية أو المستويات الدراسية التي يلتحق بها ذلك الشخص المصاب.

#### ثالثاً: الخصائص العقلية:

هناك رأيان حول تأثير الإعاقة السمعية على عقل الفرد وهما:

#### 1. الرأي الأول:

يرى أن الإعاقة السمعية تؤثر على العقل ونموه؛ وعلى سبيل المثال أشارت دراسة بنتر إلى أن قدرات الشخص المصاب بالإعاقة السمعية أقل من الشخص العادي، ويرر ذلك في تأثيرها على الخلايا الدماغية وهي من مسببات التخلف العقلي للشخص الأصم.

وفي نفس الاتجاه فقد يؤيد قنديل هذا الرأي ويبرر ذلك بأن هناك نقص في المثيرات الحسية والتي يترتب عليها العجز والقصور في عملية الإدراك والقدرات المعرفية، وذلك مقارنةً بأولئك الأشخاص العاديين.

## 2. الرأي الثاني:

قد أجريت العديد من الأبحاث والدراسات التي تقيس مستوى الذكاء لهؤلاء الأشخاص وتم التوصل إلى الإعاقة السمعية لا تؤثر على الذكاء، ومن هذه النتائج الاحصائية دراسات مندل وفيرنون الذين أثبتوا أن هناك فئة معينة من أشخاص الإعاقة السمعية هما الذين توجد لديهم خلل في القدرات العقلية والمعرفية علاوة على ذلك الخلل الذي يوجد بمركز الأعصاب، والدليل على ذلك أن هناك العديد من ضعاف السمع لديهم قدرات عقلية فائقة ومتفوقون في مجال الرياضيات والاحصاء عن غيرهم من الأشخاص العاديين (منصور، 2011، ص 51).

### رابعاً: الخصائص الشخصية لأشخاص الإعاقة السمعية:

- الكسوف والخجل عند التعامل مع الآخرين.
- فقدان الثقة بالذات.
- الشعور بالقلق والخوف بصفة مستمرة.
- الانطوائية.
- حب الذات.
- الاندفاعية في التصرفات.
- إحساس عدم الثقة في الأشخاص الآخرين.
- سلوكيات التمرد.
- العنف عند التعامل.
- الاضطرابات الانفعالية.
- سلوكيات مضادة للمجتمع بصفة عامة (عبد الوافي، 2021، ص 15، 35).

### تصنيف الإعاقة السمعية:

يمكن تصنيف الإعاقة السمعية من الناحية العمرية: هو ذلك الصمم الذي يحدث قبل تعلم اللغة أو الكلام ويسمى "الولادي"، وهناك الصمم الذي يحدث بعد تعلم اللغة أو الكلام وله عدة أسباب.

أو "الخلقي"؛ فقد يولد هؤلاء الأفراد وهم صم، فلا يستطيعون الكلام فهو نوع أشبه ما يكون بالصمم ما قبل تعلم اللغة.

ويتم استخدام الديسبيل لقياس حدة السمع أو قياس درجة الإعاقة السمعية لديهم.

فأسباب الإعاقة السمعية بناء على ذلك تتمثل في الآتي:

- حدوث خلل في حاسة السمع والذي يكون "عصبياً، حسياً".

- الإعاقة السمعية تحدث نتيجة العجز الذي يصيب الأذن الداخلية أو الخارجية.
- قد يكون هذا العجز في جميع النواحي الحسية والعصبية؛ وفي هذه الحالة يصعب علاجه (الروسان، 2000، ص ص 141-142).

#### الدلائل على وجود مشكلة في السمع:

1. الصعوبة في تفهم أي كلام أو التعليمات الموجهة للشخص.
2. إحساس الشخص بوجود ألم في أذنه.
3. اختلاف الشخص في درجات صوته إما مرتفع أو منخفض.
4. خروج سوائل من أذن الشخص المصاب.
5. ملاحظة أن الشخص المصاب بمشكلة في السمع بعدم تركيزه، أو انتباهه متشتت.
6. يتميز الشخص المصاب بالرغبة في الانطواء في بعض الأحيان، أو الانسحاب الاجتماعي.
7. تؤثر الفرد عند الحديث مع غيره.
8. الميل إلى استكشاف الأصوات المحيطة به، وليس التوجه إلى مصدر الصوت مباشرة.
9. الأداء بالنسبة للأجزاء اللفظية عند إجراء الاختبار يكون أقل من الغير لفظية.
10. التهاب اللوز بصورة مستمرة.
11. الشخص الذي يعاني من مشكلة سمعية يطلب إعادة ما قيل باستمرار.
12. التنفس من فمه (الشخص، 1985، ص ص 102-104).

#### 2.1.2. الحساسية الانفعالية لذوي الإعاقة السمعية

##### 1.2.1.2. مفهوم الحساسية الانفعالية

هي تلك المهارات التي تتعلق بالشخص والتي تساعده على سرعة استقبال انفعالات الاشخاص الآخرين من خلال فهم رسائلهم وتفسيرها والتي تعد غير لفظية، فيتميز هؤلاء الأفراد في امكانية النقاط الرسائل وتفسير عملية الاتصال والمشاعر والانفعالات، لذلك تعتبر من المهارات الاجتماعية (أبو شعيشع، 2018، ص 9).

##### 2.2.1.2. خصائص الحساسية الانفعالية وطرق التعامل معها

أولاً: هناك بعض الخصائص التي تسيطر على الشخصيات الحساسة والانفعالية والتي تتمثل في:

- **التحفيزات المتزايدة:**  
يعتبر الفرد الذي يتميز بالحساسية الانفعالية لديه القدرة الفائقة على الاستجابة للمحفزات المحيطة به بشكل قوي، فهذا الفرد يتميز عن غيره من الأفراد العاديين بامتلاك أجهزة عصبية وحسية قوية على الرغم من وجود هذه الإعاقة لديهم، ولديه القدرة على فهم العمليات المحيطة به، ويشعر بالضيق تجاه الأصوات العالية، فهم يميلون إلى الهدوء بشكل كبير ( Elaine N, Aron , 2002

### ● القدرة على كشف المجهول للآخرين:

تتميز الشخصيات الانفعالية بالقدرة على أخذ حذرهم من الآخرين عند التعامل معهما؛ فقد يقوم هؤلاء الأشخاص عند تعامل الأفراد الآخرين معهم بطريقة مبهمة إلى تفسير ذلك بأنها تهجم عليهم، فالشخص الحساس يمكن أن يتمثل في كافة الشخصيات لأنه يستمع إلى العديد من الرسائل العديدة فلا يمكن أن تكون شخصيته ساذجة. فتتنوع درجات الانفعالية فعندما تكون متزايدة في بعض الأشخاص فإنها تكون أكثر حذرًا وبالتالي فإن تفسيرها يكون سلبي تجاه الآخرين وسيء، فالتحليل الذي يعتمد عليه في هذه الحالة يكون غير واقعي فهم يميلون إلى الشك حتى من ذويهم وقد يصل الأمر إلى سوء علاقتهم بالآخرين وفقدانها، وقد تلعب الفئة العمرية دورًا كبيرًا في كون هذه الشخصية حساسة وأكثر شغًا من غيرها (أبو شعيشع، 2018، ص 26)

### ● العلاقة مع الآخرين:

يفضل هؤلاء الأشخاص إقامة علاقات أساسها هو الاحترام والأمن والاستقرار، فهم لا يتجهون إلى الانسحاب بطريقة سهلة (Sophi, 2021)

### ● الحقوق المكتسبة:

قد تكون هذه الشخصية الحساسة تمتلك قدرة في تفسير واستشعار لمجموعة ثقافات أو عادات قد ترى أنها غير مناسبة مع المجتمع الذي يعيش فيه، فقد تسعى إلى تغيير العالم المحيط به واستكشاف الأخطاء في الهيئات المختلفة، لذلك فإن المجتمع في حاجة إليه للاستفادة منه في التغيير الإيجابي، فقد تتميز بالاستقلالية ونبذ الفساد وترغب في الحرية وتنادي بها، فهم يقوموا بدور القيادة لتوجيه الجمهور تجاه المجتمع الإيجابي وبناء مجتمع أفضل في جميع الاتجاهات (أبو شعيشع، 2018، ص 27).

### ● طرق التعامل مع الشخصية الانفعالية والحساسة:

- الأخذ في الاعتبار بالتصادم معهم إذ تم توجيه النقد إليهم، والاستماع إلى حديثهم دون مقاطعة والتعامل معهم بالمعروف، وعدم رد الصدام بالمثل.
- يجب احترامهم واطهار مشاعر حميمية تجاههم.
- عدم الطلب منهم ابداء المشاعر التي يفضلوا أن يخفوها، فهم لديهم طرق مختلفة في ابداء المشاعر.
- تفهم الأمر بأنهم لا يتقوا بالغير بسهولة.
- تقديم البراهين الدالة على مشاعر الحب والإخلاص لهم.
- عدم القرب من الخصوصيات لهؤلاء الأفراد لأنهم يعتبرونها بمثابة الاعتداء والهجوم عليهم.
- عدم محاولة جرح هؤلاء الأشخاص لأنهم سوف يتذكرونها طوال عمرهم.
- مبدأهم قائم على الاحترام، والانضباط فيجب التعامل على هذه الأساس في مختلف المواقف (Elaine N, Aron , 2002).

**3.2.1.2. العلاقة بين الإعاقة السمعية والمهارات التعويضية:****الفرد الموهوب من ذوي الإعاقة السمعية:**

هو ذلك الفرد الذي لديه القدرة على تحقيق مستوى متميز في مجال أو العديد من مجالات والتي تميزه عن غيره من الأفراد الآخرين في نفس الوقت الذي تتطلب إعاقته السمعية توافر العديد من الخدمات، ويتم اكتشافهم عن طريق فريق خبراء متخصصين سواء في المدرسة أو المجتمع عامة (سيد وآخرون، 2020).

أو هم الأشخاص الذين اثبتوا أنهم يمتلكون العديد من الخصائص السلوكية للمواهب من خلال اكتشافهم عن طريق معلمين المدارس وخاصة في مدراس الدمج (الجغيمان، 2018، ص 183).

عندما يفقد الأشخاص القدرات السمعية ويعيقهم على التواصل مع الآخرين، فقد يكون هذا الفقد عطاء وامتلاك لمواهب وسمات أخرى تعويضية تميزهم عن غيرهم من الآخرين، فقد يرى البعض أن هذه الإعاقة بإمكانها أن تؤثر إيجابياً على القدرات العقلية والمعرفية لهؤلاء الأشخاص وتنمي مهاراتهم العقلية ومستوى الذكاء لديهم (عيسى، العامري، 2018، ص 176).

إن لدى الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية العديد من المواهب والقدرات التي يتميزون بها وبتعويضهم عن هذا العجز والتي لا يعلم بها الكثير منا، فيجب البحث عنها وتنميتها بكافة الطرق المتعددة، فقد تتمثل هذه المواهب في العناصر التالية:

**أولاً: المواهب الإبداعية:**

وتشتمل على (السمات العقلية والبديهية، السمات التشكيلية والفنية التي يتمتع بها ذوي الإعاقة السمعية، الحدس، المرونة في التفكير والتعامل، الطلاقة، سعة التفكير، الحساسية تجاه المشكلات المختلفة).

**ثانياً: المواهب العملية والتطبيقية:**

وتشتمل على (السمات النفسية والحركية، حب التعلم والتطوير، التخطيط، حب التفكير والاستطلاع، الاتزان الانفعالي، القيادة، الاستقلالية) (الجغيمان، 2018، ص 187).

**2.1.2. الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة السمعية****1.2.1.2. واقع القوانين والأنظمة لذوي الإعاقة السمعية بالمملكة العربية السعودية.****1.1.2.1.2 الاحصائيات والقوانين لذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية**

إن المقصود بالخدمات المقدمة لذوي الإعاقة السمعية هي مدى التيسيرات التي يقدمها المجتمع لهم، عن طريق إزالة كافة العقبات التي تقف أمامهم لحمايتهم والحفاظ على سلامتهم بكل الطرق الممكنة، فتلك الخدمات تعتبر وسيلة في حد ذاتها وليس علاج للمشكلة لتحقيق التكافؤ بين جميع الفئات وعدم توصيل شعور بأن ذوي الإعاقة السمعية مختلفين ولا تهتم بهم الدولة. فطبقاً لإحصائيات منظمة الصحة العالمية لمعرفة التقارير الخاصة بضعاف السمع فتبين الآتي:

- هناك أكثر من 360 مليون شخص يعانون من الإعاقة السمعية أي بنسبة تزيد عن 5%.
- يبلغ عدد ذوي الإعاقة السمعية من الأطفال حوالي 32 مليون طفل لديه إعاقة سمعية.
- يبلغ عدد ذوي الإعاقة السمعية من البالغين 328 مليون شخص لديه إعاقة سمعية.

- تتوقع المنظمة أنه في عام 2050 م سوف يصل عدد الأشخاص الذين يعانون من فقدان حاسة السمع إلى 2.5 مليار فرد، هذا بالإضافة إلى الاحتياج إلى خدمات خاصة بالتأهيل لذوي الإعاقة السمعية إلى ما يقرب من 700 مليون شخص فأكثر.
  - تشير تقارير الصحة العالمية إلى أنه يوجد أكثر من مليار فرد معرضين إلى فقدان حاسة السمع لديهم بصفة دائمة نتيجة العادات الخاطئة عند الاستماع.
  - تشير الاحصائيات إلى نسب الاستثمار في مجال الخدمات المقدمة إلى ذوي الإعاقة السمعية قد يصل نصيب الفرد الواحد إلى 1.4 دولارًا أمريكيًا.
  - تشير هذه الاحصائيات إلى أنه إذا تم استمرار الاستثمار لمدة 10 أعوام يتحقق عائدًا بنسبة تصل إلى 16 دولار أمريكي لكل دولار فيهم (الصحة العالمية، 2021).
- مع ملاحظة أن ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية يشكلون نسبة تصل إلى 7.1 %، وبلغ عدد المعاقين سمعيًا بالمملكة إلى 289.355 (رعاية ذوي الإعاقة، 2021).
- فهذه النسب كبيرة جدًا كان لابد من الأخذ في الاعتبار بواقع الخدمات المقدمة إلى فئات الإعاقة السمعية، فهذه الأعداد تعاني من واقع الحوادث المرورية بسبب عدم سماعهم الصوت للتحرك أو أصوات الطوارئ كما جاء في الدراسة التي أجراها ميامي وأكيذا (2020) Minami & ikeda، والذي توصل إلى نتيجة مختلفة وهي أن العنصر المرئي مرتبط بالإعاقة السمعية، إذ أنه لا يمكن الرؤية بشكل واضح في الفترة الليلية لهؤلاء الأشخاص، واهتمت الدول بمعرفة الأسباب الرئيسية وراء ظاهرة انتشار الحوادث المرورية وبعد اكتشاف أن ذوي الإعاقة السمعية من أكثر الفئات تضررًا بهذا، فقد اتجهت إلى تقديم الخدمات في هذا الإطار.

#### القوانين الداعمة لذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية

- لقد شهدت المملكة العربية السعودية خلال العقود الأخيرة ازدهاراً كبيراً في مجال المواصلات بعد أن كانت تمثل مركز متقدم في الحوادث المرورية والتي كان لها آثار سلبية على الطاقات البشرية بوجه عام (علواني، 2017، ص 386).
- هناك قوانين تدعم خدمة ذوي الإعاقة في المملكة العربية السعودية ومنها:
    - تشير المادة رقم "19" في القانون بالمملكة إلى ضرورة اندماج ذوي الإعاقة بالمجتمع، وضمان عيش أفضل لهم.
    - كما أن تشير المادة رقم "25" إلى ضرورة حمايتهم من الناحية الصحية وعلاجهم وتجنب الحوادث المرورية.
    - وينص القانون على ضرورة التأهيل لأصحاب الإعاقة طبقاً للمادة رقم "26".
- كما تحرص المملكة العربية السعودية على حماية المواطنين من التعرض للخطر واعتبرتها واجباً تقع على عاتقها فالترمت بالحماية طبقاً للقانون رقم "27" وجعلته من الأساسيات في حالة العجز أو الأمراض أو الطوارئ واهتمت بتأسيس الجمعيات ومنها "جمعية ذوي الإعاقة السمعية، والهلال، والصليب الأحمر المحلية والدولية وتفعيل خدمات الطوارئ وفقاً للمادة رقم "669" دون تفرقة بين الأفراد المصابين أو المحتاجين.
- وقد صدر مرسوم ملكي عام 1986 م خاص بتوفير كافة السبل لحماية المواطنين يسمى بالدفاع المدني ويشمل ذوي الإعاقة وحمايتهم من الحوادث المرورية وأي خطر وتأمين عملية السير لهم وضمان سلامة الوصول والمواصلات.

وتوفير الحماية الاجتماعية لهم ومستوى معيشة أفضل لهم وأوضحها في المادة رقم "28" أن المملكة تيسر الحياة الاجتماعية وتتيح فرص عمل لذوي الإعاقة والغير قادرين، هذا بالإضافة إلى إمكانية تعديل اللوائح وسن القوانين لحماية كلاً من "صاحب العمل والعاملين معهم من هذه الفئات"، كما اهتمت المملكة بذوي الإعاقة والقوانين التي تصدرها لخدمتهم وحمايتهم فقد صدر قرار عام 1999م من قبل وزارة الداخلية يقتضي بموافقة الوزارة على إصدار اللائحة لحماية ذوي الإعاقة التي تتضمن بداخلها الشروط اللازمة لحمايتهم وإلزام جميع القطاعات للالتزام بتنفيذها للحماية من الخطر لهؤلاء الأفراد وتتبع للاتفاق الدولي والمعايير المحلية بما يتناسب مع ذوي الإعاقة السعوديين.

### 2.1.2.1.2. التمكين لذوي الإعاقة بالمملكة العربية السعودية

تهتم المملكة العربية السعودية بذوي الإعاقة بصفة عامة وتولي اهتماماً خاصاً لذوي الإعاقة السمعية وعلى سبيل المثال قامت بتأسيس جمعية خاصة بذوي الإعاقة السمعية في عام 2000م، لنشر الثقافة بأهمية هذه الفئة ورعايتهم والاتصال بهم بطريقة كلية وحمايتهم مما يتعرضوا إليه من حوادث مرورية وغيرها؛ فهي تؤسس العديد من المراكز السمعية والتأهيلية للدراسة الشاملة لهذه الفئة والتي كما ذكرنا من قبل أنها ليست بالقليلة في العالم كله والمملكة العربية السعودية بشكل خاص، فتولي المملكة اهتمام للباحثين لزيادة الأبحاث العلمية في هذا الإطار لتقديم كافة الخدمات لهم والتقليل من الحوادث المرورية والاستفادة من تجارب الدول في مجال الإعاقة، في النهاية ترغب المملكة العربية السعودية في تأسيس قاعدة متكاملة عن هؤلاء الأفراد وتقديم الخدمات لهم، وتقدم تقرير لمنظمة الأمم المتحدة بالطرق التي تتبعها المملكة العربية السعودية والتمهيدات المقدمة لأصحاب الإعاقة السمعية واستحداث الأنظمة واللوائح التي تفيد بتيسير الحياة لهم، وتحقيق المساواة بينهم وبين الأشخاص العاديين وتمكينهم من المشاركة في بيئة العمل والقيادة والاستفادة منهم ومن المميزات التي يتمتعون بها بعد توفير الحماية والتسهيلات لهم.

وتلتزم المملكة العربية السعودية بالتمهيدات الآتية:

1. توفير كافة المعدات والأجهزة المساعدة لفئة الإعاقة السمعية.
2. السماح لذوي الإعاقة السمعية بالقيادة بالمملكة العربية السعودية وتوفير الحماية لهم.
3. تعفي الحكومة السعودية ذوي الإعاقة من رسوم استخراج رخص للقيادة طبقاً لقرار الوزراء "229"، وبدء تحمل الدولة تلك الرسوم منذ 2010 م، هذا بالإضافة إلى رسوم التجديد.
4. تقضي المملكة العربية السعودية بقوانين تضمن تخفيض الأجور لذوي الإعاقة عند ركبهم المواصلات العامة أو تذاكر السفر بتخفيضات 50%.
5. مساعدة ذوي الإعاقة في تمكينهم من المشاركة في بيئة العمل وتشترط الحكومة أن يكون لديهم الحق في العمل بنسبة تصل إلى 4% لما يتناسب مع ظروف كل شخص معاق.
6. تتولى المملكة المساعدات المالية لذوي الإعاقة وأسرهم لحمايتهم وتوفير العلاج لهم من إصابتهم بأي خطر.
7. تخصص الحكومة السعودية ميزانية خاصة لأنواع سيارات خاصة بذوي الإعاقة للاستفادة منها في منع حوادث المرور، وكذلك الأسر التي تكون لديها شخص من ذوي الإعاقة.
8. تتولى المملكة العربية السعودية حق ذوي الإعاقة السمعية في تمكينهم من تنمية مشروعاتهم وتمويلها.

9. ترفع المملكة راية للتميز الايجابي لذوي الإعاقة وتتولى رعايتهم بكافة الطرق الاجتماعية والصحية وحمائتهم من كافة الأخطار واعتبارهم أشخاص عاديين.

#### ● التسهيلات المرورية التي تقدمها المملكة لذوي الإعاقة

تتيح المملكة خدمات مرورية لذوي الإعاقة لتمكينهم من الحصول على بطاقة لتلك التسهيلات المرورية وملصقات للسيارة لتمكينه من الدخول بأي مكان دون أي قيود بالإضافة إلى القدرة على الوقوف في أماكن وقوف السيارات بكل سهولة وهي عبارة عن خدمات إلكترونية أطلقتها وزارة التنمية بالمملكة العربية السعودية (المنصة العربية الموحدة، 2021).

#### ● تمكين ذوي الإعاقة في العمل بالمملكة العربية السعودية

اهتم القانون بالمملكة برعاية ذوي الإعاقة والتعامل معهم كأنهم أشخاص عاديين وتوفير اللوائح والقوانين الداعمة لهم سواء للاندماج ببيئة العمل أو بالخارج، فقد صدر في عام 2000 مرسوم رقم 37 لحماية ذوي الإعاقة لتقديم كافة الخدمات لهم لإتاحة الفرصة للمشاركة ببيئة العمل والتوظيف وتيسير السبل للوصول إلى مكان العمل وحمائتهم من الأخطار المرورية، علاوةً على ذلك إتاحة الفرصة لاختيار الوظائف بناء على قدرتهم والرغبة في الاندماج بها، فمن المسلمات أن ذوي الإعاقة وخاصةً الإعاقة السمعية يتميزون بقدرات فائقة تمكنهم من التغلب على التحديات التي تواجههم، فالمملكة العربية السعودية تؤمن بذلك فهي عن طريق تلك الخدمات والقوانين التي تسنها تسهم في إمكانية الكشف عن تلك المهارات والاستفادة منها وتطويرها وحماية مواطنيها، ولا يمكن أن تسن الدولة قوانين خاصة ببيئة العمل لهؤلاء الأفراد وتغفل التيسيرات والقوانين التي تيسر عليهم عملية القيادة أو تجنب حوادث المرور، فهناك الكثير من الدول لا تهتم بتوظيف تلك الفئات أو إن سمحت بتمكينهم من ذلك لا توفر لهم الخدمات التيسيرية لذلك لكن قامت المملكة بإصدار القانون الملزم لتوفير فرص للعمل لـ 25 فرد من ذوي الإعاقة في كل مكان، كما أنها تطلب تقارير بتلك الوظائف والأجور التي توفر لهم، وعلى سبيل المثال قامت المملكة العربية السعودية بتوقيع الكثير من الاتفاقيات في هذا الإطار المحلية والدولية، ففي عام 2011م وقعت اتفاقية مع شركة ببريطانيا كمبادرة بتمكين الأفراد من ذوي الإعاقة على العمل وبدأ بالفعل تنفيذ ذلك عن طريق الأعمال الآتية:

1. السماح بضم كافة الجهات المساندة للمبادرة.
2. عمل الدراسات والأبحاث الاستطلاعية حول واقع ذوي الإعاقة ومعرفة مشكلاتهم.
3. عمل مسح شامل للتعرف على أعدادهم عالمياً ومحلياً.
4. البحث في القوانين واللوائح الخاصة بالإعاقة وخاصة التمكين لهم، والتأكد من مدى تناسبها مع الظروف الحديثة.
5. تطوير الآليات واستحداث جديدة للتيسيرات لذوي الإعاقة، والاستفادة من تجارب الدول المتقدمة في هذا المجال.
6. وضع الحلول الممكنة عن طريق الدراسة الشاملة لذوي الإعاقة.

#### 3.1.2.1.2. قرار تمكين المرأة السعودية من قيادة السيارات في السعودية

أعلنت السعودية رسمياً عن السماح للمرأة بقيادة السيارة في السعودية من تاريخ الرابع والعشرين من شهر حزيران عام 2021م. وجاء قرار تمكين المرأة من القيادة، الذي أعلنته المملكة، ضمن مجموعة قرارات يشملها برنامج إصلاحه ولي العهد الأمير محمد بن سلمان، الذي يعد المحرك لقرار رفع الحظر عن قيادة المرأة للسيارة، حيث يحق لكل من بلغت سن 18 عاماً تقديم طلب لاستخراج رخصة قيادة سيارات.

كما يحق لمن يحمل رخصة قيادة سيارات من دولة أجنبية تقديم طلب لاستخراج رخصة قيادة محلية من خلال إجراءات منفصلة بعد إجراء تقييم لمهارات القيادة لديهم.

أما ما يتعلق بماهية قرار تمكين المرأة السعودية من قيادة السيارة فهو قرار صدر في 26 سبتمبر 2017، حيث أمر ملك السعودية الملك سلمان بن عبد العزيز آل سعود بمنح النساء حق القيادة، وشمل القرار على توجيه إدارة المرور بالبداية في إصدار رخص القيادة للنساء في 10 شوال 1439 هـ الموافق 24 يونيو 2018 (وكالة الأنباء السعودية واس، 2017م). أي بعد حوالي عشر أشهر من إصدار القرار، وفي 21 رمضان 1439 هـ الموافق 4 يونيو 2018، صدرت أول رخصة قيادة لامرأة سعودية تدعى أحلام آل ثنيان (موقع العربية، 2018م).

ولقد كان الدافع وراء إصدار هذا القرار هو مطالبات المرأة السعودية بالسماح لها بقيادة السيارة في بلدها، كان بسبب انخراط السعوديات في سوق العمل، في مختلف قطاعاتها، وتوسع حضورهن في ميادين التعليم بمختلف مراحلها حتى الجامعية منها والتخصصية وتعبير عن رغبة نصف المجتمع في أن يحصل على المكانة والدور الذي تقدمه المرأة السعودية في المجتمع وإمكاناتها الطموحة.

ومن منطلق تمكين قيادة المرأة للسيارات في المملكة العربية السعودية اهتمت المملكة بتعليم القيادة لذوي الإعاقة من الإناث في تعلم القيادة مثل المسارات الخاصة لخدمة المجتمع في مدرسة جدة المتطورة لتعليم القيادة والتي انشئت في عام 1439 هـ، وذلك تماشياً مع القرار السامي الصادر بتاريخ 06-01-1439 هـ، والذي أكد على اعتماد تطبيق أحكام نظام المرور ولائحته التنفيذية، والبدء في إصدار رخص القيادة للنساء في 10-10-1439 هـ، لتعليم المرأة السعودية لقيادة السيارات بما يتواءم مع أهداف رؤية 2030 التي شددت على تنمية مواهب المرأة واستثمار طاقتها وتمكين حصولها على الفرص المناسبة لبناء مستقبلها، ومشاركتها في التنمية المجتمعية والاقتصادية، وكذلك تقديم جميع التسهيلات لذوي الإعاقة وتمكينهم من الحصول على فرص العمل المناسبة والتعليم الذي يضمن لهم الاستقلالية وتحقيق النجاح في حياتهم، وتشجيع اندماجهم في المجتمع. (الرؤية الوطنية 2030، 1437 هـ).

## 2.2.1.2. الأنظمة والقوانين للخدمات المرورية في الولايات المتحدة والسويد

### 1.2.2.1.2. الأنظمة والقوانين للخدمات المرورية بمملكة السويد

#### القوانين والأنظمة في مملكة السويد لذوي الإعاقة:

تهتم السويد بذوي الإعاقة وتقديم الخدمات المميزة لهم، فعلى سبيل المثال إنه في عام 2008م قامت بتوقيع اتفاقية مع الأمم المتحدة وذلك لحماية ذوي الإعاقة ومكافحة فكرة التمييز ضدهم، وأيضاً تقدم السويد خدمات لتمكينهم من المشاركة في كل النشاطات، وتضم خطة العمل بالمملكة هذه الفكرة والتي تم بثها عام 2010م، فقد حرصت السويد على أن تكون قدوة في هذا المجال ودفعت جميع القطاعات بالمملكة أن ترسم الأهداف العامة والخاصة لها ولكنها تضع في الاعتبار ذوي الإعاقة وحمايتهم بكافة الطرق الممكنة وتنفيذ الأهداف السياسية الخاصة بذوي الإعاقة إيماناً من السويد بأهمية هذه الفئات وحققهم في الشعور بالمساواة وإلغاء إي تمييز بينهم وبين الأشخاص العاديين لتتحقق المشاركة الشاملة للجميع،

وتضمن القوانين بالمملكة حماية الأشخاص ذوي الإعاقة من الأخطار التي يتعرضوا إليها، مع تيسير سبل الانتقال والمشاركة وحتى تسهيل المعلومات عليهم، ولتنفيذ هذه الإستراتيجية كان لزاماً على السويد أن تشارك معها الرابطة السويدية بشكل عام بما يشمل الأقاليم والسلطات المحلية وتم اعتمادها فعلياً في عام 2008 م ومن بنود هذه الإستراتيجية الخاصة بذوي الإعاقة فإنها نصت على الآتي:

- ضرورة منح الأولوية لهؤلاء الأفراد لتسهيل وسائل النقل العام إليهم والحفاظ على أرواحهم.
  - إزالة كافة العقبات من أمامهم وتقديم التسهيلات للحصول على الخدمة المدنية إليهم.
  - كانت السويد تحرص على هذه الإستراتيجية وإقناع الدول الأخرى بسياستها لنشر ثقافة تحسين الوصول.
  - تهتم السويد بحماية ذوي الإعاقة من حوادث المرور لذلك جهزت إشارات مرورية خاصة بهم، فهي تكون مزودة بعلامات ملموسة بجانب المسموعة تحتوي على نظام "نبض". ونظام نبض عباره عن نظام وطريقة لتوليد نبضات اهتزازية وضوئية تنبيهيه قابلة للتخصيص حسب الإنذارات. بالإضافة الى مكبر صوت يصدر نغمات صوتية مخصصة.
- كما تهتم السويد وتؤمن بمبدأ المساواة والحقوق المتاحة للجميع وترفع شعار عدم التمييز، وتولى اهتمام بالغ لأشخاص ذوي الإعاقة حيث أن بلغ أعدادهم في السويد حوالي مليون ونصف طبقاً لتقارير الإحصاء وتقوم سياسة السويد على تفعيل حقوق الإنسان وتكفل لهم الحياة الكريمة والديموقراطية؛ وعلى سبيل المثال:

### نظام التنقل في السويد لذوي الإعاقة:

يضم القانون في السويد مواد تكفل لذوي الإعاقة حرية التنقل وتوفير الحماية الكاملة لهم لتحقيق أسس العدالة والمساواة مع الأشخاص الآخرين، فتأمين الطريق لهم يؤدي إلى منع حوادث الطرق لهؤلاء الأفراد وضمان وصولهم إلى العمل وتمكينهم من ذلك، حيث أنه لا جدوى من دولة تتيح حث الأفراد المعاقين سواء سمعياً أو غير ذلك في بيئة العمل ولا تضمن لهم سلامتهم المرورية، فتقوم السويد بعمل تسهيلات وتبث سياستها في جميع البلدان لما يضمن لهم حقهم في العيش بدون مخاطر والمشاركة المجتمعية وتتيح إمكانية تسهيل المرافق والطرق لجعلها أكثر قابلية وإتاحة لهؤلاء الأفراد، فالحكومة في السويد تصدر تعليمات للتيسيرات المرورية وطرق السفر والتنقلات بصفة عامة وبجانب ذلك فإنها تمكن هؤلاء الأفراد المعاقين من إمكانية حصولهم على سيارات من التأمينات الاجتماعية بالسويد مزودة بإمكانيات لذوي الإعاقة لتيسير الخدمات ومنع الحوادث المرورية.

### تفعيل خدمات إلكترونية بالسويد لذوي الإعاقة:

من ضمن استراتيجيات السويد للاهتمام بذوي الإعاقة فإنها تفعل خدمات إلكترونية مخصصة لهؤلاء الأفراد بأنواعهم، الأمر الذي يسهل عليهم حق الشعور بالاستقلال وتعويض فكرة الاختلاف ونبذ التمييز وإثبات للعالم كله أن السويد تتخذ بتلك المبادئ أنهم ليسوا مختلفين، بالإضافة إلى ذلك هذه الخدمات تقلل من نسب الحوادث المرورية لذوي الإعاقة سواء كانوا هم قائدي للسيارات أو عابري الطرق،

لذلك أطلقت الخدمات الرقمية لهؤلاء الأفراد لتسهيل عليهم القيام بالأعمال الشخصية أو التي ترتبط ببيئة العمل وتقلل من التنقل الذي يسبب لهم العديد من المشكلات، أو إنهم في حاجة إلى وجود مرافق لحمايتهم ومنها تعريض حياتهم إلى الخطر أو الحوادث المرورية.

### تطبيق قانون الحياة الاجتماعية المستقلة في السويد

إنه في عام 1994م؛ في السويد واستكمالاً للإستراتيجية الفعالة في نبذ التمييز وحماية ذوي الإعاقة أطلقت قانون خاص بالإعاقة الوظيفية، وهو نوع من أنواع الدعم المادي والمعنوي لذوي الإعاقة وخاصةً الشديدة وضمان فكرة العيش المستقل وتأمين حياتهم بالكامل فقد يكون الأفراد ذوو إعاقة سمعية وأخرى بصرية أو حركية وغيرهما، فيتم تمويل هؤلاء الأفراد في السويد من قبل مصلحة الضرائب على أساس نوع الإعاقة وكيفية المساعدة التي سوف تقدم إليهم؛ كما أنه يراعي القانون في حالة عدم تطابق الشروط مع الأفراد وأنهم في حاجة إلى الدعم، يطلب من ذوي الإعاقة التقدم بطلبات إلى مجالس السويد المحلية أو البلدية للحصول على المساعدات وأنها حق لهم يضمنها قانون الخدمات الاجتماعية بالسويد (تنمية الاتصالات، 2017).

#### 2.2.2.1.2 الأنظمة والقوانين بالولايات المتحدة الأمريكية لذوي الإعاقة:

تهتم الولايات المتحدة الأمريكية بذوي الإعاقة في جميع الاتجاهات وحمايتهم وتوفير الخدمات المختلفة إليهم، وينص القوانين في هذا الإطار فقد تولى معهد حقوق الإنسان بأمريكا بالتعاون مع المجلس الوطني لصياغة مبادئ تقوم على أساس حماية المعاقين بكافة أنواعهم انطلاقاً من مبدأ حقوق الإنسان، وتسعى الاتفاقيات لضمان حق ذوي الإعاقة السمعية في الحصول على كافة المعلومات المطلوبة، بالإضافة إلى توفير الحماية لهم عند التنقل ومنع الحوادث المرورية لهم لعدم سماع الإنذارات من السيارات، وزيادة الإشارات المرئية لضعاف السمع والصم، والإيمان الكامل بحق تكافؤ الفرص للجميع، وضع برامج تضع في اعتبارها ذوي الإعاقة المختلفة بأنواعها (حقوق الأشخاص، 2011م، ص 17).

ويتم الاعتراف بالأشخاص ذوي الإعاقة من مبدأ المساواة مع الغير وهو ما نص عليه القانون في المادة رقم "3" من الدستور، كما تسهل الولايات المتحدة الأمريكية حق الأشخاص المعاقين في الحصول على أجهزة مساعدة سواء كانوا ذوو إعاقة سمعية أو غيرها، ويتم ذلك بعد عملية تسجيل للبيانات والمشكلة التي يعانون منها وتحتاج إلى حل والاتصال مع مركز التأهيل لتوفير المساعدات والاستحقاقات لمن لم يتم تسجيل بياناته ومشكلاته وذلك وفقاً للمادة رقم 20 الخاصة بالتنقل الشخصي، وفي خلال عامي 2008، 2009 م تم مساعدة 573 فرد من ذوي الإعاقة السمعية لإعادة التأهيل لما له من دور كبير ليس فقط من الناحية التعليمية وإنما في التعامل مع الأفراد الآخرين بالمجتمع وتوفير احتياجاتهم ومنع الحوادث والحفاظ على سلامتهم (اتفاقية ذوي الإعاقة، ص 20).

أما فيما يخص دور الولايات المتحدة الأمريكية في مجال القوانين والأنظمة التي تشير إلى نفاذ ذوي الإعاقة إلى أنظمة الاتصالات، فقد اهتمت الهيئة الفيدرالية بتقديم خدمات خاصة بذوي الإعاقة بالتعاون مع "FCC" هيئة الاتصالات وسياسة الاعلام بالولايات المتحدة الأمريكية ويطلق عليه "القانون الشامل"؛ ويشير القانون بإصدار التعليمات على هيئات الاتصالات الفقرة رقم "255"، لتشمل الخدمات تلك الفئات وضمان الوصول إليها بسهولة وتشمل "خدمات الهاتف، الخدمات الإلكترونية،

الأجهزة الخاصة بالاستدعاء، وغيرهما". (تقرير ITU-G3ICT)، كما اعتمدت اللجنة بالولايات المتحدة الأمريكية بتوفير خدمات لذوي الإعاقة السمعية توفير خدمات لهم مثل "TTY & CA & TRS" وغيرهما من خدمات ترحيل الفيديو والصوت والاتصالات، وأصدرت الولايات المتحدة قانون في عام 1988 م قانون خاص بسماعة الأذن لذوي الإعاقة السمعية وقد شمل الهواتف الضرورية واللاسلكية لمساعدتهم أيضاً في الطرق والخارج والحفاظ على سلامتهم، وفي عام 2010 بالولايات المتحدة اعتمد الكونغرس الأمريكي قانون جديد لذوي الإعاقة السمعية CVAA للمساهمة في التسهيلات لذوي الإعاقة من ناحية الصوت والفيديوهات والخدمات الإلكترونية وتحسين نفاذ هؤلاء الأفراد لتلك الخدمات لتيسير حياتهم، وتسهيل التواصل مع الغير عند الشعور بأي أخطار، هذا بالإضافة إلى أنه تشير الفقرة رقم "104" من القانون للنفاذ إلى كل الخدمات المتقدمة لهؤلاء الأفراد بما يتناسب مع ميزانية تحدها لجنة الاتصالات الفيدرالية (تنمية الاتصالات، 2011)، وساهمت الولايات المتحدة الأمريكية بشأن اتفاقية الأمم المتحدة وكذلك السويد فيما يخص الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية والإشارة إلى الآتي:

- الخدمات المتاحة لذوي الإعاقة السمعية لاستخدامها:

1. استخدام لغة الإشارة في المرور أو مكالمات فيديو اعتماداً على شبكات الجيل الثالث.
2. الاستفادة من خدمات الرسائل النصية للإرشاد أو غيرها من الاستخدامات المتعددة.
3. خدمات تحويل النصوص المسموعة إلى المرئية ورمزية للتيسير على ذوي الإعاقة.
4. استخدام خدمات تعتمد على البرمجيات في التعرف على الأصوات بطريقة معينة.

كما تم تحديد الإمكانيات المتاحة بإمكانية النفاذ لأفراد ذوي الإعاقة السمعية ومدى الاستفادة منها:

1. خدمات إنذارات تعتمد على حاسة البصر وليس السمع لتمكن ذوي الإعاقة السمعية من الإخطار بأي خطورة سواء في الطريق أو عبر الرسائل والمكالمات لاستخدامها في مجالات عديدة.
2. التحكم في مستويات الأصوات لضعاف السمع عن طريق الخدمات المقدمة إليهم والأجهزة السمعية التي تقيدهم في حياتهم بوجه عام والطريق بصفة خاصة.
3. تتيح هيئة الاتصالات التي تم الاتفاق عليها من الأمم المتحدة على خدمات إرسال واستقبال رسائل قائمة على البصر والنصوص واستبدال الخدمات السمعية بها.
4. تقديم خدمات لعرض مكالمات التي لم يتم سماعها (الأمم المتحدة، تنمية الاتصالات).

### 3.2.1.2. معيقات الخدمات المرورية لذوي الإعاقة السمعية.

#### أولاً: المعوقات القانونية.

بناءً على الإحصائية المقدمة من مدرسة جدة المتطورة لتعليم القيادة إجمالي عدد المتدربات المتقدمات للحصول على الرخصة 111 متدربة وإجمالي عدد المتدربات التي تم إصدار رخص لهن 11 متدربة وعدد طلبات الالتحاق تحت الإجراء 98

طلب. ويشير هذا الى الفجوة بين عدد المتقدمين وعدد الاتي تم اصدار رخص لهم وبناءً على آراء المتقدمات لطلب الالتحاق هناك معيقات قانونية في استخراج الرخصة من إجراءات التقديم وتقديم الفحص الطبي من المستشفيات المخصصة لذلك. والانتظار طويلا في الحصول على الفحوصات الطبية اللازمة. وعدم وجود قوانين خاصة تنظم وتسهل حصول المتقدمات على الفحوصات والإجراءات اللازمة في فترة زمنية سريعة مما يؤدي الى انقطاع متابعة طلبات الالتحاق بين مدرسة التدريب والجهات الأخرى مما يؤدي الى عزوف الكثير من المتقدمات على الرخصة من الحصول على حقوقهن وقد ينتهي الأمر بفقدان الرغبة في الحصول على رخصة القيادة. عوضا عن عدم وجود المبادرات التشجيعية لذوي الإعاقة السمعية من المبادرة في الحصول على رخص القيادة والاستفادة من الخدمات المرورية المقدمة لهم.

### ثانياً: المعوقات التدريبية وأثناء القيادة

تعاني مدارس تعليم القيادة لذوي الإعاقة السمعية في المملكة العربية السعودية من معيقات تدريبية في مراكز ومدارس التدريب أبرزها عدم توفر الكوادر التدريبية المدربة على لغة الإشارة لذوي الإعاقة السمعية مما يؤدي الى ضعف في التواصل مع هذه الفئة وعدم اقبال المعلومة لهم بالنحو المطلوب. وكذلك عدم توفر التكنولوجيا البصرية الحديثة التي تعمل على تحويل الكلام المسموع الى كلام مرئي ففي الولايات المتحدة الأمريكية اهتمت مراكز التدريب بتوفير الشاشات الضوئية الكبيرة في جميع مرافق مراكز التدريب التي تعمل على تحويل الكلام المسموع الى نصوص مرئية واستخدام هواتف الفيديو بدلاً من الهواتف السمعية في جميع المرافق. وكذلك توفير مضخمات الصوت في أماكن التدريب لضعاف السمع.

ومن المعوقات أثناء القيادة عدم دراية رجال المرور بلغة الإشارة بشكل كافي للتعامل مع ذوي الإعاقة السمعية في الطرقات العامة بشكل فعال. وضعف إدراك ذوي الإعاقة السمعية لإدراك الأصوات في المجتمع المحيط بهم أثناء القيادة مثل سماع أصوات أبواق السيارات وغيرها. ومقارنة بالولايات المتحدة الأمريكية اعتمدت بعض المؤسسات التكنولوجية الى تزويد السيارات والمركبات المخصصة لذوي الإعاقة السمعية بمستشعرات صوتية تعمل على تحويل الأصوات المحيطة بقائد المركبة الى إشعارات ضوئية ظاهرة في شاشات مخصصة أمام السائق والى منبهات اهتزازية في المركبات. مع ضمان وصول جميع الخدمات المرورية الصوتية كرسائل اهتزازية نصية تصل الى هواتف قائد المركبة.

ومن المعوقات أثناء القيادة عدم إدراك المجتمع المحيط بمركبة ذوي الإعاقة السمعية أن الشخص الذي يقود المركبة يعاني من فقدان للسمع أو ضعف في السمع والتعامل بحذر معه أثناء القيادة وهذا يستدعي من العديد من الحلول التي تساعد من تقليل الحوادث المرورية.

تطرق الباحثة من خلال هذه الدراسة الى تقديم حلول من قبل إدارة المرور قبل اصدار الرخص لهذه المعوقات وتسهيل الخدمات المرورية لذوي الإعاقة السمعية من ناحية التدريب بتأهيل المدربات على لغة الإشارة الخاصة بذوي الإعاقة السمعية وتوظيف التكنولوجيا الحديثة في تسهيل تدريبهم وتعليمهم. ومن ناحية القيادة تزويد مركبات القيادة بمجسمات ضوئية تميز نوع إعاقتهم إن كان إعاقة سمعية او جسدية. بالإضافة الى تمييز مركبات ذوي الإعاقة السمعية بشريط لاصق كبير حول المركبة عاكس للضوء لتبني المجتمع المحيط بالمركبة أن الشخص الذي يقود المركبة من ذوي الإعاقة السمعية ممن يعانون من فقدان السمع أو ضعف السمع.

## 2.2. الدراسات السابقة:

نظر بحث الشمري (2014) في كيفية استخدام التكنولوجيا الحالية لتقليل التكاليف البشرية والمادية للحوادث في الكويت. وقد أجريت الدراسة على الطرق الكويتية بين عامي 2007 و2012 للوقوف على أسباب وأنواع الحوادث المرورية. وقد تم اختيار طريق برقان لتقييم تأثير التكنولوجيا على الحوادث والفوائد الاقتصادية على هذه الاستثمارات. واستخدم البحث بيانات وإحصاءات من وزارتي الداخلية والصحة، وكذلك شركة نفط الكويت، لحساب عدد الوفيات والإصابات وأسباب الانتهاكات والحوادث وأنواعها، وكذلك الاستراتيجيات المتبعة وتكاليفهم. وبحسب النتائج، فإن السرعة هي السبب الرئيسي لحوادث المرور في الكويت، تليها الغفلة، وتبلغ تكلفة الحوادث المرورية 1.8 في المائة من الناتج المحلي الإجمالي.

قدمت دراسة محمدي ومسجراغا (2012) Mesgarha & Mohammadi طريقة لمساعدة الصم أثناء القيادة. الأشخاص الصم هم الأشخاص الأكثر ضعفاً في القيادة. تتمثل هذه الطريقة بنظام لبوق السيارة وتم تجهيز سيارة الصم بهذا النظام. الغرض من هذا النظام هو التعرف على تردد الصوت. نظام كشف الصوت هو أداة للكشف عن موجة الصوت وتغييرها إلى تنسيق آخر. في هذا البحث تم تصميم نظام كاشف الصوت واختباره باستخدام صوت الإدخال. يستخدم هذا النظام لسيارات الصم وتحسين قيادتها من خلال إظهار التنبيه البصري بدلاً من سماعه. يمكننا بسهولة التوافق مع هذا النظام مع جهد السيارة وإضافة معلومات أخرى مثل علامات GPS وغيرها من طرق المساعدات الأخرى.

استكشفت دراسة لي (2019) Lee الصعوبات التي يواجهها السائقون لشركة اوبر للتوصيل الذين يعانون من ضعف السمع في التواصل مع الركاب وإبلاغ الركاب بضعف سمعهم، استخدمت الدراسة تحليل محتوى الردود على استبيانات السائق داخل التطبيق، وتذاكر دعم العملاء، والتغريدات، والمشاهد المتبادلة وجهاً لوجه لسائقي أوبر الذين يعانون من صعوبة السمع لفهم تجربة السائق الصعبة السمعية بشكل أفضل. تمثلت اغلب الصعوبات في مخاوفهم فيما يتعلق برفض طلبات توصيل الركاب أو مواجهة إلغاء الرحلات. يحاول السائقون الذين يعانون من ضعف السمع التغلب على هذه التحديات باستخدام العديد من المميزات المتضمنة في تطبيق الشركة لحجز الرحلات، بالإضافة إلى مجموعة متنوعة من الحلول المطورة بشكل مستقل لضعاف السمع من السائقين. ولكن تشير النتائج أيضاً إلى العديد من فرص إعادة التصميم للبرامج لزيادة قدرات السائقين ضعاف السمع على التعامل مع الركاب. يؤدي الاستفادة من هذه الفرص والعمل عليها إلى تعزيز التجربة العاطفية والمعرفية للقيادة للأشخاص ضعاف السمع وأيضاً أن يفيد الركاب في التأقلم مع هذه الفئة.

هدفت دراسة أكيدا ومينامي (2020) Minami & Ikeda إلى التحقيق في الوضع الفعلي لصفارات الإنذار لمركبة الطوارئ عند قيادة سيارة للأشخاص ضعاف السمع، وفهم الوضع الحالي والمشاكل من وجهة نظر الوعي. نتيجة الاستبيان، لم يلاحظ أكثر من نصف الناس صفارة الإنذار لسيارة الطوارئ. ومع ذلك، فإن حوالي 70٪ من الأشخاص ضعاف السمع لا يعتقدون أنها مشكلة سمعية. أيضاً، يشعر نصفهم تقريباً أنه من الصعب التعرف على المعلومات المرئية أثناء القيادة ليلاً مقارنة بالنهار. قد يعاني الأشخاص ضعاف السمع من الحصول على المعلومات المرئية في الظلام، وإذا انخفض مقدار المعلومات السمعية، فقد يكون من الصعب عليهم جمع المعلومات من حولهم، وقد تكون القيادة مختلفة.

قارنت دراسة بنيك و اخرين (Pieniak et al. (2022) بين عينة كبيرة من الأشخاص الصم بشدة (ن = 74) مع الأفراد الذين يسمعون (ن = 100) من حيث قناعاتهم حول الأداء الحسي. أولاً، تم فحص المشاركين باختبارات إدراك الكلام. بعد ذلك، طُلب منهم تقييم حساسيتهم الحسية باستخدام فئتين مرجعيتين: (1) أشخاص آخرون و (2) حساسيتهم المعتادة. تظهر النتائج أن غالبية الأفراد الصم صنفوا حواسهم السليمة (أي الرؤية والشم والتذوق واللمس) على أنها أكثر حساسية من أدوات التحكم في السمع. علاوة على ذلك، أثناء الاختبار، أبلغ الأفراد الصم عن زيادة أداء الحواس السليمة كما هو مشار إلى الأداء المعتاد. تركز تفسيرات التقييمات الذاتية الإيجابية للقدرات الحسية على الاعتقاد السائد بين الصم حول التعويض الحسي واستخدام استراتيجيات التعزيز الذاتي. ذكرت الدراسة بعض التطبيقات العملية لأنها تقدم معرفة مهمة حول وجهات النظر الذاتية الإيجابية حول الحساسية الحسية للأفراد الصم. على الرغم من أنه من غير المحتمل أن تعكس وجهات النظر الذاتية الإيجابية الأداء الحسي الفعلي، إلا أن النتائج المعروضة لها أهمية كبيرة بالنسبة لعلماء الحواس. يجب أن توجه الجوانب الوظيفية لوجهات النظر الذاتية في مجال الحساسية الحسية البرامج التعليمية وتصميم المنتج الذي يستهدف الأفراد الصم.

استهدفت دراسة ثورسلند وآخرون (2013-أ) Thorslund et al. فحص مدى شعور ضعاف السمع بالسلامة والتنقل على الطريق مقارنة بمستخدمي الطريق ذوي السمع العادي. تم إجراء دراسة استبيان مع مشاركين تم اختيارهم من فرع الجمعية المحلية السويدية ضعاف السمع. تم اختيار مجموعة ضابطة من الافراد الطبيعيين، متطابقة مع العمر والجنس والموقع الجغرافي، من قاعدة بيانات تجارية. كان معدل الاستجابة 35% (ن = 194) في المجموعة المصابة بفقدان السمع و 42% (ن = 125) في المجموعة ذات السمع العادي. تم تقسيم الأفراد الذين يعانون من ضعف السمع إلى أربع مجموعات حسب درجة ضعف السمع لديهم (خفيف، متوسط، شديد، عميق). توصلت الدراسة إلى ان فقدان السمع يؤثر على بعض الجوانب المحددة المتعلقة بحالات النقل، بينما ظل البعض الآخر غير متأثر. لم يكن من المحتمل أن يحصل الأفراد المصابون بفقدان السمع على رخصة قيادة، ولكن بالنسبة لأولئك الذين يعانون من ضعف السمع، لم يكن لفقدان السمع أي تأثير على المسافة المقطوعة بالميل في السنة. كان لفقدان السمع تأثير على معايير اختيار وسيلة النقل، ولكن في المجمل، لا يمكن إظهار أي فرق بين المجموعات في توزيع مقدار كل وسيلة نقل تم استخدامها. مع استثناءات قليلة، لم يؤثر ضعف السمع على تصنيفات أهمية السمع في أوضاع النقل المختلفة. أثر فقدان السمع على معظم الأسئلة المتعلقة بقدرات السمع والسائق، بينما لم يكن تجنب مواقف مرورية معينة مرتبطاً بفقدان السمع. كان لفقدان السمع آثار طفيفة فقط على العوامل التي تسبب عدم الانتباه أثناء القيادة.

هدفت دراسة ثورسلند وآخرون (2013-ب) Thorslund et al. مقارنة تأثير عبء العمل المعرفي لدى الأفراد الذين يعانون من ضعف السمع أو لا يعانون منه، على التوالي، في مواقف القيادة بدرجات متفاوتة من التعقيد. شملت الدراسة 24 مشاركاً يعانون من ضعف السمع المعتدل و 24 مشاركاً بسمع طبيعي ثلاثة ظروف قيادة مختلفة: القيادة الأساسية؛ الأحداث الحرجة التي تتطلب التصرف بسرعة؛ وحدث سيارة متوقفة مع إمكانية تكييف عبء العمل مع الموقف. بالإضافة إلى ذلك، كانت هناك مهمة ثانوية (مراقبة واستدعاء 4 أحرف معروضة بصرياً) أثناء القيادة، بمستويين من الصعوبة من حيث الحمل على الحلقة الصوتية. تم استخدام إشارة لمسية، يتم تقديمها عن طريق الاهتزاز في المقعد، للإعلان عن المهمة الثانوية وبالتالي يتم تقييمها في نفس الوقت من حيث الفعالية عند استدعاء انتباه السائق.

كانت مقاييس سلوك السائق الموضوعية (المتوسط والانحراف المعياري لسرعة القيادة، والمتوسط والانحراف المعياري للوضع الجانبي، والوقت حتى عبور الخط) مصحوبة بتصنيفات ذاتية أثناء اختبار القيادة وبعده. أشارت النتائج انه لم يكن لفقدان السمع المعتدل أي تأثير على سلوك القيادة أثناء القيادة على خط الأساس، حيث لم تحدث أية حوادث. أثناء المهمة الثانوية وفي حدث السيارة المتوقفة، ارتبط ضعف السمع المعتدل بانخفاض متوسط سرعة القيادة مقارنةً بالقيادة الأساسية.

استكشفت دراسة ثورسلند وآخرون (2013-ج) Thorslund et al. الاستراتيجيات التعويضية للسائق المرتبطة بفقدان السمع وتقييم الآثار المحتملة للدعم اللمسي الإضافي في نظام الملاحة. أجرى 32 مشاركاً (16 ضعفاً في السمع و 16 سمعاً عادياً) مهمتين للقيادة مخططين مسبقاً في بيئة حضرية. في إحدى المهمات، تلقى المشاركون معلومات التنقل المرئية فقط، بينما تم استخدام الاهتزاز في المقعد كمكمل. تم تقديم هذا الدعم اللمس في الجانب الأيسر أو الأيمن من مقعد السائق للإشارة إلى اتجاه المنعطف التالي. تضمنت مؤشرات ومقاييس الأداء سرعة القيادة، ومراقبة سلوك القيادة (باستخدام بروتوكول يملأه قائد الاختبار)، وتتبع العين، واستبيان ما بعد القيادة. أشارت النتائج انه في مناطق حدود السرعة 70 كم / ساعة، قاد المشاركون الذين يعانون من ضعف السمع 4 كم / ساعة أبطأ من المشاركين الذين لديهم سمع عادي. كما لوحظ نفس الوضع في المناطق ذات السرعة القصوى 50 كم / ساعة؛ ومع ذلك، لم تكن هذه النتيجة ذات دلالة إحصائية. أثناء القيادة الملاحظة، كان لدى المشاركين الذين لديهم سماع طبيعي 0.3 علامة في المتوسط على مقياس "سرعة عالية جداً" مقارنةً بالمشاركين الذين يعانون من ضعف السمع. خلصت الدراسة أن السائقين الذين يعانون من فقدان السمع كانوا يقودون ببطء أكثر من السائقين الذين لديهم سمع عادي، وكانوا يتباطؤون وينظرون في كثير من الأحيان في مرآة الرؤية الخلفية الخاصة بهم. تشير هذه الاستراتيجيات التعويضية إلى سلوك قيادة أكثر حذراً.

قامت دراسة ثورسلند وآخرون (2013-ج) Thorslund et al. باستكشاف بيانات تتبع العين ومقارنة السلوك البصري لدى الأفراد ذوي السمع الطبيعي والذين يعانون من ضعف السمع المعتدل خلال نوعين من ظروف القيادة: القيادة العادية والقيادة أثناء أداء مهمة ثانوية. تعرض 24 مشاركاً يعانون من فقدان السمع و 24 مشاركاً بسمع عادي للقيادة العادية والقيادة بمهمة ثانوية (مراقبة واستدعاء 4 أحرف معروضة بصرياً). تم تقييم سلوك حركة العين أثناء القيادة العادية. ظهرت النتائج انه أثناء القيادة بمهمة ثانوية، نظر السائقون المصابون بفقدان السمع إلى ضعف مرات النظر في مرآة الرؤية الخلفية مقارنةً بالقيادة العادية ومرتين مقارنةً بالسائقين الذين لديهم سمع عادي بغض النظر عن الحالة. تشير النتائج أيضاً إلى أن السائقين الذين يعانون من فقدان السمع يستخدمون نظرات أقل ولكن أكثر تركيزاً من السائقين الذين لديهم سماع عادي، كما يقومون بإجراء مسح مرئي لبيئة حركة المرور المحيطة قبل النظر بعيداً نحو شاشة المهام الثانوية.

أوضحت دراسة Bennett; Kottasz; Vijaygopal (2019) أن المركبات الموجودة في بريطانيا والتي تسمى "AVS" والتي أحدثت تطوراً تكنولوجياً كبيراً في قطاع النقل، ومدى التأثير على ذوي الإعاقة تجاهها وذلك من ضمن قياس فعاليات التسهيلات البيئية والخدمات لذوي الإعاقة وكيفية الاستفادة منها، وعلى نطاق أوسع فإن هذه المركبات تتيح إمكانية تطوير الأنظمة التكنولوجية وتطويرها في خدمة ذوي الإعاقة وتشجيعه على مواكبة التكنولوجيا، فرغبت الدراسة في معرفة تلك الأهمية للمركبات ذاتية القيادة وذلك من خلال تحليل جميع مستويات الأفراد ذوي الإعاقة تجاه تلك المركبات في الحركات المرورية.

سعت دراسة لاخاني وآخرون (Lakhani, et al. (2019) إلى حسم الجدل في موضوع التأكد من مدى التشتت الذي يكون في الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة في ولايات أستراليا، وتم التوصل إلى أن هناك فقر في الخدمات الداعمة لذوي الإعاقة في الكثير من المناطق التي تكون فيها أعداد السكان منخفضة، مع وجود معاناة في وفرة الخدمات المقدمة لذوي الإعاقة وخاصة في الطرق واماكن السفر، وتوصلت الدراسة أيضاً إلى نتيجة هجرة الكثير من ذوي الإعاقة إلى مناطق الحضر والابتعاد عن الريف حيث لا يوجد خدمات داعمة لذوي الإعاقة في المناطق الريفية.

وفي إطار التسهيلات المرورية والبيئية المقدمة لذوي الإعاقة أجرى علي وسلمان (2014) دراسة في المملكة العربية السعودية وخاصة في منطقة الجوف للتعرف على الخدمات البيئية التي تقدم لذوي الإعاقة السمعية والحركية والبصرية، والتوصل إلى المعلومات من وجهة نظر الأشخاص المعاقين أنفسهم ومعرفة التقييم لتلك الخدمات في المرافق والمباني العامة، وتم استخدام في تلك الدراسة عينة مكونة من 25 لطلاب من ذوي الإعاقة من المراحل الثانوية والجامعية، وتوصلت النتائج البحثية للدراسة إلى الخدمات البيئية المقدم لهم جاءت الطرق والشوارع في المرتبة الأولى، ومن الملاحظ أن المواقف للسيارات الخاصة بذوي الإعاقة احتلت المرتبة الأخيرة، وجاءت في المراتب الوسطى "الممرات الخاصة بالمشاة، دورات المياه، المنحدرات، اللوحات الارشادية المقدمة لذوي الإعاقة.

#### التعقيب على الدراسات السابقة:

##### أولاً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

الاستخلاص من الدراسات السابقة يشير إلى أن ضعف السمع عموماً يشكل صعوبة لا تعيق عن ممارسة قيادة السيارات بالنسبة لضعاف السمع أو الصم (إدواردز وآخرون، Edwards et al. 2017؛ لي، Lee 2019؛ أكيدا ومينامي، 2020 Minami & Ikeda) ومن ناحية أخرى، فإن الأشخاص ضعاف السمع أو الصم لهم قدرات القيادة التي تؤهلهم للقيادة في الطرقات بدون مشاكل. اشارت بعض الدراسات إلى أن ضعف أو فقدان السمع يؤدي إلى تفوق الحواس الأخرى من خلال تطور المهارات التعويضية (بنيانك وآخرون، Pieniak et al. 2022؛ دراسة ثورسلند-ج، Thorslund et al. 2013-c). وبأي حال، فإن الحلول التكنولوجية ممكنة، كما أشار محمدي ومسجراغا (Mesgarha و Mohammadi (2012) إلى أن بعض التجهيزات التكنولوجية ساعدت ضعاف السمع والصم في تمييز ابواق السيارات وادراك التنبيهات من خلال تحويلها لإشارات ضوئية.

##### ثانياً: أوجه تميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

ما يميز الدراسة الحالية هي تناول واقع الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة السمعية والصم بشكل خاص من أفراد عينة ذوي الإعاقة أنفسهم ومعرفة آراءهم في ذلك والمعيقات التي تواجههم في القيادة ومدى التسهيلات المقدمة لهم في الأنظمة والقوانين المنظمة للخدمات المرورية وإجراءات استخراج رخصة القيادة ووعي المجتمع بقيادة فئة ذوي الإعاقة. حيث من خلال مراجعة الدراسات السابقة وجد أن معظم الدراسات استهدفت ذوي الإعاقة بشكل عام ولم تنظر إلى ذوي الإعاقة السمعية بشكل خاص فيما يتعلق بالخدمات المرورية والمعيقات التي تواجههم. بالإضافة إلى أن الدراسة الحالية تعتبر الدراسة الأولى التي تستهدف الخدمات المرورية لذوي الإعاقة السمعية في المجتمع السعودي، ودراسة الأنظمة والقوانين المخصصة لهذه الفئة.

مع تقديم مقترحات وحلول عملية تساعد في تمكين ذوي الإعاقة السمعية من الحصول على الخدمات المرورية وتسهيل استخراج رخص القيادة. وتقديم حلول في تقليل نسبة الحوادث المرورية لهذه الفئة وتفاعل المجتمع المحيط معهم أثناء القيادة.

### 3. مناقشة نتائج الدراسة:

يتناول هذا الفصل عرض نتائج الدراسة، ومناقشتها، ولتسهيل عرضها ومناقشتها، حيث هدفت هذه الدراسة العلمية إلى التعرف على الخدمات المرورية التي تقدمها المملكة العربية السعودية للأفراد ذوي الإعاقة السمعية، حيث أن هذه الخدمات توفر لهم حياة آمنة وتقلل نسب الحوادث المرورية في المملكة وخاصةً أنها كانت تمثل نسب كبيرة جداً مقارنةً بالوقت الحاضر، مع مقارنة التسهيلات والأنظمة التي توجد في كلاً من الولايات المتحدة الأمريكية والسويد للاستفادة من تجاربهم في إطار خدمة المواطنين والحفاظ على الأموال الباهظة التي تخسرها المملكة من ناتجها المحلي وتتفقا على تكاليف الحوادث وذلك من خلال الآتي:

#### الإجابة على السؤال الأول:

#### ما هو واقع الخدمات المرورية المقدمة للأفراد من ضعاف السمع والصم في المملكة العربية السعودية؟

تقدم المملكة العديد من الخدمات التي تيسر عملية القيادة للأفراد ذوي الإعاقة السمعية وتحميهم من حوادث المرور هذا بالإضافة لحماية هؤلاء الأفراد المشاة من الحوادث المرورية؛ توفر المملكة سيارات خاصة بذوي الإعاقة السمعية وتحتوي على معينات تسهل عملية القيادة وتجنب الحوادث مع العلم أن تلك السيارات تخضع بصفة مستمرة إلى عملية الفحص الشامل من قبل إدارة مرور المملكة، كما أن القانون بالسعودية ينص على احتواء السيارات على علامات لتمييزها وتسهيل عملية القيادة لهم وتقديم الخدمات لهم في الطرق وتضع علامة أيضاً على الرخصة للحرص عند التعامل معهم وتقديم المساعدات إليهم، كما تشترط القوانين الخاصة بحقوق الإنسان والإعاقة بالمملكة العربية السعودية إمكانية ضرورة الكشف الطبي (تقرير مجلس التعاون لدول الخليج). فقد كشفت نتائج الدراسة أن المملكة العربية السعودية تولي اهتمام بالغ بذوي الإعاقة وتلتزم باتفاقية الأمم المتحدة لحقوق الأشخاص وتقدم تيسيرات خدمية لهم في إطار الحصول على الرخصة القيادية منذ عام 1987م نص القانون رسمياً بذلك، ولم تكف بذلك وإنما خصصت إدارة المرور خبراء متخصصين لتعليم ذوي الإعاقة السمعية القيادة باستخدام سيارات مخصصة لهم وكيفية التعامل معهم واستخدام المعينات السمعية، فقد استطاعت المملكة العربية السعودية أن تطلق خدمات أخرى إلكترونية لتيسير التعامل لهؤلاء الأفراد من خلال خدمة "الشهادة الرقمية" لذوي الإعاقة لتلبية احتياجاتهم والحفاظ على أرواحهم وتمكينهم في المجتمع (الموارد البشرية، 1441هـ)، ولا تسمح الحكومة السعودية بالتهاون في انتهاك حقوق الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية للتعدي عليهم، وتفرض العقوبات الصارمة والمالية لمن يتعدى أيضاً على المواقف الخاصة بهم وبسياراتهم.

وتتيح المملكة العربية السعودية إمكانية منح للأشخاص المعاقين لاصق بطاقة تسهيلات مرورية بصفة عامة بناء على شروط للإعاقة الدائمة أو بشكل مؤقت، وتتيح إمكانية التفويض إذا كان الفرد المعاق غير مالك للسيارة (الموارد البشرية، 1441هـ)، أما فيما يخص التسهيلات والخدمات المرورية بصفة عامة للأفراد المعاقين سمعياً أهتمت وزارة النقل بالمملكة بتفعيل برامج خاصة بنقل المعاقين الركاب وإدخال التعديلات عليها بما يتماشى مع توفير الخدمات والحرص على سلامتهم، فوزارة النقل بالمملكة تعمل على توفير الخدمات المرورية وتزويد كافة وسائل النقل بخدمات تيسيرية لذوي الإعاقة،

وتهتم الوزارة بالنظر باستمرار في الطلبات الخاصة بتوفير أي خدمة لذوي الإعاقة أو استخدام سيارات خاصة، وتعتمد وزارة النقل الوطنية بالمملكة خطط خمسية خاصة بأنظمة النقل والخدمات المرورية لذوي الإعاقة في التصميم العام لنظام النقل بناء على احتياجات هؤلاء الأشخاص، وتسمح الاستراتيجيات الخاصة بسياسة النقل بالمرونة في تطويع تلك الأنظمة والقوانين لحماية الأفراد ذوي الإعاقة السمعية، فقد توصلت نتائج الدراسة في إطار الخدمات المرورية الخاصة بذوي الإعاقة السمعية إلى أن وزارة النقل تتعاون مع مركز الملك سلمان الخاص بأبحاث الإعاقة لتأمين تنقلاتهم والعمل على تلبية كافة احتياجاتهم والعمل على تقويم مستويات الخدمة التحتية للنقل والطرق، وعمل برامج شاملة لتيسير عمليات الوصول وفقاً لمعايير محلية ودولية ووضع إرشادات للوصول (وزارة النقل، 1443هـ).

### الإجابة على السؤال الثاني:

ما هو واقع الخدمات المرورية المقدمة للأفراد من ضعاف السمع والصم في كلاً من الولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد؟  
أولاً: الولايات المتحدة الأمريكية:

أظهرت نتائج الدراسة البحثية أن الولايات المتحدة الأمريكية تهتم بالإعاقة وتحرم التمييز ويكون الداعم لها هو القوانين والأنظمة التي تيسر بناء على نهجها، فقد تبين أن نسب الإعاقة السمعية في الولايات المتحدة الأمريكية هي 28%، وتمثل نسبة ذوي الإعاقة السمعية الغير قابلة للعلاج 80% طبقاً للإحصائيات الأمريكية (مركز التسهيلات الخاصة بذوي الإعاقة السمعية، الأمم المتحدة، 2017م)، ولا تقف هذه النسب عائقاً أمام الحكومة الأمريكية فتدعم القوانين هؤلاء الأفراد وتقدم لهم كافة الخدمات. وتتنوع تلك الأنظمة والقوانين بين القانون الفيدرالي فتم التوصل إلى أن الباب الثالث من هذا القانون يخص ذوي الإعاقة "ADA" والذي ينص على حماية الأفراد ذوي الإعاقة من أي تمييز، وبناء على القانون الفيدرالي فإن الإعاقة تخص الآتي "الإعاقة السمعية، وإعاقة الرؤية، والعمل، والعقل" وتتطلب (القصور) (الفقرة 2 من قانون الولايات المتحدة U.S.C.united "states code"، (قانون اللوائح الفيدرالية ص ص 36، 104)، هذا بالإضافة إلى المادة رقم 504، الخاصة بإعادة التأهيل، والمادة 54 من قانون الخدمة المدنية في كاليفورنيا الداعمة للإعاقة وعدم التمييز لحماية ذوي الإعاقة.

فالولايات المتحدة الأمريكية تيسر على نفس السياسة الاستراتيجية التي تتبعها السويد وهي "صفر حوادث مرور"، وتهتم الولايات المتحدة الأمريكية بتنفيذ أهداف خاصة وهي حماية المواطنين وتقليل نسب الحوادث المرورية وتعتمد على ثلاث عناصر وهي "قوة القوانين والأنظمة بالولاية، والهندسة المرورية والتنظيم، ومستويات تعليمية وثقافية".

### ثانياً: مملكة السويد:

أثبتت النتائج الدراسية أن السويد تعتبر من أكثر الدول الناجحة في الاهتمام بذوي الإعاقة وتكفل القوانين حماية وتوفير الخدمات بكافة الطرق لهؤلاء الأفراد، فتم التوصل إلى أن الأنظمة والقوانين بالسويد تمنع نهائياً التمييز وتعاقب عليه، أما فيما يخص ذوي الإعاقة السمعية فإن القوانين تسمح لهم في حق الحصول على كافة سبل المساعدة لتعلم لغة الإشارة واستخدامها في كافة المجالات، وتلتزم السويد بالاتفاقية التي أبرمتها مع الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الإنسان وحماية ذوي الإعاقة،

وقد أظهرت نتائج الدراسة أن الحكومة السويدية تتيح لذوي الإعاقة السمعية إمكانية التوجه إلى المصلحة الخاصة بالتأمينات الاجتماعية وكذلك مؤسسة الخدمة الاجتماعية للحصول على كافة سبل المساعدة وحل المشكلات وحماية أرواحهم، فتم التوصل إلى أن السويد تعتبر الأولى عالمياً في مجال رعاية ذوي الإعاقة في كل المجالات فقد أصدرت في هذا الإطار سياسة استراتيجية حديثة عام 2011م لتمكين الأفراد ذوي الإعاقة التامة للمشاركة المجتمعية تحقيقاً لمبدأ العدالة والاهتمام بهم في مجال النقل والمواصلات والحفاظ على حياتهم وتيسير عمليات التنقل هذا بالإضافة إلى حقهم في الحصول على المعلومات، وفي عام 2008م اتخذت سياسة استراتيجية بضرورة منح الأولوية لهؤلاء الأفراد لتسهيل وسائل النقل العام لهم والحفاظ على أرواحهم، وذلك بهدف إزالة كافة العقبات من أمامهم وتقديم التسهيلات للحصول على الخدمة المدنية إليهم، كما أن السويد تحرص على هذه الاستراتيجية وإقناع الدول الأخرى بسياستها لنشر ثقافة تحسين الوصول.

وفي إطار الخدمات المرورية التي أطلقتها السويد لحماية ذوي الإعاقة من حوادث المرور جهزت إشارات مرورية خاصة بهم، فهي تكون مزودة بعلامات ملموسة بجانب المسموعة تحتوي على نظام "نبض"، وتوصلت نتائج البحث إلى أن قانون السويد يحتوي على مواد تكفل لذوي الإعاقة حرية التنقل وتوفير الحماية الكاملة لهم للتحقق أسس العدالة والمساواة مع الأشخاص الآخرين، فتأمين الطريق لهم يؤدي إلى منع حوادث الطرق لهؤلاء الأفراد وضمان وصولهم إلى العمل وتمكينهم من ذلك، كما أن السويد رائدة في تطبيق قوانين وأنظمة خاصة للمعاقين للحياة الاجتماعية المستقلة "1994م"، فيتم تمويل هؤلاء الأفراد في السويد من قبل مصلحة الضرائب على أساس نوع الإعاقة وكيفية المساعدة التي سوف تقدم إليهم؛ كما يراعي القانون في حالة عدم تطابق الشروط مع الأفراد وأنهم في حاجة إلى الدعم، يطلب من ذوي الإعاقة التقدم بطلبات إلى مجالس السويد المحلية أو البلدية للحصول على المساعدات وأنها حق لهم يضمنها قانون الخدمات الاجتماعية بالسويد، وتقدم خدمات مرورية إلكترونية لذلك أطلقت الخدمات الرقمية لهؤلاء الأفراد لتسهيل عليهم القيام بالأعمال الشخصية أو التي ترتبط ببيئة العمل وتقلل من التنقل الذي يسبب لهم العديد من المشكلات، أو إنهم في حاجة إلى وجود مرافق لحمايتهم ومنها تعريض حياتهم إلى الخطر أو الحوادث المرورية (تنمية الاتصالات، 2017)، كما أن هيئة النقل بالسويد اتاحت إمكانية الحصول على بدل مادي كنظام إعانة كبديل للسيارة إذا كانت تعيقه أو تسبب له صعوبة أو خطر من قبل صندوق الضمان الاجتماعي (تقرير الأمم المتحدة، 2015م).

وتوصلت نتائج الدراسة أن السويد يطبق نظام جديد خاص بذوي الإعاقة السمعية وهي خدمة "Minatag" وهي تعتمد على تنبيهات معينة والتي لا يسمعها الصم وضعاف السمع بالمحطات وتسهم في تقليل الحوادث المرورية (المركز السويدي للمعلومات).

### الإجابة على السؤال الثالث:

ما هي التسهيلات التي قدمتها الحكومة الأمريكية والسويدية للأفراد من ضعاف السمع والصم في الحصول على رخصة القيادة، مقارنة بالمملكة العربية السعودية؟

من خلال عرض النتائج للخدمات المرورية التي تقدمها السويد والولايات المتحدة والمملكة العربية السعودية فنجد أن لكل دولة اهتمت بتلك الأنظمة لكن بطرق مختلفة لما يناسب طبيعة كل دولة وجمهورها وعلى أساس الدخل الذي يكون محددًا

للاستراتيجية وعلى أساس عدد المعاقين وطبيعة الإعاقة والحوادث المرورية والمركبات التي توجد بكل دولة فيهم؛ فتيسر المملكة العربية السعودية لذوي الإعاقة السمعية فرص الحصول على رخص القيادة وتوفير الأنظمة لتدريبهم على أعلى مستوى من قبل الخبراء المختصين والابداع في الارشادات بطرق الإشارات، والاهتمام بالبيئة العمرانية وتوفير السيارات الخاصة بهم ومواقف سيارات لكن مع الأخذ في الاعتبار أن المملكة العربية السعودية تواجه مشكلات عديدة وهي أن الحوادث المرورية نسبتها كثيرة مقارنة بالسويد والولايات المتحدة الأمريكية، فعلى الرغم من تلك الخدمات والتكلفة الباهظة التي تخصصها المملكة لمواجهة الخسائر فقد تنفقها الدول الأخرى على مشروعات قومية، فقد تصل إلى نحو 87 مليار ريال سعودي بنسبة 4.7 %، فقد تكون تلك النسبة الفاقدة أضعاف النسب الموجودة في الولايات المتحدة الأمريكية والسويد، كما أن السعودية تعاني من نسب الوفيات وفقدان الموارد البشرية بسبب الحوادث المرورية بنسبة "88%" كل ذلك ينعكس بالسلب على عملية المؤشرات الاقتصادية وكذلك الناتج القومي، فتوصلت الدراسة إلى أن المملكة لم تكن موفقة في كافة الخدمات المرورية التي تقدمها وعلى سبيل المثال أن نظام ساهر الذي قدمته لم يخفف من الحوادث المرورية ففي فترة "2000 حتى 2013" 72%، فنجد أن المشكلة متشعبة بالمملكة العربية السعودية، لكن التيسيرات التي تقدمها السويد والولايات المتحدة مثلت الريادة وسبقت الدول العربية في جعل الخدمات مرنة وتعديلها بناء على احتياجات الأفراد المعاقين، أما بالنسبة للشروط التي وضعتها المملكة العربية السعودية الخاصة بالحصول على سيارات خاصة بالمعاقين فإنها شبيهة للشروط في الدول الأخرى المقارنة والخاصة بالكشف الطبي، ووضع العلامات المميزة لهم على السيارات الخاصة بهم وفي الرخص القيادية وتم الاتفاق عليها محلياً ودولياً، (مجلس التعاون والخليج العربي)، ويرجع السبب الرئيسي في ذلك إلى أنه تلتزم تلك الدول باتفاقية الأمم المتحدة الخاصة بحقوق الإنسان وذوي الإعاقة ويتم تطبيقها.

#### الإجابة على السؤال الرابع:

ما هي أهم التوصيات والمقترحات التي من شأنها تخفيف المعوقات والتحديات للأفراد من ذوي ضعف السمع والصم في قيادة السيارة وتقليل نسبة الحوادث المرورية لهذه الفئة في المجتمع السعودي؟

قد تبين من النتائج الدراسية التي تم التوصل إليها أن السعودية تبذل قصارى جهدها في حماية المواطنين من ذوي الإعاقة في المجتمع وتقليل نسب الحوادث المرورية بعد أن كانت تمثل نسب كبيرة جداً مقارنةً بالدول الأخرى فبناءً على الإحصائيات الخاصة بنتائج الحوادث المرورية في فترة "2018: 2020 م؛ تبين الآتي:

#### جدول 2

الإحصائيات الخاصة بنتائج الحوادث المرورية في فترة "2018: 2020 م

السنة	عدد الوفيات
عام 2018	5,787
عام 2019	5,754
عام 2020	4,618

فمن خلال هذا التقرير تبين أنها أعداد كبيرة جدًا لكنها تنخفض مقارنة بكل عام سابق دليل على جهود الدولة في إطار الخدمات المرورية التي تطلقها (الصحة السعودية، 2022م).

وتوصلت نتائج الدراسة العلمية إلى أنه على الرغم من ذلك نجد أن هناك بعض المعوقات وقد ترجع إلى عدة أسباب منها أسباب خاصة بعدم دراسة الشخص ذو الإعاقة السمعية وكذلك أسرته بتلك الخدمات أو حقوقه في الخدمات المرورية التي تطلقها المملكة العربية السعودية، كما أن هناك بعد الأماكن النائية التي تعيق الفرد من التوجه إلى مراكز الإعاقة لتقديم المساعدة، وهناك أبحاث علمية توصلت إلى نتيجة أن هناك أكثر من 70% من ذوي الإعاقة السمعية لا يدركون أنهم مصابين ولا يسمعون صفارات الإنذار للطوارئ أو التحذيرية من وجود خطر في المرور (Minami & Ikeda, 2020).

فبناء على ذلك توصي الدراسة بضرورة تكاتف جميع القوى بالمملكة العربية السعودية من مختلف الهيئات المسؤولة وكذلك المواطنين بالاهتمام بنشر الخدمات المرورية التي تقدمها السياسة السعودية واختيار أفضل الطرق لتوصيلها إلى ذوي الإعاقة السمعية، كما أنه يمكن إدخال وتحديث بصفة مستمرة في مناهج التعليم الإرشادات المرورية الخاصة بتلك الفئة وتعليم القيادة وتيسير استخراج الرخص وحل المعوقات التي تقف أمامهم، كما أن توصي الدراسة سائقي المركبات بحسن التعامل مع أشخاص ذوي الإعاقة وعدم توصيل شعور أنهم مختلفين أو أن الأشخاص العادية متميزين عنهم والاهتمام بمشاعرهم وأرواحهم.

#### 4. الخلاصة والاستنتاجات والتوصيات.

##### 1.4. أهم نتائج الدراسة:

بناء على ما تم عرضه في هذه الدراسة نستخلص التالي:

- تعتبر نسب الإعاقة وخاصة السمعية كبيرة وتحتاج إلى عناية وخدمات خاصة لتوفير الحماية لهم من الأخطار والحوادث المرورية حيث أن تمكين هؤلاء الأفراد في المجتمع يبدأ من توفير الأمن وتيسير الطرق لهم، حيث تعتبر مشكلة الحوادث المرورية سلاح يهدد أمن واستقرار المواطنين في المجتمع ويكلف الدولة مبالغ كبيرة يمكن أن يتم استخدامها في مواطن عديدة تفيد الفرد ذاته وتحسين مستوى معيشته.
- الأنظمة والقوانين في كلا من المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد خصصت قوانين تنظيمية لذوي الإعاقة بشكل عام أهمها المساواة وعدم التمييز ضد هذه الفئة وتجريم الاعتداء عليهم أو تمييزهم عن المجتمع.
- تقدم كلاً من المملكة العربية السعودية والولايات المتحدة الأمريكية ومملكة السويد الخدمات التيسيرية لذوي الإعاقة السمعية في وسائل النقل العام والمرافق العامة والتوظيف والمواقف الخاصة للمركبات.
- تتقدم كلا من مملكة السويد والولايات المتحدة الأمريكية في نشر ثقافة لغة الإشارة في مراكز التدريب والمرافق المخصصة لذوي الإعاقة السمعية.
- تتقدم مملكة السويد في توظيف التكنولوجيا الحديثة في تنظيم الخدمات المرورية المقدمة لذوي الإعاقة السمعية من انتشار الشاشات الضوئية والمضخمات الصوتية والخدمات التكنولوجية الأخرى.

## 2.4. التوصيات والمقترحات:

من خلال النتائج التي تم التوصل إليها في هذه الدراسة العلمية توصي الباحثة بالآتي:

- تزويد كافة المناطق الموجودة بالمملكة العربية السعودية بأنظمة المضخات الصوتية وكذلك الإشارات المرئية للمعاقين سمعياً لتجنب حوادث المرور في كافة أنحاء المملكة.
- إعادة النظر في البنية البيئية لشوارع المملكة لتناسبها مع فئة المعاقين سمعياً.
- الاهتمام بوجود إشارات كافية في الطرق وكذلك المعينات التي تعتمد على لغة الإشارة والرسائل الضوئية والنصية كأنظمة بديل لأفراد الإعاقة السمعية.
- الاعتماد على نظام الدارات الكهربائية في الشوارع والطرق المختلفة الخاصة بذوي الإعاقة السمعية.
- نشر ثقافة لغة الإشارة ووضع تلك المخططات في كافة المناطق لتجنب الحوادث وتعليم الجميع بتلك الفئة واحتياجاتهم.
- عدم التهاون مع أي شخص في المجتمع يتعامل بسياسة التمييز للأفراد المعاقين.
- النظر بعين القانون لتأمين حياة المعاقين والصم في المجتمع والتكفل الكامل بالرعاية إذا حدثت لهم حادثة مرورية.
- نشر ثقافة لغة الإشارة لدى مدربات ومدربين مدارس ومراكز التدريب لذوي الإعاقة السمعية.
- توظيف التكنولوجيا الحديثة في مركبات ذوي الإعاقة السمعية بتزويدها بمجسات ضوئية وشاشات عرض الرسائل والإنذارات الصوتية وتحويلها إلى نصوص مرئية.
- تزويد مركبات ذوي الإعاقة السمعية بشرط لاصق حول المركبات عاكس للضوء يسهل تمييز المجتمع المحيط بالمركبة أن الشخص في المركبة يعاني من فقدان السمع أو ضعف السمع.
- زيادة اهتمام الباحثين بالدراسات التي تهتم بالمعاقين ودراسة مشاكلهم والمساعدة في حمايتهم.
- نشر الوعي للمجتمع بكيفية القيادة الآمنة مع فئة ذوي الإعاقة وتقدير وضعهم الصحي وعدم القيادة بتهور.

## 5. المصادر والمراجع:

### 1.5. المراجع العربية:

- أبو شخيم، سحر؛ أشتية، هبة (2019). واقع التسهيلات البيئية في جامعة النجاح الوطنية من وجه نظر الطلبة ذوي الإعاقة. مؤتمرات التربية الخاصة، الأردن.
- أبو شعيشع، دعاء السيد. (2018). الحساسية الانفعالية وعلاقتها بكل من السلوك التوافقي والعدواني لدى المعاقين سمعياً [رسالة ماجستير]. معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- البلوشية، نوال. (2020). واقع التحول الرقمي في المؤسسات العمانية، مجلة دراسات المعلومات والتكنولوجيا، عمان.
- الجيمان، عبد الله. (2018). الدليل الشامل لتخطيط برامج تربية الطلاب الموهوبين (ط 1). العبيكان للنشر، المملكة العربية السعودية.

- الروسان، فاروق. (2000). *دراسات وأبحاث في التربية الخاصة، ط (1)*. دار الفكر، عمان، الأردن.
- الشخص، عبد العزيز (1985). *دراسة حجم مشكلة النشاط الزائد بين الأطفال وبين الصم وبعض المتغيرات المرتبط به*. مجلة كلية التربية عدد (9)، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الشمري، مشهور (2014). *التقييم الاقتصادي لأثر استخدام التقنيات المرورية الحديثة علي حوادث الطرق في دولة الكويت* [رسالة ماجستير]. كلية الدراسات العليا، جامعة الخليج العربي، مملكة البحرين.
- العمرى، عبد الله (2009). *الكفايات اللازمة لمترجمي لغة الإشارة من وجهة نظر الصم والمترجمين في المملكة العربية السعودية* [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، جامعة الملكة سعود، المملكة العربية السعودية.
- الموسى، ناصر. (2010). *تجربة المملكة العربية السعودية في مجال دمج التلاميذ ذوي الاحتياجات الخاصة*. مكتب التربية العربي لدول الخليج، الرياض.
- النوبي، محمد (2018). *خصائص ذوي الإعاقة السمعية: موروثات ثقافية أم سمات مستحدثة؟* *المجلة الدولية للأداب والعلوم الإنسانية والاجتماعية*. (2). ص ص 225، 242.
- بشاتوه، محمد. (2021). *تمكين الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية ببيئة العمل السعودية في ضوء رؤية 2030*. مجلة العلوم الإنسانية. جامعة حائل. (11). ص ص 121، 135.
- بومسلات، صابر (2020). *دور جودة خدمة النقل البري في التنشيط السياحي دراسة حالة النقل البري الجماعي* [مذكرة مقدمة لنيل الماجستير]. جامعة محمد الصديق، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، الجزائر.
- توافق. (2017). *الخدمات التيسيرية المقدمة للأشخاص الصم والأشخاص ضعاف السمع (ط 1)*. صندوق تنمية الموارد البشرية، المملكة العربية السعودية.
- حقوق الإنسان. (2019). *اليوم العالمي للأشخاص ذوي الإعاقة*. تشريعات المملكة العربية السعودية.
- دحدوح، ليليا؛ بوضرسة، زهير. (2021). *الخدمات المقدمة لفئة الأشخاص ذوي الإعاقة السمعية*. مجلة سيكولوجيا، عدد (2)، الجزائر.
- ربوح، حدة وآخرون. (2017). *دور خدمات النقل البري في تنشيط وتنمية الحركة السياحية بولاية ورقلة*. *المجلة الجزائرية للتنمية الاقتصادية* عدد (6)، جوان. الجزائر.
- سليمان، حسن (1998)، *الوقاية وضعف السمع، مؤتمر رعاية الفئات الخاصة والمعاقين*، مجلد 1، القاهرة.
- سيد وآخرون. (2020). *توظيف الواقع المعزز عبر أنماط دعم متنوعة لتنمية مهارات التفكير البصري لدى تلاميذ الصم والبكم*، جامعة الفيوم، كلية التربية، القاهرة.

صبري، ماهر ونوبي، ناهد. (2009). تعليم المفاهيم العلمية الخاصة بموضوع الصوت للمعاقين سمعياً. دراسات عربية في التربية وعلم النفس (SAEP). 3(4). ص ص 13، 39.

عبد الوافي، هشام. (2021). الإعاقة السمعية وخصائص المعاقين سمعياً، الملتقى الوطني في البيئة الافتراضية، جامعة الجزائر، الجزائر.

عداد، وسام (2020). الإعاقة السمعية: أسبابها تشخيصها وطرق التأهيل. المجلة العربية لعلوم الإعاقة والموهبة. المؤسسة العربية للتربية والعلوم والآداب. (13). ص ص 301-304.

علواني، هيثم. (2017). الآثار الناجمة عن الحوادث المرورية في المملكة العربية السعودية، مدينة الرياض نموذجاً، مؤتمر الفيوم الجغرافي السنوي، القاهرة.

علي، أحمد؛ سلمان، رائد. (2014). التسهيلات البيئية في المباني العامة من وجهة نظر المعوقين في المرحلة الثانوية والجامعية، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، 2 (45)، ص ص: 197 - 179.

عيسى، أحمد؛ العامري، فيصل. (2018) حالات مزدوج الاستثنائية في التربية الخاصة: دراسة خصائص الطلاب الصم الموهوبين والمتفوقين بالمرحلة الثانوية في مدينة جدة. مجلة التربية الخاصة والتأهيل، 6 عدد (24). جدة.

منصور، حنان (2011) "الحساسية الانفعالية وعلاقتها بالمهارات الاجتماعية لدى المعاقين سمعياً [رسالة لنيل شهادة الماجستير في علم النفس]. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

## 2.5. المراجع الأجنبية:

Ayala, C. (2021). *Driver's Education for Students Who Are Deaf or Hard of Hearing Frequently Asked Questions*. Illinois State Board of Education, Special Education Department, USA. Available at <https://www.isbe.net/Documents/Drivers-Education-Deaf-Hard-Hearing-Students.pdf>

Bennett, R., Vijaygopal, R., & Kottasz, R. (2019). Attitudes towards autonomous vehicles among people with physical disabilities. *Transportation Research Part A: Policy and Practice Journal*, 127 (September) pp. 1-17. <https://doi.org/10.1016/j.tra.2019.07.002>

Elaine N. Aron (2002) *what is High sensitive child*. Harmony.

Gay, L.R., Mills, G.E. and Airasian, P.W. (2012) *Educational Research: Competencies for Analysis and Application*. 10th Edition, Pearson, Upper Saddle River.

- Hersh, M., Ohene-Djan, J., & Naqvi, S. (2010). Investigating road safety issues and deaf people in the United Kingdom: an empirical study and recommendations for good practice. *Journal of prevention & intervention in the community*, 38 (4), PP. 290-305.
- Ikeda, H., & Minami, S. (2020). Survey on the recognition of emergency vehicles by hearing-impaired drivers. *Journal of Global Tourism Research*, 5 (2), PP. 173-176.
- Jeff, Anna G., (2017). *10 Creative and Efficient customer service solutions*, small business resource center.
- Knight, p, & Swanwick, R. (1999) *The Care and Education of a Deaf Child: A book for parents*. Multilingual Matters.
- Lakhani, A., Parekh, S., Gudes, O., Grimbeek, P., Harre, P., Stocker, J., & Kendall, E. (2019). Disability support services in Queensland, Australia: Identifying service gaps through spatial analysis
- Lee, S., Hubert-Wallander, B., Stevens, M., & Carroll, J. M. (2019, May). *Understanding and designing for deaf or hard of hearing drivers on Uber*. In Proceedings of the 2019 CHI Conference on Human Factors in Computing Systems (pp. 1-12).
- Mohammadi, S., & Mesgarha, S. G. (2012). Horn of car sensitive controlled system for helping deaf drivers and improving their driving. *In Advanced, materials research, Vol. 433*, pp. 6751-6754. Trans Tech Publications Ltd.
- Pieniak, M., Lachowicz-Tabaczek, K., Masalski, M., Hummel, T., & Oleszkiewicz, A. (2020). Self-rated sensory performance in profoundly deaf individuals. Do deaf people share the conviction about sensory compensation? *Journal of Sensory Studies*, 35 (4), PP. 1-10.
- Sophi, et al. (2021), Personality Profile of the Self-Identified Highly Sensitive Person. *Journal of Individual Differences*, Vol. 43, No. (2). <https://doi.org/10.1027/1614-0001/a000363>
- Thorslund, B., Peters, B., Herbert, N., Holmqvist, K., Lidestam, B., Black, A., & Lyxell, B. (2013-a). Hearing loss and a supportive tactile signal in a navigation system: Effects on driving behavior and eye movements. *Journal of Eye Movement Research*, 6 (5). PP. 1-9.

- Thorslund, B., Peters, B., Lidestam, B., & Lyxell, B. (2013-b). Cognitive workload and driving behavior in persons with hearing loss. *Transportation research part F: traffic psychology and behaviour*, 21, PP. 113-121.
- Thorslund, B., Peters, B., Lyxell, B., & Lidestam, B. (2013-c). The influence of hearing loss on transport safety and mobility. *European transport research review*, 5 (3), PP. 117-127.
- Thorslund, B., Ahlström, C., Peters, B., Eriksson, O., Lidestam, B., & Lyxell, B. (2014). Cognitive workload and visual behavior in elderly drivers with hearing loss. *European transport research review*, 6 (4), PP. 377-385.

### 3.5. التقارير والمواقع الإلكترونية:

- وكالة الانباء السعودية. (2017م). صدور أمر سام باعتماد تطبيق أحكام نظام المرور ولائحته التنفيذية بما فيها إصدار رخص القيادة على الذكور والإناث على حد سواء.  
<https://www.spa.gov.sa/1671323>، أطلع عليه بتاريخ: 17 يونيو 2022م.
- وثيقة رؤية المملكة 2030، [https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbn/saudi\\_vision2030\\_ar.pdf](https://www.vision2030.gov.sa/media/5ptbkbn/saudi_vision2030_ar.pdf)
- تقرير قطاع تنمية الاتصالات. (2014، 2017م)، نفاذ الأشخاص ذوي الإعاقة إلى خدمات الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات.  
- الهيئة العامة للإحصاء بالسعودية، [/https://www.stats.gov.sa](https://www.stats.gov.sa)
- الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية بالسعودية، [/https://hrsd.gov.sa](https://hrsd.gov.sa)
- منظمة الصحة العالمية، <https://www.who.int/ar/news-room/fact-sheets/detail/deafness-and-hearing-loss>
- الأمم المتحدة، اتفاقية حقوق الانسان وذوي الإعاقة، <https://www.ohchr.org/ar/instruments-mechanisms/instruments/convention-rights-persons-disabilities>
- موقع العربية للأخبار، شاهد إصدار أول رخصة قيادة لسيدة بالسعودية. المصدر:  
<https://bit.ly/3tUVHLi> ، أطلع عليه بتاريخ: 17 يونيو 2022م

**Doi:** doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.4

## الآثار الاجتماعية والاقتصادية لاضطراب طيف التوحد

(دراسة على عينة من أسر ذوي التوحد بالجمعية السعودية الخيرية للتوحد بجدة)

### The socio-economic effects of autism spectrum disorder (A study on a sample of families with autism in the Saudi Autism Charitable Society in Jeddah)

إعداد الباحث/ عادل ميثب مناحي السبيعي

ماجستير في التوجيه والإصلاح الأسري، قسم علم الاجتماع والخدمة الاجتماعية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

#### ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة على معرفة وفهم الآثار الاجتماعية والاقتصادية لطيف التوحد، وذلك من خلال معرفة وفهم مرض التوحد أسبابه وآثاره على الطفل من ذوي التوحد وآثاره على الأسرة. معرفة وفهم الآثار الاجتماعية لمرض التوحد على الأسرة، وفهم الآثار الاقتصادية لمرض التوحد على الأسرة، ويأمل الباحث بأن تكون هذه الدراسة إضافة علمية جديدة لمكتبة البحوث والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة والدراسات المتعلقة والمتقاطعة معه. وتنبع أهمية الدراسة من خلال معرفة الآثار الاقتصادية والاجتماعية على عينة البحث ومدى خطورة هذا التأثير وضرورة أخذه في الاعتبار لدى المرشد الأسري، وماهية وكيفية تشخيصه والتوصل للطرق الناجعة والمفضلة في إيجاد الحلول المناسبة له. أجرت هذه الدراسة على عينة مكونة من 185 أسرة من ذوي أطفال اضطراب طيف التوحد بمنطقة مكة المكرمة محافظة جدة، واستخدم الباحث في هذه الدراسة المنهج المسحي الاجتماعي وجاءت نتائج الدراسة على وجود صعوبات وآثار اجتماعية واقتصادية على أسر ذوي طيف التوحد تشكل تهديدا لمستقبل أبنائهم، وأوصى الباحث بضرورة إجراء البحوث العلمية بصورة أكبر لفهم هذه الآثار وضرورة تقديم الدعم الاجتماعي و الأسري لهذه الأسر كما إن دور المختصين النفسيين و الاجتماعيين و الأسريين يشكل العامل الأهم في تقديم الدعم لهذه الأسر و التوعية بمشاكلهم.

**الكلمات المفتاحية:** اضطراب طيف التوحد، الآثار الاجتماعية، الآثار الاقتصادية، ذوي التوحد، جدة

## **The socio-economic effects of autism spectrum disorder (A study on a sample of families with autism in the Saudi Autism Charitable Society in Jeddah)**

### **Abstract**

This study aimed to know and understand the social and economic effects of the autism spectrum, through the knowledge and understanding of autism, its causes and effects on a child with autism and its effects on the family. Knowing and understanding the social effects of autism on the family, and understanding the economic effects of autism on the family, and the researcher hopes that this study will be a new scientific addition to the library of research and previous studies on the subject of the study and related and intersecting studies with it. The importance of the study stems from the knowledge of the economic and social effects on the research sample and the extent of the seriousness of this effect and the need to take it into account with the family counselor, what and how to diagnose it and to reach the effective and preferred methods in finding appropriate solutions for it.

This study was conducted on a sample of 185 families of children with autism spectrum disorder in Makkah Al Mukarramah region, Jeddah Governorate. It is necessary to conduct scientific research more to understand these effects and the need to provide social and family support to these families, and the role of psychological, social and family specialists is the most important factor in providing support to these families and raising awareness of their problems.

**Keywords:** Autism Spectrum Disorder, Social Effects, Economic Effects, Autism, Jeddah

## 1. الإطار العام للدراسة

### 1.1. مدخل إلى الدراسة:

إن العوامل الاقتصادية والاجتماعية وآثارها تلقي بظلالها وتأثيراتها على المجتمع من كل النواحي ولا سيما تأثيرها على نواة المجتمع (الأسرة) موضوع البحث، خصوصا منذ ظهور الأزمة العالمية الاقتصادية التي أثرت في ارتفاع أسعار الخدمات والسلع على الأسر جميعا لا سيما في الوطن العربي والخليج العربي على وجه الخصوص، أذ اثرت في تحقيق احتياجات الأسر، (الدخيل، عبد العزيز، 1978) إذ نلاحظ معاناة الأسر في تحقيق احتياجاتها الأساسية لا سيما الأسر ذوي الأطفال ذوي التوحد.

إذ أن الأسر ذو الأطفال اضطراب طيف التوحد لديهم احتياجاتهم الخاصة المختلفة عن الأسر ذات الأطفال السليمين جسديا ونفسيا، كما إن العوامل الاجتماعية لهذه الأسر تتبادل التأثير عليها مع العوامل الاقتصادية طرديا وعكسيا من عدة نواحي.

إذ أن الصفة الاجتماعية والاحتياج الاقتصادي لهذه الأسر ذات منحنى خاص ومختلف عن تلك الأسر العادية، وكما إن العوامل الاقتصادية والاجتماعية تلقى بدورها على هذه الأسر وتؤثر عليها سلباً وإيجاباً.

### 2.1. مقدمة:

إن لسلوك الأسرة والأساليب التنشئية المختلفة داخلها الأثر و الدور الأكبر في حياة الأبناء المستقبلية، وتستمد هذا الدور المهم من حيثيتها إذ تعتبر البيئة الأولية للتنشئة والتي تستقبل الفرد منذ مهد حياته، وتكمن مسؤوليتها في تربية الطفل وإكسابه السلوكيات الاجتماعية والتربوية له، وتعود كثير من هذه السلوكيات إلى طبيعة العلاقات الإنسانية بين أفراد الأسرة رأسياً بين الأبناء والوالدين، وأفقياً بين الأبناء ومجتمعهم، وتعتبر الأسرة مهد الخبرات الأولية لحياة الفرد، حيث يتم ذلك من خلال التربية والتنشئة المباشرة من خلال التلقي من الوالدين أو غير المباشرة من خلال وعي الأبناء بصفات و تصرفات وسلوكيات الوالدين في المواقف المختلفة. (مازن أحمد عبد الله، 2010: 13)

إن الوالدين يؤثران على أبنائهم بشتى الطرق المختلفة والمتعددة من خلال سلطتهم الأبوية وسياساتهم التربوية للأطفال، ولذلك تتشكل شخصية الطفل وفقاً لمعاملة والديه له.

وبما أن الأطفال يبتدئون ممارسة علاقاتهم في الحياة مع والديهم فإن ذلك يشكل الأثر الكبير والفاعل على سلوكياتهم " ولهذا فإن المعاملة الوالدية إذا لم تهئ الجو النفسي المناسب للطفل فإنه قد يعاني من مشكلات نفسية تؤدي إلى اضطرابات سلوكية فيما بعد، فتحقيق النجاح أو الفشل في الطفل يمكن رده إلى أسلوب المعاملة التي واجهها الطفل في مختلف أدوار حياته. (علاء كفاي، 1979: 13)

فإن معاملة الوالدين لأبنائهم هي التي تتحكم بالتأثير الإيجابي والسلبي في أبنائهم مشكلةً بذلك سلوكهم المستقبلي. (الدويك، نجاح أحمد، 2008)

ونظرا إلى ان العوامل الاقتصادية و الاجتماعية تؤثر على الوالدين بصورة مباشرة وذلك بتدخلها في تكوين ظروف المعيشة للأطفال والتي يوفرها الوالدين لتنشئة أبنائهم إذ يرى " (سيجموند فرويد، 1952) إن التربية في الطفولة ابتداء من الرضاعة هي التربية التي تترك أعماق الأثر في نفس الفرد، فالكائن البشري الصغير ينتهي صوغه وتكوينه غالباً في السنة الخامسة أو السادسة، وأن كل سلوكياته في الرشد وفيما بعد تتحدد على أساس الخمس سنوات الأولى من حياته، والتي يرى "فرويد" إن حياة الراشد ما هي إلا تكرار لخبرات الفرد في الطفولة". (الدويك، نجاح محمد، المرجع السابق)

كما أثبتت الدراسات إن الوالدين ينقلون السلوك السوي وغيره إلى الأطفال عبر التربية المباشرة لهم أو سياساتهم في التربية، أو بطريقة غير مباشرة من تصرفاتهم وسلوكياتهم التي يتشبع بها الأطفال منذ الصغر، وهذا السلوك الذي يتأثر بالموثرات الاقتصادية والاجتماعية لدى الأسر ذوي الأطفال المعاقين ولا شك ذوي الإعاقة التوحدية من ظروف يحتاجها الأبناء مغايرة للظروف الطبيعية تتسبب بها الإعاقة لديهم. (سيد عبدالعال، 1988)

وهذا ما نحاول دراسته في هذا البحث من خلال معرفة الآثار الاقتصادية والاجتماعية للأسر ذو الأطفال التوحديين.

### 3.1. مشكلة الدراسة:

يتأثر الأطفال بتأثير والديهم وسلوكهم وانفعالاتهم وظرفهم المعيشي وظرفهم الاجتماعي ايما تأثير، ولذلك نحن في هذه الدراسة نحاول ان نسلط الضوء على الآثار الاقتصادية والاجتماعية على الأسر ذوي الأطفال الاضطراب طيف التوحد ومعرفة ما هو التأثير حجمه ومستواه من خلال دراسة عينة البحث المتمثلة في عدة أسر ذوي الأطفال طيف التوحد في مدينة جدة.

### 4.1. أهمية الدراسة:

وتتبع أهمية الدراسة من خلال معرفة الآثار الاقتصادية والاجتماعية على عينة البحث ومدى خطورة هذا التأثير وضرورة أخذه في الاعتبار لدى المرشد الأسري، وماهية وكيفية تشخيصه والتوصل للطرق الناجعة والمفضلة في إيجاد الحلول المناسبة له.

### 5.1. أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة على التعرف على الآثار الاجتماعية والاقتصادية لمرضى التوحد وعلى أسرهم، من خلال دراسة عينة البحث باستخدام منهج المسح الاجتماعي لفهم أبعاد هذه الآثار مستعينين بالكتب والدراسات السابقة المتعلقة بمجال الدراسة، ومن خلال التحليل لعينة البحث مستخدمين أداة البحث (الاستبانة) لجمع البيانات وتحليلها، ويمكننا تلخيص هذه الأهداف في النقاط التالية:

- معرفة وفهم مرض التوحد أسبابه وآثاره على الطفل من ذوي التوحد و آثاره على الأسرة.
- معرفة وفهم الآثار الاجتماعية لمرض التوحد على الأسرة.

- معرفة وفهم الآثار الاقتصادية لمرض التوحد على الأسرة.
- يأمل الباحث بأن تكون هذه الدراسة إضافة علمية جديدة لمكتبة البحوث والدراسات السابقة حول موضوع الدراسة والدراسات المتعلقة والمتقاطعة معه.

### 6.1. تساؤلات الدراسة:

- التعرف على ما هو اضطراب طيف التوحد؟
- التعرف لمظاهر الآثار الاجتماعية على أسر ذوي التوحد؟
- التعرف لمظاهر الآثار الاقتصادية على أسر ذوي التوحد؟

### 7.1. حدود الدراسة:

- تنقسم حدود الدراسة لأربع أقسام وهي:
- **حدود مكانية:** من خلال عينة البحث المتمثلة في الأسر ذوي التوحد في الجمعية السعودية الخيرية للتوحد بجهة.
  - **حدود زمانية:** تشمل كل الأوراق العلمية السابقة بخصوص مرضى التوحد وذويهم من دراسات علمية ومراجع وأوراق علمية متعلقة بالدراسة، تتم دراستها في هذه الفترة الدراسية لعام 1441/1440 هـ.
  - **حدود موضوعية:** الآثار الاجتماعية والاقتصادية لمرض التوحد على الأسر ذوي المرضى التوحد.
  - **حدود بشرية:** اقتصرت الدراسة على الأسر ذوي الأطفال التوحد.

### 8.1. منهج الدراسة:

بالنظر في الدراسة من حيث موضوعها وجد الباحثين ان الدراسة من حيث طبيعتها واهدافها التي نحاول من خلال البحث تحقيقها وتفسيرها اتخذ الباحثين منهج المسح الاجتماعي كمنهج ملائم مع الدراسة، بحيث من خلاله يمكن تحقيق اهداف الدراسة من خلال جمع البيانات وتفسيرها وأيضاً تحليلها للوصول إلى الاستنتاجات المنطقية بناء على البيانات التي تم جمعها.

### 9.1. أدوات الدراسة:

استخدم الباحثين الاستبانة كأداة للدراسة وجمع البيانات ومن ثم تحليلها، وقد صمم الباحثين الاستبانة وفقاً لمحاور الدراسة.

### 10.1. مصطلحات الدراسة:

تتعدد المصطلحات المستخدمة في هذه الدراسة والمرتبطة بالآثار موضوع الدراسة وأخرى تتعلق بمنهج الدراسة وعينة الدراسة، وجب تعريفها علمياً للقارئ والباحث.

**1.10.1. مرض التوحد:** يقصد به مرض نفسي يوصف اصحابه بحالة اشبه بالذاتوية وهي عن قرب تشبه اللامبالاة واليأس كما وصف "بتلهائم" أن الطفل التوحدي يعتقد ان العالم غير حساس تجاهه، مما ينعكس عليهم سلبا بانسحابهم من الحياة وتقتصر نشاطاتهم في الحركات اليدوية الطفوسية، كما أن الطفل يعيش حياة خيالية من اختلاقه يشعر بالأمان فقط من خلال عيشها مع ثبات الأشياء حولهم دون تغيير جديد فقد يفقدون ذلك الإحساس بالأمان.

دائما ما يتسبب ذلك في الوحدة والانعزالية لدى الطفل كما تتسبب في خلل في عملية الإدراك الحسي والانفعالات والاستيعاب والفهم لدى المصاب. (فاطمة عراقي، 2017)

**2.10.1. الأسرة:** هي تلك المنظمة الاجتماعية التي تتواجد داخل المجتمع الانساني وبالتالي تعتبر هي المكون الرئيسي له، وتتقيد بالتغييرات السياسية والاجتماعية والاقتصادية التي يعيشها المجتمع كما تتأثر بالإرث التاريخي، تعتبر الأسرة هي اهم مكون ومؤسس للمجتمع لما تلعبه من دور اساسي ورئيسي في تحديد شكل المجتمع بناء ودعمه له.

وتتكون هذه الأسرة برابطة غالبا ما تكون الزواج أو عن طريق التبني أو القرابة الأسرية، يعيشون في مكان واحد ويتبادلون التفاعل وفقا على الروابط الاجتماعية بينهم. (فاطمة عراقي، المرجع السابق)

**3.10.1. الآثار الاجتماعية:** يمكننا تعريف التأثير أو الآثار الاجتماعية وفقا لكولمان انه ما يحدث للشخص من تغيير في مشاعره أو سلوكياته أو علاقاته بالآخرين وفقا لحدث خارجي صادر من الآخرين، ويتأثر الأفراد داخل المجتمع بمختلف العلاقات و الآراء وفقا لما يحدث معهم داخل المجتمع، وكذلك فإن الأسرة تتأثر داخليا بين أفرادها وما يحدث لكل شخص منهم، وكذلك خارجيا وفقا لاحتكناهم اليومية أو آرائهم في الغير أو العكس، وتشكل الإعاقة اقوى الآثار التي تؤثر داخل الأسرة على فرد منها والذي بدوره يتأثر أفراد الأسرة بتأثره، وهو موضوع الدراسة. (كولمان، الامتثال وتحديد الهوية والاستيعاب الداخلي، 1958م)

**4.10.1. الآثار الاقتصادية:** يعتبر الأثر الاقتصادي هو التغيير أو الحاجة المختلفة وفقاً لاحتياجات الشخص أو الأسرة موضع البحث، وذلك الأثر يختلف من شخص لآخر باختلاف مشكلته الاقتصادية، فيختلف الوضع الاقتصادي باختلاف الحاجة المعينة لخدمة أو سلعة باختلاف الطرف الذي يعيش فيه الشخص أو الأسرة، لا سيما الأسرة لذوي التوحد لهم الاحتياج المختلف عن الأسرة العادية، وهو ما نرمي إليه حول معرفة الأثر الاقتصادي المترتب على الأسرة عند إصابة أحد أفرادها بطيف التوحد. (الجعلي، جامعة نهر النيل، 2006م)

### 11.1. عينة الدراسة:

اقتصرت الدراسة على (185) من أسر أطفال الاضطراب طيف التوحد في الجمعية السعودية الخيرية للتوحد بمحافظة جدة بالمملكة العربية السعودية.

## 2. الإطار النظري

## 1.2. مرض التوحد الطيفي:

يهدف الإطار النظري لهذه الدراسة على التعرف على مرض التوحد وفهم أبعاده واسبابه وتفنيد جميع محاوره وقد اختار الباحث لذلك ثلاث نقاط رئيسية سوف يتعرف الباحث من خلالها على مرض التوحد، وهي:

## 1.1.2. التعرف على مرض التوحد وتاريخه:

تم اكتشاف وتشخيص هذا المرض لأول مرة عام 1943م بجامعة هارفرد بالولايات المتحدة الأمريكية وقام بذلك العالم ليو كانر (LeoKanner) وقد كان ذلك أثناء دراسته لمجموعة من الأطفال المتخلفين عقلياً، وكانت صفاتهم المميزة انهم شديدي الانطواء و الانغلاق على الذات ولا يتجاوبون بأي صورة من الصور مع المحيط الخارجي ولا يكاد ان يكون هناك اي تواصل عبر حواسهم الخمسة مع الفئة الخارجية، لا شك ان هذه الفئة كانت تظهر عليها هذه العوارض بصورة حادة، واطلق عليهم كانر مصطلح التوحد الطفولي المبكر، ولكن لم يتم الاعتراف علمياً بهذه الإعاقة الا في الستينات.

تم تشخيص هذا المرض في ستينات القرن السابق بمسمى مختلف وهو الفصام الطفولي، ولم يتم تغييرها إلى مسمى مرض التوحد الا عام 1980م، وذلك عبر عدة شروط يجب مراعاتها في التشخيص لمرض التوحد، وهي:

1. أن تظهر علامات وعوارض المرض في الثلاثين شهراً الأولى في حياة الطفل.
2. أن تكون هذه العوارض تشمل اضطراباً شاملاً في الاستجابة مع الوالدين أو الأسرة أو المحيط ككل.
3. يعاني المريض غالباً من صعوبة شديدة يمكن أن تكون قصوراً في تطور اللغة وأجهزتها لديه.
4. في حالة نجاح الطفل في النطق فإنه يسيطر عليه نمط التردد لبعض الكلمات بصورة شبه آلية أو قد تظهر بصورة مختلفة كتبديل الضمائر.
5. يعاني الطفل من التفاعل القوي والمضطرب بصورة شديدة لتغيرات الجو والمحيط حوله، كما يميل إلى التعلق بالحيوانات والأشياء بصورة مرضية.

وقد يتشابه التوحد مع عدة اعاقات اخرى كـ "الرت" و "الديمثيا" و "الانكاسيا" في بعض أعراضها وتصيب هذه الأمراض الاخيرة البنات فقط ومن اعراضها اضطرابا الحركة بشكل دائري في حركة الاصابع والأيدي أيضاً المشي على أطراف الاصابع، وأيضاً "الاسبرجر" الذي يتميز بقصور في تكوين علاقات اجتماعية لدى الطفل المصاب لكنه يختلف في انه يكتشف متأخراً بعد سن السادسة، كما أنه يختلف عن التوحد في تكوين الحصيلة اللغوية لدى الطفل المصاب التي تتميز بحصيلة لغوية أكبر من الطفل المصاب بمرض التوحد. (الجلبي، التوحد الطيفي لدى الأطفال 2008م).

ويمكننا التعرف على مرض التوحد الطيفي بصفات يتميز بها كقصور النمو لدى الطفل في الثلاث سنوات الأولى واضطرابات تشمل الجهاز العصبي والسلوك لدى الطفل، كما أنه يزيد نسبياً عند الذكور بنسبة 1 إلى 4 للإناث،

ولا يحدد عن طريق طبقة اجتماعية أو اقتصادية معينة، كما لا تتحكم العوامل العرقية فيه، فنجد منتشرة بين كل أطراف المجتمع والمجموعات العرقية.

ويؤثر التوحد على الطفل من حيث النمو والتواصل غير اللفظي والاضطراب الحركي، بشكل نمطي غير متزن وشدة الارتباط بصورة قوية ببعض الألعاب المعينة أو الحيوانات.

### 2.1.2. كيفية تشخيص مرض التوحد:

يتصف تشخيص مرض التوحد بالصعوبة خصوصا في دول الشرق الأوسط وذلك لاعتماده على عدة عوامل أساسية يجب توفرها في التشخيص، إذ يحتاج التشخيص لمراقبة سلوك الطفل بصورة دقيقة وعن كثب، كما إن هذه المراقبة تمكن من معرفة مهارات التواصل لدى الطفل ومراقبة تطورها، وتشمل هذه المراقبة عملية المقارنة لمستويات الطفل الطبيعي، وهذه العملية تتطلب فريق يضم مختلف التخصصات التي تشمل:

1. مختص أعصاب.
2. مختص أو طبيب نفسي.
3. طبيب أطفال يفضل أن يكون متخصص في دراسة نمو الأطفال.
4. مختص لغة وصعوبات النطق.
5. مختص علاج مهني.
6. مختص تعليمي.
7. كل ما يلزم من مختصي التوحد بجوانبه. (السعد، معاناتي والتوحد 1997م)

### 3.1.2. الأسباب التي تؤدي إلى الإصابة بمرض التوحد:

نجد أن الاسباب التي تسبب مرض التوحد لم تحدد بصورة واضحة بعد لكن ما زالت الدراسات تشير إلى إن هذه الاسباب قد ترتبط بنفس الاسباب التي تسبب الأمراض العقلية لدى الأطفال، وعدم تحديدها يعود إلى عدة العوامل التي تؤثر على المخ و الجهاز العصبي كالتلوث الاشعاعي والتلوث الكيميائي والذي قد يتسبب فيه عدة عوامل منها التلوث الصناعي الحديث والتدخين والإدمان على المواد الكحولية و المواد المخدرة، وقد يدخل فيها التلوث بسبب المبيدات الحشرية وكذلك تتسبب الأمراض التناسلية ببعض من هذه الأمراض أو توفر الاسباب المحتملة لها.

وقد أظهرت دراسة عام 1996 والتي يدعها د. بول شاتوك والتي تعيد آثار هذه الأمراض إلى عدم تحلل بعض الأطعمة التي تحتوي على الغلوتين من القمح ومشتقاته ومادة الكازين التي تتوفر في الحليب ومشتقاته. (الطبيي، موسوعة الطفل الصحية والنفسية 1999م)

وهذه الآثار التشويهيية قد تؤدي بدورها إلى إحداث أمراض تصيب الجهاز العصبي والمخ والتي بدورها قد تؤثر بتسبب مرض طيف التوحد لدى الأطفال.

وقد تدخل في المسببات البيئية التي تحيط بالأم أثناء فترة الحمل، كتعرض الأم للإشعاعات خاصة في الشهور من حدوث الحمل، خصوصا تلك التي تعمل في المعامل أو تسكن بالقرب من معامل التصنيع الحربي والتي تتوفر فيها بيئة غنية بالإشعاعات.

كما إن التجمعات السكنية التي تكثر فيها المخلفات البترولية أو المحرقات الكبرى والمخلفات الكيميائية قد تؤثر وبصورة كبيرة على الأم في فترة الحمل.

وكذلك استخدام الأدوية خصوصا التي تحتوي على الكورتيزون، والذي يتوفر في أدوية السعال وعلاج الروماتيزم وأدوية الحساسية، ومهدئات الاعصاب.

وقد يؤدي تناول أقراص منع الحمل بصورة خاطئة للام لحصول تشوهات قوية على الجنين والذي أثبتته العديد من الحالات التي استخدمته في فترة الحمل عن طريق الخطأ.

كما إن سوء التغذية والتدخين والكحول تؤثر سلبا على الجنين وتخلق فرص كبيرة للإصابة بالتشوهات، كما إن إصابة الأم الحامل ببعض الأمراض كالحمل الناتجة عن الحصبة الألمانية قد يؤثر بصورة كبيرة على الجنين.

كما إن حمل المرأة بعد عمر الخمسة وثلاثين يزيد من احتمال الولادة المصاحبة للتشوهات والغير طبيعية كما إنه يشكل خطورة على الأم.

وأثبتت الدراسات بعلاقة الأعمال والسلوك لدى الوالدان بزيادة احتمالية تأثر المولود سلبا، إذ أن الوالدان المدخنان تزيد فرص إصابة أبنائهم بسرطان المخ، وكذلك عدد الأطفال الناقصي الوزن عند الولادة يتوفرون بنسبة كبيرة عند الوالدان المدخنان.

كما إن الرجال المتعرضون للإشعاع بطبيعة عملهم أو مسكنهم هم أكثر عرضة للتشوه الخلقي الذي يحدث للجنين وبالتالي أكثر عرضة للأمراض العصبية والتي تصيب المخ. (س جيلبرج - ث بيترز، التوحد مظاهره الطبية والتعليمية، 2000م)

#### 4.1.2. الآثار الاجتماعية على أسر ذوي التوحد:

يتصف الأطفال من ذوي التوحد بضعف التواصل الاجتماعي لديهم من حيث ضعف التواصل وضعف التخاطب إذ يعتبران من المؤثرات الأساسية للمشكلة الاجتماعية لدى هؤلاء الأطفال، كما إنهم يتصفون بالعزلة ويميلون نحو الانطواء والانكفاء على الذات.

كما يميل الآباء والأمهات إلى توفير الرعاية الخاصة والعطف والحنان لرعاية الطفل ذوي التوحد وهو الأمر الذي يشكل شخصيته مستقبلا، ولكنهم يعانون من عدم الاستجابة للطفل أو تكوينه واهتماماته الغريبة عن اهتمامات الأطفال، وطريقته الخاصة للتعبير بصور مختلفة وغير اعتيادية،

وإن هذا الضغط النفسي والصعوبة التي تواجهها الأسرة من ناحية تأقلمها مع الطفل ذو التوحد تعد هاجسا مما قد يؤدي إلى الإهمال الأسري للمصاب ويقال من قوة التواصل الاجتماعي الذي هو مهم بدوره للطفل.

وتكمن الآثار الاجتماعية في ضعف وعجز عملية التواصل الاجتماعي اللفظي وغير اللفظي لدى الأطفال التوحديين، كما ان الآباء يحتاجون إلى التواصل بشكل مختلف مع أطفالهم من ذوي التوحد لما تقتضيه طبيعتهم الصحية المختلفة عن بقية الأطفال. (جيدنز، 2001م)

الأمر الذي يتطلب جهدا اجتماعيا أكبر وبصورة مختلفة، ويشكل هاجسا وضغطا على الأسرة من حيث بعدها الاجتماعي المختلف، ويتطلب أيضاً الوعي من قبل الوالدين بضرورة استخدام أساليب مختلفة يحتاجون فيها إلى الوصاية من قبل الاختصاصي لمساعدتهم على فهم طبيعة طفلهم من ذوي التوحد. (المختار، الثقافة المجتمعية والمرض، 2018م)

### 5.1.2. الآثار الاقتصادية على أسر ذوي التوحد:

تقتضي طبيعة الإعاقة بصورة عامة ومصابي مرض التوحد الطيفي بصورة خاصة إلى العناية الطبية الأمر الذي يشكل عبئا اقتصاديا على الأسرة من حيث محاولة توفير الرعاية الطبية والأنشطة العلاجية وتتطلب أيضاً إعاقة التوحد الطيفي بشكل خاص البحث المستمر حول تقديم الرعاية الأفضل للأطفال من ذوي التوحد وأيضاً البحث الدائم عن التشخيص المراجعة بصورة دورية، وإذ تعتبر هذه من التكاليف الاقتصادية على الأسرة وتشكل عبئا من حيث توفير الأموال.

وأيضاً يتوجب على الوالدين توفير الوقت الكافي لقضائه مع الأطفال ذوي التوحد لتوفير الرعاية لهم والاهتمام بتربيتهم الأمر الذي يشكل ضغطا عليهم، من حيث العبء المادي الذي يتطلب غالبا المزيد من العمل لتوفير الوضع الطبي المناسب للأطفال.

كما إن الأطفال يجدون صعوبة بالغة مستقبلا للتزاوج والانخراط في المجتمع وكذلك الحصول على وظيفة جيدة خصوصا إذا تم التقصير أو الإهمال في الرعاية التربوية والطبية لهم خلال الصغر، الأمر الذي يشكل تهديدا على الوضع الاقتصادي المستقبلي لهم. (الختاتنة، آثار الإعاقات، 2000م)

### 2.2. النظريات المفسرة للإرشاد الأسري:

#### 1.2.2. نظرية العلاج الأسري البنائي التركيبي:

هي النظرية التي طورها سلفادور مينوتشين والتي تهتم بعلاج مشاكل الأداء داخل الأسرة من خلال تصوير الأسرة وتخطيطها بشكل بنائي وتتخذ من بنية العائلة مرتكزا لتفسير المشكلات داخل العائلة ومحاولة تشخيصها.

ويسعى رواد هذه النظرية إلى محاولة فهم وتشخيص الأسرة وذلك من خلال الدخول إلى نظام الأسرة، وذلك محاولة منهم إلى فهم القواعد التي تحكم أداؤها.

وذلك بناءً على تخطيط العلاقات داخل الأسرة بين أعضائها، كذلك تشمل المجموعات الفرعية في حالة الأسر الكبيرة، ومن خلال هذا المدخل يتوصل رائد هذه النظرية إلى فهم المشكلة ومن ثم التخلص منها للوصول إلى استقراراً أكثر صحة. (إبراهيم، عبد الستار، العلاج السلوكي للطفل، 1993م)

### 2.2.2. نظرية التواصل:

تعتمد هذه النظرية على أهمية وقوة الترابط الأسري بين أفراد الأسرة وتعتمد على خبرة التواصل والصور الانفعالية داخل الأسرة، ووضوح وطلاقة التعبير بين أفرادها، كما تعتمد أيضاً على فهم الفرد من خلال انفتاحه على أفراد الأسرة الآخرين، وتعتبر فريجينا ساتير هي رائدة هذه النظرية.

ويستخدم المعالج الأسري رائد هذه النظرية استراتيجيات تساعد على دعم ثقة الأفراد في أنفسهم بناءً على اعتماد ان المشكلة تكمن في إحساس أفراد الأسرة بتدني قيمة الذات، ومن هذه الاستراتيجيات المحاولة على تشجيع الفرد داخل الأسرة على التعبير عن خبراته الذاتية، والتعبير عن الذات، وأيضاً محاولة التنسيق بين أفراد الأسرة على العمل كفريق، ومن مظاهرها أيضاً محاولة تقديم الفرد على إichاءات توحى بالاهتمام بأفراد أسرته مما يساعد على تخطي وحل هذه المشكلة. (الكندري، علم النفس الأسري، 1992م)

### 3.2.2. نظرية الإرشاد الأسري ذو الأجيال المتعددة:

يعتمد الإرشاد الأسري ذوي الأجيال المتعددة على علاج الأنساق الأسرية والمستمدة من نظرية أخرى هي نظرية التوظيف الأسري لماري بوين، الذي يعتبر هو أحد أهم روادها.

وتقوم هذه النظرية على افتراض إن الأسرة تستطيع فهم ثلاث أجيال متعاقبة منها فهما صحيحا، ومن هذا الفهم يمكننا التنبؤ بطبيعة العلاقات، ومن ذلك فإن الإرشاد الأسري والعلاج الأسري يشيران إلى فهم المشكلات الفردية داخل الأسرة من خلال وظيفة الأسرة.

أي أنها تهدف وتعتمد على فهم جوهر العلاقات بين أفراد الأسرة، الأمر الذي يعتبر نقطة البداية لعمليات التغيير، وتعتبر هذه النظرية ان ما يعانيه الفرد من الأسرة يعتبر انعكاسا لتجسيدات مجازية لنوع العلاقات بين الوالدين الأمر الذي يمكننا من اعتبار إن هذه النظرية تمتد بجذورها إلى التحليل النفسي، ولا تخرج هذه العلاقات بين الوالدين والمؤثرة على الفرد عن كونها نتائج طبيعية لصراعات الوالدين والتي لم تحل مع الأسرة الأصل. (علي عبدالنبي، 2007م)

وتهدف هذه النظرية إلى:

1. خفض أعراض القلق الأسري.
2. زيادة مستوى تمايز الذات لدى جميع أفراد الأسرة.
3. تنمية هوية وحدود كل فرد وتطوير إحساسه بالاستقلالية دون الشعور بالخوف والقلق.

4. تقليل الشحنات الانفعالية المرتبطة بسلوك الفرد، حتى يستطيع أفراد الأسرة التفكير بطريقة سليمة. (صالح حزين، 1995)

#### 4.2.2. الاستفادة من النظريات المفسرة:

من خلال تناول الباحث لنظريات الإرشاد الأسري ودراسها وتحليلها فقد استنتج انها تلائم بموضوعية اهداف هذه الدراسة الوصفية، من خلال ملاءمتها لموضوع الدراسة وقد استفاد الباحث من هذه النظريات من خلال وصفها وشرحها للإرشاد الأسري وأهميته، كما تحديدها للأثار على الأسرة ساعد الباحث في محاولة فهم واستنتاج الأثار بطبيعتها الاجتماعية والاقتصادية لمرض التوحد الطيفي على الأسر موضع البحث.

وقد استفاد الباحث من هذه النظريات على استخراج النتائج والفرضيات التي توصلت إليها هذه الدراسة بناءً على تطبيقها على التطبيق الميداني للدراسة، وتصور الباحث النظري للدراسة، واستخراج النتائج لها.

#### 3.2. الدراسات السابقة ومناقشتها:

##### 1.3.2. الدراسات السابقة:

دراسة مباركة ميدون ويمينة خلادي بعنوان "بعض المشكلات السائدة لدى أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد" بتاريخ 2017م في جامعة ورقلة بالجزائر، وكانت دراسة وصفية استكشافية في مدينة ورقلة.

خلصت الدراسة إلى أن هناك عدة مشاكل تواجه الأطفال المصابين بمرض التوحد في سلوكهم وتكرر هذه المشكلات لتكون بصورة أشبه بالنمطية وكذلك السلوكيات العدوانية التي جاءت بعد مشكلات السلوكيات النمطية مباشرة، وجاءت في المرتبة الأخيرة سلوك إيذاء الذات كالسلوك الأقل انتشارا بين الأطفال ذوي التوحد، وخلصت الدراسة إلى الأطفال الذكور هم الأكثر تعرضا لهذه السلوكيات أكثر من الإناث. وقد استخدم الباحثون المنهج الوصفي الاستكشافي في الدراسة على عينة بعدد (23) طفلا في المراكز الخاصة بمدينة ورقلا في دولة الجزائر.

**التعليق:** يرى الباحث إن الدراسة تثبت تفشي الأعراض السلوكية لدى الأطفال ذوي التوحد والتي بدورها تحتاج إلى الرعاية الأسرية الخاصة، تدريباً للوالدين ورعاية صحية بمراكز ذوي الاختصاص، وهو ما يشكل عبئاً مادياً اقتصادياً على الأسرة لا سيما على الوالدين من حيث توفير هذه الرعاية لأبنائهم، وهو كذلك الأمر الذي ينعكس بصورته على الواقع الاجتماعي للأسرة من حيث الاحتياجات الخاصة لديها، وعوامله على الوالدين.

دراسة أ. عبد الهادي عيودي بعنوان " دعم وتعزيز تدريس العلوم لدى الأطفال الموهوبين من ذوي اضطراب طيف التوحد " بتاريخ 2019م في جامعة محمد لمين دباغين، سطيف، الجزائر. خلصت الدراسة إلى أنه رغم الأعراض التي تشكل قصورا لدى الأطفال ذوي التوحد والتي تتبلور في ضعف التواصل لديهم من الناحية اللغوية والاجتماعية إلا أن ذلك لم يمنع من توفر مواهب وجوانب مميزة في مستويات ذكائهم وأدائهم، خاصة في المجالات العلمية.

وأثبتت الدراسة إلى أن توفر بيئة تربوية ذات معايير خاصة للأطفال ذوي التوحد ذات صفة أقل تقييدا لهم يمنحهم فرصة كبيرة جدا لتطوير مهاراتهم وإمكاناتهم ويمنحهم أيضاً الفرصة لتعزيز إمكاناتهم لتحقيق التميز والكفاءة بحددها الأعلى مستقبلا في حياتهم، لكن لتحقيق ذلك فإنه يستلزم توفر بيئة بمواصفاتها العدة التي بدورها تنبئ العمل على تحديث نماذج واعتبارات تدريسية ذات طابع أكثر فاعلية لتخلف لهم البيئة التربوية المناسبة للموهبين منهم، والتي تلبي ما يحتاجون إليه من جوانب تطويرية لمهاراتهم الأساسية والتعليمية.

وقدمت الدراسة عدة من المقترحات لتنمية الأطفال الموهبين من ذوي مرض التوحد، وهي: تنمية وتعزيز الفهم والقبول سويا لدى الطلاب من ذوي التوحد وذلك عبر موضوعات ذات أهمية علمية تمكنهم من الفهم الصحيح لإعاقتهم ونقاط القوة لديهم، تبني سياسات تشجيعية تؤدي إلى النجاح للطلاب ذوي التوحد من قبل المدرسين ومن قبل الآباء والأمهات، تعليم الاستراتيجيات ذات الفاعلية لتقوية تعاملهم مع الإحباط والتغلب عليه، العمل على مراقبة عواطف الطلاب ذوي التوحد وانعكاسها عليهم خصوصا مع شعورهم بالإحباط والفشل، كما يستلزم تقديم المشورة والنصح لديهم بصور ابتكارية ومتعددة تنعكس عليهم إيجابا، العمل على مساعدة الطلاب ذوي التوحد على تقوية الجوانب الاجتماعية من حيث تكوين الروابط الاجتماعية كالصداقة وتشجيعهم على الحفاظ عليها، العمل على توظيف كل العوامل السابقة لتمكين الطفل ذوي التوحد من إدراك إمكاناته الكامنة مما يشجعهم على تخطيط أهدافهم المستقبلية والوظيفية.

**التعليق:** قد اتفقت الدراستان السابقتان على توفير بيئة خاصة للأطفال ذوي التوحد، كما ركزت الدراسة السابقة على تمكين الإبداع والموهبة لدى الأطفال ذوي التوحد، كما أشارت إلى أنه لا بد من توفير الحزم التعليمية والثقافية للوالدين بحيث أنهم الأكثر تأثيراً على الأطفال من خلال تربيتهم.

وذلك يصب في مصلحة الأسرة العامة ومصلحة الأطفال خاصة، وينعكس بصورة أخرى على الوضع الاقتصادي للأسرة الذي لديه خصوصية في حاجة الأدوات وتوفير البيئة ذات الوضع المناسب للأطفال، كما ذلك يعود على الوضع الاجتماعي المتعلق بالوعي لدى الوالدين من مشاكل أبنائهم ذوي التوحد وفهم إمكاناتهم الكامنة ورفع الشعور المحبط الذي قد يصاحبهم إذا كان الوالدين من طبقة اجتماعية أقل تثقيفاً حول مشكلة أبنائهم.

دراسة أ. حسين أحمد عبد الفتاح " انماط اضطرابات النوم لدى الأطفال التوحديين ذوي نقص الانتباه المصاحب بالحركة الزائدة" بتاريخ 2015م بجامعة الحدود الشمالية - عرعر، في المملكة العربية السعودية.

وقد هدفت هذه الدراسة إلى تحليل سلوك النوم لدى الأطفال ذوي التوحد ونقص الانتباه المصاحب بالحركة الزائدة من حيث مدى انتشار هذه المشكلات لديهم والمقترحات والحلول، وقد واجه الباحث مشكلة قلة الدراسات التي تناولت الموضوع من حيث أبعاده الأسرية ومع ذلك فإن استخدام الباحث للمنهج الوصفي المقارن كمنهج للبحث ودراسة عينة البحث التي تكونت من 60 طفلاً 40 منهم ذكورا و20 إنثاءً مكنه من تحقيق أهداف الدراسة، كما استطلع الباحث أيضاً 60 من آباء الأطفال التوحديين كلهم من المترددين لمستشفى الأمل للصحة النفسية بمدينة عرعر.

وقد خلصت الدراسة إلى أن نسبة 40 إلى 80 % من الأطفال ذوي التوحد يعانون من اضطرابات النوم بأشكال مختلفة حيث أن بعضهم يعاني الصعوبة في الشعور بالنعاس والآخر يعاني الصعوبة في الاستيقاظ، كما يعاني بعضهم من النوم المنقطع بصورة مزعجة والذي يشكل هاجس لدى الأسرة، كما يعاني بعضهم السير خلال النوم، وقد خلص الباحث إلى عدة توصيات وهي: يجب أن نهتم ونلقي الضوء على الفئات من الأطفال التي تعاني اضطرابات سلوكية في النوم من ذوي التوحد، وذلك لقلّة الدراسات التي تناولت هذه المشكلة، يجب إعداد وتطوير بعض البرامج التوعوية التي ترفع من نسبة الوعي لدى المجتمع لذوي مرض التوحد، كما يوصي الباحث إلى أن البرامج الإرشادية للأسر ذوي الأطفال التوحديين ضرورية للغاية، للتخفيف من حدة الاضطرابات في النوم لدى الأطفال ذوي التوحد، يجب عقد برامج إرشادية للمعلمين والوالدين على حد سواء تبين أهمية النوم بصورة منتظمة وصحية لدى الأطفال وما ينعكس على أدائهم في الحياة ويهيئ سلوكهم إلى الأفضل.

**التعليق:** تناول الباحث إحدى المشكلات التي تحتاج إلى عناية خاصة والتي قد ترفع حدة التوتر داخل الأسرة من حيث ان اضطراب النوم لدى الأطفال ذوي التوحد يشكل عبئاً قاسياً على الأسرة، والتي تحتاج العناية الخاصة والظروف المهيئة لأطفالهم، كما ان تحسين سلوك النوم لدى الأطفال ذوي التوحد يساعد على تخفيف حدة مشكلاتهم السلوكية كما انه يتيح الفرصة لتناول مشكلاتهم الأخرى ودراستها والعناية بها، كما ان هذه المشكلات تتطلب توفير جو مهيأ لحلها، وآليات كالدورات التدريبية و الندوات التثقيفية فأنها تشكل العبء الاقتصادي من حيث عامل الزمن و الكلفة المالية، كما ان المجتمع الأسري للأطفال ذوي التوحد يحتاج إلى التثقيف المستمر لتخفيف حدة الآثار المترتبة على اضطرابات الأطفال ذوي التوحد بصورة عامة، واضطراباتهم في النوم بشكل خاص كما اشارت إليه الدراسة.

دراسة د. المختار محمد سالم أحمد بعنوان " الثقافة المجتمعية والمرض، التوحد أنموذجاً " بتاريخ 2018م جامعة المرقب - كلية الآداب والعلوم - مسلاته - الجمهورية الليبية.

هدفت الدراسة إلى فهم ارتباط الصحة والمرض بالثقافة المجتمعية مستخدماً (الباحث) المنهج الوصفي كمنهج للدراسة، وأثبتت الدراسة انهما (ارتباط الصحة والمرض بالثقافة المجتمعية) نتاج لنمط معيشي ولأسلوب الحياة الذي عادة ما ينتهجه الناس في حياتهم، وفقاً لمورثاتهم من العادات والتقاليد والخبرات. كما وجهت الدراسة إلى ضرورة الاهتمام بالعوامل الاجتماعية والنفسية والصحية التي تواجه الأسر خصوصاً الأسر ذوي الأطفال المصابين بمرض التوحد للتقليل من ظهور المشكلات والآثار على الفرد المصاب وأسرته، وكذلك الكشف عن الآثار الاجتماعية للعلاقات الاجتماعية التي يسببها مرض التوحد، والتوعية المجتمعية بثقافة هذا المرض.

ومن أهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة: يزيد عدد الأبناء الذكور عن الإناث المصابين بطيف التوحد، عجز الأسر في خلق التواصل الاجتماعي من خلال قنوات للتفاعل مع المصاب، تركيز وازدياد المواليد في فترة معينة، الأمر الذي يحتاج إلى دراسة وتقص. وأوصت الدراسة بوضع آليات واستراتيجيات ذات طابع عملي لتدريب الأسر من ذوي طيف التوحد لتنمية المهارات الاجتماعية لهذه الأسر.

**التعليق:** استخدم الباحث المنهج الوصفي للدراسة الأمر الذي مكنه من تحقيق أهداف البحث، وقد كانت الدراسة مرتكزة على أحد المحاور الدراسية لبحثنا هذا وهو الآثار الاجتماعية للأسرة من ذوي طيف التوحد، كما ان اتفق مع الدراسات السابقة من حيث ضرورة توفير التدريب وتهيئة البيئة للأسرة من ذوي الأطفال ذوي طيف التوحد لاحتواء مشاكلهم من ناحية الصعوبات التي تواجه أطفالهم والتعامل معها وفقا للتطبيقات العلمية المتوفرة في هذه البيئة الأمر الذي يمكنهم من تجاوز المشكلة المرضية وتوفير الرعاية الصحية لأبنائهم.

دراسة أ. عبد الخالق يوسف بعنوان " آثار الإعاقات على أسر ذوي الإعاقة: دراسة ميدانية لأسر بعض المعاقين في محافظة إربد " بتاريخ 2000م في جامعة منتوري قسنطينة – الأردن.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على مدى الآثار الاجتماعية والاقتصادية للأسر ذوي الأطفال المعاقين بشكل عام، سواء كانت إعاقة ذهنية أو حركية أو نفسية، شملت هذه الدراسة أحد وعشرون تجمعا سكانيا إضافة إلى مدينة إربد في الأردن. استخدم الباحث الاستبانة والمقابلة كأداتين للبحث والمنهج الاستقرائي كمنهجاً للبحث، وشملت عينة الدراسة 139 أسرة من ذوي الأطفال المعاقين. توصلت هذه الدراسة إلى أن الأسر من ذوي الأطفال المعاقين يعانون من اعباء اقتصادية واجتماعية جمة بسبب الإعاقة التي يعاني منها أطفالهم، كما انهم يعانون أيضاً من عدم التزاوج من خارج أسرهم اذ ينفر المجتمع للتزاوج معهم الا داخليا الأمر الذي يؤدي إلى انتشار الإعاقة وراثيا. كما يعانون من صعوبات اجتماعية تواجه الأسرة ككل، وتواجه الأطفال داخل مجتمعهم من تعامل استعلائي بسبب البيئة المجتمعية المفتقرة للثقافة حول الإعاقة.

**التعليق:** ناقشت هذه الدراسة الإعاقة ومفهومها واثارها الاجتماعية والاقتصادية على المجتمع ككل، لم تحدد الدراسة مرض التوحد الطيفي كموضوع للبحث ولكن شملته بدراسة الإعاقة واثارها على الأسرة، واتفقت هذه الدراسة مع دراستنا الحالية حول مناقشة الآثار الاجتماعية والاقتصادية الجمة على الأسر ذوي الإعاقة، وما يعانونه من صعوبات تواجههم في تربية الأطفال. وضحت الدراسة الآثار الاقتصادية على الأسر في المجتمعات الأكثر فقرا والأقل ثقافة اجتماعية حول الاعاقات وناقشت الآثار المترتبة على الأسر ككل والآثار المترتبة على الطفل المعاق ومستقبله. خلصت الدراسة إلى ضرورة دعم الأسر من الأطفال ذوي الإعاقة ككل وذوي الإعاقة بمرض التوحد الطيفي بصفة خاصة من خلال فصول الدراسة المتعلقة بتعديد الاعاقات المنتشرة في مجتمع الدراسة، ودعت إلى توفير الدعم الاقتصادي والاجتماعي، وإلى ضرورة التنقيف المجتمعي حول فهم الإعاقة والتعامل معها لا سيما بالتركيز على الأسرة بصفتها العامل الرئيسي في توفير الدعم للأطفال ذوي الإعاقة.

### 2.3.2. أوجه الشبه والاختلاف بين الدراسات السابقة:

#### 1.2.3.2. أولاً أوجه التشابه بين الدراسات:

- اتفقت الدراسات السابقة على تناول الإعاقة وأثرها على الأسر من ذوي الأطفال المعاقين.
- اتفقت الدراسات على ضرورة الدعم وتوفير البيئة المناسبة للأسر من ذوي الأطفال المعاقين.
- ناقشت الدراسات السابقة الإعاقة كعامل رئيسي مؤثر على مشكلة الدراسات.

- اتخذت الدراسات المجتمع العربي ككل كمنطقة للدراسة مع اختلاف المجتمعات داخل الاقطار العربية وتشابه الثقافات العربية من منظور عام.

### 2.2.3.2. ثانياً أوجه الاختلاف بين الدراسات:

- اختلفت الدراسات من حيث تناول مشكلة الإعاقة وتأثيرها.
- اختلف الباحثين في انتهاز منهج البحث المناسب كل على حسب مقتضى ادوات دراسته.
- اختلفت النتائج من حيث تخصصت كل دراسة في تناول جانب من جوانب الإعاقة وأثرها.
- اختلفت بعض الدراسات في تناول الإعاقة ككل وتأثيرها كما في دراسة أ. عبد الخالق " آثار الإعاقات على أسر ذوي الإعاقة "

- اختلفت الدراسات من حيث طبيعة المشكلة فبعضها ركزت على المشاكل المرضية لمرض التوحد المؤثرة على الأسرة كدراسة أ. حسين أحمد عبدالفتاح " أنماط اضطرابات النوم لدى الأطفال التوحيديين ذوي نقص الانتباه المصاحب بالحركة الزائدة " ودراسة مباركة ميدون ويمينة خلادي " بعض المشكلات السائدة لدى أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد " بينما اهتمت بعضها بالآثار الاجتماعية أو الاقتصادية بصورة عامة للإعاقة كدراسة أ. عبد الخالق " آثار الإعاقات على أسر ذوي الإعاقة " وبصورة خاصة بمرض التوحد الطيفي كدراسة د. المختار محمد سالم " الثقافة المجتمعية و المرض، التوحد أنموذجاً ".

### 3.3.2. مناقشة الدراسات:

اجتمعت الدراسات السابقة في دراسة اثار ظاهرة التوحد الطيفي ما عدا دراسة أ. عبد الخالق التي تناولت الإعاقة ككل وذكرت اعاقه مرض التوحد كأحد أنواع الإعاقة المنتشرة في مجتمع الدراسة، متخصصة كل دراسة من الدراسات السابقة في جانب من جوانب المشكلة كدراسة مباركة ميدون ويمينة خلادي بعنوان " بعض المشكلات السائدة لدى أطفال ذوي اضطراب طيف التوحد " والتي افضت إلى أن سلوكهم يحتاج إلى رعاية وبيئة مخصصة للتعامل مع هذه المشكلة السلوكية وهو الأمر الذي اشارت إليه دراسة أ. عبدالهادي بعنوان " دعم وتعزيز تدريس العلوم لدى الأطفال الموهبين من ذوي اضطراب طيف التوحد " والتي عنت وأثبتت توفر نسبة جيدة من الموهبين بين الأطفال ذوي التوحد لكنهم يحتاجون إلى البيئة الرعائية ذات طابع مخصص يتعامل مع المشكلات والصعوبات لديهم،

واتفقت معهم دراسة الأستاذ حسين أحمد عبد الفتاح بعنوان " أنماط اضطرابات النوم لدى الأطفال التوحيديين ذوي نقص الانتباه المصاحب بالحركة الزائدة " والتي افضت إلى زيادة الاهتمام بهذه الشريحة من الأطفال والقاء الضوء عليها لا سيما بتوفر البيئة المناسبة لتحليل مشكلاتهم وتدريبهم على التعامل معها.

وكل هذه الدراسات قطعاً ولا شك توصي بتوفير البيئة ذات الطابع المخصص والرعاية الأفضل لحل مشكلات الأطفال ذوي التوحد وإن تناولت الدراسات بصورة متخصصة بعض المشكلات وليس كلها، وهذا يدل على أن احتياج الأطفال ذوي التوحد إلى الدراسة العلمية من خلال البيئة ذات التركيز العالي من ناحية الاهتمام ضروري بضرورة حل هذه المشكلات.

وهو الأمر الذي يفرض واقع مخصوص على الأسر من ذوي أطفال الاضطراب طيف التوحد من ناحية بيئتهم الخاصة ذات الصفة التعليمية العلاجية، للأسرة ككل وللأطفال بصورة مركزة، لا سيما أن هذا الواقع يتوجب الوضع الاقتصادي المعين للأسرة، والذي يشمل نواحي أكبر منها قد يصل إلى درجة العناية الصحية المتوفرة بالمنطقة أو الدولة، وهو الأمر الذي يشكل عبء ضخم لا سيما على ذوي الوضع الاقتصادي ذو الإمكانية المحدودة.

وهذا ينصب على الوضع الاجتماعي للأسرة، والعبء على الوالدين من ناحية الآثار النفسية للإصابة عند أطفالهم وتعاملهم معها، لا سيما الوعي بضرورة توفير هذه البيئة المخصصة للعناية بهم، ناهيك عن المجتمعات الأقل تنقيفاً حول الأمراض العقلية والنفسية التي تجد صعوبة كبيرة في تقبل هذا المرض "التوحد الطيفي" لدى الأطفال، كما أن تعاملهم معها بصورة غير علمية قد يؤدي إلى سلوكيات تفاقم المشكلة لدى الأطفال.

### 3. الإطار المنهجي للدراسة

#### 1.3. الجمعية السعودية الخيرية للتوحد:

##### 1.1.3. المقدمة:

تأسست الجمعية السعودية الخيرية للتوحد في مدينة الرياض، وتم تسجيلها تحت مظلة وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية برقم (244) بموجب قرار معالي وزير العمل والشؤون الاجتماعية رقم 29482/ش وتاريخ 1424/7/3 هـ.

الرؤية: مجتمع يكون فيه الأشخاص من فئة التوحد معتمدين على أنفسهم ومستقلين وفاعلين في تنمية المجتمع مثل غيرهم

الرسالة: مساعدة الأشخاص ذوي التوحد وأسرهم والمختصين وبقية أفراد المجتمع على تحقيق هذه الرؤية

#### الاستراتيجيات والأهداف:

- استصدار التشريعات واللوائح والأنظمة الكفيلة بضمان حقوق فئات التوحد.
- التوعية والتعريف باضطراب التوحد.
- تأمين وتنمية الموارد المالية الثابتة والكافية.
- المساهمة في تنسيق الجهود وتحقيق التكامل بين كافة القطاعات المعنية برعاية فئة التوحد (حكومية، خيرية، أهلية).
- إنشاء مراكز الرعاية المتخصصة لفئة التوحد في العديد من مناطق المملكة بناءً على الدراسات والمعطيات البحثية التي تحدد نسب انتشار الحالات في المناطق.
- إنشاء قاعدة معلومات حول حالات التوحد بكافة أنواعها ومراكز الرعاية في المملكة.
- العمل على رفع درجة الوعي حيال إعاقه التوحد في المجتمع.
- تشجيع ودعم الدراسات والأبحاث المتعلقة بمسببات التوحد وأساليب العلاج والرعاية والتأهيل.

- تبني برامج التأهيل والتدريب الأكاديمي والتطبيقي الهادفة إلى إعداد كوادر متخصصة للعمل مع فئة التوحد وتطوير قدرات الكوادر العاملة.
  - المساهمة في توفير البرامج التأهيلية المهنية المناسبة لإعداد فئة التوحد لسوق العمل.
  - حث القطاعات الحكومية والأهلية على توفير الفرص الوظيفية المناسبة لهذه الفئة.
- القيم:**

النزاهة – العمل الجماعي – العناية – المبادرة – الإنجاز

### 2.1.3. الخدمات التي تقدمها الجمعية لحالات التوحد:

- التشخيص ويتم في العيادة الشاملة لتشخيص التوحد والاضطرابات المماثلة في مركز الأمير ناصر بن عبد العزيز للتوحد من خلال فريق متعدد التخصصات.
- تقييم قدرات الحالة.
- الخدمات التربوية المتخصصة.
- الخدمات التأهيلية المتخصصة (علاج طبيعي/علاج وظيفي/ علاج حسي/تأهيل مهني).
- الخدمات الاجتماعية.
- علاج عيوب النطق والكلام (عيادة التواصل).
- الرعاية المباشرة والنظافة الشخصية.
- ترفيه وأنشطة لانهجية.
- تقييم القدرات والأداء والمتابعة.
- المواصلات من المنزل إلى المركز وبالعكس.
- التوعية والتدريب لأسر الحالات حول الكيفية المثلى للتعامل مع الحالات في المنزل والمجتمع.

### 3.1.3. منطقة الخدمات:

جميع أنحاء المملكة العربية السعودية ويكون مركزها الرئيسي في الرياض ويمكن نقله أو فتح فروع لها داخل منطقة خدماتها بقرار من الجمعية العمومية وبموافقة وزارة تنمية الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية على ذلك. وتقدم الجمعية الخدمات التي تحتاجها منطقتها دون أن يكون هدفها الحصول على الربح المادي.

### 4.1.3. مراكز الجمعية:

#### أولاً: مركز الأمير ناصر بن عبد العزيز للتوحد (الرياض)

تأسس المركز عام 1418هـ بمسمى أكاديمية التربية الخاصة، ثم أصبح تحت إدارة وإشراف الجمعية السعودية الخيرية للتوحد، ثم صدرت برقية خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز – رحمه الله - الموجهة إلى معالي وزير الشؤون الاجتماعية برقم 5044/م ب وتاريخ 1429/6/29هـ المتضمنة الموافقة على إطلاق اسم صاحب السمو الملكي

الأمر/ ناصر بن عبد العزيز - رحمه الله - على المركز، وقد تم بناء المركز وتجهيزه وتشغيله طبقاً للمعايير العالمية كأول مركز نموذجي للتوحد في المملكة.

### وحدات المركز:

يتكون مركز الأمير ناصر بن عبد العزيز للتوحد من ست وحدات أساسية كلها تعمل لصالح الأشخاص ذوي التوحد وهي:

1. وحدة العيادة الشاملة لتشخيص التوحد.
2. وحدة التدخل المبكر.
3. وحدة تعليم البنين.
4. وحدة التأهيل المهني للفتيان.
5. وحدة التأهيل المهني للفتيات.
6. وحدة التوعية والتدريب.

### ثانياً: مركز الرعاية النهارية للتوحد بمنطقة مكة المكرمة (مدينة جدة)

باشر المركز تقديم الخدمات المباشرة لحالات التوحد اعتباراً من 1441/4/1 هـ.

#### أقسام البرامج التعليمية:

1. قسم التدخل المبكر 3-6 سنوات.
2. قسم التحضير 6-8 سنة.
3. قسم الأكاديمي 8-12 سنة.
4. قسم علاج اضطرابات النطق واللغة.
5. قسم التربية البدنية.
6. قسم الحاسب الآلي.
7. قسم التربية الفنية.

### ثالثاً: مركز الرعاية النهارية للتوحد بالمنطقة الشرقية (مدينة الظهران)

باشر المركز تقديم الخدمات المباشرة لحالات التوحد اعتباراً من بداية العام الدراسي 1431 هـ.

#### أقسام البرامج التعليمية:

1. قسم التدخل المبكر 3-6 سنوات.
2. قسم التحضير 6-8 سنة.
3. قسم الأكاديمي 8-12 سنة.

4. قسم علاج اضطرابات النطق واللغة.
5. قسم التربية البدنية.
6. قسم الحاسب الآلي.
7. قسم التربية الفنية.

### 2.3. الدراسة الميدانية وتحليل البيانات:

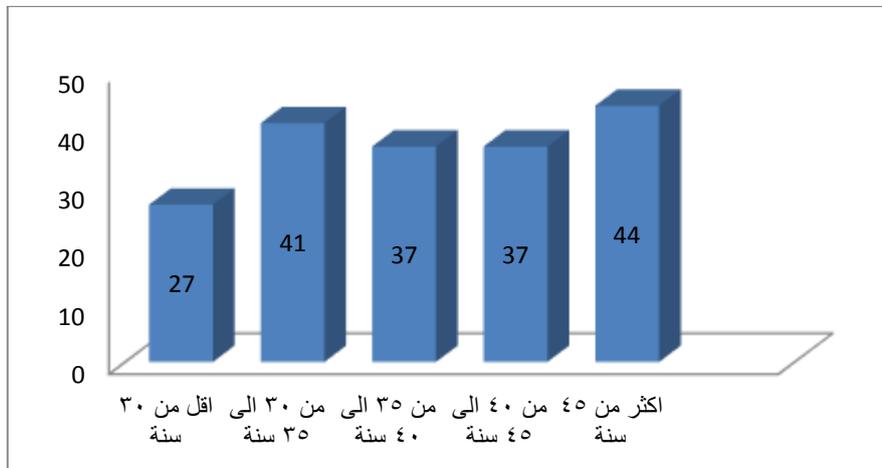
#### 1.2.3. تمهيد:

تم في هذا الجزء من الاجراءات المنهجية للدراسة نقوم بإجراء الاحصاءات الوصفية التحليلية لبيانات الدراسة وفقاً للمحاور الموضوعية للإجابة على التساؤلات، وذلك بحساب كل من التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، بالإضافة للتكرارات والنسب المئوية لوصف العينة وفقاً للمتغيرات الأساسية، وذلك على النحو التالي:

#### جدول رقم (1) التوزيع التكراري النسبي للعينة وفقاً لمتغير العمر:

النسبة المئوية	التكرار	العمر
14.5%	27	أقل من 30 سنة
22.0%	41	من 30 إلى 35 سنة
19.9%	37	من 35 إلى 40 سنة
19.9%	37	من 40 إلى 45 سنة
23.7%	44	أكثر من 45 سنة
100%	186	المجموع

الجدول السابق يوضح التوزيع التكراري للعينة وفقاً للعمر، فنجد أن نسبة (23%) من العينة في الفئة العمرية (أكثر من 45 سنة)، وان النسبة (19.9%) في الفئة العمرية (من 35 إلى 40 سنة) والفئة العمرية (من 40 إلى 45 سنة)، وان النسبة (22%) في الفئة العمرية (من 30 إلى 35 سنة)، والنسبة (14.5%) للفئة العمرية (أقل من 30 سنة) والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:

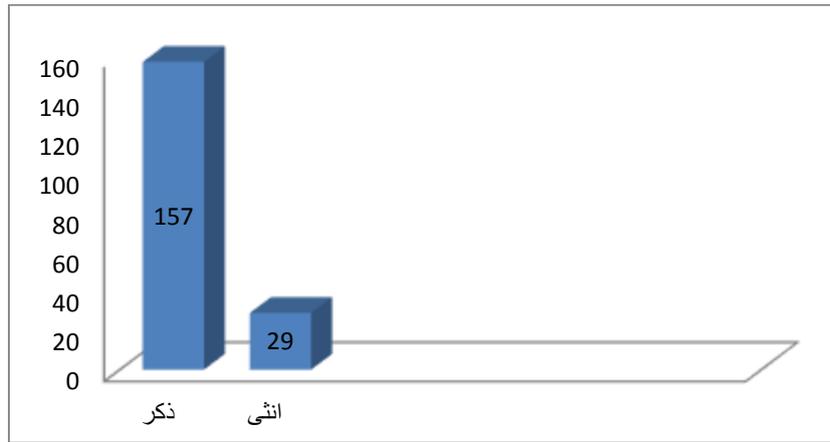


شكل بياني رقم (1): التوزيع التكراري النسبي للعينة وفقاً لمتغير العمر

## جدول رقم (2) التوزيع التكراري النسبي للعينة وفقاً لمتغير الجنس:

النسبة المئوية	التكرار	الجنس
%84.4	157	ذكر
%15.6	29	انثى
<b>100%</b>	<b>186</b>	<b>المجموع</b>

الجدول السابق يوضح التوزيع التكراري للعينة وفقاً للجنس، فنجد أن غالبية العينة بنسبة (%84.4) جنسهم ذكور، وأن نسبة (%15.6) من العينة من الإناث، والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:

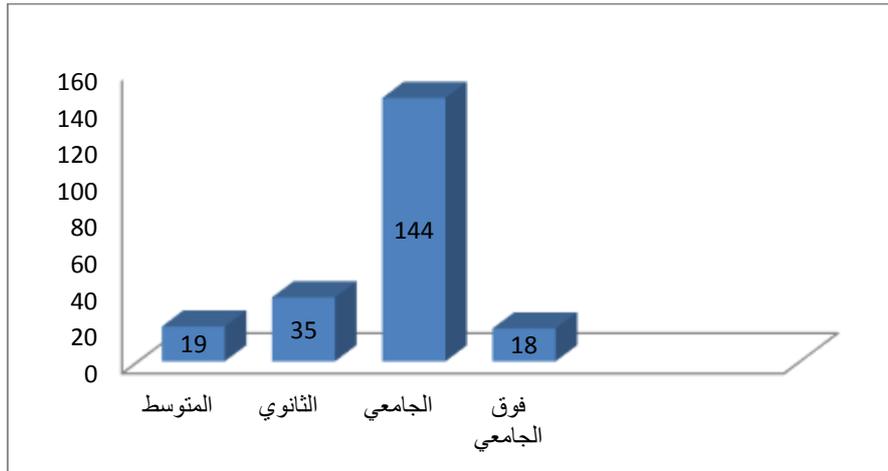


شكل بياني رقم (2): التوزيع التكراري النسبي للعينة وفقاً لمتغير الجنس

## جدول رقم (3) التوزيع التكراري النسبي للعينة وفقاً لمتغير المستوى التعليمي:

النسبة المئوية	التكرار	المستوى التعليمي
%10.2	19	المتوسط
%18.8	35	الثانوي
%61.3	144	الجامعي
%9.7	18	فوق الجامعي
<b>100%</b>	<b>186</b>	<b>المجموع</b>

الجدول السابق يوضح التوزيع التكراري للعينة وفقاً للعمر، فنجد أن نسبة (%10.2) من العينة في المستوى التعليمي (المتوسط)، وأن النسبة (%18.8) في المستوى التعليمي (الثانوي)، وأن النسبة (%61.3) في المستوى التعليمي (الجامعي)، والنسبة (%9.7) للمستوى التعليمي (فوق الجامعي) والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:

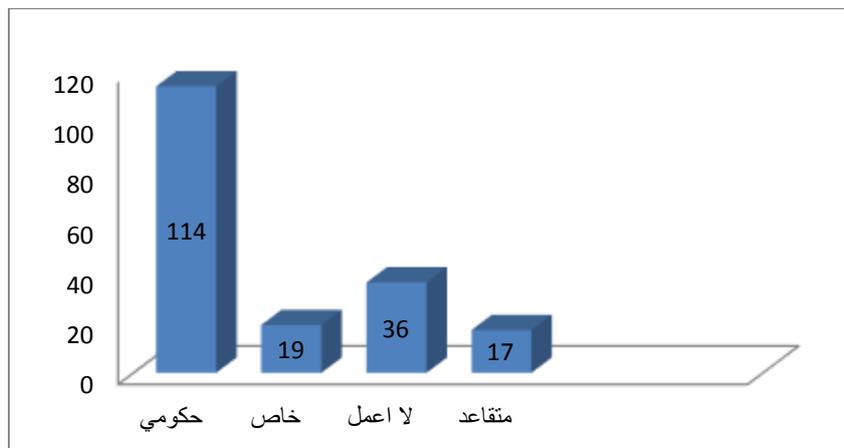


شكل بياني رقم (3): التوزيع التكراري النسبي للعيينة وفقاً لمستوى التعليمي

جدول رقم (4) التوزيع التكراري النسبي للعيينة وفقاً لمتغير نوع العمل:

النسبة المئوية	التكرار	نوع العمل
61.3%	114	حكومي
10.2%	19	خاص
19.4%	36	لا اعمل
9.1%	17	متقاعد
100%	186	المجموع

الجدول السابق يوضح التوزيع التكراري للعيينة وفقاً لنوع العمل، فنجد أن نسبة (61.3%) من العينة نوع العمل لهم (حكومي)، وان النسبة (10.2%) نوع العمل لهم (خاص)، وان نسبة (19.4%) من العينة (لا عمل)، ونسبة (9.1%) من العينة (متقاعد) والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:

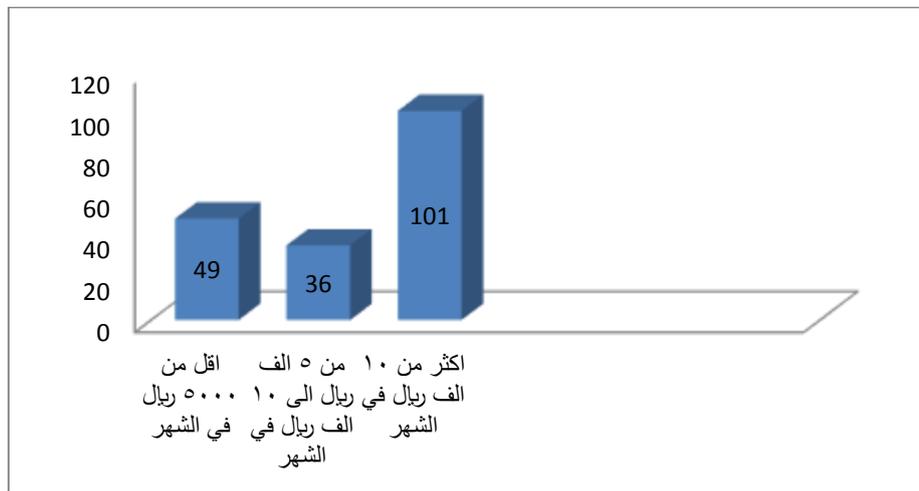


شكل بياني رقم (4): التوزيع التكراري النسبي للعيينة وفقاً لمتغير نوع العمل

## جدول رقم (5) التوزيع التكراري النسبي للعينة وفقاً لمتغير الدخل الشهري:

النسبة المئوية	التكرار	الدخل الشهري
26.3%	49	أقل من 5000 ريال في الشهر
19.4%	36	من 5 ألف ريال إلى 10 ألف ريال في الشهر
46.3%	101	أكثر من 10 ألف ريال في الشهر
100%	186	المجموع

الجدول السابق يوضح التوزيع التكراري للعينة وفقاً للدخل الشهري، فوجد ان نسبة (26.3%) من العينة دخلهم الشهري (أقل من 5000 ريال في الشهر)، وان النسبة (19.4%) في الدخل الشهري (من 5 ألف ريال إلى 10 ألف ريال في الشهر)، وان النسبة (46.3%) في الدخل الشهري (أكثر من 10 ألف ريال في الشهر)، والشكل البياني التالي يوضح هذه النسب:



شكل بياني رقم (5): التوزيع التكراري النسبي للعينة وفقاً لمتغير الدخل الشهري

## 2.2.3. الإجابة على تساؤلات الدراسة:

## التساؤل الأول: الآثار الاجتماعية لاضطراب التوحد على الأسر:

للإجابة على هذا التساؤل فقد تم استخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارات المكونة للمحور الأول، وتفسير تلك المتوسطات وفقاً لمقياس ليكرات الثلاثي، وذلك كما يلي:

## جدول رقم (6): الآثار الاجتماعية لاضطراب التوحد على الأسر

العبارة	أوافق	غير موافق	محايد	المتوسط	الانحراف المعياري	المستوى	الترتيب
1 تحتاج الأسرة إلى زيارة والمتابعة الدورية مع أخصائي ارشاد أسري	158	11	17	1.24	0.60	أوافق	14
2 تحتاج الأسرة إلى زيارة الأخصائيين	139	20	27	1.40	0.73	أوافق	11

							التفسيين والاجتماعيين بصورة دورية.	
10	أوافق	0.80	1.45	37	9	140	أسر الأطفال تكون علاقات جيدة بين بعضها البعض	3
8	غير موافق	0.85	1.71	48	36	102	أسر الأطفال تكون علاقات جيدة بينها وبين الأسرة من غير الأطفال ذوي طيف التوحد	4
7	أوافق	0.76	1.57	31	44	111	يتعامل المجتمع بصورة عادية مع الأسر ويتفهم صعوباتهم ومشاكلهم.	5
9	أوافق	0.83	1.60	42	28	116	يصعب على الطفل تكوين علاقات اجتماعية مع زملائه في المدرسة وفي خارجها.	6
1	غير موافق	0.85	1.94	62	50	74	يسهل التواصل اللفظي مع الطفل	7
12	أوافق	0.65	1.31	20	17	149	يحتاج الطفل للمراقبة اللصيقة دائماً في البيت وفي المدرسة عكس الأطفال العاديين.	8
3	غير موافق	0.73	1.89	41	84	61	يصعب فهم مشاعر الطفل من قبل والديه.	9
5	غير موافق	0.74	1.81	37	77	72	تتوفر الخدمات الاجتماعية المساندة للأسرة لفهم الطفل.	10
4	غير موافق	0.77	1.84	43	70	73	تتوفر الخدمات التأهيلية التي تساعد الطفل على التفاعل مع المجتمع.	11
6	غير موافق	0.78	1.79	42	63	81	تتوفر الأدوات التعليمية اللازمة لتعليم وتأهيل الأطفال في المراكز التأهيلية	12
2	غير موافق	0.78	1.91	49	72	65	تتوفر الأدوات التعليمية اللازمة لتعليم وتأهيل الأطفال في المنازل لدى الأسر.	13
13	أوافق	0.67	1.29	23	8	155	يمكن تهيئة منزل الأسرة ليكون ملائماً لرعاية الأطفال.	14
5	غير موافق	0.81	1.81	47	57	82	تتوفر دورات تأهيلية للأسر لتعليمها وتدريبها على التعامل الفعال مع الأطفال	15
	أوافق	0.36	1.63				المحور ككل	

الجدول السابق عبارة عن التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الأول: الآثار الاجتماعية لاضطراب التوحد على الأسر، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (1.63) يقع داخل المدى

(1.00 إلى 1.66) على حسب مقياس ليكارت الثلاثي والذي يشير إلى أن أفراد العينة وبشكل عام موافقون على عبارات هذا المحور.

وبناء على ترتيب المتوسطات الحسابية نجد أن العبارة (يسهل التواصل اللفظي مع الطفل) بأعلى متوسط حسابي بلغ (1.94) ودرجة موافقة (غير موافق)، تليها في المرتبة الثانية العبارة (تتوفر الادوات التعليمية اللازمة لتعليم و تأهيل الأطفال في المنازل لدى الأسر) بمتوسط حسابي بلغ (1.91) ودرجة موافقة (غير موافق)، وفي المرتبة الرابعة العبارة (تتوفر الخدمات التأهيلية التي تساعد الطفل على التفاعل مع المجتمع) بمتوسط حسابي بلغ (1.84) ودرجة موافقة (غير موافق)، تليها في المرتبة الخامسة العبارتان (تتوفر الخدمات الاجتماعية المساندة للأسرة لفهم الطفل) و(تتوفر دورات تأهيلية للأسر لتعليمها وتدريبها على التعامل الفعال مع الأطفال) بمتوسط حسابي بلغ (1.81) ودرجة موافقة (غير موافق)، تليها في المرتبة السادسة العبارة (تتوفر الادوات التعليمية اللازمة لتعليم و تأهيل الأطفال في المراكز التأهيلية) بمتوسط حسابي بلغ (1.79) ودرجة موافقة (غير موافق).

وتليها في المرتبة السابعة العبارة (يتعامل المجتمع بصورة عادية مع الأسر ويتفهم صعوباتهم ومشاكلهم) بمتوسط حسابي بلغ (1.57) ودرجة موافقة (أوافق)، وتليها في المرتبة الثامنة العبارة (أسر الأطفال تكون علاقات جيدة بينها وبين الأسرة من غير الأطفال ذوي طيف التوحد) بمتوسط حسابي بلغ (1.71) ودرجة موافقة (غير موافق)، وتليها في المرتبة التاسعة العبارة (يصعب على الطفل تكوين علاقات اجتماعية مع زملائه في المدرسة وفي خارجها) بمتوسط حسابي بلغ (1.60) ودرجة موافقة (أوافق)، وتليها في المرتبة العاشرة العبارة (أسر الأطفال تكون علاقات جيدة بين بعضها البعض) بمتوسط حسابي بلغ (1.45) ودرجة موافقة (أوافق)، تليها في المرتبة الحادية عشر العبارة (تحتاج الأسرة إلى زيارة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين بصورة دورية) بمتوسط حسابي بلغ (1.40) ودرجة موافقة (أوافق)، وتليها في المرتبة الثانية عشر العبارة (يحتاج الطفل للمراقبة اللصيقة دائماً في البيت وفي المدرسة عكس الأطفال العاديين) بمتوسط حسابي بلغ (1.31) ودرجة موافقة (أوافق)، وتليها في المرتبة الثالثة عشر العبارة (يمكن تهيئة منزل الأسرة ليكون ملائماً لرعاية الأطفال) بمتوسط حسابي بلغ (1.29) ودرجة موافقة (أوافق)، وتليها في المرتبة الرابعة عشر العبارة (تحتاج الأسرة إلى زيارة والمتابعة الدورية مع أخصائي إرشاد أسري) بمتوسط حسابي بلغ (1.24) ودرجة موافقة (أوافق).

ويرى الباحث ان هنالك آثار اجتماعية تؤثر على اضطراب التوحد على الأسر مما يؤدي إلى فتح مجالات للتحوار والنقاش حول هذه الآثار والمساهمة في التقليل من حدتها.

#### التساؤل الثاني: الآثار الاقتصادية لاضطراب طيف التوحد

للإجابة على هذا التساؤل فقد تم استخدام التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعبارة المكونة للمحور الثاني، وتفسير تلك المتوسطات وفقاً لمقياس ليكارت الثلاثي، وذلك كما يلي:

جدول رقم (7): الآثار الاقتصادية لاضطراب طيف التوحد

الترتيب	المستوى	الانحراف المعياري	المتوسط	محايد	غير موافق	أوافق	العبرة
9	أوافق	0.51	1.18	11	12	163	1 تحتاج الأسر إلى الحاق أطفالهم بمدارس خاصة
14	أوافق	0.42	1.11	8	4	174	2 تحتاج الأسر إلى تأمين الرعاية المنزلية لأطفالهم
3	أوافق	0.75	1.43	30	20	136	3 تشكل الزيارات الدورية إلى المرشد الأسري عبئا اقتصاديا على الأسر
5	أوافق	0.67	1.35	21	24	141	4 تشكل الزيارات الدورية إلى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين عبئا اقتصاديا على الأسر
7	أوافق	0.69	1.31	25	8	153	5 يمكن للأطفال ان يعملوا مستقبلا بشتى المجالات إذا تلقوا الرعاية الجيدة
10	أوافق	0.50	1.17	11	3	166	6 تحتاج الأسر إلى دفع تكاليف مادية أكثر من غيرهم لرعاية أطفالهم
6	محايد	0.87	2.34	113	24	49	7 تتوفر المؤسسات الخيرية التي تدعم أسر أطفال طيف التوحد بمكة المكرمة
12	أوافق	0.49	1.15	11	6	169	8 تحتاج أسر أطفال طيف التوحد إلى شراء مستلزمات وادوات خاصة لأطفالهم
13	أوافق	0.46	1.13	9	7	170	9 تحتاج أسر أطفال طيف التوحد إلى تهيئة خاصة لمنزلهم من أجل أطفالهم
11	أوافق	0.51	1.16	12	6	168	10 تكون التكلفة التعليمية لأطفال ذوي طيف التوحد أكثر من تكلفة الأطفال العاديين
4	أوافق	0.74	1.40	129	17	140	11 يعتبر المستقبل العملي لأطفال ذوي طيف التوحد مشرقا إذا ما قدمت لهم الرعاية المناسبة في صغرهم
8	أوافق	0.57	1.20	16	5	165	12 لدى أطفال طيف التوحد مواهب بحاجة إلى اكتشافها وتطويرها
2	غير موافق	0.83	1.56	42	20	124	13 تعتقد أسر أطفال طيف التوحد أنه بإمكان أطفالهم الاعتماد على أنفسهم في المستقبل
1	غير موافق	0.77	1.80	40	69	77	14 يعتبر التعليم والرعاية الحكومية المقدمة لأطفال ذوي طيف التوحد بأنها مناسبة
15	أوافق	0.44	1.06	8	173	5	15 يحتاج أطفال ذوي طيف التوحد إلى مدارس مهياة

							لهم بصورة تناسب احتياجاتهم
	أوافق	0.30	1.35				المحور ككل

الجدول السابق عبارة عن التكرارات والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور الثاني: الآثار الاقتصادية لاضطراب طيف التوحد، فمن خلال المتوسط العام والذي يبلغ (1.35) يقع داخل المدى (1.00 إلى 1.66) على حسب مقياس ليكارت الثلاثي والذي يشير إلى أن أفراد العينة وبشكل عام موافقون على عبارات هذا المحور.

وبناء على ترتيب المتوسطات الحسابية نجد أن العبارة (يعتبر التعليم والرعاية الحكومية المقدمة لأطفال ذوي طيف التوحد بأنها مناسبة) بأعلى متوسط حسابي بلغ (1.80) ودرجة موافقة (غير موافق)، تليها في المرتبة الثانية العبارة (تعتقد أسر أطفال طيف التوحد أنه بإمكان أطفالهم الاعتماد على أنفسهم في المستقبل) بمتوسط حسابي بلغ (1.56) ودرجة موافقة (غير موافق)، تليها في المرتبة الثالثة العبارة (تشكل الزيارات الدورية إلى المرشد الأسري عبئا اقتصاديا على الأسر) بمتوسط حسابي بلغ (1.43) ودرجة موافقة (أوافق)، تليها في المرتبة الرابعة العبارة (يعتبر المستقبل العملي لأطفال ذوي طيف التوحد مشرقا إذا ما قدمت لهم الرعاية المناسبة في صغرهم) بمتوسط حسابي بلغ (1.40) ودرجة موافقة (أوافق)، تليها في المرتبة الخامسة العبارة (تشكل الزيارات الدورية إلى الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين عبئا اقتصاديا على الأسر) بمتوسط حسابي بلغ (1.35) ودرجة موافقة (أوافق)، تليها في المرتبة السادسة العبارة (تتوفر المؤسسات الخيرية التي تدعم أسر أطفال طيف التوحد بمكة المكرمة) بمتوسط حسابي بلغ (2.34) ودرجة موافقة (محايد)، تليها في المرتبة السابعة العبارة (يمكن للأطفال أن يعملوا مستقبلا بشتى المجالات اذا تلقوا الرعاية الجيدة) بمتوسط حسابي بلغ (1.31) ودرجة موافقة (أوافق).

جاءت في المرتبة الثامنة العبارة (لدى أطفال طيف التوحد مواهب بحاجة إلى اكتشافها وتطويرها) بمتوسط حسابي بلغ (1.20) ودرجة موافقة (أوافق)، و في المرتبة التاسعة العبارة (تحتاج الأسر إلى الحاق أطفالهم بمدارس خاصة) بمتوسط حسابي بلغ (1.18) ودرجة موافقة (أوافق)، وتليها في المرتبة العاشرة العبارة (تحتاج الأسر إلى دفع تكاليف مادية أكثر من غيرهم لرعاية أطفالهم) بمتوسط حسابي بلغ (1.17) ودرجة موافقة (أوافق)، جاءت في المرتبة الحادية عشر العبارة (تكون التكلفة التعليمية لأطفال ذوي طيف التوحد أكثر من تكلفة الأطفال العاديين) بمتوسط حسابي بلغ (1.16) ودرجة موافقة (أوافق)، وتليها في المرتبة الثانية عشر العبارة (تحتاج أسر أطفال طيف التوحد إلى شراء مستلزمات وأدوات خاصة لأطفالهم) بمتوسط حسابي بلغ (1.15) ودرجة موافقة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة عشر العبارة (تحتاج أسر أطفال طيف التوحد إلى تهيئة خاصة لمنازلهم من أجل أطفالهم) بمتوسط حسابي بلغ (1.13) ودرجة موافقة (أوافق)، وتليها في المرتبة الرابعة عشر العبارة (تحتاج الأسر إلى تأمين الرعاية المنزلية لأطفالهم) بمتوسط حسابي بلغ (1.11) ودرجة موافقة (أوافق)، تم في المرتبة الخامسة عشر وهي الاخيرة تأتي العبارة (يحتاج أطفال ذوي طيف التوحد إلى مدارس مهيأة لهم بصورة تناسب احتياجاتهم) بمتوسط حسابي بلغ (1.06) ودرجة موافقة (أوافق).

ويرى الباحث أن الآثار الاقتصادية لاضطراب طيف التوحد لها الأثر البالغ خاصة في التعليم والرعاية والإرشاد، ويرى الباحث ضرورة زيادة المؤسسات خيرية لدعم الأطفال بجميع أنحاء المملكة، وتوفير المرشدين النفسيين للأطفال وتوعية الأسر بطرق الرعاية المنزلية اللازمة لاضطراب طيف التوحد.

### 3.3. النتائج والتوصيات:

#### 1.3.3. النتائج:

من خلال القسم الأول من الاستبانة الذي خصص للآثار الاجتماعية لاضطراب طيف التوحد على أسر الأطفال يجد الباحث أن النتائج أثبتت عدم سهولة التواصل اللفظي مع الطفل، وكذلك أنه لا تتوفر الأدوات اللازمة لتعليم الأطفال ذوي طيف التوحد في منازل أسرهم وان هناك قصور في توفر الدورات التعليمية التي تؤثر إيجاباً بتأهيل الأسر من ذوي طيف التوحد للتعامل الفعال مع أطفالهم.

كما إن الخدمات الاجتماعية المساندة للأسر والأدوات التعليمية في المراكز التأهيلية أيضاً غير متوفرة الذي يجعل أسر الأطفال يعانون في التعامل مع أطفالهم ويهدد مستقبلهم التعليمي والتأهيلي، الأمر الذي يلقي بأثره الاجتماعي على الأسرة.

كما أثبتت النتائج التحليلية على صعوبة تكوين علاقات بين أسر الأطفال ذوي طيف التوحد مع الأسر الأخرى داخل مجتمعهم، عكس العلاقات التي تنشأ بين أسر الأطفال ذوي التوحد بعضهم البعض والتي تتصف بالجيدة والطبيعية، الأمر الذي يقود إلى أن تفهم الأسر لبعضهم البعض وفهم مشاكل أبنائهم يقود إلى نشوء علاقات اجتماعية جيدة بينهم.

وأثبتت النتائج أيضاً أن المجتمع يتفهم صعوبات الأسر ذوي الأطفال المصابون باضطراب طيف التوحد، ويتعامل معها بصورة طبيعية، بالرغم من أن الأطفال من ذوي طيف التوحد يصعب عليهم تكوين علاقات خارجية مع المجتمع.

كما أثبتت النتائج ان الأسر من ذوي الأطفال ذوي طيف التوحد يحتاجون إلى زيارة الأخصائيين النفسيين والاجتماعيين للمتابعة معهم وكذلك أخصائي الإرشاد الأسري.

كما إن الأسر تعتقد أنها يمكن أن تهئ الجو المنزلي بالأدوات اللازمة لرعاية أطفالهم من ذوي طيف التوحد وتنمية قدراتهم التفاعلية والمساعدة على حل مشكلاتهم من خلال التهيئة الجيدة لمنازلهم.

كما أثبتت النتائج إن الغالبية من الأسر يعتقدون أنهم يحتاجون إلى المراقبة اللصيقة لأبنائهم من ذوي طيف التوحد الأمر الذي يشكل عبئاً عليهم.

في القسم الثاني من الاستبانة والذي ناقش الآثار الاقتصادية على الأسر ذوي الأطفال ذوي طيف التوحد جاءت النتائج التي تثبت الصعوبات الاقتصادية فعالية العينة من هذه الأسر التي أجريت عليها هذه الدراسة تتفق بأن الرعاية الحكومية غير مناسبة وكافية، وكذلك أن الزيارات الدورية للمختصين في الإرشاد الأسري تشكل عبئاً آخر عليهم.

كما لا تعتقد الأسر بأغلبية أن أبنائهم يستطيعون الاعتماد على أنفسهم مستقبلاً إلا إذا توفرت لهم الرعاية المناسبة التي بدورها توفر المستقبل العملي المشرق في كل المجالات لأطفالهم.

كما حايبت الأغلبية على توفر المؤسسات الخيرية التي تدعم الأسر في منطقة مكة المكرمة، ورأت الأغلبية أنهم يحتاجون إلى إرسال أبنائهم إلى مدارس خاصة لتوفير الاهتمام المناسب لهم كما يعتقدون أنه لدى أطفالهم المواهب التي يحتاجون إلى اكتشافها وتطويرها، الأمر الذي يؤكد غالبيتهم مما يضطرهم إلى تحمل تكاليف أكثر لرعاية أطفالهم وتوفيرها بصورة مناسبة ومستمرة، ويرون بأغلبية أن تعليم أطفالهم مكلف أكثر من تعليم الأطفال العاديين.

كما أجمعت أغلبية العينة على ضرورة وأهمية توفير مستلزمات خاصة بأطفالهم مع تهيئة المنازل وتأمين الرعاية المنزلية إلى أطفالهم، كما توفير مدارس خاصة بهم لتناسب احتياجاتهم وتنمية مهاراتهم.

### 2.3.3. التوصيات:

يوصي الباحث بضرورة الفهم الأعمق للآثار الاجتماعية على أسر الأطفال ذوي طيف التوحد والصعوبات التي تمر بها لتحديد أدق للمشكلة.

كما يوصي الباحث من خلال اطلاعهم على نتائج الدراسة الميدانية على ضرورة الدعم الاجتماعي لهذه الأسر وفهم وتوعية المجتمع على كيفية التعامل معها ومع أطفالها، بالتأكيد عبر إقامة الدورات التوعوية والتأهيلية للأسر.

كما يوصي الباحث بضرورة تنمية الأسر بحيث فهم أبعاد مشكلاتهم وكيفية التعامل معها من خلال الدورات لأسر الطفل ذوي طيف التوحد، ومن خلال المقابلات مع الإخصائيين الأسريين بصورة مستمرة ودورية لمعالجة مشكلاتهم بصورة علمية دقيقة.

كما يوصي الباحث بضرورة إجراء الدراسات الأعمق حول مشكلات الأسر الاقتصادية التي تواجهها والآثار المترتبة عليها من طيف التوحد، حيث الاحتياجات الخاصة لهذه الأسر والبيئة الخاصة التي يحتاجها أطفالهم تتطلب منهم توفير مستوى معيشي معين لاكتمال المعينات والادوات وتوفير المستلزمات في منزلهم لتنمية مهارات أبنائهم كما ما يترتب على والديهم من تثقيف حول طيف التوحد واكتسابهم المهارات من خلال الدورات المتعددة والمقابلات الدورية للأخصائيين الأمر الذي يشغلهم بصورة دائمة، خصوصاً أن أطفالهم يحتاجون إلى المتابعة اللصيقة والدائمة.

كما أن الأسر تحتاج إلى الدعم الخيري لمجابهة هذه الصعوبات، كما يحتاج أبنائهم إلى مدارس خاصة بأبنائهم للتعامل معهم بالصورة المناسبة والتي تمكنهم من تنمية مهاراتهم.

### 3.3.3. المقترحات:

اقترح الباحث تطبيق الدراسات التالية:

- تطبيق دراسة لمعرفة الآثار النفسية لاضطراب طيف التوحد على أسرهم.

- تطبيق دراسة مشابهة لنفس الدراسة على جمعيات أخرى في مناطق أخرى من المملكة.
- عمل دراسة عن دور الجمعية المسؤولة عن أطفال التوحد في تهيئة أسرهم للتعامل وتفهم احتياجاتهم.

## المراجع

1. عبد الستار، إبراهيم. (1993م). العلاج السلوكي للطفل، عالم المعرفة، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، الكويت.
2. الجليبي، سوسن. (2015م). التوحد الطيفي لدى الأطفال، اسبابه خصائصه تشخيصه وعلاجه، دار ومؤسسة رسلان للطباعة والنشر والتوزيع، سوريا.
3. حزين، صالح. (1995م). سيكوديناميات العلاقات الأسرية، جامعة عين شمس، كلية الآداب.
4. حنفي، علي. (2007م). الإرشاد الأسري وتطبيقاته في مجال التربية الخاصة، مكتبة الانجلو المصرية، القاهرة.
5. الختاتنة، عبد الخالق. (2000م). اثار الاعاقات على أسر ذوي الإعاقة، دراسة ميدانية على بعض أسر المعاقين في محافظة اربد، جامعة منتوري قسنطينة.
6. الدخيل، عبد العزيز. (1978م). اساليب العلاج السلوكي للأطفال، المجلس الوطني للثقافة، الكويت.
7. الدويك، نجاح. (2015م). أساليب المعاملة الوالدية وعلاقتها بالذكاء والتحصيل الدراسي لدى الأطفال في مرحلة الطفولة المتأخرة، الجامعة الإسلامية بغزة، كلية التربية قسم علم النفس.
8. زهران، محمد. (1990م). علم نفس النمو، الطفولة والمراهقة، عالم الكتب للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
9. السعد، سميرة. (2018م). معاناتي والتوحد، الكويت.
10. الطيبي، عكاشة. (1999م). موسوعة الطفل الصحية والنفسية، الخوف والقلق عند الأطفال، دار لحد خاطر.
11. عبدالعال، سيد. (1988م). اضطرابات ضعف الانتباه والإدراك التشخيص والعلاج، المنهل.
12. عبد الله، مازن. (2010م). إساءة معاملة الأبناء وعلاقته بالمشكلات السلوكية والمزاجية لدى طلاب الثانوية العامة، جامعة عدن، مجلة حولية الآداب.
13. عراقي، فاطمة. (2017م). ماذا تعرف عن التوحد، وكالة الصحافة العربية.
14. فرويد، سيجموند. (1952م). السيكولوجية النفسية، دروس التحليل النفسي.
15. كفاي، علاء الدين. (1979م). الإرشاد الأسري للطفل المعوق، جامعة القاهرة، كلية الدراسات العليا للتربية.
16. الكندري، أحمد. (1992م). علم النفس الأسري، مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
17. لازار فيلد، كولمان بول. (1958م). الامتثال وتحديد الهوية والاستيعاب الداخلي.

Doi: [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.5](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.5)

## The Impact of Creative Leadership on Enhancing the Level of Organizational Culture (A Field Study on Non-profit Sector Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia)

**Dr. Ebtisam Abdullah Aljubair**

PhD in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln,  
Malaysia

Email: [Jubsam@hotmail.com](mailto:Jubsam@hotmail.com)

### Abstract

The study aimed to identify the impact of creative leadership in enhancing the level of organizational culture within non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, to identify the impact of the dimensions of creative leadership (sensitivity to problems, perseverance, initiative, creativity) on organizational culture in the organization, to reveal the extent of the difference in opinions and perceptions Participants reported creative leadership due to demographic variables such as educational qualification, years of experience, and job title.

The importance of the study stems from the direct discovery of creative leadership within the institutions of the non-profit sector in the Kingdom of Saudi Arabia to harness their creative capabilities to enhance the organizational culture of the organization. The results obtained by applying the study tool to the sample members showed: There is a statistically significant relationship with the dimensions of creative leadership, on organizational culture in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia; there are no statistically significant differences between the members of the study sample about creative leadership due to personal data. The study reached a number of recommendations, the most important of which are: The importance of including the concept of the non-profit sector in the administrative education curricula, the importance of establishing independent centers specialized in publishing scientific research and studies on the Saudi non-profit sector in all fields.

**Keywords:** Leadership, Creativity, Creative Leadership, Organizational Culture, Non-Profit Sector, Sensitivity to Problems, Perseverance, Initiative.

## أثر القيادة الإبداعية في تعزيز مستوى الثقافة التنظيمية (دراسة ميدانية على منظمات القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية)

الدكتورة/ ابتسام عبد الله عبد الرحمن الجبير

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

Email: [Jubsam@hotmail.com](mailto:Jubsam@hotmail.com)

### مخلص الدراسة

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر القيادة الإبداعية في تعزيز مستوى الثقافة التنظيمية داخل المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية، للتعرف على أثر أبعاد القيادة الإبداعية (الحساسية للمشكلات، المثابرة، المبادرة، الإبداع). حول الثقافة التنظيمية في المنظمة، للكشف عن مدى الاختلاف في الآراء والتصورات، أفاد المشاركون بالقيادة الإبداعية بسبب المتغيرات الديموغرافية مثل المؤهل التعليمي، وسنوات الخبرة، والمسمى الوظيفي.

تتبع أهمية الدراسة من الاكتشاف المباشر للقيادة الإبداعية داخل مؤسسات القطاع غير الربحي في المملكة العربية السعودية لتسخير قدراتها الإبداعية لتعزيز الثقافة التنظيمية للمنظمة.

وأظهرت النتائج التي تم الحصول عليها من خلال تطبيق أداة الدراسة على أفراد العينة: وجود علاقة ذات دلالة إحصائية مع أبعاد القيادة الإبداعية، على الثقافة التنظيمية في المنظمات غير الربحية في المملكة العربية السعودية، ولا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المشاركين. أفراد عينة الدراسة عن القيادة الإبداعية بسبب البيانات الشخصية. توصلت الدراسة إلى عدد من التوصيات أهمها: أهمية إدراج مفهوم القطاع غير الربحي في مناهج التعليم الإداري، وأهمية إنشاء مراكز مستقلة متخصصة في نشر البحوث والدراسات العلمية على غير السعوديين. - القطاع الربحي في كافة المجالات، وإنشاء مركز معني بتعظيم وقياس الأثر الاجتماعي.

**الكلمات المفتاحية:** القيادة، الإبداع، القيادة الإبداعية، الثقافة التنظيمية، القطاع غير الربحي، الحساسية لمشكلات، المثابرة، المبادرة.

## 1. Introduction

The external environment of the organizations is no longer as stable and remarkably stable, but rather kinetics and dynamism have become its clear features, which resulted in the production of complex and intertwined problems that cast a shadow on work organizations, and therefore these organizations had to devise solutions to confront those problems, but creating solutions does not come by chance. Rather, it requires providing the appropriate environment to create innovations and open horizons for productive imagination. Therefore, attention to creativity has become a necessity for the success of work organizations, and a reason for their ability to survive and face the successive changes of the external environment. The goal of any organization is not only to survive but also to maintain its existence by improving performance. In order to meet the needs of highly competitive markets, organizations must continually increase performance (Arslan & Staub 2013). This is what prompted these organizations to enhance creativity, as it is one of the strategic options adopted, as many development efforts committed to developing creativity see that it is the guarantee to achieve competitive advantage and raise the level of performance achieving quantitative and qualitative leaps in various fields of work.

Since individuals hold their own ideas and beliefs, this will affect the social, creative, and cultural interaction within the organizations in which they work, and this is what prompted organizations to pay attention to organizational culture and enhance it as well as leadership creativity in an effort to move the organization's boat towards more success. Previous literature indicates that the role of leadership is very important for achieving organizational performance (eg Boal & Hooijberg 2000, Peterson, Smith, Martorana & Owens 2003), However, the results of previous studies on the role of leadership in enhancing the level of organizational culture. Some studies (eg Finkelstein & Hambrick, 1996, Katz & Kahn, 1978, Peterson, Smith, Martorana, & Owens 2003) indicate that the role of leadership is very important for any organization to achieve a high level of performance. However, some other studies (eg Pfeffer 1977, Meindl, and Ehrlich & Dukerich 1985) indicate that the role of leadership is not very important in achieving organizational performance.

Organizational culture is one of the main determinants of the success or failure of organizations, because of the existence of a correlation between the success of the organization and its focus on values and concepts that push its members to commitment, hard work, innovation, and participation in decision-making, as it constitutes a reference and behavioral framework that guides the employees of the organization.

From this point of view, in order to support the sustainability and development of national institutions that operate within the framework of economic openness, competitive market, and globalization, the emergence of a post-industrial society, the emergence of conglomerates, and the entry of Saudi Arabia into the Group of 20, it has become necessary for us as researchers and scholars more than ever to follow up on those advanced and recurring problems related to the field of regulation, As well as studying all the phenomena related to organizational and administrative development in general and organizational culture in particular, which the state has given remarkable attention, especially after the deficit and shortcomings in economic institutions within the framework of contemporary transformations in all fields, these phenomena that negatively affected their profitability, effectiveness, and performance of its workers.

### 1.1 Problem Statement

Non-profit organizations are an integral and important part of society, and their role is not limited to bridging the gap between the government sector and the private sector, but rather is concerned with developing services and providing support programs for all segments of society. Non-profit organizations are known for their lack of aspiration to maximize material returns and financial revenues, and for their focus on caring for the needs of society. Since the human resource is the most important element in the organization, it is imperative to pay attention to it to reach the stage of development and organizational change through its development and raising its efficiency and effectiveness within the organization.

In order for the organization to achieve its role in an integrated manner, it needs creative leaders who have the ability to build a flexible organizational culture and support the development processes, especially since some of these organizations face many challenges, including poor funding, which in turn may reflect negatively on the nature, type, and size of the services provided.

Because administrative leadership is the first pillar and the basic criterion by which the process of success and efficiency is determined, in addition to being the way an indicator of institutions to build successful plans, whether developmental or crisis ones.

In order for work organizations to ensure the existence of an appropriate fabric of a well-established and solid organizational culture, they must develop the creative capabilities of each of the leaders and individuals present in them, given that creativity and innovation are among the supporting and encouraging elements to form a strong organizational culture, including the values and beliefs it contains, as directing the behavior of individuals to what should and should not be done in the work environment requires creativity and innovation, and accordingly, values and beliefs may be characterized by the flexibility to change according to the needs and goals of the renewed organization, and whose creativity and individuals have a role in reformulating and defining them. From here it can be noted that creative leadership has an impact on the activities of organizations and on its organizational culture, as it is one of the important ways that help raise and improve efficiency and effectiveness in organizations. It also plays an important role in building solid organizational structures that have an important role in shaping the attitudes, identity, and attitudes of workers in organizations, in addition to being that it gives the organization its own advantage and contributes to achieving its goals.

But there is no way to reach this except by adopting a successful and effective administrative leadership that can influence and entice the group members towards positive and desirable behavior that is in line with the goals of the organization. On the impact of creative leadership in enhancing the level of organizational culture and modernization, which served the achievement of the organization's mission and objectives, and overcoming the accumulated difficulties that might impede the development of services in it.

**In this study, we will try to answer the following questions:**

- **What is the impact of creative leadership in enhancing the level of organizational culture?**
  - What is the availability of dimensions of creative leadership within the headquarters of non-profit organizations?

- What is the availability of a solid organizational culture among workers in non-profit organizations?

## 1.2 Significance of the Study

**The importance of the research becomes clear in the following points:**

- The study seeks to directly reveal the creative leadership within the non-profit sector organizations in the Kingdom of Saudi Arabia to harness its creative capabilities to enhance the organizational culture of the organization, and at the same time analyze the obstacles and challenges facing the organization that affects its work, and the study also seeks to find practical solutions that benefit the organization In fact it works.
- Enhancing the culture of creativity and innovation in the community on the one hand, and explaining its importance and impact on the organizational culture prevailing in the institutions and organizations of this society on the other hand, and the direct impact on the services provided by organizations in the community on the third hand, all leads to raising the level of assistance and services provided to enhance and improve The social and economic status of individuals within the community.
- This study and similar studies may be considered the basis for any future study or research dealing with other institutions or organizations.

## 1.3 Research Objectives

**The research aims to:**

- Recognize the reality of creative leadership prevailing in the organization.
- Identify the reality of the organizational culture prevailing in the organization.
- Recognize the role of organizational culture in achieving success for administrative organizations.
- Identify the nature of the relationship between creative leadership and organizational culture in the organization.
- Recognize the impact of the dimensions of creative leadership (sensitivity to problems, perseverance, initiative, creativity) on the organizational culture in the organization.

- Revealing the extent to which there are differences in the opinions and perceptions of the sample members about creative leadership due to demographic variables such as educational qualification, years of experience, and job title.
- Draw the attention of institutions and leaders to the reality of organizational culture and how to develop it.
- Attempting to formulate results that enable departments to advance employees and develop their culture and capabilities.
- Invite researchers to more studies that touch on aspects of administrative leadership.

#### 1.4 Research Hypothesis

- **There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (sensitivity to problems, perseverance, initiative and creativity) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia. Accordingly, the main hypothesis will be divided into groups of sub-hypotheses as follows:**
  - There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (after sensitivity to problems) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.
  - There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (after perseverance) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.
  - There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (after the initiative) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.
  - There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (after creativity) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.

- **There are no statistically significant differences between the study sample on creative leadership due to personal data (practical qualification, job title, number of years of experience).**
  - There are no statistically significant differences between the study samples about creative leadership due to (practical qualification).
  - There are no statistically significant differences between the study samples about creative leadership due to (job title).
  - There are no statistically significant differences between the study samples on creative leadership due to (the number of years of experience).

## 2 Theoretical Framework

### 2.1 Definition of leadership:

The concept of leadership is complex and not easy to define, and it cannot be explained by simple tricks (Kotter, 1988). According to (Northouse, 2010), “Leadership is a process in which an individual influences a group of individuals to achieve a common goal.” Based on this definition, leadership can be described as what you do and how you do it to bring about change.

Known (Robbins & Coulter, 2001), Leadership is the ability to influence a group of people to achieve goals. A successful leader must be able to build trust by giving employees more freedom to act independently and make decisions, in addition, leaders must demonstrate direction toward achieving goals for employees by communicating with them and encouraging them to feel confident and able to take risks in completing the work (Lussier, 1990).

### 2.2 Defining creativity:

It is not possible to agree on a specific definition of creativity, as Al-Jabari explained in his study that the diversity and difference in the definition of creativity is mainly caused by the content of creativity, which contains a lot of diversity, visions and scholastic approaches, whether psychological, administrative, linguistic, educational, etc., and that creativity comes with ideas or opinions.

Or solutions, products, or discovering relationships that no one has preceded you in, which is the ability to develop new programs, new work mechanisms and even new forms of organization that contribute to improving the overall performance of the institution, and the condition of creativity is that it has useful ideas, creativity may be in an area that brings destruction and damage, and this is not It is called creativity but sabotage (Al-Jabari, 2008).

Jarwan gave a comprehensive definition of creativity as a mixture of abilities, preparations, and personal characteristics that, if found in an appropriate environment, can advance mental processes to lead to original and useful products, whether in relation to the individual's previous experiences or to the experiences of the institution, society or the world if the products are on a level of creative breakthroughs in one of the fields of human life.

### 2.3 Defining Creative Leadership

Leadership in its general sense is to influence others and push them to achieve the goals of the organization. In order for this influence to become effective and real, leadership must be based on creativity in its preparation and selection, in order to translate the knowledge it has acquired into new choices characterized by quality and benefit through its interest in solving problems in creative ways that differ from Other ways, as the creator notices that there is something wrong that others did not notice and that there is a better way to solve, or by re-installing known patterns in unique shapes and lines characterized by originality and up to creative solutions, the creative leadership is flexible, renewable, challenging, directed, and the leader The innovator is a unique, confident, persevering personality who takes the initiative, realizes the consequences of things, and has a comprehensive view and a future vision (Al-Salmi, 2012).

Analyzing these ideas, adopting the useful idea, supporting it, promoting it within the institution and implementing it, and searching for sources that lead to changing this idea and transforming it into a commercial or economic field (wadi) is financially, socially and organizationally comfortable, and it uses its exploratory and exploratory ability, intellectual originality and influencing ability to arouse the enthusiasm of others for creativity and innovation (Kandil, 2010).

#### 2.4 Defining organizational culture

The subject of organizational culture has received great attention in the recent period, considering that the culture of the organization is one of the main determinants of the success or failure of organizations, assuming that there is a correlation between the success of the organization and its focus on values and concepts that drive its members to commitment, hard work, innovation, modernization, participation in decision-making and work to maintain Quality, service improvement, achieving a competitive advantage, and rapid response appropriate to the needs of customers and related parties in the organization's work environment (Abu Bakr, 2000).

Nelson and Kwik see that the organizational culture embraced by individuals in organizations has a strong and direct impact on their behavior, performance of their work, and their relationships with their superiors, subordinates, colleagues, and clients. Hence, these values express the organization's ability to find basic values around which all efforts and at all levels in the organization can move (Al-Nomani, 1996).

#### 2.5 The relationship between creative leadership and organizational culture:

There is no doubt that there is a strong relationship between creative leadership and organizational culture. The creative leader seeks to bring a distinct organizational culture by creating the appropriate organizational climate for creativity and innovation in an atmosphere full of participation, which gives workers the opportunity to participate effectively in achieving the goals of the organization with enthusiasm and determination. Participation is the effective means which brings the spirit of cooperation between individuals, and cooperation is the basic competence to achieve and maintain high performance (Posner, 2004: 282).

Therefore, leaders must give priority and adequate attention to the organizational culture in their organizations, and they should consider culture as an essential means to improve and develop performance. An adaptive culture that focuses on satisfying and satisfying the changing needs of customers, employees and stakeholders can outperform organizations that do not have such a culture. Companies that have a strong and correct culture can increase sales over companies that do not have a healthy culture (Al-Rakhimi, 55: 2000).

Organizational culture and leadership have an empirical correlation with each other and each plays a role in determining organizational effectiveness (Block, 2003).

Moreover, organizational culture may have an impact on the effectiveness of leaders. The culture of an organization develops to a large extent from its leadership, while the culture of an organization can also influence the development of its leadership. For example, transaction leaders operate within their own organizational cultures by following existing rules, procedures, and standards, Transformational leaders change their culture by first understanding it and then reorganizing the culture of the organization with a new vision and a review of shared assumptions, values and standards (Bass, 1985).

Effective organizations require tactical and strategic thinking, as well as culture building by their leaders. Strategic thinking helps create and build a vision for the agency's future. The vision can emerge and move forward as the leader builds a culture dedicated to supporting that vision. Culture is where vision takes root. In contrast, the vision may also determine the characteristics of the organization's culture. Transformational leaders have four separate components or characteristics referred to as transformational leadership (Avolio, Waldman & Yammarino, 1991). These four factors are ideal influence, inspiring motivation, intellectual stimulation, and individual consideration. Transformational leaders integrate creative insight, persistence and energy, intuition and sensitivity to the needs of others in order to craft a strategy and culture for their organizations.

That leader can help develop, shape and maintain a desirable organizational culture and that they may influence organizational innovation by creating new sets of shared values (Schein, 1990). When organizations are first formed, leaders have a significant impact on the emerging culture. In this stage, they are the “definers” and “educators” of culture, who can create and inculcate the values, beliefs and assumptions they think are necessary and good for the organization (Denison, 1990, Schein, 1990). As the organization grows and develops, employees draw on their own experiences, and the resulting culture reflects the overall experience of the group as well as those parts of the founders' beliefs that seem to work in practice.

**In general, the role of creative leadership is to develop a resilient culture by transmitting and maintaining the following values:**

- Encouraging and strengthening the tendency to act: with an emphasis on independence and encouraging employees to take risks.

- Values stemming from the nature of the organization's mission: which necessitates focusing the efforts of the organization and all its employees, heads of departments, managers and supervisors, on the field of work in which the organization excels and innovates.

Values related to how the organization operates: the organization must establish an organizational design to motivate employees to exert their best efforts by providing material and moral support to employees, as well as informing them of their value through respecting and appreciating their efforts, as an effective means of creating a peaceful environment for productive behavior by emphasizing initiative and freedom Employees and their respect through the establishment of organizational structures that give them freedom of decision-making, and motivate them to achieve success (Charleshall and Jones, 2001).

## 2.6 Previous Studies

### 2.6.1 Study (Aisha Al Dhahani & Noor Abdullah 2020)

**Titled: The effects of organizational culture and transformational leadership style on employee job performance: a case study in the UAE Petrochemical Company**

The aim of the study was to analyze the relationship between organizational culture and transformational leadership style on the job performance of employees in Abu Dhabi National Oil Company. The scales applied for this study revealed a remarkable level of reliability. Two hypotheses were developed, all hypotheses were fully supported. In general, based on the results of the study, transformational leadership behavior and organizational culture have a significant relationship with employee job performance. Additionally, this finding contributes to the existing literature on the effects of transformational leadership and organizational culture on employee job performance, particularly in the oil and gas context. Therefore, if ADNOC is to achieve optimum performance from its employees,

Transformational leadership must be a core leadership style adopted by the organization. The third result of the study indicates that there is a positive and significant relationship between the strength of coherent freedom value and creativity at work.

### 2.6.2 Study (Imad Al-Zeer, 2018)

#### **Entitled: The role of intellectual capital in achieving creativity among workers in Palestinian universities operating in the West Bank**

The study aimed to identify the role of intellectual capital in achieving creativity among workers in Palestinian universities operating in the West Bank by identifying the components of intellectual capital represented in (structural capital, human capital, social capital and psychological capital) and their role in achieving Creativity among workers through its impact on the components of creativity in (fluency, flexibility, originality and elaboration), and the problem of the study is that most Palestinian university administrations do not pay sufficient attention to intellectual capital and the extent to which its components affect creativity indicators among workers. The hypothesis was tested to what degree creativity is available in Palestinian universities and whether there is an impact and statistical significance of the demographic variables in the degree of availability of indicators of creativity among faculty members in Palestinian universities, The researcher used the descriptive analytical approach to reach the results of the study, the most important of which is that the importance of intellectual capital is great and the importance of indicators of creativity was high, especially details, originality, fluency and flexibility. Formulate policies, procedures, and strategic and operational plans.

### 2.6.3 Study (Lina Bakr, 2018)

#### **Entitled: The modified role of organizational culture in the relationship between total quality management and performance in private hospitals**

The study aimed to find out the effects of total quality management on performance and to reveal the role of organizational culture in that. The problem of the study is that many studies discussed total quality and its relationship to performance in hospitals, but this relationship was not studied in under the prevailing organizational culture, and the importance of the study lies in the fact that the current business environment requires the managers of private hospitals to have the expertise and experience in dealing with a rapidly changing environment, competition and similarity, which necessitates taking care of the overall quality in these hospitals between total quality management and performance in private hospitals, The researcher used the analytical method, and the study concluded with results,

The most important of which is the existence of a positive relationship that links the variables, and the most prominent recommendations are that the administration should provide the capabilities to apply total quality to support performance in private hospitals. The study dealt with the impact of total quality management on performance and the role of culture in that, while the current study examined the role of administrative creativity in institutional performance. The researcher agreed to use organizational culture as one of the dimensions of the independent variable. The same research method was also used. The two researchers confirmed the acceptance of the main hypothesis; they differed in the independent variable for each of them.

#### 2.6.4 Study (Rashida Suleiman Fadlallah, 2017)

**Entitled: The impact of organizational culture on the relationship between strategic management and the performance of banks operating**

The importance of the study was represented in its consideration of organizational culture in the relationship between strategic management and performance, considering that organizational culture is one of the main determinants of organizations' success or failure. The problem of the study was that despite the importance of strategic management and performance, the researchers did not They previously discussed the impact of organizational culture on this relationship, The study concluded that strategic management is an essential axis and a dynamic creative process, and organizations seek to build a distinct strategy that guarantees them survival, growth and improvement and development of performance.

#### 2.6.5 Study (Rashida Suleiman Fadlallah, 2017)

**Entitled: The impact of organizational culture on the relationship between strategic management and the performance of banks operating**

The importance of the study was represented in its consideration of organizational culture in the relationship between strategic management and performance, considering that, organizational culture is one of the main determinants of organizations' success or failure. The problem of the study was that despite the importance of strategic management and performance, the researchers did not They previously discussed the impact of organizational culture on this relationship, The study concluded that strategic management is an essential axis and a dynamic creative process,

and organizations seek to build a distinct strategy that guarantees them survival, growth and improvement and development of performance.

### 3 Research Methodology

#### 3.1 Study Approach

To achieve the objectives of the study, the descriptive analytical method was used, which is one of the specialized branches of the descriptive method, which was one of the developments that scientific researchers added to the image of the original primitive descriptive method, where the descriptive-analytical approach performs an additional, more flexible and useful function in addition to describing phenomena by means of observation. And his various methods, where he does what is called the analysis and comparison of phenomena in more detail.

#### 3.2 Sources of data

The primary data for any study is the data that is collected directly by the researcher for a specific purpose, while the secondary source of data is defined as that data that has already been collected not for a particular study, but the researcher resorts to these data in order to study

##### 3.2.1.1 Primary data

This study also depends on the data that the researcher must collect through the study sample, and this will be implemented through the questionnaire, personal interviews, and through the researcher's observations as well this data will be about:

- General background, education and experience of leaders and employees of non-profit organizations.
- The general perception and the attitudes of leaders and employees of non-profit organizations towards each of the creative leadership management and its impact on organizational culture.
- What is being implemented to ensure the application of the general organizational culture within the institution?
- Is there a willingness or positive attitude towards improving the level of organizational culture?

### 3.2.1.2 Secondary data

This study depends on both primary and secondary data, and secondary data is that data that actually exists and is available in different secondary sources and can be obtained easily and quickly without spending almost any time or costs... These data are required to build the theoretical part of the study and through:

- Data on non-profit organizations operating in the Kingdom, distributed over various activities, sectors, volume of funding, donations and investments.
- Through some academic articles and books that discuss the same study variables and related topics, whether in public libraries or through the Internet.

### 3.3 Study Population

Biber (2004) stated that the population is the entire group in which the researcher is interested to answer questions in a research study as well as to come to a conclusion about the same study (Christensen and Johnson, 2014), argue that populations are the derived items under investigation, Conclusions are made for a sample in any study from a previously identified or selected population. The study population, which is made up of a group of non-profit organizations operating in the Kingdom of Saudi Arabia in the city of Riyadh

The study adopted the statistical survey and thus fifteen organizations were subjected to the study. The researcher tried to take into account the geographical distribution of the concentration of these organizations. The researcher also took into account the multiplicity of different activities related to them.

### 3.4 Study sample

A random survey method was used, targeting a group of employees, workers and leaders in the non-profit organizations under study.

An exploratory sample of 20 questionnaires was distributed to test the validity and reliability of the questionnaire in preparation for conducting the internal consistency and structural validity tests initially.

	No.	%
Distributed Questionnaires	120	100
Retrieved Questionnaires - Valid	111	92
Non-Retrieved Questionnaires - Invalid	9	8

**Table (1) Respondent's Response Rate**

After verifying the validity and reliability of the questionnaire for the test, 100 questionnaires were distributed to the study population of the employees and leaders of the non-profit organizations under study, and 91 valid questionnaires were retrieved for analysis. The total number of the study sample questionnaires valid for analysis is 111.

### 3.5 Study tool

The field scientific material was collected from the field under study through the following data collection tools: questionnaire, interview and observation.

#### 3.5.1 Questionnaires

**The questionnaire used in the research was designed to collect field data based on a set of previous studies, and the questionnaire consisted of several axes, namely:**

- Personal data hub and demographic information
- Creative leadership axis (sensitivity to problems, initiative, creativity, perseverance)
- Organizational Culture Axis (Organizational Beliefs, Organizational Values)

#### 3.5.2 Interview

Where the interview with the questionnaire was used to obtain some additional information that we could not obtain through the questionnaire only, in addition to interviewing some officials in the various departments of the organization to obtain additional information that was not included in the questionnaire questions about the prevailing organizational culture in addition to the extent of its prevalence and familiarity these officials and leaders with the cultural values mentioned in the form and know their willingness to develop them.

### 3.5.3 Note

The observation was also used in our study because of its complementary role to the questionnaire and the interview of collecting data about the study sample. While we toured the departments and departments of non-profit organizations, we recorded many observations related to the behavior of workers and leaders, the extent of work organization, internal arrangement, and employee relations with their superiors to know the extent of mutual respect between individuals themselves and individuals and their superiors.

### 3.6 Statistical methods

The questionnaire was unloaded and analyzed through the statistical analysis program (the Social Sciences (SPSS) Statistical Package for), and the following statistical methods were used:

- Percentage and Arithmetic Mean.
- Relative Arithmetic Mean.
- Cronbach's Alpha Coefficient.
- Pearson Correlation Coefficient
- Independent T Test
- One-Way ANOVA

### 3.7 Reliability and Validity

#### 3.7.1 Reliability

The reliability of the test means that the scale will give the same results if used once under similar conditions, Stability also means that if a test is applied to a group of individuals and the scores of each of them are monitored, then the same test was re-applied to the same group and the same scores were obtained. The test is stable. It is also defined as the accuracy and consistency of the measurements obtained from what the test measures.

**The most widely used methods for estimating the stability of the scale are:**

- Cronbach Alpha Coefficient.
- As for honesty, it is a measure used to find out the degrees of honesty of the respondents through their answers on a specific scale.

It turned out that all values of Cronbach's alpha coefficient were above 0.70, which is the lowest acceptable value of Alpha this indicates that all Alpha values are suitable for the purposes of the current study (Sekaran, 2003), the reliability test of the questionnaire questions was conducted using Cronbach's alpha coefficient and the result was (0.73).

Paragraph	Stability Coefficient ( $\alpha$ )
<b>Creative Leadership</b>	
sensitivity to problems	0.90
The initiative	0.84
perseverance	0.66
creativity	0.67
Total	0.73
Organizational Values	0.93
Organizational Beliefs	0.82

**Table (2) internal consistency coefficients were evaluated using Cornbrash's alpha test**

### 3.7.2 Validity

Validity means the ability of the research method to find the exact truth. If the research is said to be correct, it really means that what was meant to be measured has been accurately measured. Validity is very important if the researcher is doing in-depth studies on individuals, small groups or situations. If the researcher knows that his research is valid, he can be confident in results that really show some uniqueness in the topic under study. If the researcher lacked validity, it means that there was a lack of truth in the result (Churton & Brown 2010, Earl Pappé 1989).

To ensure the apparent validity of the questionnaire and the validity of the questionnaire questions in terms of wording and clarity, the researcher presented the questionnaire to a number of academic arbitrators and specialists in the field of study, after restoring the questionnaire from the arbitrators, the proposed amendments were made to it.

### 3.8 Ethical considerations

Among the ethical considerations that the researcher took into account: Ensure that relevant permission is obtained before conducting the research. The non-profit organizations under study are located in the Kingdom of Saudi Arabia in the city of Riyadh. The researcher made sure that the respondents obtained a full disclosure of the nature of the study through an introductory note at the beginning of the questionnaire. The researcher was also keen not to force respondents to participate in the research by assuring them that the information collected is of their own free will.

The researcher made it clear that the privacy of the respondents would be preserved. This was an attempt to ensure that defendants' disclosure was unrestricted. In this way, the information gained can be relied upon to be as accurate as possible; this measure was taken in order to ensure that respondents willingly disclosed as much information as possible. In addition, the time frame obtained by the respondents was practical enough to leave sufficient time for the analysis of the data collected through the questionnaires.

## 4 Analysis of the Results

### 4.1 Demographic variables

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Gender	Male	82	73.9	73.9	73.9
	Female	29	26.1	26.1	100
Age	Less than 30	41	36.9	36.9	36.9
	From 30 < 45	34	30.6	30.6	67.6
	From 45 < 60	29	26.1	26.1	93.7
	More than 60	7	6.3	6.3	100
Qualification	High School	15	13.5	13.5	13.5
	High Diploma	37	33.3	33.3	46.8
	Bachelor	44	39.6	39.6	86.5
	Master	11	9.9	9.9	96.4

	Phd/DBA	4	3.6	3.6	100
Major	Business Administration	41	36.9	36.9	36.9
	Accounting	22	19.8	19.8	56.8
	Economy	21	18.9	18.9	75.7
	Other	27	24.3	24.3	100
	General Manager	3	2.7	2.7	2.7
Position	Deputy General Manager	8	7.2	7.2	9.9
	Administrative Manager	17	15.3	15.3	25.2
	Head of Department	19	17.1	17.1	42.3
	Employee	64	57.7	57.7	100
	Less than 5 Years	20	18	18	18
Experience	From 5 to 10 Years	23	20.7	20.7	38.7
	From 10 to 15 Years	51	45.9	45.9	84.7
	More than 15 Years	17	15.3	15.3	100
	<b>Total</b>	<b>111</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Table (3) Distribution of study sample members

## 4.2 Analysis of the results

### 4.2.1 Creative Leadership

Creative leadership Dimensions	Paragraphs No.	Total Mark	Mean	Std. Deviation	relative weight (Wr)	order
Sensitivity to problems	5	25	18.3	2.4	73.2	3
perseverance	5	25	19.6	2.8	78.4	2
The initiative	5	25	20.6	2.1	82.4	1
creativity	5	25	18.2	2.9	72.8	4
<b>Total</b>	<b>20</b>	<b>100</b>	<b>76.7</b>	<b>8.3</b>	<b>76.7</b>	

Table (4) Arithmetic averages, standard deviations, and relative weights - Creative Leadership

It is clear to us from the table above, that the relative weight of the total score for the questionnaire (the creative leadership axis) was 77%, with an arithmetic mean of 76.8 degrees, and a standard deviation of 8.3 degrees, and this indicates that the level of creative leadership is very good (according to the relative standard classification table). As we note from the table that (the initiative) occupied the first place with a relative weight of 82%, followed by the second place (perseverance) with a relative weight of 78%, followed by the third place (creativity) with a relative weight of 74%, and in the fourth and last place (sensitivity to problems) with a relative weight of 73%. From the foregoing, it is clear that officials and employees of non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia have a high degree of creative leadership, and “the Initiative” ranked first, which indicates the voluntary work within these organizations and the initiative to participate without asking for it.

#### 4.2.2 Organizational Culture

Organizational Culture	Paragraphs No.	Total Mark	Mean	Std. Deviation	relative weight (Wr)	order
Organizational Values	5	25	19.6	2.9	78.4	1
Organizational Beliefs	5	25	19.2	2.6	76.8	2
<b>Total</b>	<b>10</b>	<b>50</b>	<b>38.8</b>	<b>12.3</b>	<b>77.6</b>	

**Table (5) Arithmetic averages, standard deviations, and relative weights - Organizational Culture**

It is clear to us from the table above, that the relative weight of the total score for the questionnaire (organizational culture) amounted to 77.6%, with a mean of 38.8 degrees, and a standard deviation of 12.3 degrees, and this indicates that the level of organizational culture is very good (according to the relative criterion classification table)

As we note from the table that (organizational values) has occupied the first place with a relative weight of 76.8%, followed by the second place (organizational beliefs) with a relative weight of 78%, followed by the third place (creativity) with a relative weight of 74%,

And in the fourth place The latter (sensitivity to problems) with a relative weight of 76.8%. From the above it is clear that officials and workers in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia have a high degree of organizational culture characteristics.

### 4.3 Hypothesis test

**H0: There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (sensitivity to problems, perseverance, initiative and creativity) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.**

To test the validity of this hypothesis, the Pearson correlation coefficient was found to study the relationship between degrees of creative leadership and the level of organizational culture of workers in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.

Creative Leadership	Organizational Culture	
	Organizational Values	Organizational Beliefs
Sensitivity To Problems	.444**	.367 **
Perseverance	.265**	.244*
Initiative	.239*	0.176
Creativity	.291**	.340**
Total Mark (Creative Leadership)	.395**	.360**

\*\* Statistically significant at 0.01

\* statistically significant at 0.05

### Table (6) Pearson's Correlation Coefficient- Creative Leadership and Organizational Culture

Through the table at the top, we notice that there is a direct statistically significant relationship between the dimensions of creative leadership and the total degree of organizational culture prevailing in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, and this indicates that the higher the dimensions of creative leadership (sensitivity to problems, perseverance, initiative, innovation ) Whenever this leads to a higher level of organizational culture in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.

Accordingly, the main hypothesis is rejected, and the alternative hypothesis is accepted, "There is a statistically significant relationship between creative leadership and organizational culture in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia."

#### 4.3.1 Sub Hypothesis test

Creative Leadership	Organizational Culture	
	Organizational Values	Organizational Beliefs
Sensitivity to Problems	.239*	0.176
Perseverance	.265**	.244*
Initiative	.444**	.367**

\*\* Statistically significant at 0.01

\* Statistically significant at 0.05

**Table (7) Pearson's Correlation Coefficient- Creative Leadership (Sensitivity to Problems, Perseverance, Initiative) and Organizational Culture**

- **H01.1: There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (Sensitivity to problems) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.**

Through the table above, we note that the Pearson correlation coefficient between the dimensions of creative leadership (sensitivity to problems), and both dimensions of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) is statistically significant at a significance of 0.01 and it indicates a strong direct relationship, the higher the dimension of creative leadership (sensitivity to problems) increased with it the dimension of organizational culture (organizational values, organizational beliefs).

Accordingly, the main hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted "there is a statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (sensitivity to problems) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia."

- **H02.1: There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (perseverance) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.**

Through the table above, we notice that the Pearson correlation coefficient between the dimensions of creative leadership (perseverance), and both dimensions of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) was statistically significant at 0.01, 0.05, respectively, which indicates a direct relationship, the higher the dimension. Creative leadership (perseverance) increased the dimension of organizational culture (organizational values, organizational beliefs).

Accordingly, the main hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, “there is a statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (perseverance) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia”.

- **H03.1: There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (the initiative) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.**

Through the table above, we notice that the Pearson correlation coefficient between the dimensions of creative leadership (initiative), and both dimensions of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) is statistically significant at a significance of 0.05, which indicates the existence of a direct relationship, the higher the dimension of creative leadership (initiative) The dimension of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) increased with him.

Accordingly, the main hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted “there is a statistically significant relationship to remove creative leadership (initiative) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.

- **H04.1: There is no statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (creativity) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.**

Through the table at the top, we notice that the Pearson correlation coefficient between the dimensions of creative leadership (creativity), and both dimensions of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) are statistically significant at a significance of 0.01 and it indicates a direct relationship, the higher the dimension of creative leadership (creativity)The dimension of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) increased with him. Accordingly, the main hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted: “There is a statistically significant relationship to the dimensions of creative leadership (creativity) on organizational culture (organizational values, organizational beliefs) in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.

- **H1. There is no statistically significant difference between the study sample on creative leadership due to personal data (qualification, job title, and years of experience).**

To test the validity of this hypothesis, the one-way ANOVA was used to study the differences in the degrees of creative leadership in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variables (qualification, job title and years of experience).

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Total Qualification	Between Groups	30.9	3	10.29	0.135	//.939
	Within Groups	7680.1	101	76.04		
	Total	7711	104			
Total job title	Between Groups	85.6	2	42.78	0.57	//.566
	Within Groups	7625.4	102	74.76		

Total years of experience	Total	7711	104			
	Between Groups	251.2	3	83.73	1.13	//.339
	Within Groups	7459.8	101	73.86		
	Total	7711	104			

Not statistically significant\

**Table (8) One-way ANOVA results (Creative Leadership & qualification, job title and years of experience)**

Through the table above, we note that there are no statistically significant differences in the degrees of creative leadership due to the following dimensions (qualification, job title and years of experience) among non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.

Accordingly, the basic hypothesis is accepted: “There are no statistically significant differences between the study sample about creative leadership due to personal data (qualification, job title and years of experience).

- **H1.1 There is no statistically significant differences between the study samples about creative leadership due to (qualification).**

To test the validity of this hypothesis, a one-way ANOVA test was used to study the differences in the degrees of creative leadership in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (Qualification).

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Sensitivity to Problems	Between Groups	9.2	3	3.07	.316	//.814
	Within Groups	1002.8	103	9.74		
	Total	1012.1	106			

<b>Perseverance</b>	Between Groups	2.2	3	0.72	.158	//.924
	Within Groups	469.5	103	4.56		
	Total	471.6	106			
<b>Initiative</b>	Between Groups	19.1	3	6.36	.823	//.484
	Within Groups	795.6	103	7.72		
	Total	814.7	106			
<b>Creativity</b>	Between Groups	8.0	3	2.67	.344	//.793
	Within Groups	783.4	101	7.76		
	Total	791.4	104			
<b>Total</b>	Between Groups	30.9	3	10.29	.135	//.939
	Within Groups	7680.1	101	76.04		
	Total	7711.0	104			

Not statistically significant\\

**Table (9) One-way ANOVA results (Creative Leadership & qualification)**

Through the table above, we note that there are no statistically significant differences in the degrees of creative leadership and the following dimensions (sensitivity to problems, perseverance, initiative, originality) among non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (Qualification), and this indicates that the qualification variable Scientific is not an influential variable on the level of creative leadership and its previous dimensions for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, and this is due to the fact that creativity is an individual characteristic and has nothing to do with the scientific field “specialization” in this skill,

in addition to the personalities who take administrative places and exercise the leadership role are personalities Legal entities, all of whom hold academic qualifications that qualify them for this center, as the creative leadership and those who practice it work to provide a healthy environment through developmental and creative thinking. Accordingly, the basic hypothesis is accepted, "There are no statistically significant differences between the study sample on creative leadership that are due to (practical qualification)."

➤ **H1.2 There is no statistically significant differences between the study samples about creative leadership due to (job title).**

To test the validity of this hypothesis, a one-way ANOVA test was used to study the differences in the degrees of creative leadership in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (job title).

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Sensitivity to Problems</b>	Between Groups	.7	2	.37	.04	//.963
	Within Groups	1011.3	104	9.72		
	Total	1012.1	106			
<b>Perseverance</b>	Between Groups	2.1	2	1.06	.24	//.791
	Within Groups	469.5	104	4.51		
	Total	471.6	106			
<b>Initiative</b>	Between Groups	14.2	2	7.12	.93	//.399
	Within Groups	800.4	104	7.70		
	Total					

<b>Creativity</b>	Total	814.7	106			
	Between Groups	11.6	2	5.80	.76	//.471
	Within Groups	779.8	102	7.64		
<b>Total</b>	Total	791.4	104			
	Between Groups	85.6	2	42.78	.57	//.566
	Within Groups	7625.4	102	74.76		
	Total	7711.0	104			

Not statistically significant\\

**Table (10) One-way ANOVA results (Creative Leadership & job title )**

Through the table at the top, we note that there are no statistically significant differences in the degrees of creative leadership and the following dimensions (job title) among non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (Qualification), and this indicates that the job title variable is not an influential variable on the level of leadership Creative and its previous dimensions for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, and this is due to the fact that workers for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia practice the characteristics of creative leadership and look at the tasks and duties assigned to them with a comprehensive view, regardless of the job title. Accordingly, the basic hypothesis is accepted: “There are no statistically significant differences between the study samples on creative leadership due to (job title).”

➤ **H1.3 There is no statistically significant differences between the study samples on creative leadership due to (years of experience).**

To test the validity of this hypothesis, a one-way ANOVA test was used to study the differences in the degrees of creative leadership in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (years of experience).

ANOVA						
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
<b>Sensitivity to Problems</b>	Between Groups	72.1	3	24.02	2.63	//.054
	Within Groups	940.0	103	9.13		
	Total	1012.1	106			
<b>Perseverance</b>	Between Groups	14.5	3	4.85	1.09	//.356
	Within Groups	457.1	103	4.44		
	Total	471.6	106			
<b>Initiative</b>	Between Groups	34.3	3	11.42	1.51	//.217
	Within Groups	780.4	103	7.58		
	Total	814.7	106			
<b>Creativity</b>	Between Groups	22.6	3	7.54	0.99	//.401
	Within Groups	768.8	101	7.61		
	Total	791.4	104			
<b>Total</b>	Between Groups	251.2	3	83.73	1.13	//.339
	Within Groups	7459.8	101	73.86		
	Total	7711.0	104			

Not statistically significant\\

**Table (11) One-way ANOVA results (Creative Leadership & years of experience )**

Through the table above, we note that there are no statistically significant differences in the degrees of creative leadership and the following dimensions (years of experience) among non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (years of experience), and this indicates that the years of experience variable is not a variable. Influential on the level of creative leadership and its previous dimensions for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, and this is due to the fact that workers for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, whether they have long or short experience, are subject to development programs that modify the experience of the new ones, making them equal with those who They have long experience, in addition to the fact that creative leadership does not only require years of experience, but also needs special skills that help the administrator to be creative and solve problems.

Accordingly, the basic hypothesis is accepted, "There are no statistically significant differences between the study sample on creative leadership that are due to (years of experience)."

## 5 Results and Recommendations

### 5.1 Results

- From the foregoing it is clear those officials and workers of non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia have a high degree of creative leadership, and “the initiative” ranked first, which indicates the voluntary work within these organizations and the initiative to participate without asking for it.
- Based on the previous standard classification table, it becomes clear that the degree of "sensitivity to problems" among officials and workers in non-profit organizations in the Kingdom Saudi Arabia have a high score, and from here it becomes clear to us that there is no more than one solution when the leadership faces some problems.
- Result show to us that there are some problems with the leadership represented by the lack of time given to them to study the new ideas they reach, and the preoccupation of some leadership To prepare the second row of administrative cadres required to continue the process of giving and development.

- It becomes clear to us that there are some problems represented in the weakness of group work within non-profit organizations and the limited use of modern technology to accomplish work.
- From the above it is clear that officials and workers in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia have a high degree of organizational culture characteristics.
- It is clear that the degree of "organizational values" among officials and workers of non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia has a high degree.
- It becomes clear to us that there are some problems with the leadership represented by the lack of time given to them to study the new ideas they reach, and the preoccupation of some leadership to prepare the second row of administrative cadres required to continue the process of giving and development.
- The results showed clear to us that there are some problems represented in the weakness of group work within non-profit organizations and the limited use of modern technology to accomplish work.
- From the above it is clear that officials and workers in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia have a high degree of organizational culture characteristics.
- The results showed that the degree of "organizational values" among officials and workers of non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia has a high degree.
- Results showed that in some organizations the lines of authority between leadership and subordinates are not clear enough.
- It became clear that the degree of "organizational beliefs" among officials and workers in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia They have a high score.
- The results showed a positive, statistically significant relationship between the dimensions of creative leadership and the total degree of organizational culture prevailing in non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.
- Through the results, we noticed that the Pearson correlation coefficient between the dimensions of creative leadership (sensitivity to problems), and both dimensions of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) is statistically significant at a significance of 0.01 and it indicates a strong direct relationship, the higher

the dimension of creative leadership (sensitivity to problems). The dimension of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) increased with him.

- The analysis of the results of the Pearson correlation coefficient test between the dimensions of creative leadership (perseverance), and both dimensions of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) was statistically significant at 0.01, 0.05, respectively, which indicates the existence of a direct relationship, the higher the dimension of creative leadership (perseverance). The dimension of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) increased with him.
- It was also found that the Pearson correlation coefficient between the dimensions of creative leadership (initiative), and both dimensions of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) were statistically significant at a significance of 0.05, which indicates the existence of a direct relationship. (Organizational values, organizational beliefs).
- The results showed that the Pearson correlation coefficient between the dimensions of creative leadership (creativity), and both dimensions of organizational culture (organizational values, organizational beliefs) was statistically significant at 0.01 which indicates the existence of a direct relationship. (Organizational values, organizational beliefs).
- There are no statistically significant differences in the degrees of creative leadership due to the following dimensions (qualification, job title and years of experience) among non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia.
- The results showed that there were no statistically significant differences in the degrees of creative leadership and the following dimensions (sensitivity to problems, perseverance, initiative, originality) among non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (Qualification), and this indicates that the educational qualification variable is not an influential variable on The level of creative leadership and its previous dimensions for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, and this is due to the fact that creativity is an individual characteristic and has nothing to do with the scientific field “specialization” in this skill, in addition to the fact that the personalities who take administrative places and exercise the leadership role are legal persons who all carry scientific qualifications It qualifies them for this center, as creative leadership and those who

practice it work to provide a healthy environment through developmental and creative thinking.

- The results indicate that there are no statistically significant differences in the degrees of creative leadership and the following dimensions (job title) for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (Qualification), and this indicates that the job title variable is not an influential variable on the level of creative leadership and its previous dimensions among Non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, and this is attributed to the fact that employees of non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia practice the characteristics of creative leadership and look at the tasks and duties assigned to them with a comprehensive view, regardless of the job title.
- The results also showed that there were no statistically significant differences in the degrees of creative leadership and the following dimensions (years of experience) among non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia due to the variable (years of experience), and this indicates that the years of experience variable is not an influential variable on the level of leadership Creative and its previous dimensions for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, and this is due to the fact that workers for non-profit organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, whether they have long or short experience, are subject to development programs that modify the experience of the new ones, making them equal with those who have long experience, In addition, creative leadership does not only require years of experience, but also needs special skills that help the administrator to be creative and solve problems.

## 5.2 Recommendations

- The importance of including the concept of the non-profit sector in the administrative educational curricula at the secondary level and the specialization of the management of non-profit organizations in Saudi higher institutes, colleges and universities, and the inclusion of the specialization on the lists of external scholarships.
- The importance of establishing independent centers specialized in issuing scientific research and studies on the Saudi non-profit sector in all fields.

- The importance of establishing a center concerned with maximizing and measuring social impact.
- The responsibility of the non-profit sector towards society.
- Giving incentives to employees who have innovative ideas and solutions to develop non-profit organizations and supporting them in implementing them.
- Work to enhance and raise the level of performance of leaders of non-profit organizations by enrolling them in training courses in the field of leadership, especially creative leadership, provided that these courses take the character of continuity and serious follow-up.
- That decision makers in non-profit organizations give leadership creativity what it deserves when choosing a leader, and adopt criteria and mechanisms to ensure that talented and creative people have access to this job.
- Reducing the daily routine tasks and burdens assigned to the leaders of non-profit organizations by delegating some of his tasks to his employees to allow him enough time to research and study new ideas, activate them and follow them up.
- Work to increase the awareness and knowledge of the leaders of non-profit organizations of the prevailing organizational culture in general, and to highlight the organizational cultures that help achieve goals.
- That the leaders of non-profit organizations work to develop a positive organizational culture within the organization by providing a comfortable atmosphere for work and establishing good relations with all employees, and creating an organizational climate that encourages achievement and excellence.
- Satisfying the needs of employees' appreciation and respect, working to provide material incentives and linking them to their career achievements, and creating an appropriate climate that encourages participation and the ability to face challenges and difficulties they encounter.
- Contribute to increasing the atmosphere of interdependence and cohesion among workers in non-profit organizations.
- The necessity of providing job security for workers in non-profit organizations.
- The use of justice of all kinds among workers by encouraging the obligated and holding the negligent accountable.

## 6 References

- Abu al-Khair, Sami (2013), the leadership styles of secondary school principals in Gaza governorates and their relationship to administrative creativity from their point of view, unpublished master's thesis, Islamic University, Gaza.
- Abu Bakr, Mustafa Mahmoud (2000), Strategic Thinking and Preparation of the Strategic Plan, Cairo: University House for Printing, Publishing and Distribution.
- Agha, Ihsan (1997), educational research, its elements, curriculum, tools, second edition, The Islamic University: Gaza,
- Agha, Raed (2008), the leadership skills of officials in the Palestinian cellular communications company (Jawwal) between reality and the normative perspective, message Unpublished MA, Palestine.
- Baroud, Radwan (2014) Health Operational Plan - Palestinian Ministry of Health, Planning and Policy Planning Unit, Gaza.
- Al-Badri, Tariq (2002), Fundamentals of Leadership Management, first edition, Amman: Dar Al-Fikr for printing, publishing and distribution.
- Pro (2003) Yearbook, National Center for Educational Documentation, Ministry of National Education, Republic of Algeria
- Battah, Ahmed (2006), Contemporary Issues in Educational Administration, Amman: Dar Al-Shorouk for Publishing and Distribution.
- Al-Balawi, Osama (2013), a study of the relationship between strategic thinking and innovation among managers in the Ministry of Health in the southern governorates, Ministry of Health - Gaza
- Posner, Kosz (2004), Leadership is a Challenge (Translation of Jarir Bookstore) Third Edition, Riyadh: Jarir Bimk Library (2004), Creative Thinking, Experts of the Professional Experience Center for Management, Self-Administrative Development Series, Senior Management Curriculum, Cairo.

Al-Thuwaini, Abdul Karim (2007), The Impact of Organizational Culture on the Development of Human Resources "Application to the General Organization for Technical Education and Vocational Training", unpublished master's thesis, King Bin Abdulaziz University, Saudi Arabia.

Magazine, King Fahd National Library: First Edition, Riyadh.

Rabbani, Imran, Kamal, Sijila, Rabia and Nida. (2014) "Leadership and Creativity: Does Organizational Culture Matter?" Journal of Basic and Applied Scientific Research, 4 (6), p. 50-56.

Romy, inspiration. (2017) "The Impact of Organizational Culture and Leadership Style on Job Satisfaction and Employee Performance" Journal of Advanced Management Sciences, Vol. 6, No. 1, p. 50-53.

Taha, Victoria Ali. (2016) "The Impact of Organizational Culture on Creativity and Innovation" Polish Journal of Management Studies, PP. 7-17.

Hammadi, Qambour, Raki, Nabil, Abdel Raouf and Nadra. (2017) "The Impact of Leadership on Creativity and Innovation" International Journal of Humanities and Social Science Invention, Vol.6, No, 6, PP. 55-62.

**Doi:** [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.6](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.6)

## دور رئاسة شؤون الحرمين في إدارة الأزمات وتنظيم الحشود بالمسجد الحرام

### The role of the Presidency of the Two Holy Mosques in managing crises and organizing crowds in the Holy Mosque

إعداد الباحثة/ ساره سعد سعيد المالكي

ماجستير إدارة الحشود، قسم إدارة أعمال الحج والعمرة، كلية إدارة الأعمال، جامعة أم القرى، المملكة العربية السعودية

#### المستخلص

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية لمنسوبي المسجد الحرام، ومعرفة درجة وأثر ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين ومعرفة الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين، والكشف عن آراء عينة الدراسة حول دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لتغيرات (المؤهل الدراسي-سنوات الخبرة-الوصف الوظيفي).

وتكونت عينة الدراسة من العاملين برئاسة شؤون الحرمين بلغ عددهم (165) واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي للتوصل إلى الأهداف والإجابة على التساؤلات التي تم وضعها، وتم استخدام الاستبانة من إعداد الباحثة كأداة لهذه الدراسة لجمع البيانات المتعلقة بها، وقد توصلت نتائج الدراسة أن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية، أن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على درجة وأثر ممارسة إدارة الازمات والحشود في الرئاسة العامة لشؤون الحرمين، تضع الرئاسة العامة لشؤون الحرمين خطط بديلة في حال تعثر نجاح احدى الخطط الرئيسية الموضوعه مسبقاً، تقيم الرئاسة العامة لشؤون الحرمين خططها من خلال استطلاع آراء قاصدي المسجد الحرام لقياس أثر تلك الخطط على عملية إدارة الحشود، بينت النتائج أن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين، تشهد الرئاسة العامة لشؤون الحرمين تطور ملحوظ في الجانب التقني لمواجهة أزماتها وإدارة الحشود من خلال وسائل الاتصال الحديثة، ترتبط الرئاسة العامة لشؤون الحرمين تقنياً بدوائر حكومية أخرى لمواجهة الأزمات والكوارث وإدارة حشود الحجاج والمعتمرين، تعتبر الرئاسة العامة لشؤون الحرمين من الدوائر الحكومية المتطورة تقنياً وتسعى لتكملة الخدمات الالكترونية في كافة خدماتها.

**الكلمات المفتاحية:** رئاسة شؤون الحرمين، إدارة الأزمات، تنظيم الحشود، المسجد الحرام

## The role of the Presidency of the Two Holy Mosques in managing crises and organizing crowds in the Holy Mosque

### Abstract:

The current study aimed to identify the efforts (and advance plans) of the Presidency of the Two Holy Mosques in managing crises, crowds and organizational work for the employees of the Holy Mosque, and to know the degree and impact of the practice of crisis management and crowds in the Presidency of the Two Holy Mosques, and knowledge of the (technical) business of organizational and crowds in the Presidency of the Two Holy Mosques, and to reveal the opinions of The sample of the study on the role of the General Presidency for the Two Holy Mosques Affairs in managing crises, crowds and organizational work according to the variables (academic qualification - years of experience - job description).

The study sample consisted of 165 employees at the Presidency of the Two Holy Mosques. The researcher used the descriptive approach to reach the goals and answer the questions that were set. The questionnaire prepared by the researcher was used as a tool for this study to collect data related to it. The study sample is that they agree with the efforts (and advance plans) of the General Presidency for the Affairs of the Two Holy Mosques in managing crises, crowds and organizational work. In the event that one of the previously established master plans fails to succeed, the General Presidency for the Two Holy Mosques evaluates its plans by surveying the opinions of visitors to the Holy Mosque to measure the impact of those plans on the crowd management process. Organizational and crowds in the Presidency of the Two Holy Mosques Affairs, the General Presidency for the Two Holy Mosques is witnessing a remarkable development in the technical aspect to face its crises A and Crowd Management Through modern means of communication, the General Presidency for the Affairs of the Two Holy Mosques is technically linked to other government departments to confront crises and disasters and to manage the crowds of pilgrims and pilgrims.

**Keywords:** Presidency of the Two Holy Mosques Affairs, crisis management, crowd management, the Holy Mosque

## 1. الإطار العام للدراسة

### 1.1 مقدمة الدراسة:

تحظى حكومة المملكة العربية السعودية منذ عهد مؤسسها المغفور له الملك عبد العزيز آل سعود، مروراً بأبنائه الذين تولوا مقاليد الحكم في المملكة حتى هذا العهد الزاهر الميمون، عهد خادم الحرمين الشريفين الملك سلمان بن عبد العزيز، بتقدير كبير وعناية فائقة بالاهتمام بالحرمين الشريفين والتي تقدر هذه العناية المتمثلة بمشاريع تطوير وتنظيم الحرمين الشريفين في مكة المكرمة والمدينة المنورة، وحتى على مستوى الحجاج والمعتمرين لتؤكد حرصها على تفعيل الشرف الذي تناله من رب العزة والجلال، الذي شرفها بخدمة وحماية مقدسات المسلمين.

وتقوم رئاسة شؤون الحرمين بدورها الفعال والكبير لتمكين القاصدين من أداء العبادة والمناسك على بصيرة وفي بيئة آمنة ظاهرة مثرية، وتحقيق رسالة الحرمين الشريفين العلمية والدعوية مرتكزين على أسس مهنية واحترافية وكفاءات بشرية مؤهلة وتقنيات متجددة وشراكات فاعلة.

وتساهم رئاسة شؤون الحرمين بشكل كبير في التنظيمات الإدارية والاستعدادات التنظيمية في المسجد النبوي، مشيراً إلى أن الهدف من إدارة الأزمة تقليل المخاطر أو منعها من الأساس سواء على صحة الإنسان وسلامته وأمنه (وكالة الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام).

وهناك العديد من الأزمات التي تواجه المجتمع إما بصفة دورية أو بصفة عشوائية وبالنظر إلى هذه الأزمات نجد إنها قد تسببت في الماضي في خسائر وأضرار كثيرة للفرد والمجتمع سواء من الناحية الاجتماعية أو السياسية أو الاقتصادية والإدارية، ولا يخفي على أحد أن تعرض المجتمع للأزمات يهدد بصورة عشوائية ومستمرة في نفس الوقت للتنمية سواء في جانبيها المادي أو البشري حيث تسبب الأزمات بمختلف أنواعها خسائر في المنشآت والمرافق العامة والممتلكات والثروات البشرية والطبيعية وتقلل كل هذه الخسائر في فرص التقدم في مسار التنمية حيث تؤثر بصورة مباشرة أو غير مباشرة على الثروة البشرية للمجتمع وما تمثله من ركيزة (صلاح، 2005، 43).

كما أن الأزمات تظهر بشكل كبير في المواسم في أداء مناسك العمرة في رمضان وفي الحج، واقتتران ذلك باختلاف الثقافات والبيئات التي قدم منها الحجاج والمعتمرون، ومع قلة الوعي ونقص التعليم والفقهاء في الدين، أو لكبر السن وقله الحيلة وضعف التوجيه والإرشاد، وقلق ترقب من بعض الحجاج ساهم بشكل كبير من تحول الأخطار البسيطة إلى كوارث مما يستدعي تدخل أمنى، وإدارة الأزمة التي تسبق كل شيء تساهم في درء الخسائر الكبيرة التي يواجهها منظمو وأداري الحرمين الشريفين (الخصيري، 2003، 15).

وتعد إدارة الأزمات مدخلاً يستخدم للتعامل مع الحالات الطارئة عند حدوثها بغرض التحكم في نتائجها، أو التقليل من أثارها السلبية التي يمكن ان تترتب عليها، ويمكن القول ان إدارة الأزمات تمثل إطار عمل يفيد في فحص وفهم المواقف المفاجئة وغير المتوقعة والتي تحمل في طياتها الضغوط الشديدة والرفض والهدم للنظام القائم (رضوان، 2013، 147).

كما أن إدارة وتنظيم الحشود هي أهم معضلة تواجه المسؤولين أثناء المواسم في رمضان والحج حيث تتكرر مشكلة المعتمرين والحجاج التائهين أو الذين يتعرضون لأزمات صحية أو حضرتهم الوفاة في أماكن غير محددة، كما تظهر الحاجة إلى مواجهة أنواع أخرى من المشكلات، مثل حدوث كوارث الحرائق أو الانهيارات، أو كوارث التدافع أثناء رمي الجمرات أو غير ذلك، فضلاً عن الحاجة إلى التواصل السريع مع المشرفين على المجموعات ومع المنظمين الميدانيين إعطاء التعليمات أو الإرشادات عند حدوث هذه الكوارث (جبريل وآخرون، 2019، 16).

وتعتبر إدارة الحشود ومتابعتها من أدق وأصعب علوم الإدارة التي تتطلب تضافر عشرات الجهات الإدارية المختلفة من صحة وأمن طرق وخدمات مختلفة ومتنوعة تتبع العديد من الجهات.

لذلك انبثقت اهتمام الدراسة الحالية بتناول دور رئاسة شؤون الحرمين في إدارة الأزمات وتنظيم الحشود لمنسوبي المسجد الحرام.

## 2.1. مشكلة الدراسة:

تسعى رئاسة شؤون الحرمين في إعداد خطط تنظيمية في محاولة لتصنيف وتحليل وتقييم الأزمات تبعاً لاحتمال الحدوث وشدة الخطورة ودرجة التحكم من قبل ضيوف الرحمن وذلك كله بغرض مواجهة الأزمات المحتملة من خلال تصور للمخاطر التي يمكن أن تحدث نتيجة التغيرات البيئية أو الأخطاء البشرية، ونظراً لاستمرار تواجد العوامل المسببة للأزمات المختلفة، فإنه يجب إعداد خطط للاستعداد لمواجهة هذه الأزمات ومحاولة وضع أسس ومبادئ التنبؤ بها أو الحد من أثارها التدميرية في حالة صعوبة (جداالله، 2010، 6).

وتفرض عند حدوث الأزمات على المنظمات إدارتها بكفاءة وفعالية عالية بهدف الحد من نتائجها السلبية والاستفادة من نتائجها الإيجابية (سليم، 2013، 16).

كما ان عدم إدارة الأزمات بطرق فعالة وتنظيمية أمراً غير محبب للنفس، وذلك لأنها تشعرك بعدم الاستقرار والتغيير المفاجئ، مما يشعر بالارتباك والقلق وربما اتخاذ القرارات الارتجالية والمتسرع التي تزيد الأمر سوء على سونه، وتتعلق إدارة الأزمات بموهبة القيادة التي لا يمكن أن تكتسب بالمعرفة، بل بالتطبيق والغرض من إدارة الأزمة هو تغيير الأمر الواقع مع تجنب الأزمة فإذا تطورت الأزمة إلى كارثة تعتبر الإدارة فاشلة (هويدي، 1993، 13-15).

وخلال العقود القليلة الماضية تم رصد الآثار المترتبة من تدافع الحشود ويختلط بفعل ديناميتها الحابل بالنابل ويلقي الكثير منهم مصرعهم على إثر الفوضى والاضطراب والتزامم، مما يسبب نقص الاكسجين، ايضاً الدهس على بطون الحجيج والمعتمرين مما يسبب شل حركة الرئتين وتوقف التنفس (عبد المنعم، 2013، 27).

ولقد أجمع المختصون من أنحاء العالم على التأكيد بأنه لا توجد دولة في العالم تدير وتنظم الحشود والتجمعات البشرية كما تفعل المملكة العربية السعودية في موسم الحج، وبهذا المستوى، وبشكل سنوي. وقد استفادت دول العالم، كما ان الاعلام الغربي تحدث عن كون السعودية تستحق الميدالية الذهبية في إدارة تنظيم الحشود وتوجيه الكتل البشرية، برغم العدد الهائل في مده معينة وتنوع الثقافات بين المسلمين وهنا اثبت الفارق (اليوسف، 2016، 90).

ومن منطلق عمل الباحثة الميداني في باحة الحرم المكي الشريف يتضح أن لإدارة الأزمات دور فعال في تنظيم الحشود خلال العام وخلال المواسم في رمضان والحج وتبلورت فكرة الدراسة الحالية دور رئاسة شؤون الحرمين في إدارة الأزمات وتنظيم الحشود-وفي حدود علم الباحثة-لا توجد أي دراسة سابقة تناولت دور رئاسة شؤون الحرمين في إدارة الأزمات وتنظيم الحشود لمنسوبي المسجد الحرام.

### تحدد مشكلة الدراسة الحالية في السؤال التالي:

ما هي الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية لمنسوبي المسجد الحرام؟

### 3.1. أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة كونها تركز على دور رئاسة شؤون الحرمين في إدارة الأزمات وتنظيم الحشود

وتتمثل أهمية الدراسة الحالية في المحورين التاليين:

#### 1- الأهمية النظرية:

- قد تفيد نتائج الدراسة الحالية المكتبات العربية وبشكل خاص مكتبة الحرم بإثرائها في هذا الموضوع خصوصاً في ضوء قلة الدراسات - على حد علم الباحثة - التي تتناول هذا الموضوع، وخاصة احتياج شؤون الحرمين لمثل هذه الدراسات.
- قد تساعد هذه الدراسة في أن تكون بداية ينطلق منها باحثون آخرون للكشف عن المزيد من الحقائق المعرفية التي تهتم بهذا المجال.

#### 2- الأهمية التطبيقية:

- العاملون في مجال الإدارات (قياديين، مشرفين، إداريين).
- تفيد نتائج في تصميم برامج ودورات تدريبية تساهم في رفع مستوى إدارة الأزمات وكيفية تنظيم الحشود بطرق فعالة.
- حاجة البيئة الميدانية في رئاسة الحرمين إلى مثل هذا النوع من الدراسات حيث إنه يواكب التقدم والتطور في المجال الإداري والميداني.

### 4.1. غاية الدراسة وأهدافها:

سعت هذه الدراسة لتحقيق هدف عام يتمثل في معرفة الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية لمنسوبي المسجد الحرام.

- معرفة درجة وأثر ممارسة إدارة الأزمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين.
- معرفة الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين.
- الكشف عن آراء عينة الدراسة حول دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغيرات (المؤهل الدراسي-سنوات الخبرة-الوصف الوظيفي).

### 5.1. أسئلة الدراسة وأهدافها:

وتتفرع عن هذا السؤال الرئيس عدة أسئلة فرعية هي:

- ما درجة وأثر ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين؟
- ما هو مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين؟
- ما آراء عينة الدراسة حول دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقا لمتغيرات (المؤهل الدراسي-سنوات الخبرة-الوصف الوظيفي)؟

### 6.1. فرضيات الدراسة:

تحدد فرضية الدراسة الحالية في السؤال التالي:

- 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين درجات الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية لمنسوبي المسجد الحرام. وتتفرع من الفرضية الأولى عدة فرضيات فرعية وهي:

2- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات وأثر ممارسة إدارة الأزمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين.

- 3- توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين درجات مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين.

توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط آراء عينة الدراسة حول دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقا لمتغيرات (المؤهل الدراسي-سنوات الخبرة-الوصف الوظيفي، لدى افراد عينة الدراسة من العاملين برئاسة شؤون الحرمين.

### 7.1. حدود الدراسة:

#### حدود ومجال الدراسة:

**الحدود البشرية:** عينة عشوائية من العاملين برئاسة شؤون الحرمين.

**الحدود المكانية:** تم تطبيق الدراسة برئاسة شؤون الحرمين بمدينة مكة المكرمة.

**الحدود الزمنية:** خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 1442 هـ.

### 8.1. مجتمع الدراسة:

الخطوة الأولى في البحوث هو تعريف مجتمع البحث المستهدف بالدراسة. مجتمع البحث هو بمثابة وحدات محددة من العناصر الموجودة في المجتمع يستهدفهم الباحث بالدراسة (نوري، 2014، 286)، ويتكون مجتمع الدراسة من العاملين برئاسة شؤون الحرمين.

### 9.1. عينة الدراسة:

العينة هي وحدة جزئية من المجتمع يختارها الباحث بأساليب مختلفة وتضم عدداً من الأفراد ويحمل خصائص المجتمع الأصلي (ذوقان، عبيدات، 110) وقد تم اختيار عينة عشوائية من العاملين برئاسة شؤون الحرمين بلغ عددهم (165).

## 10.1. مصطلحات الدراسة:

### الإدارة لغة:

إدارة مصدرها للفعل أدار وتعني عملية التعامل مع الأفراد وتنظيم الشؤون العامة، ويقال: أدار، يُدير، أدر، إدارة، فهو مدير، واسم المفعول: مُدار. (ابن منظور، 345).

### مفهوم إدارة الازمات:

ارتبطت الإدارة بإدارة الأزمات ارتباطاً قوياً فإدارة الأزمات نشاط هادف يقوم على البحث والحصول على المعلومات اللازمة التي تمكن الإدارة من التنبؤ بأمكان واتجاهات الأزمة المتوقعة، وتهيئة المناخ المناسب للتعامل معها، عن طريق اتخاذ التدابير اللازمة للتحكم في الأزمة المتوقعة والقضاء عليها أو تغيير مسارها لصالح المنظمة جونسون (Jonathan Bundy, 2017).

### التعريف الاجرائي لإدارة الازمات:

هي الدرجة التي يحصل عليها منسوبي رئاسة الحرمين في مقياس إدارة الازمات المعد من قبل للباحثة.

### التنظيم لغة:

تَنْظِيمُ الْعَمَلِ: تَرْتِيبُهُ وَتَدْبِيرُهُ لِیَأْخُذَ نَسَقًا مُعَيَّنًا (ابن منظور، 677).

مفهوم تنظيم الحشود: التنسيق والتنظيم الجيد لجماعة من الناس في مكان محدود نسبياً (العريشي وآخرون، 2019، 9).

### التعريف الاجرائي لتنظيم الحشود:

هي الدرجة التي يحصل عليها منسوبي رئاسة الحرمين في مقياس إدارة الازمات المعد من قبل للباحثة.

## 11.1. هيكلية الدراسة:

جاءت هذه الدراسة في خمس فصول، عرضت الباحثة في الفصل الأول مشكلة الدراسة وحددت أهميتها وأهدافها وأسئلتها، وعرضت في الفصل الثاني الإطار النظري والدراسات السابقة، ثم تناولت الفصل الثالث منهجية الدراسة وفلسفتها، ومتغيراتها وأساليب المعالجة الإحصائية، وفي الفصل الرابع حللت النتائج وناقشتها، أما الفصل الخامس عرضت النتائج والتوصيات ومن ثم المراجع المستخدمة لإنجاز هذه الدراسة.

## 2. الإطار النظري والدراسات السابقة

### 1.2. ادارة الأزمات

#### 1.1.2. تمهيد:

تعتبر إدارة الأزمات أحد الفروع الحديثة نسبياً في مجال الإدارة، وهي تقدم وعياً عالياً بطبيعة التغير والتقلب اللذين أصبحا السمة الغالبة لمعظم بيئات العمل على مستوى العالم بأسره. ولم يعد الإلمام بأدواتها وإجادتها رفاهية تحقق في مؤسسات دون أخرى،

بل صارت ضرورة مطلباً ملحة يجب تلبيتها قبل فوات الأوان، بما أن الأزمات جزء هام وأساسي من حياة أي مؤسسة ومنها رئاسة شؤون الحرمين بغض النظر عن حجمها وطبيعة العمليات التي تؤديها، فعليها أن تستعد لمواجهة وإدارتها عندما تظهر في أي وقت.

### 2.1.2. مفهوم الأزمة:

ترجع أصول كلمة أزمة إلى الكلمة اللاتينية ومعناها أن يقرر، لذلك فإن الأزمة تعني لحظة قرار أي وقت صعوبة وشدة يهدد تاريخ الشخص أو المنظمة. (مكاوي، 2017، 48).

أما في اللغة العربية نجد في معجم لسان العرب: الأزم: شد العض بالفم كله، وقيل بالأنياب وهي الأوزم، وقيل هي أن يعضه ثم يكرر عليه ولا يرسله، وقيل: هو أن يقبض عليه بفيه، والأوزم والأزم: الأنياب، فواحدة الأوزم أزمة، وواحدة الأزم أزوم، والأزم: الجذب والمحل، وتدل كلمة الأزمة في مختار الصحاح على الشدة أو القحط (لسان العرب، 2000، 48).

الأزمة بأنها موقف خارج السيطرة وتحول فجائي عن السلوك المعتاد يؤدي إلى خلل وتهديد للمصالح، ويؤثر على النظام العام للمجتمع، وأن مواجهة هذا الموقف يتطلب اتخاذ قرار محدد وسريع في ظل محدودية المعلومات، والمفاجأة، وضيق الوقت المقترن بالتهديد (عبد الحميد، 2018، 7).

أما الأزمة من المنظور الإداري لحظة حرجة حاسمة تتعلق بمصير الكيان الإداري الذي أصيب بها مشكلة له بذلك صعوبة حادة أمام اتخاذ القرار تجعله في حيرة بالغة لا يدري أي قرار يتخذ، كل ذلك في دائرة من عدم التأكد وقصور المعرفة واختلاط الأسباب بالنتائج (الخضير، 2012، 113).

### 3.1.2. أسباب نشوء الأزمة:

من خصائص الأزمات أنها فجائية، لكن ذلك لا ينفي أن الأزمات كغيرها من الظواهر، لا بد وأن وراء حدوثها أسباباً وتراكمات دفعت بها لأن تتضح أعراضها ومقدماتها بصورة علنية، وانطلاقاً من حقيقة أن الأزمات لا أو الجهة المخولة لإدارة الأزمات أن تبحث عن تلك الأسباب من شأنه أن يفضي إلى توظيف ما أمكن من إجراءات أولية للتحكم في تسارع مراحل الأزمة. وأياً ما كانت طبيعته وحجم الأزمة فإن هناك أسباباً مختلفة أدت لنشوتها نذكر منها ما يلي:

1. سوء الفهم: يمثل سوء الفهم أحد أسباب نشوء الأزمات وفي مثل هذه الأزمات يكون الحل سهلاً بمجرد إيضاح الحقيقة وينشأ عن سوء الفهم عادة من خلال جانبين (المعلومات المبتورة، الشروع في إصدار القرارات أو الحكم على الأمور قبل إيضاحها).
2. سوء الإدراك: يمثل الإدراك مرحلة استقبال المعلومات التي يمكنه الحصول عليها والحكم التقديري على الأمور المعروضة، وهو بذلك يعد مراحل السلوك الرئيسية، وعن طريق هذه المرحلة يتخذ السلوك والتعرف تجاهه شكلاً ومضموناً فإذا ما كان هذا الإدراك غير سليم أو نجم عن تداخل في الرؤيا والتشويش فإنه يؤدي إلى عدم سلامة الاتجاه الذي اتخذه القائد الإداري.
3. سوء التقدير والتقييم: وهي أكثر أسباب حدوث الأزمات في جميع المجالات، خاصة المجال العسكري.

4. الإدارة العشوائية: وهذا النوع من الإدارة يعمل ليس فقط سبب وباعث للأزمات، بل هو أيضاً وبدرجة أشد خطورة كمدير للكيان الإداري ومحطم لإمكانياته وقدراته.

5. الرغبة في الابتزاز: يمثل هذا النوع من الأساليب جماعات الضغط وجماعات المصالح لجني المكاسب غير العادلة من الكيان الإداري ووسيلتها الفعالة في ذلك هي صنع الأزمات المتتالية للكيان الإداري المستهدف وإخضاعه لسلسلة من الأزمات التي تجبر متخذ القرار على الانصياع.

6. اليأس: يعد اليأس في حد ذاته أحد الأزمات التي تشكل شبه خطر داهم على متخذ القرار كما قد يكون على مستوى الدول أيضاً باعثاً على أزمات طاحنه عنيفة ومؤثرة بشدة وذات تكلفة باهظة.

7. الإشاعات: وهي أهم مصدر من مصادر الأزمات، بل أن كثيراً من الأزمات يكون مصدرها الوحيد الإشاعات التي تم توزيعها وتم تسخير الإشاعة باستخدام مجموعة حقائق صادقة ومعلومات من قيل قطاع كبير من الأفراد وبالتالي فإن إحاطتها بهالة من المعلومات الكاذبة يفجر الأزمة.

8. استعراض القوة: يتم من جانب الكيانات الكبيرة لتحجيم الكيانات الصغيرة، كم يتم من جانب الكيانات الإدارية الطموحة عندما تحوز بعض عناصر القوة وترغب في قياس رد فعلها أو اختبار مدى تأثيرها على الكيانات الصغيرة وعلى مدى رد فعلها على الكيانات الأكبر حجماً، ومن ثم تبدأ بعملية استعراضية خاطفة للتأثير على مسرح الأحداث ودون حساب للنتائج والعواقب وتتدخل عوامل غير منظور فتحدث الأزمة.

9. الأخطاء البشرية: وهي أحد أسباب نشوء الأزمات سواء في الماضي أو الحاضر أو المستقبل وخير مثال عليها حادث انفجار مكوك الفضاء (تشانجر) وما نتج عنه من أزمة عنيفة في الثقة في بعض الهيئات المشرفة على برنامجه وما أحدثته الأزمة من صدمة في كيان المجتمع الأمريكي كان سببه الأساسي خطأ بشري.

10. الأزمات المخططة: ويطلق عليها لاختناقات الازموية المخططة، حيث تعمل بعض القوى المنافسة للكيان الإداري على تتبع مسارات عمل هذا الكيان ومن خلال هذا التتبع يتبين لها عمليات التشغيل ومراحل الإنتاج والتوزيع، واحتياجات ظروف كل مرحلة من هذه المراحل ومن ثم يمكن أحداث أزمة مخططة.

11. تعارض الأهداف: أن تعارض الأهداف بين الأطراف المختلفة مدعاة لحدوث أزمة بينهم، خصوصاً إذا جمعهم عمل مشترك فكل طرف نظر إلى هذا العمل من زاويته والتي قد لا توافق منظور الطرف الآخر لتعارض الأهداف فتحدث الأزمة (الحدادي، والخفاجي، 2015، 207).

#### 4.1.2. أنواع الأزمات وتصنيفها:

شهد الإنسان أزمات متعددة سواء كانت اقتصادية، أو اجتماعية، أو بيئية، أو أمنية منذ العهد القديم إلى حدود قرننا الحالي، فكانت جزءاً من المشهد المحلي والدولي، لذلك وجدت إدارة الأزمة كمظهر للتعامل الإنساني مع الأزمات الطارئة أو الحرجة التي واجهت حياة الإنسان منذ أن حاول مجابهة الطبيعة ومعاندتها. ولم تكن تعرف باسم إدارة الأزمات وإنما كانت لها مسميات أخرى مثل: حسن الإدارة أو براعة القيادة أو صنع القرار، ويمكن تصنيف الأزمات إلى:

أولاً: تصنيف الأزمات من حيث مرحلة التكوين: الأزمة في مرحلة الميلاد/ الأزمة في مرحلة النمو/ الأزمة في مرحلة النضج/ الأزمة في مرحلة الانحسار/ الأزمة في مرحلة الاختفاء.

ثانياً: تصنيف الأزمات من حيث عدد تكرار حدوثها: أزمات ذات طابع دوري متكرر/ أزمات ذات طابع فجائي عشوائي غير متكرر.

ثالثاً: تصنيف الأزمات من حيث عمق الأزمة: أزمات سطحية غير عميقة، هامشية التأثير/ أزمات عميقة متغلغلة جوهرية، هيكلية التأثير.

رابعاً: تصنيف الأزمات من حيث شدتها: أزمات عنيفة جامحة يصعب مواجهتها. وهي أزمات تحدث فجأة وبشكل عنيف وتأخذ طابع التفجير المدوي.

أزمات خفيفة هادئة يسهل مواجهتها. وهي أزمات سطحية غير عميقة وهامشية التأثير.

خامساً: تصنيف الأزمات من حيث الشمول والتأثير: أزمات عامة شاملة لجميع أجزاء الكيان الإداري الذي حدثت به الأزمة/ أزمات خاصة تنحصر في جزء أو أكثر من جزء.

سادساً: تصنيف الأزمات من حيث موضوع أو محور الأزمة.

أ- أزمات مادية: وهي أزمات ذات طابع اقتصادي، ومادي، وكمي، وقابلة للقياس، ويمكن دراستها والتعامل معها مادياً، وبأدوات تتناسب مع طبيعة الأزمة.

ب- أزمات معنوية: وهي أزمات ذات طابع نفسي، وشخصي، وغير ملموس، ولا يمكن الإمساك بأبعادها بسهولة، ولا يمكن رؤية أو سماع الأزمة، بل يمكن الشعور بها.

ج- أزمات تجمع النوعين السابقين (الشعلان، 2002، 22).

### 5.1.2. مراحل إدارة الأزمات ونماذجها:

إذا فشلت المنظمة في إجهاض الأزمة فليس أمامها إلا إدارة دورة حياة الأزمة، وبمعدل أسرع من معدل تفاقمها وتطورها، وقد قدم بعض الكتاب نماذج عملية لإدارة الأزمة للحد من سلبياتها، والاستفادة من إيجابياتها وفيما يلي بعض هذه النماذج:

#### أولاً: نموذج ستيف البريخت:

تنقسم دورة حياة الأزمة في علاقتها بالمؤسسة إلى المراحل التالية التي يمكن من خلالها إدارة الأزمة.

1. مرحلة ما قبل الأزمة: تركز جهود الإدارة على أداء المهام التالية.

2. مسح البيئة واستشعار الأزمات المحتملة التي قد تنفجر في المستقبل.

3. جمع المعلومات عن هذه الأزمات أو المشكلات وتقييم درجة خطورتها.

4. اتخاذ الإجراءات الوقائية اللازمة لمنع ولادة الأزمة.

5. خذ العبرة من خبرات الآخرين.

أ/ مرحلة تفاقم الأزمة:

تتفاقم الأزمات من تلقاء نفسها دون حاجة لمساعدة الإدارة، إلا أن هناك بعض البيئات الإدارية التي تفضلها الأزمات دون غيرها وتتميز هذه البيئات بالسماوات الآتية:

1. ضعف الشبكات الاتصالية بين الإدارات ومواقع العمل.

2. بطء عملية صنع القرار والبيروقراطية.

3. ضعف روح الانتماء وخفوت الحماس وسيادة اللامبالاة.

4. إهمال دراسة المنافسين وعدم وضوح الأهداف الاستراتيجية.

ب/ مرحلة إدارة الأزمة:

ويمكن أن يطلق عليها أيضا مرحلة "احتواء الأزمة"، وهي تشمل المهام التالية:

1. الاعتراف بالأزمة.

2. تخصيص موارد معينة وفريق بعينه للتعامل المباشر مع الأزمة.

3. حشد الجهود والمساعدات الخارجية المساندة.

4. وضع خطة طارئة للتغلب على الأزمة بشكل جذري وسريع.

ج/ مرحلة ما بعد الأزمة:

1. التعلم من الخبرات السابقة وتحديث خطة إدارة الأزمات بناء على الأزمة الأخيرة بما يضع الأسس اللازمة لوضع خطة جديدة للوقاية من الأزمات وإدخال التعديلات على الخطة القائمة.

2. تقييم تأثير الأزمة على العلاقات والاتصالات بالعملاء والأطراف الخارجية.

3. تقييم تأثير الأزمة على العلاقات الداخلية وثقافة بيئة العمل (هويدي، 1993، 19).

ثانياً: نموذج بيرسون ومتروف:

يعد هذا النموذج من أشهر النماذج وأوضحها التي قدمها الباحثان ويتكون هذا النموذج من خمس مراحل تمر بها إدارة الأزمة وهي:

1. مرحلة اكتشاف إشارات الإنذار المبكرة ترسل الأزمة قبل حدوثها بفترة طويلة سلسلة من إشارات الإنذار المبكر أو أعراض قد تنبئ باحتمال حدوث الأزمة وما لم يوجه الاهتمام الكافي لهذه الإشارات، فمن المحتمل جدا وقوع الأزمة، وتمثل إشارات الإنذار المبكر مشكلة حيث يستقبل المديرون العديد من أنواع الإشارات الحقيقية والهامة، بالإضافة إلى ذلك فإن كل أزمة ترسل إشارات إنذار خاصة بها، وقد يصعب التفرقة بين الإشارات الخاصة بكل أزمة على حدة، ومن ثم فإن إحدى الوظائف الهامة لفريق إدارة الأزمات الإشراف على عمليات اكتشاف إشارات الإنذار وتعبئها وتحليلها.

2. مرحلة الاستعداد والوقاية يجب أن يتوافر لدى المنظمة استعدادات وأساليب كافية للوقاية من الأزمات، والهدف من إدارة الأزمات في هذه المرحلة هو محاولة منع حدوث الأزمة أو التقليل من حدتها، وذلك من خلال تطوير سيناريوهات مختلفة لأحداث الأزمة المتوقعة وتوزيع الأدوار بشكل يتحقق معه الهدف الأساسي من إدارة الأزمات وهو التعامل مع الأزمة بكفاءة وفاعلية.

3. مرحلة احتواء الأضرار أو الحد منها في بعض الأحيان يكون من الصعب منع الأزمات من الوقوع، فهذه المرحلة تهدف إلى إعداد الوسائل المساعدة على احتواء الآثار الناتجة عن الأزمة، وتظهر أهمية عزل الأزمة في هذه المرحلة بشكل واضح، وذلك باتخاذ الإجراءات التي تحد من الأضرار، وتمنعها من الانتشار، لتشمل الأجزاء الأخرى في المنظمة التي لم تتأثر بعد.

4. مرحلة استعادة النشاط تشمل هذه المرحلة إعداد وتنفيذ برامج (جاهزة وسبق اختيارها مسبقاً) قصيرة وطويلة الأجل. وتتضمن مرحلة استعادة النشاط عدة جوانب، منها: محاولة استعادة الأصول الملموسة والمعنوية، التي فقدت والملاحظ أن المديرين يحددون مسبقاً العناصر والعمليات، والأفراد الذين هم على درجة من الأهمية، للقيام بالعمليات اليومية، ويستطيعون إنجاز هذه المرحلة بكفاءة وقد ترتكب المنظمات المستهدفة للأزمات خطأ جسيماً بالتركيز على العمليات الداخلية بتجاهل تأثير الأزمة على الأطراف الخارجية، أو تهتم بذلك في وقت متأخر، وعادة ما نتاب الجماعة التي تعمل في هذه المرحلة شيء من الحماس الزائد، حيث تتكاتف الجماعة وتتماسك في مواجهة خطر محدد ومهمة أكثر تحديداً.

5. مرحلة التعلم تتضمن هذه المرحلة استرجاع الأحداث ودراستها دراسة متعمقة ومستفيضة واستخلاص الدروس والعبر المستفادة منها، وذلك لرفع كفاءة المنظمة في التعامل مع الأزمات المستقبلية، من ثم تعميم تلك الدروس على جميع الأطراف التي لها علاقة بالمنظمة (وفيق، 2011، 23).

### 6.1.2. التخطيط للأزمات:

التخطيط متطلب أساسي مهم في عملية إدارة الأزمات حيث إن أفعالنا ما هي إلا ردة فعل وشتان ما بين رد الفعل العشوائي ورد الفعل المخطط له فمعظم الوقت تتأزم لأنها أخطاء بشرية وإدارية وقعت بسبب غياب القاعدة التنظيمية للتخطيط فإن لم يكن لدينا خطط لمواجهة الأزمات فإن الأزمات سوف تنتهي نفسها بالطريقة التي نريدها هي لا بالطريقة التي نريدها نحن. ومن خلال ما تقدم يتضح لنا أن التدريب على التخطيط للأزمات يعد من المسلمات الأساسية في المنظمات الناجحة فهو يساهم في منع حدوث الأزمة أو التخفيف من أثارها وتلافي عنصر المفاجآت المصاحب لها، أيضاً تبين لنا أن التخطيط يتيح لفريق عمل إدارة الأزمات القدرة على إجراء رد فعل منظم وفعال لمواجهة الأزمة بكفاءة عالية الاستعداد لمواجهة المواقف الطارئة غير المخطط لها والتي قد تصاحب الأزمة.

**7.1.2. نظام اتصالات داخلي وخارجي:**

ان أهمية وجود نظام اتصالات داخلي وخارجي فعال يساعد على توافر المعلومات والإنذارات في وقت مبكر، حيث إنه قد انتشرت تكنولوجيا نظم المعلومات الجغرافية انتشارا واسعا وسريعا على مستوى العالمي، خاصة في الدول المتقدمة خلال السنوات القليلة السابقة، كإحدى الوسائل الهامة المستخدمة في دعم اتخاذ القرار في المجالات المختلفة، فعلى سبيل المثال يمكن الاستفادة من جميع هذه الجهود والإمكانات في بناء نظام معلومات متكامل للإنذار والتنبؤ بمخاطر توافد الحشود في الحرمين الشريفين.

**8.1.2. التنبؤ الوقائي:**

يجب تبني التنبؤ الوقائي كمتطلب أساسي في عملية إدارة الأزمات من خلال إدارة سباقية وهي الإدارة المعتمدة على الفكر التنبؤي الإنذاري لتفادي حدوث أزمة مبكراً عن طريق صياغة منظومة وقائية مقبولة تعتمد على المبادأة والابتكار وتدريب العاملين عليها ثبت صحة الفرضية هذه القائلة بأن طبيعة ومستويات الجاهزية في المنظمة تجاه الأزمات تتناسب طردياً مع واقع الاتجاهات الوقائية أو العلاجية لدى العاملين في تلك المنظمة، حيث تم اثبات التناسب الطردي بين الحل الوقائي للأزمات والقدرة على مواجهة الأزمات بمستوى جاهزية عال، والحاجة لبلورة وتنفيذ برامج توعوية وقائية وعلاجية وتدريب للعاملين في الحرمين الشريفين (هويدي، 1993، 76).

**2.2. تنظيم الحشود****1.2.2. تمهيد:**

يعتبر علم إدارة الحشود أو التجمعات البشرية برز حديثاً كعلم مستقل بذاته له مفاهيمه وأطروحاته وأساليبه، وقد اهتمت العديد من الدول بهذا العلم لحاجة الناس إليه، فكل دولة تؤسس لهذا العلم من منظورها في التعامل مع الحشود البشرية، سواء تلك الحشود التي تقف إليها عبر برامج دولية مثل إقامة المعارض الدولية، أو الفعاليات الرياضية العالمية التي تستقطب الملايين من الناس في فترة محددة ومكان محدد، وكيفية التعامل مع تلك الحشود في إسكانها وتنقلاتها وتقديم الخدمات الصحية لها، وكيفية التعامل معها في حال الشغب.

**2.2.2. مفهوم الحشود:**

الحشود: ومفردها حشد.

وهي تعني -كما جاء في لسان العرب- جماعة من الناس دُعوا فأجابوا مسرعين واجتمعوا في مكان واحد محدود نسبياً، وفي زمن محدد، لإنجاز هدف وأمر واحد، وتسمى في العصر الحديث بالتجمعات البشرية الضخمة التي ربما يزيد تعدادها على مليون نسمة في وقت واحد.

**3.2.2. إدارة الحشود في الحرمين:**

تعني متابعة انسيابية الحركة داخل المسجد الحرام، لترصد الملاحظات التي تعيق الحشود وتبحث عن حلول لها. ويأتي هذا وسط تنسيق مستمر مع الجهات الأمنية بالمسجد الحرام لإبلاغهم بتلك الملاحظات وإعداد تقارير يومية توضح كافة ما تم رصده على مدار اليوم (البوسطة، 2011، 21).

#### 4.2.2. تصنيف الحشود:

تصنف الحشود حسب عدة محاور منها:

- موقع الأفراد وحدود مكان الحدث أو المناسبة.

- فترة الاحتشاد.

- الهدف من الحشد.

- بدء وقت مناسبة الاحتشاد.

- مستويات التوافق بين الحشود.

- الظروف والأجواء المحيطة بالحدث أو المناسبة (ال سعود، 2016، 32).

#### 5.2.2. أنواع الحشود:

- **الحشد النظامي:** وهو الحشد الذي يحدث في المناسبات المعروفة مثل مباريات كرة القدم.

- **الحشد الفعال:** وهو الحشد الذي يتسم سلوكه بالانفعال والحدة ويهدف إلى تحقيق مطالب محددة.

- **الحشد المعبر:** وهو الحشد الذي يجتمع افراده لأداء طقوس مشتركة يعبر عنها بالحركات مثل جماعة المصلين.

- **الحشد العارض:** وهو الحشد الذي يجتمع افراده بدون تخطيط مسبق مثل تجمع الافراد عند وقوع حادث سيارة (الحارثي وآخرون، 2019، 25).

#### 6.2.2. خطة إدارة الحشود للفعالية:

لإدارة الحشود لابد من الإجراءات التالية:

1. معرفة الجمهور أي جمهور الفعالية، فمعرفة الجمهور يخبرك مسبقاً هل الفعالية تحتاج لإدارة حشود، فجمهور كرة القدم ليس كزوار معرض للصناعات الثقيلة.

2. التخطيط المسبق: يجب أن تكون خطة إدارة الحشود في الفعالية جزءاً من عملية تخطيط الفعالية نفسها. فعند اختيار مكان الفعالية يجب أن تفكر في تحركات الأشخاص داخل الفعالية وكيف يتم تفويجهم بطريقة سليمة.

3. إبلاغ الجهات ذات العلاقة: عندما تحدد مكان إقامة الفعالية وتاريخ انطلاقها يجب إبلاغ الجهات ذات العلاقة من إدارة المرور والدفاع المدني والهلال الأحمر وغيرها بوقت كافي وتزودهم بما يحتاجون معرفته عن الفعالية.

4. إجراء تقييم للمخاطر: تعد تقييمات المخاطر للصحة والسلامة في الفعالية من أجديات عمل إدارة الفعاليات، كذلك مخاطر الحرائق والامطار وانقطاع التيار الكهربائي وغيرها وذلك لمنع أو تقليل الأخطار المحتملة اثنا إقامة الفعالية.
5. مراجعة خطة الطوارئ: مراجعة خطة الطوارئ أمر مهم وعليك أن تتخيل بعض الخطط لأغلب السيناريوهات محتملة الوقوع اثناء إقامة الفعالية مع وضع الحلول الممكنة حتى لا تفقد السيطرة على إدارة الفعالية، من السيناريوهات: تغير الطقس فجأة، اندلاع حريق لأقدر الله، حصول شجار داخل الفعالية، القبض على محاولة سرقة وحصول بعض التزامم الشديد.
6. توفير اللوحات الإرشادية: اللوحات الإرشادية تجيب على الكثير من الأسئلة والاستفسارات التي ربما تكون سبب في تعطل حركة الزوار داخل موقع الفعالية. فجب التأكد من أن كل الزوار يستطيعون الذهاب إلى أي جزء في موقع الفعالية بطريقة سليمة ودون حدوث أي إرباك للحركة.
7. ترسيم بعض المناطق داخل موقع الفعالية: استخدم الحواجز، الدعامات والإرشادات على الأرض لتوضيح المكان الذي يجب ينظم بطريقة معينة مثل مكان اصطافاف الأشخاص للحصول على التذاكر أو التسجيل في بعض الأنشطة المصاحبة أو مكان طلب الوجبات الغذائية، كذلك الأماكن التي يجب أن تكون خالية من المارة داخل موقع الفعالية.
8. تبسيط إجراءات التسجيل: إن أحد الأسباب المؤكدة لإثارة غضب الناس هي ساعات الانتظار الطويلة في موقع الفعالية اثناء طلب الخدمات. فالتوابير الطويلة يمكن أن تحول الفعالية لفوضى لا يمكن السيطرة عليها، فالاعتماد على التقنية في التسجيل المسبق قبل موعد إقامة الفعالية سوف يقلل من هذه المخاطر المحتملة.
9. توفير العدد الكافي من الموظفين: من الضروري الرجوع لخطة إدارة الموارد البشرية لمعرفة العدد المناسب من الموظفين بما يتناسب مع حجم الحشود التي تتوقعها لزيارة الفعالية ويجب أن يعرف فريق إدارة الفعالية بأكمله مخطط المكان وآلية التواصل السريعة مع بعضهم البعض (سليم، 2013، 21).

### 7.2.2. أنواع الحشود:

تختلف الحشود عن بعضها بعدة طرق وهي تختلف في الحجم والمدة، في الهدف والسلوك، في طريقة المنشأ، في درجة التنظيم، وما إلى ذلك كل حشد ملموس هو ظاهرة تاريخية لا يوجد حشود متطابقة. صنف كتاب مختلفون حشدا بطريقتهم الخاصة على سبيل المثال، حدد عالم الاجتماع

### أربعة أنواع على النحو التالي:

1. **الحشد غير الرسمي:** وهو عبارة عن مجموعة من المتفرجين الذين يشاهدون حدثاً شائعاً، مثل حريق أو حادث في الشارع أو تجمع الناس حول معركة في الشارع أو للاستماع إلى موسيقي في الشارع. هذه الحشود لديها القليل من الوحدة، وهي منظمة داخلية فضفاضة للغاية ووجود مؤقت. هم عالية في عدم الكشف عن هويته، ولكن انخفاض في الإيحاء، والعدوى، والإثارة العاطفية.

**2. الحشد التقليدي:** وتتكون من أفراد يسعون لتحقيق هدف واضح ومتبادل، مثل المشجعين الذين يشاهدون مباراة كريكيت في ملعب أو يحضرون مسيرة أو حفلة موسيقية أو الركاب في القطار. لأن سلوك المشاركين في مثل هذه الحشود أكثر رسوخًا وتنظيمًا، يُعرفون باسم الحشد التقليدي. ومن المتوقع أن يتبعوا القواعد الاجتماعية الراسخة والقواعد والإجراءات. ومع ذلك، فإن الحشد التقليدي لديه كل خصائص الحشد: فهو قريب، مؤقت ويركز على نقطة واحدة.

**3. الحشد التعبيري:** هو اللقاء الذي يجمع فيه المشاركون من أجل التحفيز الذاتي. الناس الذين يغنون ويرقصون ويفرحون في مهرجان ديني أو كرنفال هي أمثلة. بلوم أيضا مصطلح "حشد الرقص". ويؤكد أن الحشود التعبيرية تبدأ عادة كزحام تقليدي، ولكن مع اشتداد العواطف، تصبح التنظيمات الاجتماعية التي توجه سلوكيات الأعضاء غير فعالة. وتعرف هذه الأنواع من الحشود بأنها حشد سلبي أو حشد غير نشط لأنها لا تتصرف، ولكنها غالباً ما تكون مضمونة ببساطة للشعور بها. هم مجرد شعور الجماعات بدلاً من النشطة. الجمهور مثال للحشد السلبي. يتألف الجمهور من هؤلاء الأفراد الذين يجتمعون ليشاهدوا حدثاً رياضياً (كمتفرجين)، ويرون الأداء، وما شابه على عكس الأنواع الأخرى، تندمج الحشود التعبيرية في أن تنطلق الحوافز والمشاعر في مجرد أفعال تعبيرية - الغناء أو الرقص التي توفر منفذاً للتوترات والعواطف يهتم أعضاء الحشد المعبر بالتعبير عن شكواهم أكثر من اهتمامهم بالتمير.

**4. جمهور النشاط / التصرف:** إن تجمهر الحشود في المواقف الشديدة يعرض دوماً إمكانية تحريك الجماهير من الغوغاء وأعمال الشغب. هذه الحشود تنخرط في العمل المباشر تجاه الأفراد والأشياء في حين أن الحشود العادية والتقليدية لا تشارك بشكل عام في الحدث المرتبط. إنه عدواني (إلى حد ما، مدمر)، عدائي، متقلب، وأحياناً خطير، وموجه نحو هدف معين. يعرض جميع ملامح الحشد - عدم اليقين، والشعور بالحاجة الملحة، والاقتراح، والعاطفة، والسماح. في مثل هذه الحشود، يتفاعل المشاركون بشكل فوري ومباشر مع ملاحظات وأفعال الآخرين دون التفكير في العواقب أو أي مسار بديل للعمل (ال سعود، 2016، 44).

### 8.2.2. إدارة الحشود والتفويج في المسجد الحرام:

قامت إدارة الحشود والتفويج التابعة للرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي منذ بداية توافد المعتمرين لاستكمال مراحل العودة لأداء العمرة تدريجياً، في التعامل المباشر مع دخول وخروج المعتمرين والمصلين والطائفين بكل يسر وسهولة وحسن اقتدار من وإلى الحرم المكي الشريف، بمشاركة الجهات ذات الاختصاص وإدارات الرئاسة في المسجد الحرام؛ حيث بذل منسوبو الإدارات جهوداً مضيئة ومنسقة من أجل تسهيل عملية الدخول والخروج ومراقبة سير القاصدين، والتأكد من سلامتهم وسط اتباع الإجراءات الاحترازية والوقائية.

وتبدأ أعمال إدارة الحشود والتفويج منذ دخول القاصدين والمعتمرين عن طريق الأبواب الفرعية أو الرئيسية للحرم المكي الشريف؛ في تنظيم لحركة الدخول والخروج، حيث تمثلت هذه المرحلة في السماح بأداء العمرة والزيارة والصلوات للمواطنين والمقيمين من داخل السعودية، وفقاً لإجراءات احترازية مشددة، تسمح لـ (٤٠) ألف مصلٍ، و (١٥) ألف معتمر من دخول المسجد الحرام في اليوم، بما يمثل 75% من إجمالي الطاقة الاستيعابية التي تراعي الإجراءات الاحترازية الصحية للحرم المكي، ونجحت إدارة الحشود والتفويج بعد قيامها بعدة إجراءات، يتم من خلالها التنسيق والمساهمة بالحلول لضمان الحركة البشرية، وفق الخطط المعدة مسبقاً لتسهيل حركة قاصدي المسجد الحرام لأداء مناسك العمرة بكل يسر وسهولة،

ويقوم منسوبو الإدارة على مدار الساعة بمتابعة انسيابية الحركة والإشراف في جميع المواقع بالمسجد الحرام بدءاً بالساحات والتوسعات وداخل صحن المطاف والممرات المؤدية إليه والقيام برصد جميع الملاحظات والسلبيات التي تعيق حركة الحشود ومتابعتها والقيام بتحليلها وتصنيفها، إضافة للتنسيق مع عمليات الرئاسة والجهات الأمنية للتعامل مع تلك الملاحظات <https://gph.gov.sa/index.php/ar/component/k2/item/1005-2020-10-19-18-08-51>

### 3.2. الدراسات السابقة:

إن جميع الدراسات الواردة في هذا البحث تركز بشكل عام على إدارة الأزمات وتنظيم الحشود وتجدر الإشارة إلى أن الباحثة لم تتمكن من الحصول على دراسات سابقة تربط ما بين إدارة الأزمات وتنظيم الحشود، وهذا ما يعزز أهميته هذه الدراسة كما أن الدراسات التي تمثل جانب الحشود نادرة لذلك "

- دراسات تهتم بإدارة الأزمات.

- دراسات تركز على الحشود.

### 1.3.2. الدراسات التي تناولت إدارة الأزمات:

دراسة (العصيمي، 2021) بعنوان " إدارة الازمة في امانة العاصمة المقدسة في ظل جائحة كورونا كوفيد-19 واثرة على خدمة المجتمع ،وهدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على واقع ادارة الازمات في امانة العاصمة المقدسة في ظل جائحة كورونا كوفيد19 سعياً لتقديم جودة الخدمة للمجتمع، وتقديم خدمة للمجتمع والشراكة المجتمعية وتبادل الخبرات، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، حيث كان مجتمع الدراسة (2000) من العاملين في امانة العاصمة المقدسة، وكانت عينة الدراسة 214، 153 موظف اداري، 61 من المديرين واستخدم الباحث اداة الاستبيان من تصميمه، وكانت النتائج كالتالي: جاء محور واقع ادارة الازمة في امانة العاصمة المقدسة في ظل جائحة كورونا كوفيد19 وأثر ذلك على الخطط العامة لأمانة العاصمة بدرجة عالية، جاء محور دور ادارة الازمة في امانة العاصمة المقدسة في ظل ازمة جائحة كورونا كوفيد19 وأثر ذلك على جودة الخدمة التي تقدمها امانة العاصمة بدرجة عالية، جاء محور دور ادارة الازمة في امانة العاصمة المقدسة في ظل ازمة جائحة كورونا كوفيد19 وما أثر ذلك على تقديم الأمانة خدمة للمجتمع والشراكة المجتمعية وتبادل الخبرات بدرجة عالية، جاء محور التحديات التي تواجه امانة العاصمة في ظل ادارتها لازمة حالياً وأثر ذلك على جودة الخدمة الإدارية، وتقديم خدمة للمجتمع والشراكة المجتمعية وتبادل الخبرات بدرجة متوسطة- لا توجد فروق دالة احصائياً في محاور الدارسة تعزو لمتغير الخبرة في العمل.

دراسة محمد (2020) بعنوان " متطلبات ممارسة الدور الوقائي بمؤسسات مواجهة الأزمات والكوارث" وهدف البحث الى تحديد متطلبات ممارسة الدور الوقائي بمؤسسات مواجهة الأزمات والكوارث المحلية، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وكانت الأداة : الاستبيان واجريت الدراسة على عينة قوامها (201) من العاملين ببعض المؤسسات المحلية، وكذلك على عدد (15) من الخبراء والمتخصصين بمجال الأزمات والكوارث، وبينت نتائج البحث: أن أهم متطلبات البرامج الوقائية: التدريب على نظم الرصد المبكر، وتنوع البرامج الوقائية وتنفيذ برامج للتدريب على التقنيات الحديثة،

واهم المتطلبات الفنية: تنفيذ حملات توعوية لتقليل الضغوط المجتمعية وإقامة ندوات لتنمية القيم المجتمعية ووجود أجهزة اتصال متطورة وتطوير آليات الرصد والإنذار المبكر، وأهم المتطلبات التنسيقية: إقامة شراكة بين المؤسسات المحلية والاتصال المستمر لتحديث المعلومات وتكامل جهود المؤسسات المحلية والأهلية لتوفير الخدمات والمساهمة مع أجهزة، الاعلام في توعية الرأي العام بالوقاية من الأزمات، وان هناك معوقات لممارسة الدور الوقائي خاصة (بالعاملين/ المؤسسة/المجتمع).

دراسة حسن (2020) بعنوان " واقع بناء القدرات المؤسسية في وحدات إدارة الأزمات بكلليات جامعة أسيوط" وهدفت إلى تحديد واقع بناء القدرات المؤسسية في وحدات إدارة الأزمات بكلليات جامعة أسيوط، حيث أصبحت الأزمات والكوارث جزء لا يتجزأ من نسيج الحياة المعاصرة، ومن ثم فإن دراسة وتخطيط أنظمة إدارة الأزمات والكوارث مسألة متنامية في الجامعات نظراً لما قد تواجهه جامعتنا من أحداث طارئة والتي يمكن تفاعلها إلى أزمات تهدد مسيرتها وتجعلها غير قادرة على تحقيق أهدافها ومن ثم أولت الجامعة اهتماماً بالتخطيط لإدارة الأزمات من خلال إنشاء وحدات إدارة الأزمات والكوارث في كليتها ودعمها بالقدرات المؤسسية، واعتمدت الدراسة على المنهج المسحي وبلغ عدد عينة الدراسة (54) وتوصلت النتائج إلى وجود علاقة بين القدرات المؤسسية ( الإدارية، والمعلوماتية، والبشرية، المادية، والاتصالات) وبين التخطيط لإدارة الأزمات ككل (اكتشاف إشارات الإنذار، والاستعداد والوقاية، والمواجهة، وإعادة التوازن، والتعلم).

دراسة(أبو عامود،2020) بعنوان "الإدارة غير التقليدية للأزمات الدولية العابرة للحدود على ضوء الخبرة المكتسبة من أزمة كورونا 2020" وهدفت الدراسة إلى تحديد الخصائص النوعية للأزمات المعاصرة وجدوى الوسائل التقليدية في إدارتها، وتقديم رؤية علمية للإدارة غير التقليدية للأزمات الدولية المعاصرة، واستخدم الباحث المنهج الوصفي المقارن، وكانت النتيجة أزمة كورونا تقدم نموذجاً للخصائص النوعية للأزمات الدولية المعاصرة، الحاجة للتوصل إلى رؤى واستراتيجيات وأساليب جديدة لإدارة هذه الأزمات، أزمة كورونا هي نتاج لبيئة منتجة للأزمات، امتلاك عناصر القوة التكنولوجية المتقدمة لا يكفي وحده لإدارة الأزمات الدولية.

دراسة(الساهلي،2020) بعنوان " معوقات إدارة الأزمات في الحوادث الأمنية وتهدف الدراسة الى التعرف على معوقات إدارة الازمات في الحوادث الأمنية ، واستخدم الباحث المنهج الوصفي قام الباحث باختيار عينة قصدية من المسؤولين والقياديين بإدارة الأزمات والأمن العام وأمن المنشآت والدفاع المدني والشؤون الصحية والهلال الأحمر مدنيين وعسكريين، مكونة من (149) من مجتمع الدراسة، واستخدم الاستبيان كأداة للدراسة، وكانت النتائج إن درجة المعوقات المتصلة بالجانب الإداري حسب وجهة نظر عينة الدراسة عالية، وأن أبرز المعوقات المتصلة بالجانب الإداري تمثلت في: عدم تنظيم جهود الجهات المستجيبة لأزمات الحوادث الأمنية يقلل التحكم فيها، وفقدان التوجيه في أزمات الحوادث الأمنية يزيد احتمالات الفشل، وعدم التخطيط المسبق لأزمات الحوادث الأمنية يؤثر سلباً على فرص السيطرة، وعدم فهم المنفذين آلية التعامل مع الحادث الأمني يؤدي لتدهور الأزمة الأمنية كما أظهرت النتائج أن درجة المعوقات المتصلة بالجانب البشري حسب وجهة نظر عينة الدراسة عالية.

**2.3.2. الدراسات التي تناولت تنظيم الحشود:**

دراسة (الفضيل، 2022) بعنوان " أهمية توظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في تنظيم وإدارة سلوك الحجاج والمعتمرين في ضوء رؤية المملكة 2030، تهدف الدراسة الى التعرف على أهمية توظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في تنظيم وإدارة سلوك الحجاج والمعتمرين في ضوء رؤية المملكة 2030، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكانت الأداة الرئيسية هي الاستبانة، وكانت النتائج : الى أهمية ضرورة قيام مكاتب الحج والعمرة ومؤسسات الطوافة بتوعية وتوجيه الحجاج والمعتمرين بأهمية الاستفادة بالتقنيات الحديثة للإسهام في تنظيم وإدارة الحشود بشكل مثالي.

دراسة (عياد، 2021) بعنوان " دور الإدارة الالكترونية في تحسين إدارة الحشود من وجهة نظر العاملين في منظومة الحج والعمرة" وتهدف الى معرفة دور الإدارة الالكترونية في تحسين إدارة الحشود من وجهة نظر العاملين في منظومة الحج والعمرة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي، وكانت الأداة الاستبانة، وتضمن العينة (250) من العاملين في منظومة الحج والعمرة وضيوف الرحمن، وكانت النتائج: بأن المراقبة الرقمية للحشود كانت بنتائج عالية وان درجة تحسين الإدارة الرقمية في إدارة الحشود مرتفعة جداً.

دراسة (سنبل، 2019) بعنوان إدارة الحشود لتنظيم زيارة السيدات للروضة الشريفة باستخدام المحاكاة وتهدف هذه الدراسة إلى تعزيز التجربة الروحية للروضة المقدسة، بتحسين إدارة الحشود من خلال اقتراح المسار الأمثل للزيارة، والذي يضمن وقت انتظار وتصادم أقل باستخدام أنظمة المحاكاة الحاسوبية تم استخدام منهجية المحاكاة لتصور الزيارة الحالية لدراسة معالمها. بعد ذلك، أظهرت النتائج أن أفضل نموذج محاكي هو سيناريو، حيث يخصص هذا السيناريو المنطقة B فقط للانتظار قبل بدء الزيارة، تم تقسيم الروضة المقدسة إلى 12 صفًا، لمنح الزائرات أماكن محددة للصلاة، تساعدن في الهدوء والصلاة بطمأنينة بدون تدافع. بعد دخول المجموعة الأولى إلى الروضة، يتم إعطاء أي مكان فارغ في الروضة للزائرة الجديدة (واحدة تلو الأخرى). يعمل هذا الحل على تحسين زيارة الروضة، من خلال تقليل متوسط وقت الانتظار بنسبة 71٪، مما قد يساعد في استقبال المزيد من الزائرات. كذلك، تمت إضافة تحسين آخر إلى لوحة التحكم الخاصة بنماذج المحاكاة الأربعة؛ لتساعد المستخدمين على مراقبة مدى تأثير تغيير قيم المتغيرات على نتائج مؤشرات الأداء الرئيسية. مثل تغيير وقت الانتظار في المنطقة الأولى، والسعة الحالية والقصى للروضة، ووقت الانتقال بين منطقتي الانتظار. يلعب هذا التحسين دورًا حيويًا في تحليل المزيد من السيناريوهات بقيم مدخلات مختلفة، مما يعطي مؤشرات أفضل وتخطيطًا أكثر مرونة قابل للتجربة على النموذج المحاكي بطريقة أسرع؛ لاستيعاب الظروف الموسمية المختلفة.

دراسة (العريشي، 2019) بعنوان " دور انترنت الأشياء في الإدارة الذكية لحشود الحجيج" وتهدف الدراسة ويقدم هذا البحث حال متكاملًا يتمحور حول الأشخاص الموجودة في مناطق الحج، و الحافلات التي يتم استخدامها للتنقل في مناطق الحشود فضال عن المرافق التي تخدم الحجيج؛ ويقوم على دمج معمارية إنترنت الأشياء مع غيرها من التقنيات في نظام يضع هذه العناصر في دائرة المتابعة، واستخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي وكانت إعادة الدراسة دراسة الظاهرة بما يمكن مسؤولي إدارة الحج من التخطيط المسبق لموسم الحج ومن اتخاذ القرارات الملائمة في الوقت الحقيقي لما قد يجد من أحداث على أرض الواقع، من الدراسة - في إطار الحل المطروح - بوضع تصور الاستخدام بيانات شبكات تشغيل الهاتف النقال لتعزيز النظام القائم على نموذج إنترنت الأشياء،

باعتبار أن كل المشغلين في المملكة قادرون على توفير تلك البيانات - التي تتيح التعرف على المواقع التقريبية لا لشخص وعلى أماكن التكدس والأعداد التقريبية الموجودة في تلك المناطق- دون أي إضافة للبنية التقنية الحالية لتلك الشبكات، بحيث يتم توفيرها لسلطات إدارة حشود الحجيج من خلال تطبيقات برمجية يتم إعدادها من أجل ذلك.

دراسة (ادريس، 2016) بعنوان " دور التصميم العمراني في التحكم في حركة الحشود" ويهدف لمعرفة التصميم العمراني بالفن متعدد التخصصات الذي يعمق العلاقة بين المباني والفراغات المحيطة بها ويهيئها للمستخدمين ويعتمد التحكم في الحشود على عنصرين رئيسيين: التصميم، والإدارة، ويمثل التصميم المرحلة الأولى التي من خلالها يمكن التحكم في حركة المستخدمين وتمكينهم من الوصول وممارسة أنشطتهم في يسر وسهولة وتعتمد الدراسة على الدراسات السابقة والمعلومات الميدانية التي تم جمعها خلال موسم حج 1435 هـ من خلال الرصد المباشر من مساء اليوم التاسع من ذي الحجة حتى مساء اليوم الثاني عشر من ذي الحجة واهتمت الدراسة بتعريف التصميم العمراني وأهدافه وعلاقته بالحشود البشرية، واستعراض الفراغات العمرانية بصفتها العنصر الأساسي لمنظومة حركة الحشود، إضافة إلى منطقة الجمرات، والمراحل التطويرية التي مرت بها وخصوصاً فيما يتعلق بجسر الجمرات واستعرضت مخططات المشروع لإظهار دور التصميم في التحكم في حركة الحشود وإيضاح المنهجية التي استخدمت في إعادة تصميم الساحات وتجهيزها لاستقبال الحشود وكان من أهم النتائج: انعدام الكتل البشرية وسهولة الدخول والخروج وانسيابية الحركة داخل الجسر، وزيادة الطاقة الاستيعابية وانخفاض الكثافة، وأمكن فصل حركة المشاة عن حركة المركبات، وتسهيل حركة مركبات الخدمات، وربط محاور المشاة الرئيسية في وادي منى والقادمة من مكة المكرمة مع مداخل الجسر وتركزت التوصيات على التأكيد على أهمية التصميم العمراني للمشروعات التي لها علاقة بالحشود وإخضاع جميع مواقع المناسبات الكبرى لدراسات عمرانية وتخطيطية مفصلة تراعي حركة الحشود وأنشطتهم المختلفة.

### 3.3.2. مناقشة على الدراسات السابقة:

أولاً: أوجه الاتفاق والاختلاف بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية:

#### أ/ من حيث الهدف:

- اتفقت جميع الدراسات السابقة مع الدراسة الحالية على أهداف جمعت بين (إدارة الازمة، الدور الوقائي لإدارة الازمة، واقع بناء القدرات المؤسسية في وحدات إدارة الازمات، الإدارة غير التقليدية للآزمات، معوقات إدارة الازمات) كما في دراسة (العصيمي، 2021) (محمد، 2020) (حسن، 2020) (أبو عامود، 2020) (السهلي)
- واختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة انها تهدف لدراسة دور رئاسة شؤون الحرمين في إدارة الازمات وتنظيم الحشود داخل الحرم.

#### ب/ من حيث المنهج:

- اتفقت جميع الدراسات السابقة على استخدامها المنهج الوصفي والتحليلي ماعدا دراسة (حسن، 2020) المنهج النظري المسحي، (أبو عامود، 2021) الوصفي المقارن، ودراسة (سنبل، 2019) منهج المحاكاة، دراسة (ادريس، 2016) اعتمد في منهجه على المعلومات الميدانية.

#### ج/ من حيث الأدوات:

- اتفقت جميع الدراسات السابقة على أداة الدراسة وهي المقياس او (الاستبانة).

### ثانياً: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

■ تستفيد الدراسة الحالية من الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي المسحي، اعداد أدوات الدراسة الحالية وذلك بالاستفادة من المقاييس المعدة حسب البيئة السعودية، والتعرف على الأساليب الإحصائية المستخدمة والمراد استخدامها في البحث الحالي، وكتابة الإطار النظري فيما يتعلق بموضوعات الدراسة الحالي، والاستفادة من التوصيات والاقتراحات في التعرف على الجوانب التي تستحق البحث.

### ثالثاً: ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة:

■ رغم تنوع مجتمعات الدراسة التي تناولتها الدراسات المعروضة سابقاً إلا أنه لم تجد الباحثة على حد علمها -دراسات تناولت "دور الرئاسة شؤون الحرمين في إدارة الأزمات وتنظيم الحشود، وهذا ما يميز الدراسة كونها أيضاً تخدم إدارة شؤون الحرمين.

## 3. الإطار المنهجي للدراسة

### 1.3. تمهيد:

يتناول هذا الفصل وصفاً لمنهج الدراسة والاجراءات المتبعة، والذي يشتمل على: تحديد المنهجية المتبعة من خلال الدراسة، والتعريف بالمجتمع والعينة المستهدفة، وكذلك التطرق لأداة جمع البيانات من حيث البناء وكيفية التحقق من صدقها وثباتها، بالإضافة إلى العمليات الإحصائية التي ستستخدم في تحليل البيانات.

### 2.3. منهج الدراسة:

تم استخدام المنهج الوصفي من خلال هذه الدراسة للتوصل إلى الأهداف والإجابة على التساؤلات التي تم وضعها، وقد تم تجميع بيانات من عينة من العاملين برئاسة شؤون الحرمين، وذلك من أجل التعرف على دور رئاسة شؤون الحرمين في إدارة الازمات وتنظيم الحشود، وتم وضع أسئلة محددة وصياغتها في شكل استبيان تم توزيعه على أفراد العينة ومن ثم وصف هذه البيانات وتحليلها.

### 3.3. حدود ومجال الدراسة:

1. الحدود البشرية: عينة عشوائية من العاملين برئاسة شؤون الحرمين.
2. الحدود المكانية: تم تطبيق الدراسة برئاسة شؤون الحرمين بمدينة مكة المكرمة.
3. الحدود الزمنية: خلال الفصل الدراسي الثاني من العام 1442 هـ.

**4.3. مجتمع الدراسة:**

الخطوة الأولى في البحوث هو تعريف مجتمع البحث المستهدف بالدراسة. مجتمع البحث هو بمثابة وحدات محددة من العناصر الموجودة في المجتمع يستهدفهم الباحث بالدراسة (نوري، 2014م، 286). يتكون مجتمع الدراسة من العاملين برئاسة شؤون الحرمين.

**5.3. عينة الدراسة:**

العينة هي وحدة جزئية من المجتمع يختارها الباحث بأساليب مختلفة وتضم عدداً من الأفراد ويحمل خصائص المجتمع الأصلي (ذوقان، عبيدات، ص 110)، وقد تم اختيار عينة عشوائية من العاملين برئاسة شؤون الحرمين بلغ عددهم (165).

**6.3. خصائص أفراد عينة الدراسة:**

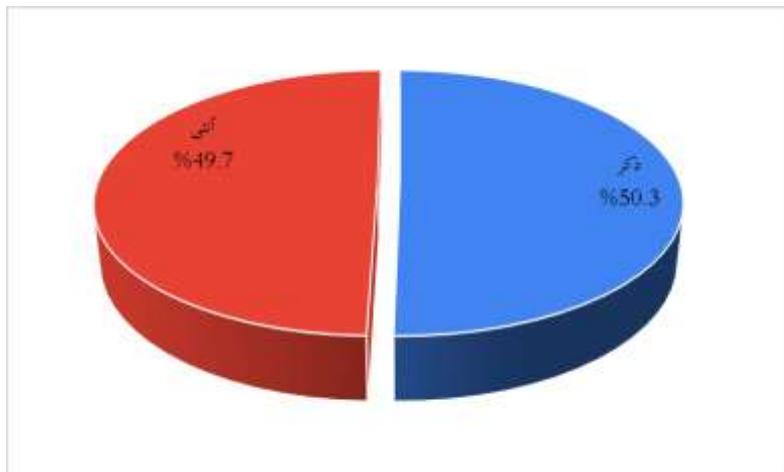
تم تحديد عدد من المتغيرات الرئيسية لوصف أفراد عينة الدراسة، وتشمل: (الجنس - سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي)، والتي تم اختيارها لاحتمالية تأثيرها على نتائج الدراسة، هذا بالإضافة إلى كونها تعطي مؤشرات عامة عن العينة المستهدفة، وتفصيل ذلك فيما يلي:

**(1) العمر:**

جدول (1-3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

النسبة %	التكرار	الجنس
50.3 %	83	ذكر
49.7 %	82	أنثى
100.0 %	165	المجموع

يتضح من الجدول (3-1) أن (83) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (50.3 %) هم ذكور، بينما بلغت نسبة الإناث (49.7 %) من إجمالي أفراد عينة الدراسة. وشكل القطاعات الدائرية التالي يوضح هذه النسب:



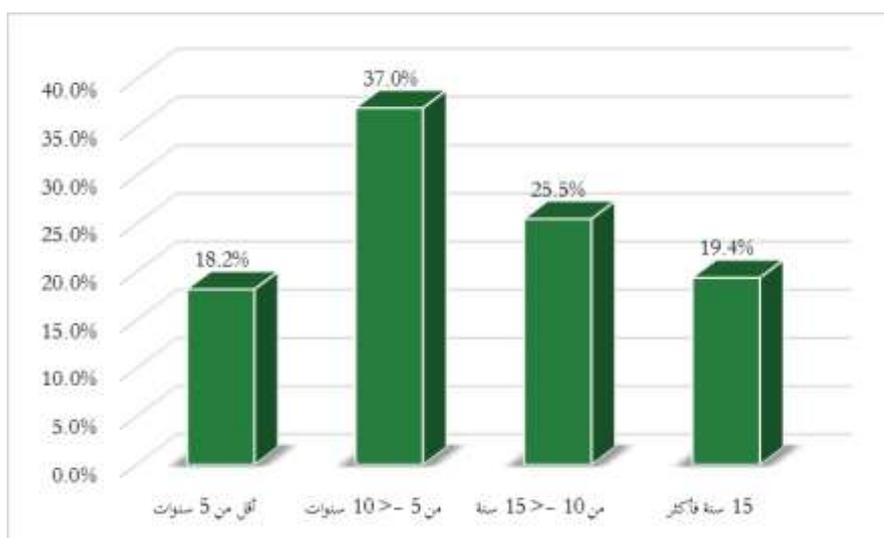
شكل (3-1): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير الجنس.

## (2) سنوات الخبرة العملية:

جدول (2-3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

النسبة %	التكرار	سنوات الخبرة
18.2 %	30	أقل من 5 سنوات
37.0 %	61	من 5 > - 10 سنوات
25.5 %	42	من 10 > - 15 سنة
19.4 %	32	15 سنة فأكثر
100.0 %	165	المجموع

يتضح من الجدول (3-2) أن (61) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (37%) تبلغ سنوات خبرتهم العملية (من 5 - > 10 سنوات)، وأن نسبة (25.5%) تبلغ سنوات خبرتهم (من 10 > - 15 سنة)، وأن نسبة (19.4%) تبلغ خبرتهم (15 سنة فأكثر)، وأن نسبة (18.2%) تبلغ خبرتهم (أقل من 5 سنوات). وشكل الأعمدة البيانية التالي يوضح هذه النسب:



شكل (3-2): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

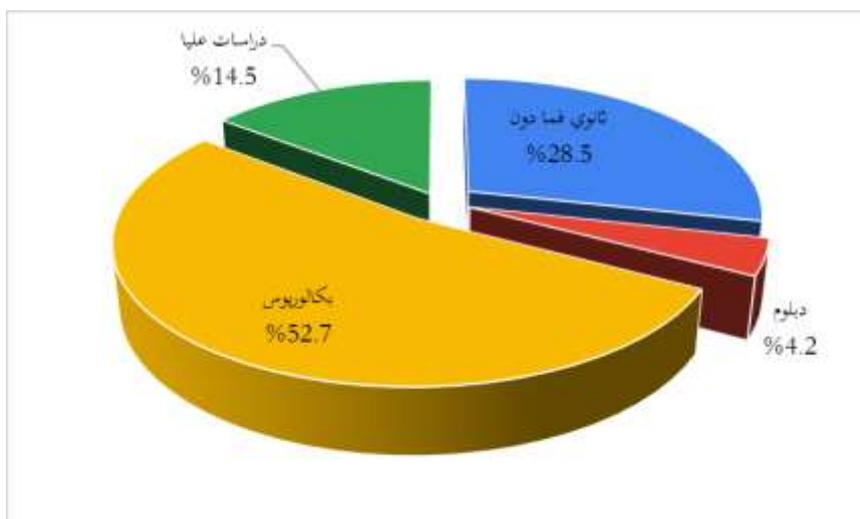
## (3) المؤهل الدراسي:

جدول (3-3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي.

النسبة %	التكرار	المؤهل الدراسي
28.5 %	47	ثانوي فما دون
4.2 %	7	دبلوم

52.7 %	87	بكالوريوس
14.5 %	24	دراسات عليا
100.0 %	165	المجموع

ينتضح من الجدول (3-3) أن (87) من أفراد عينة الدراسة يمثلون ما نسبته (52.7 %) مؤهلهم الدراسي (بكالوريوس)، وأن نسبة (28.5 %) مؤهلهم الدراسي (ثانوي فما دون)، وأن نسبة (14.5 %) مؤهلهم الدراسي (دراسات عليا)، بينما هناك (4.2 %) فقط مؤهلهم الدراسي (دبلوم). وشكل القطاعات الدائرية التالي يوضح هذه النسب:



شكل (3-3): توزيع أفراد عينة الدراسة وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي.

### 7.3. أداة الدراسة:

تم استخدام الاستبانة كأداة لهذه الدراسة لجمع البيانات المتعلقة بها، نظراً لطبيعتها من حيث أهدافها ومنهجها ومجتمعها، وتعتبر من أكثر أدوات البحث انتشاراً وتستخدم في العديد من مجالات العلوم والمعرفة، فهي أكثر فاعلية من حيث الوقت والتكلفة، كما أنها تسهل الإجابة على بعض الأسئلة التي تحتاج إلى وقت من قبل المستجيب (نوري، 2014م: 167-168). ويعتبر الاستبيان المستخدم من نوع الاستبيان المغلق الذي تكون الإجابات عليه محددة (ذوقان، عبيدات، ص 123). تتألف الاستبانة من جزئيين: الأول عبارة عن البيانات الأساسية عن أفراد العينة وتحتوي على بيانات عن (الجنس - سنوات الخبرة - المؤهل الدراسي). والجزء الثاني يحتوي على محاور أداة الدراسة وهي ثلاثة محاور كالتالي:

1. المحور الأول: الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرميين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية - يحتوي على 10 عبارات.
2. المحور الثاني: درجة (وأثر) ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شؤون الحرميين - يحتوي على 7 عبارات.
3. المحور الثالث: مستوى الاعمال (التقنية) للاعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرميين - يحتوي على 11 عبارة.

## جدول (3-4): أوزان الإجابات حسب مقياس ليكرت الخماسي.

المتوسط الموزون	الوزن	الإجابة
5.0 - 4.20	5	أوافق بشدة
4.20 >- 3.40	4	أوافق
3.40 >- 2.60	3	محايد
2.60 >- 1.80	2	لا أوافق
1.80 >- 1	1	لا أوافق إطلاقاً

الجدول (3-4) يوضح قيم المتوسطات المرجحة وفقاً لمقياس ليكرت للتدرج الخماسي (Uebersax, 2007)، وقد تم حساب المتوسطات الحسابية المرجحة لكل عبارة من عبارات أداة الدراسة ومقارنتها مع المدى الموجود في الجدول وتعطى الإجابة المقابلة للمدى الذي يقع بداخله متوسط العبارة.

## 8.3. صدق وثبات أداة الدراسة:

يُعتبر صدق وثبات البيانات التي توفرها الأداة هي من أهم أسس جمع البيانات في البحث العلمي، وتتبع أهميته من كون أن وجوب توفرها يؤدي إلى صحة نتائج البحث العلمي وتجعل له قيمة علمية، لذلك ينبغي على الباحث الحرص على اختيار أداة تمتاز بالثبات والصدق.

## الصدق الظاهري:

تم التأكد من الصدق الظاهري للاستبانة من خلال عرضها على ذوي الاختصاص (محكمين) لمعرفة آرائهم عن مدى سلامة الاستبانة من حيث الصياغة ومدى قياس العبارات للمحاور التي تتبع لها.

## صدق الاتساق الداخلي للاستبانة:

"يُعرف صدق الاتساق الداخلي بأنه مدى مقدرة الاستبانة على قياس ما صُمم من أجله" (Hair et al., 2006)، وقد تم حساب صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة من خلال حساب معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبع له، وجاءت النتائج كما يلي:

## جدول (3-5): صدق الاتساق الداخلي لأداة الدراسة حسب المحاور.

المحاور	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية	رقم العبارة	معامل الارتباط بالمحور	الدلالة الإحصائية
1. الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرميين في إدارة	1	**0.784	0.0001 >	6	**0.828	0.0001 >
	2	**0.770	0.0001 >	7	**0.821	0.0001 >
	3	**0.778	0.0001 >	8	**0.766	0.0001 >

0.0001>	**0.868	9	0.0001>	**0.796	4	الازمات والحشود والاعمال التنظيمية
0.0001>	**0.850	10	0.0001>	**0.796	5	
0.0001>	**0.825	5	0.0001>	**0.832	1	2. درجة (وأثر) ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شئون الحرمين
0.0001>	**0.844	6	0.0001>	**0.867	2	
0.0001>	**0.797	7	0.0001>	**0.848	3	
			0.0001>	**0.865	4	
0.0001>	**0.804	7	0.0001>	**0.788	1	3. مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين
0.0001>	**0.846	8	0.0001>	**0.770	2	
0.0001>	**0.863	9	0.0001>	**0.825	3	
0.0001>	**0.863	10	0.0001>	**0.831	4	
0.0001>	**0.796	11	0.0001>	**0.859	5	
			0.0001>	**0.861	6	

الجدول (3-5) يوضح نتائج صدق الاتساق الداخلي لأداة جمع البيانات في الدراسة حسب المحاور وذلك بحساب قيمة معامل الارتباط لبيرسون بين كل عبارة والدرجة الكلية للمحور الذي تتبع له. يتضح أن قيم معاملات الارتباط بين كل عبارة ودرجة المحور الذي تتبع له جاءت في المدى (0.766 – 0.868) وجميعها قيم موجبة مرتفعة وذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.01) مما يشير إلى أن العبارات في كل محور تقيس ما صُممت من أجله، وبالتالي فإن الاستبيان يمتاز بصدق البناء الداخلي في محاوره.

### 9.3 ثبات الاستبانة:

يُعرف الثبات بأنه مدى مقدرة المقياس على إعطاء نتائج مشابهة عند تكرار القياس تحت ظروف مشابهة (Swanlund, 2011)، وللتحقق من ثبات أداة البحث تم استخدام معاملات ألفا كرونباخ ((Cronbach, L. J. (1951)، وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول (3-6): معاملات الثبات للاستبانة بطريقة كرونباخ-ألفا.

المحاور	عدد العبارات	كرونباخ-ألفا
المحور الأول: الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية	10	0.939
المحور الثاني: درجة (وأثر) ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين	7	0.928

0.954	11	المحور الثالث: مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين
0.977	28	الاستبيان كاملاً

الجدول (3-6) يوضح نتائج الثبات لأداة الدراسة بطريقة كرونباخ-ألفا. بالنسبة للمحور الأول الذي يتكون من (10 عبارات) فقد بلغ ألفا كرونباخ (0.939)، وللمحور الثاني الذي يتكون من (7 عبارات) بلغ (0.928)، وللمحور الثالث الذي يتكون من (11 عبارة) بلغ (0.954). أما للاستبيان كاملاً فقد بلغ ألفا كرونباخ (0.977)، ونلاحظ أن جميع معاملات الثبات جاءت مرتفعة جداً (>0.90). مما سبق من نتائج الثبات فإنه يمكن التوصل إلى أن الأداة تمتاز بالثبات، مما يجعل الباحثة مطمئنة لإجابات أفراد العينة على الاستبيان وبالتالي فإن النتائج التي سيتم التوصل إليها من خلال الاستبيان ستكون موثوقة ويعتمد عليها في الوصول إلى القرارات السليمة.

### 10.3. إجراءات تطبيق الدراسة:

بعد أن قامت الباحثة من التأكد من صدق الاتساق الداخلي والثبات لأداة جمع البيانات (الاستبيان)، وصلاحيتها للتطبيق الفعلي، فقد قامت بتطبيقها ميدانياً على العينة المستهدفة متبعةً الخطوات التالية:

- (1) توزيع الرابط الإلكتروني للاستبيان للعينة المستهدفة بالدراسة.
- (2) تلقي الردود إلكترونياً، وبلغ عدد المستجيبين (165).

### 11.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

سيتم استخدام برنامج (الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS) الإصدار (24) لتحليل البيانات للإجابة على التساؤلات التي تم طرحها وتحقيق الأهداف المرجوة من الدراسة، وذلك باستخدام المعالجات الإحصائية التالية:

1. التكرارات والنسب المئوية لوصف عينة الدراسة وفقاً للبيانات الأساسية.
2. معامل ارتباط بيرسون لحساب صدق الاتساق الداخلي.
3. معامل كرونباخ-ألفا لحساب معامل الثبات لأداة الدراسة.
4. المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لوصف محاور أداة الدراسة والإجابة على التساؤلات.
5. اختبار (ت) للعينات المستقلة واختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في محاور أداة الدراسة وفقاً للمتغيرات الأولية لأفراد العينة.

كما تم استخدام برنامج (إكسل) لعمل الرسوم البيانية.

## 4. نتائج الدراسة وتفسيرها

## 2.4. تمهيد:

من خلال هذا الفصل سيتم عرض النتائج التي خرجت بها الدراسة، بناءً على التحليل الإحصائي للبيانات التي تم جمعها بواسطة الاستبانة، ابتداءً بتحليل محاور أداة الدراسة وإجراء الاختبارات الإحصائية المحددة للإجابة على التساؤلات.

## 2.4. السؤال الأول: ما هي الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية؟

للتعرف على الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الأول: الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول (1-4): استجابات أفراد عينة الدراسة حول الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
1	تضع الرئاسة خطط مسبقة للآزمات وإدارة الحشود ضمن خططها التنظيمية.	4.22	1.00	أوافق بشدة	1
2	تسير الرئاسة على منهجية اعلى مؤشر للخطط السابقة لمواجهة آزماتنا وإدارة الحشود خلال موسم الحج والعمرة.	4.11	1.10	أوافق	4
3	تشارك الرئاسة أفراد المجتمع في وضع الخطط وفق نظرية الإدارة بالأهداف لإدارة الحشود.	3.84	1.22	أوافق	10
4	تميزت خطط الرئاسة بالسهولة والمرونة في تطبيقها مما مكنها من إدارة الحشود من الحج والمعتمرين.	4.12	1.01	أوافق	3
5	تجاوزت الرئاسة آزماتنا من منظور الخطط المسبقة الإعداد ما ساعدها لإدارة الحشود بصورة احترافية.	4.07	1.07	أوافق	8
6	تستعين الرئاسة ببيوت الخبرة والجامعات والمعاهد في وضع برامجها الوقائية ومواجهة الازمات وإدارة الحشود.	4.01	1.05	أوافق	9
7	تعمل الرئاسة على تنظيم برامج تدريبية في تنظيم الحشود ومواجهة الازمات بشكل دوري.	4.10	1.01	أوافق	5
8	تنظم الرئاسة برامج وقائية طبقاً لاحتياجاتها الإدارية والميدانية لإدارة الازمات والحشود.	4.09	1.01	أوافق	6

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
9	تعمل الرئاسة على تنسيق مسبق في تنفيذ خططها مع جميع الجهات المشاركة في إدارة الحشود والأزمات.	4.16	1.03	أوافق	2
10	تعمل الرئاسة باجتهاد على تجديد وتحديث خطط الطوارئ والأزمات بما يوافق حيثيات العمل.	4.09	1.09	أوافق	7
	المتوسط العام للمحور	4.08	1.06	أوافق	

الجدول (4-1) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات المحور الأول (الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.08) ويقع ضمن الفئة الثانية (3.40 > 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (أوافق)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.06) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، وبالتالي فإن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية. ومن خلال المتوسطات الحسابية، فقد تم ترتيب العبارات تنازلياً حسب درجة الموافقة، وجاءت بالترتيب الآتي:

حازت العبارة (تضع الرئاسة خطط مسبقة للأزمات وإدارة الحشود ضمن خططها التنظيمية) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.22) وتقابل في مقياس ليكرت الخماسي الخيار (أوافق بشدة)، ثم جاءت بعدها العبارة (تعمل الرئاسة على تنسيق مسبق في تنفيذ خططها مع جميع الجهات المشاركة في إدارة الحشود والأزمات) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.16) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (تميزت خطط الرئاسة بالسهولة والمرونة في تطبيقها مما مكنها من إدارة الحشود من الحجاج والمعتمرين) بمتوسط حسابي بلغ (4.12) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة الرابعة العبارة (تسير الرئاسة على منهجية اعلى مؤثر للخطط السابقة لمواجهة أزماتها وإدارة الحشود خلال موسم الحج والعمرة) بمتوسط حسابي بلغ (4.11) ومستوى استجابة (أوافق).

جاءت في المرتبة الخامسة العبارة (تعمل الرئاسة على تنظيم برامج تدريبية في تنظيم الحشود ومواجهة الأزمات بشكل دوري) والتي بلغ متوسطها الحسابي (4.10) بمستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة السادسة العبارتان (تنظم الرئاسة برامج وقائية طبقاً لاحتياجاتها الإدارية والميدانية لإدارة الأزمات والحشود) و (تعمل الرئاسة باجتهاد على تجديد وتحديث خطط الطوارئ والأزمات بما يوافق حيثيات العمل) بمتوسط حسابي بلغ (4.09) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة الثامنة العبارة (تجاوزت الرئاسة أزماتها من منظور الخطط المسبقة الإعداد ما ساعدها لإدارة الحشود بصورة احترافية) بمتوسط حسابي بلغ (4.07) ومستوى استجابة (أوافق).

ثم جاءت في المرتبة التاسعة العبارة (تستعين الرئاسة ببيوت الخبرة والجامعات والمعاهد في وضع برامجها الوقائية ومواجهة الأزمات وإدارة الحشود) بمتوسط حسابي بلغ (4.01) ومستوى استجابة (أوافق)،

ثم جاءت في المرتبة العاشرة العبارة (تشارك الرئاسة أفراد المجتمع في وضع الخطط وفق نظرية الإدارة بالأهداف لإدارة الحشود) والتي حازت على أقل متوسط حسابي بلغ (3.84) بمستوى استجابة (أوافق). تفسر هذه النتيجة على أنه الجهود والخطط المبذولة تسير وفق نظام استراتيجي منظم ومعد من قبل رئاسة شؤون الحرمين، وهذا ما أكدته دراسة (اليوسف، 2016) حيث قال أن المختصون من أنحاء العالم يؤكدون بأنه لا توجد دولة في العالم تدير وتنظم الحشود والتجمعات البشرية كما تفعل المملكة العربية السعودية في موسم الحج والعمرة وخاصة في شؤون الحرمين، وبهذا المستوى، وبشكل سنوي وقد استفادت دول العالم من هذا التنظيم، كما ان الاعلام الغربي تحدث عن كون السعودية تستحق الميدالية الذهبية في إدارة تنظيم الحشود وتوجيه الكتل البشرية، على الرغم من العدد الهائل في مده معينة وتنوع الثقافات بين المسلمين وهنا اثبت الفارق.

كما أن إدارة رئاسة شؤون الحرمين غير تقليدية وتقدم رؤيه علمية للإدارة الغير تقليدية وذلك بالتقديم المستمر للأفكار الإبداعية الأكثر توافقاً وانسجاماً لمجريات الأزمات مثل والمناسبة للبقعة المقدسة دراسة (السهي، 2020)، كما أن التشكيل الهندسي للحرم ساهم في تنظيم الخطط، واعدادها وفق إطار منهجي سليم فالتصميم العمراني له علاقته بالحشود البشرية، وذلك في استعراض الفراغات العمرانية بصفتها العنصر الأساسي لمنظومة التحكم في حركة الحشود، وايضاح المنهجية التي استخدمت في إعادة تصميم الساحات وتهيئتها لاستقبال الحشود وكل ذلك ساهم في انعدام الكتل البشرية وسهولة الدخول والخروج وانسيابية الحركة، وزيادة الطاقة الاستيعابية وانخفاض الكثافة، وأمكن فصل حركة، كما في دراسة (ادريس، 2016).

وترى الباحثة من واقع عملها برئاسة شؤون الحرمين ان ذلك التنظيم في إدارة الحشود وفي أوقات الازمات يعود لاستراتيجيات التنظيم، فرئاسة الحرمين الشريفين قادرين على معالجة تضخم أعداد المعتمرين والمصلين في الحرم المكي الشريف بدون توسعته، حيث كانت معظم الخطط المستقبلية لمواجهة تضخم الأعداد هي التوسعات المتتالية في العهد السعودي التي صرف عليها البلايين من تكلفة تعويضات للتوسعات أو إنشاءات عمرانية لتوسعة الحرم الشريف وتوسعة المطاف والمسعى والمشاعر المقدسة، وتؤكد الباحثة من منطلق عملها ان الجهود والخطط المسبقة في رئاسة شؤون الحرمين تتم بطريقة علمية حيث يتم مراجعة جميع الخطط التي طبقت في المواسم الماضية ودراسة التقارير والإحصاءات كافة، وكيف يتم توزيع القوة البشرية والآلية وفقاً لمتطلبات المواسم الحالية ومن ثم تقويم الخطة وتقييمها أثناء التنفيذ وصولاً إلى الأهداف المرسومة.

### 3.4. السؤال الثاني: ما درجة وأثر ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين؟

للتعرف على درجة وأثر ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثاني: درجة (وأثر) ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين، وجاءت النتائج كما يلي:

جدول رقم (4-2): استجابات أفراد عينة الدراسة حول درجة (وَأثر) ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شئون الحرمين مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	الترتيب
1	تضع الرئاسة خطط بديلة في حال تعثر عليها نجاح احدي الخطط الرئيسية وذلك يؤثر ايجاباً في إدارة الحشود.	4.11	1.01	أوافق	1
2	تقيم الرئاسة خططها من خلال استطلاع آراء قاصدي المسجد الحرام لقياس أثر تلك الخطط على عملية إدارة الحشود.	4.05	1.12	أوافق	2
3	يشترك منسوبي الرئاسة بتنفيذ الخطط الوقائية لمعرفة أثر ومدى صلاحيتها للتطبيق الفعلي في إدارة الحشود والأزمات.	4.03	1.11	أوافق	5
4	تميزت خطط إدارة الأزمات وتنظيم الحشود بالمرونة والسهولة من خلال متابعة الاثر وتطور الأزمة وكثافة الحشود	4.05	0.98	أوافق	3
5	الخطط الموجودة حالياً لإدارة الأزمات وتنظيم الحشود ناجحة وفعالة وذات إثر واضح على نجاح إدارة الحشود.	4.05	1.13	أوافق	4
6	تنظم الرئاسة مبادرات وندوات للتوعية بالمخاطر والأزمات وكيفية مواجهتها وقياس الأثر الإيجابي لها.	3.98	1.16	أوافق	6
7	جميع موظفي الرئاسة ذوي خبرة وكفاءة عالية وخبرة لمواجهة الازمات وتنظيم الحشود وقياس اثر تلك الخطط.	3.71	1.30	أوافق	7
	المتوسط العام للمحور	4.00	1.11	أوافق	

الجدول (4-2) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات المحور الثاني: (درجة (وَأثر) ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شئون الحرمين)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.00) ويقع ضمن الفئة الثانية (3.40 - > 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (أوافق)، كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.11) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، وبالتالي فإن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على درجة وأثر ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شئون الحرمين. ومن خلال المتوسطات الحسابية، فقد تم ترتيب العبارات تنازلياً حسب درجة الموافقة، حيث جاءت بالترتيب الآتي:

حازت العبارة (تضع الرئاسة خطط بديلة في حال تعثر عليها نجاح احدي الخطط الرئيسية وذلك يؤثر ايجاباً في إدارة الحشود) على الترتيب الأول بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.11) والذي يقابل وفقاً لمقياس ليكرت للتدرج الخماسي خيار الاجابة (أوافق).

ثم جاءت العبارات (تقييم الرئاسة خططها من خلال استطلاع آراء قاصدي المسجد الحرام لقياس أثر تلك الخطط على عملية إدارة الحشود) و (تميزت خطط إدارة الأزمات وتنظيم الحشود بالمرونة والسهولة من خلال متابعة الاثر وتطور الأزمة وكثافة الحشود) و (الخطط الموجودة حالياً لإدارة الأزمات وتنظيم الحشود ناجحة وفعالة وذات أثر واضح على نجاح إدارة الحشود) في المرتبة الثانية بمتوسط حسابي بلغ (4.05) لكل عبارة بمستوى استجابة (أوافق).

جاءت في المرتبة الخامسة العبارة (يشارك منسوبي الرئاسة تنفيذ الخطط الوقائية لمعرفة أثر ومدى صلاحيتها للتطبيق الفعلي في إدارة الحشود والأزمات) بمتوسط حسابي بلغ (4.03) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة السادسة العبارة (تنظم الرئاسة مبادرات وندوات للتوعية بالمخاطر والأزمات وكيفية مواجهتها وقياس الأثر الإيجابي لها) بمتوسط حسابي بلغ (3.98) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة السابعة والأخيرة العبارة (جميع موظفي الرئاسة ذوي خبرة وكفاءة عالية وخبرة لمواجهة الأزمات وتنظيم الحشود وقياس أثر تلك الخطط) بمتوسط حسابي بلغ (3.71) ومستوى استجابة (أوافق). تفسر هذه النتيجة على ان هناك كفاءات بشرية ساهمت في رفع درجة هذه الجهود من مشاركة الأفكار الغير تقليدية، وضع الخطط المرنة والبديلة، والوقائية، والاستفادة من خبراتهم واطلاعهم المستمر لكيفية إدارة الأزمات والحشود.

كما ان إدارة شؤون الحرمين تشارك المعنيين من اداري الرئاسة كل النتائج بكل شفافية ووضوح لذلك اثر جهود رئاسة الحرمين في الخطط تكون بارزه جداً اذا لم يستثنى بعض المعوقات والتي يكون أبرزها المعوقات المتصلة بالجانب الإداري تمثلت في عدم تنظيم جهود الجهات المستجيبة لأزمات الحوادث الأمنية يقلل التحكم فيها، وفقدان التوجيه في أزمات الحوادث الأمنية يزيد احتمالات الفشل، وعدم التخطيط المسبق لأزمات الحوادث الأمنية يؤثر سلباً على فرص السيطرة، وعدم فهم المنفذين آلية التعامل مع الحادث الأمني يؤدي لتدهور الأزمة الأمنية كما أظهرت النتائج أن درجة المعوقات المتصلة بالجانب البشري حسب وجهة نظر عينة الدراسة عالية(السهلي،2020) وترى الباحثة من واقع عملها برئاسة شؤون الحرمين أن ذلك قد يرجع إلى أن اثر هذه الجهود واضحة بالميدان ومستمرة في التقدم والازدهار وفي خطط ثابتة وواضحة إلا أن كل الخطط تتعرض لبعض المعوقات التي تدرج في مستوياتها وشدتها في ارض الميدان، وغالباً تكون بسيطة لا تذكر لأن رئاسة الحرمين تضع خطط أولية وخطط بديلة مما جعل الخطط في انسيابية في تنفيذها.

#### 4.4. السؤال الثالث: ما هو مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين؟

للتعرف على هو مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين، فقد تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والرتب لاستجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات المحور الثالث: مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين، وجاءت النتائج كما يلي:

#### جدول رقم (4-3): استجابات أفراد عينة الدراسة حول مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في

رئاسة شؤون الحرمين مرتبة تنازلياً حسب متوسطات الموافقة.

م	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفئة	ترتبة
1	تشهد الرئاسة تطور ملحوظ في الجانب التقني لمواجهة أزماتها وإدارة الحشود من خلال وسائل الاتصال الحديثة.	4.10	1.09	أوافق	1
2	تعتبر الرئاسة من الدوائر الحكومية المتطورة تقنياً وتسعى لتكملة الخدمات الالكترونية في كافة خدماتها.	4.04	1.14	أوافق	4
3	تستند الرئاسة في تنظيم معلوماتها على قاعدة بيانات متكاملة تخدم في حل ازماتها وفي خطط إدارة الحشود من الحجاج والمعتمرين.	4.04	0.98	أوافق	5
4	تميزت الرئاسة تقنياً من حيث سهولة الوصول لموقعها الإلكتروني وخدمة وتنظيم الحشود.	3.98	1.11	أوافق	8
5	تضع الرئاسة المنهج العلمي امام القرارات الإدارية والميدانية التي تطرحها وتنفذه انفاذا لخطط إدارة الحشود.	3.92	1.14	أوافق	11
6	تسعى الرئاسة الى تطوير منسوبيها من خلال طرح دورات في الجانب التقني واستخداماته لمواكبة متطلبات إدارة الازمة والحشود.	4.08	1.11	أوافق	3
7	تعزز الرئاسة منسوبيها وتشاركهم ورش العمل التي تهتم بالبرامج الوقائية والأمن والسلامة.	4.01	1.13	أوافق	6
8	تستخدم الرئاسة الأجهزة الحديثة ذات الكفاءة العالية كاليات الرصد والإنذار المبكر ضمن خطط إدارة الحشود.	3.94	1.18	أوافق	10
9	تكثف الرئاسة البرامج التقنية التوعوية وتضع الخطط والحلول العلاجية في إدارة الازمة والحشود.	4.01	1.11	أوافق	7
10	تضع الرئاسة خطط التدخل المبكر والسريع وفق أحدث التقنيات وأجهزة الاتصالات لمواجهة الكوارث والأزمات وإدارة الحشود.	3.95	1.11	أوافق	9
11	ترتبط الرئاسة تقنياً بدوائر حكومية أخرى لمواجهة الأزمات والكوارث وإدارة حشود الحجاج والمعتمرين.	4.10	1.04	أوافق	2
	المتوسط العام للمحور	4.01	1.10	أوافق	

الجدول (3-4) عبارة عن التحليل الإحصائي لعبارات المحور الثالث: (مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين)، وذلك بحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لإجابات أفراد العينة على عبارات المحور، فمن خلال المتوسط العام والذي بلغ (4.01) ويقع ضمن الفئة الثانية (3.40 > - 4.20) من مقياس ليكرت الخماسي والذي يشير إلى مستوى (أوافق)،

كما بلغ الانحراف المعياري الكلي (1.10) ويشير إلى مدى تجانس إجابات أفراد العينة على عبارات المحور، وبالتالي فإن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين، فقد تم ترتيب العبارات تنازلياً حسب درجة الموافقة، حيث جاءت بالترتيب الآتي:

حازت العبارتان (تشهد الرئاسة تطور ملحوظ في الجانب التقني لمواجهة أزماتها وإدارة الحشود من خلال وسائل الاتصال الحديثة) و (ترتبط الرئاسة تقنياً بدوائر حكومية أخرى لمواجهة الأزمات والكوارث وإدارة حشود الحجاج والمعتمرين) على المرتبة الأولى بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.10) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة الثالثة العبارة (تسعى الرئاسة الى تطوير منسوبيها من خلال طرح دورات في الجانب التقني واستخداماته لمواكبة متطلبات إدارة الازمة والحشود) بمتوسط حسابي بلغ (4.08) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت العبارتان (تعتبر الرئاسة من الدوائر الحكومية المتطورة تقنياً وتسعى لتكملة الخدمات الالكترونية في كافة خدماتها) و (تستند الرئاسة في تنظيم معلوماتها على قاعدة بيانات متكاملة تخدمها في حل ازماتها وفي خطط إدارة الحشود من الحجاج والمعتمرين) في المرتبة الرابعة بمتوسط حسابي بلغ (4.04) ومستوى استجابة (أوافق).

جاءت العبارتان (تعزز الرئاسة منسوبيها وتشاركهم ورش العمل التي تهتم بالبرامج الوقائية والأمن والسلامة)، (تكثف الرئاسة البرامج التقنية التوعوية وتضع الخطط والحلول العلاجية في إدارة الازمة والحشود) في المرتبة السادسة بمتوسط حسابي بلغ (4.01) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة الثامنة العبارة (تميزت الرئاسة تقنياً من حيث سهولة الوصول لموقعها الإلكتروني وخدمة وتنظيم الحشود) بمتوسط حسابي بلغ (3.98) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة التاسعة العبارة (تضع الرئاسة خطط التدخل المبكر والسريع وفق أحدث التقنيات وأجهزة الاتصالات لمواجهة الكوارث والأزمات وإدارة الحشود) بمتوسط حسابي بلغ (3.95) ومستوى استجابة (أوافق)، ثم جاءت في المرتبة العاشرة العبارة (تستخدم الرئاسة الأجهزة الحديثة ذات الكفاءة العالية كاليات الرصد والإنذار المبكر ضمن خطط إدارة الحشود) بمتوسط حسابي بلغ (3.94) ومستوى استجابة (أوافق).

ثم جاءت في المرتبة الحادية عشر والأخيرة العبارة (تضع الرئاسة المنهج العلمي امام القرارات الإدارية والميدانية التي تطرحها وتنفذه انفاذا لخطط إدارة الحشود) بمتوسط حسابي بلغ (3.92) ومستوى استجابة (أوافق). تقدر هذه النتيجة على أنه دور رئاسة شؤون الحرمين في الاهتمام التكنولوجي والتقني يساهم بشكل كبير في إدارة الحشود والأزمات بطرق أكثر احترافية وأنه كلما ارتفعت درجة ممارسة التقنيات والتكنولوجيا كلما تحسنت إدارة الحشود وإدارة الازمات خلال المواسم العمرة وصلاة التراويح في رمضان وموسم الحج كما في دراسة لمساهمة التقنية في تنظيم الحشود وتوعية الحجاج والمعتمرين في تنظيم الحشود بشكل مثالي كما في دراسة (الفضيل، 2022) ودراسة (عياد، 2021) ودراسة (سنبل، 2019) التي أوضحت ان هذه التقنية عندما طبقت إدارة الحشود وفق نظام المحاكاة لتحسين تنظيم الحشود لأنه يلعب دوراً حيوياً في تحليل المزيد من السيناريوهات بقيم مدخلات مختلفة، مما يعطي مؤشرات أفضل وتخطيطاً أكثر مرونة قابل للتجربة على النموذج المحاكي بطريقة أسرع لاستيعاب الظروف الموسمية المختلفة.

كما أن استخدام بيانات شبكات تشغيل الهاتف النقال لتعزيز النظام القائم على نموذج إنترنت الأشياء، باعتبار أن كل المشغلين في المملكة قادرون على توفير تلك البيانات -التي تتيح التعرف على المواقع التقريبية للأشخاص وعلى أماكن التكدس والأعداد التقريبية الموجودة في تلك المناطق- دون أي إضافة للبنية التقنية الحالية لتلك الشبكات،

بحيث يتم توفيرها لسلطات إدارة حشود الحجيج من خلال تطبيقات برمجية يتم إعدادها من أجل ذلك كما في دراسة (العريشي، 2019)، وترى الباحثة من واقع عملها برئاسة شؤون الحرمين أن ذلك قد يرجع إلى الاهتمام الكبير من قبل شؤون رئاسة الحرمين في التقنية والتكنولوجيا ليس فقط على سبيل التطبيق في إدارة الحشود والأزمات بل أن وصلت أيضاً التقنية الحديثة في تنظيف أسطح الكعبة بمكانس ذكية وهذا ما يعكس اهتمام منسوبي إدارة شؤون الحرمين بأدق التفاصيل للاستفادة من التقنيات الحديثة.

٤,٥ السؤال الرابع: ما آراء عينة الدراسة حول دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال

التنظيمية، وفقاً لمتغيرات: الجنس، سنوات الخبرة، المؤهل الدراسي؟

لدراسة الفروق في آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لبياناتهم الأولية، فقد تم استخدام اختبار (ت) للفروق بين متوسطات العينات المستقلة وتحليل التباين الأحادي (ANOVA)، وذلك كما يلي:

جدول رقم (4-4): نتائج اختبار (ت) للعينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس.

المحاور	فئات الجنس	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة الاختبار T	الدلالة الإحصائية
الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية	ذكر	4.07	0.91	0.007-	0.994
	أنثى	4.08	0.80		
درجة (وأثر) ممارسة إدارة الأزمات والحشود في رئاسة شؤون الحرمين	ذكر	3.98	0.94	0.238-	0.813
	أنثى	4.02	0.93		
مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين	ذكر	4.05	0.91	0.547	0.585
	أنثى	3.97	0.93		

الجدول (4-4) يوضح نتائج اختبار (ت) للفروق بين متوسطات العينات المستقلة لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس (ذكر – أنثى)، وبمتابعة قيم الاختبار (ت) والدلالة الإحصائية نجد أنها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الأزمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس – حيث أن جميع قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

جدول رقم (4-5): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشئون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية	بين المجموعات	3.7	3	1.22	1.70	0.170
	داخل المجموعات	115.8	161	0.72		
	الكلية	119.5	164			
درجة (وأثر) ممارسة إدارة الازمات والحشود في رئاسة شئون الحرمين	بين المجموعات	1.7	3	0.57	0.64	0.587
	داخل المجموعات	141.3	161	0.88		
	الكلية	143.0	164			
مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين	بين المجموعات	2.3	3	0.76	0.91	0.438
	داخل المجموعات	135.0	161	0.84		
	الكلية	137.2	164			

الجدول (4-5) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشئون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة، وبمتابعة قيم الاختبار (F) والدلالة الإحصائية وبمقارنتها مع مستوى المعنوية (0.05) نجد أنها جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05)، وبالتالي فإنه: لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشئون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة - حيث أن جميع قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحاور جاءت أكبر من مستوى المعنوية (0.05).

جدول رقم (4-6): نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشئون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي.

المحاور	مصادر التباين	مجموع المربعات	درجة الحرية	مربعات المتوسطات	قيمة الاختبار F	الدلالة الإحصائية
الجهود (والخطط المسبقة) لرئاسة الحرمين في إدارة	بين المجموعات	7.9	3	2.62	3.78	0.012
	داخل المجموعات	111.6	161	0.69		

			164	119.5	الكلية	الازمات والحشود والاعمال التنظيمية
0.000	6.24	4.97	3	14.9	بين المجموعات	درجة (وأثر) ممارسة
		0.80	161	128.1	داخل المجموعات	إدارة الازمات والحشود
			164	143.0	الكلية	في رئاسة شئون الحرمين
0.007	4.22	3.34	3	10.0	بين المجموعات	مستوى الاعمال (التقنية)
		0.79	161	127.2	داخل المجموعات	للأعمال التنظيمية
			164	137.2	الكلية	والحشود في رئاسة شؤون الحرمين

الجدول (4-6) يوضح نتائج تحليل التباين الأحادي (ANOVA) لدراسة الفروق في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير المؤهل الدراسي، وبمتابعة قيم الاختبار (F) والدلالة الإحصائية وبمقارنتها مع مستوى المعنوية (0.05) نجد أنها جاءت أقل من مستوى المعنوية (0.05) مما يعني معنوية الفروق فيها وفقاً للمؤهل الدراسي، وبالتالي فإنه: توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير المؤهل - حيث أن جميع قيم الدلالة الإحصائية المقابلة للمحاور جاءت أقل من مستوى المعنوية (0.05). وللتحقق من مواضع الفروق الجوهرية بين فئات المؤهل الدراسي فقد أظهر اختبار أقل فرق معنوي (LSD) أن الفروق المعنوية بين فئتي المؤهل (ثانوي فما دون) و (دراسات عليا) لصالح (ثانوي فما دون) بالمتوسطات الحسابية الأعلى في جميع المحاور.

## 5. ملخص النتائج والتوصيات

### 1.5. نتائج الدراسة:

- استناداً على تحليل استبانة هذه الدراسة فقد خلصت نتائج التحليل لعدد من النتائج، فيما يلي أهم نتائج الدراسة:
- بينت النتائج أن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على الجهود (والخطط المسبقة) للرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية.
- تضع الرئاسة العامة لشؤون الحرمين خطط مسبقة للازمات وإدارة الحشود ضمن خططها التنظيمية الدورية ويتم تطويرها عام بعد آخر.
- تعمل الرئاسة العامة لشؤون الحرمين على تنسيق مسبق في تنفيذ خططها مع جميع الجهات المشاركة في إدارة الحشود والازمات لضمان نجاح خطط ادارتها للحشود.
- تميزت خطط الرئاسة العامة لشؤون الحرمين بالسهولة والمرونة في تطبيقها مما مكنها من إدارة الحشود من الحجاج والمعتمرين.

- تسير الرئاسة العامة لشؤون الحرمين على منهجية اعلى مؤشر للخطط السابقة لمواجهة أزماتها وإدارة الحشود خلال موسم الحج والعمرة.
- بينت النتائج أن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على درجة وأثر ممارسة إدارة الازمات والحشود في الرئاسة العامة لشؤون الحرمين.
- تضع الرئاسة العامة لشؤون الحرمين خطط بديلة في حال تعثر نجاح احدى الخطط الرئيسية الموضوعه مسبقاً وذلك يؤثر ايجاباً في إدارة الحشود
- تقييم الرئاسة العامة لشؤون الحرمين خططها من خلال استطلاع آراء قاصدي المسجد الحرام لقياس أثر تلك الخطط على عملية إدارة الحشود
- تميزت خطط إدارة الأزمات وتنظيم الحشود بالمرونة والسهولة من خلال متابعة الاثر وتطور الأزمة وكثافة الحشود.
- الخطط الموجودة حالياً لإدارة الأزمات وتنظيم الحشود ناجحة وفعالة وذات أثر واضح على نجاح إدارة الحشود.
- بينت النتائج أن الرأي السائد لغالبية أفراد عينة الدراسة أنهم يوافقون على مستوى الاعمال (التقنية) للأعمال التنظيمية والحشود في رئاسة شؤون الحرمين.
- تشهد الرئاسة العامة لشؤون الحرمين تطور ملحوظ في الجانب التقني لمواجهة أزماتها وإدارة الحشود من خلال وسائل الاتصال الحديثة.
- ترتبط الرئاسة العامة لشؤون الحرمين تقنياً بدوائر حكومية أخرى لمواجهة الأزمات والكوارث وإدارة حشود الحجاج والمعتمرين.
- تسعى الرئاسة العامة لشؤون الحرمين الى تطوير منسوبيها من خلال طرح دورات في الجانب التقني واستخداماته لمواكبة متطلبات إدارة الازمة والحشود.
- تعتبر الرئاسة العامة لشؤون الحرمين من الدوائر الحكومية المتطورة تقنياً وتسعى لتكملة الخدمات الالكترونية في كافة خدماتها.
- تستند الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في تنظيم معلوماتها على قاعدة بيانات متكاملة تخدمها في حل ازماتها وفي خطط إدارة الحشود من الحجاج والمعتمرين.
- أثبتت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير الجنس.
- أثبتت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير سنوات الخبرة.
- أثبتت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى معنوية (0.05) في متوسطات آراء أفراد العينة نحو دور الرئاسة العامة لشؤون الحرمين في إدارة الازمات والحشود والاعمال التنظيمية وفقاً لمتغير المؤهل، وأن هذه الفروق المعنوية بين فئتي المؤهل (ثانوي فما دون)، (دراسات عليا) لصالح (ثانوي فما دون) بالمتوسطات الحسابية الأعلى في جميع المحاور.

**2.5. التوصيات:**

بناء على نتائج تحليل البيانات فان هذه الدراسة توصي بما يلي:

- ضرورة وجود خطط بديلة في حال تعثر احدى الخطط الرئيسية الموضوعه مما يؤثر ايجاباً في إدارة الحشود.
- ضرورة ان تقيم الرئاسة خططها بصورة دورية من خلال استطلاع آراء قاصدي المسجد الحرام لقياس أثر تلك الخطط على عملية إدارة الحشود.
- ضرورة تفعيل التنسيق مع الجهات ذات الصلة داخل المملكة في تنفيذ خطط الرئاسة العامة في إدارة الحشود والأزمات.
- ضرورة تطوير الجانب التقني وتحديث الأجهزة والتقنيات التي تعين الرئاسة في ادارتها للحشود في موسم الحج والعمرة.
- ضرورة تقوية الارتباط التقني الالكتروني بين الرئاسة وبقية الدوائر الحكومية الأخرى لمواجهة الأزمات والكوارث وإدارة حشود الحجاج والمعتمرين.
- ضرورة توفير برامج تدريبية خارجية وداخلية لمنسوبي الرئاسة العامة لشؤون الحرمين لتطوير قدرات الافراد العاملين في إدارة الحشود.
- ان تعمل الرئاسة العامة لشؤون الحرمين على تطوير خدماتها الالكترونية وتعميم التعامل الإلكتروني عبر كافة خدماتها مع المستفيدين من تلك الخدمات.
- العمل على تطوير تطبيق توكلنا بما يخدم إدارة العمرة والحج في توزيعات آليه للمعتمرين والحجاج لدخول الحرم، والاستمرار علياً للقضاء على المظاهر السلبية بما يخدم إدارة الحشود داخل وخارج المسجد الحرام.
- بناء مقياس الأثر على الخطط المقدمة في إدارة الحشود والأزمات بعد كل موسم والخروج بالتوصيات التنفيذية اللازمة من خلال معالجة الملاحظات الواردة والخروج بالإجراءات التصحيحية، والإجراءات الوقائية.
- نشر ثقافة الاستعداد لمواجهة الازمات وذلك من خلال تطوير مهارات العاملين في منظومة رئاسة شؤون الحرمين.
- الأخذ بأراء وملاحظات قاصدي المسجد الحرام لأنهم انعكاس للحالة الميدانية لتنظيم الحشود وفي وقت الازمات.
- تشكيل لجنة للاهتمام بتنقيف معتمري وحجاج الخارج عن طريق شركات الحج والعمرة وربطها بالقيمة القانونية عن طريق السفارات في أداء العمرة والحج.
- أهمية الاهتمام بالتصميم والتخطيط العمراني في التحكم بحركة الحشود وتمكينهم من ممارسة نشاطاتهم المختلفة في مواقع المناسبات والتجمعات البشرية.
- ضرورة إخضاع جميع مواقع المناسك لدراسات عمرانية وتخطيطية دورية مفصلة تراعي حركة الحشود وأنشطتهم المختلفة.

**3.5. مقترحات دراسات مستقبلية:**

- إجراء دراسة عن إدارة الحشود والأزمات في مجال الحج.
- اجراء دراسة تسعى إلى معرفة عوامل أخرى بخلاف التي تناولتها الدراسة الحالية والتي لها علاقة بزيادة درجة التحسين في الحشود والأزمات.

- إجراء الكثير من المؤتمرات والدراسات مع الجامعات الأجنبية حول تجربة المملكة في إدارة الحشود والأزمات في المسجد الحرام.

## 6. المراجع العربية والأجنبية:

### الكتب:

- ابن منظور، محمد مكرم (2000) لسان العرب، مج12، ط1، دار صادر، دمشق.
- ابن منظور، محمد مكرم (لسان العرب) ط1 دار صادر للطباعة والنشر، دمشق.
- الحملاوي، رشاد (1995) التخطيط لمواجهة الأزمات"، عشر كوارث هزت مصر، مكتبة عين شمس. ط:1.
- الخضيرى، محسن (2003)، إدارة الأزمات، القاهرة، مجموعة الدليل العربية.
- حمد صلاح (2005) إدارة الأزمات والكوارث بين المفهوم النظري والتطبيق العملي، مكتبة الكتب العربية. ط:1
- عماد، ثروت (2013) الأزمات التعليمية (ادارتها وسبل مواجهتها) القاهرة الهيئة المصرية للكتاب، ط:1.
- عبد الحميد، رجب (2018) استراتيجية التعامل مع الأزمات والكوارث، ط3، دار أبو المجد للطباعة.
- مكاوي، حسن (2017) الإعلام ومعالجة الأزمات، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ط:3
- محمود جاد الله، (2010) إدارة الأزمات، دار أسامة للنشر والتوزيع، ط:1

### الدراسات السابقة:

- الشعلان، فهد (2002) إدارة الأزمات الأسس – المراحل – الآليات، مطابع أكاديمية نايف العربية -اليوسف، عبد الله (2016) إدارة الحشود، مجلة الأمن والحياة العدد 407. للعلوم الأمنية، الرياض.
- العريشي، ساره (2019) دور انترنت الأشياء في الإدارة الذكية لحشود الحجيج" دراسة ماجستير منشور جامعة الملك سعود. ع:56.
- البوسطة، سليم (2011) إدارة الحشود في منطقة ومنشأة الجمرات، بحث مقدم في الملتقى العلمي، الحادي عشر لأبحاث الحج، معهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الحارثي، نمشان (2016) الاستفادة من التمثيل للبيانات لتحسين خدمات الحج والعمرة، بحث مقدم في الملتقى العلمي السادس عشر لأبحاث الحج، معهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- الفضيل، وآخرون (2022) أهمية توظيف التقنيات التكنولوجية الحديثة في تنظيم وإدارة سلوك الحجاج والمعتمرين في ضوء رؤية المملكة 2030، المجلة الأكاديمية للبحوث والدراسات، مجلة العلوم التربوية والاجتماعية، ع:8، م.1.

- ال سعود، عبد العزيز (2016) إدارة الحشود والتجمعات البشرية ودورها التنظيمي في موسم الحج والعمرة في المملكة العربية السعودية، الملتقى العلمي السادس عشر لأبحاث الحج، معهد خادم الحرمين الشريفين، لأبحاث الحج، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.
- العصيمي موفق (2021) واقع إدارة الازمة في أمانة العاصمة المقدسة في ظل جائحة كورونا كوفيد-19 واثرة على خدمة المجتمع، دراسة ماجستير، جامعة ام القرى، ع34مج12.
- السهلي، جميل (2020) معوقات إدارة الأزمات في الحوادث الأمنية المجلة العربية للنشر العلمي ع:21، مج40 الأردن.
- ادريس، محمد (2016) دور التصميم العمراني في التحكم في حركة الحشود، معهد خادم الحرمين الشريفين لأبحاث الحج والعمرة جامعة ام القرى. مجلة الامارات، ع:1مج21.
- أبو عامود، محمد (2020) الإدارة غير التقليدية للأزمات الدولية العابرة للحدود على ضوء الخبرة المكتسبة من ازمة كورونا 2020، دراسة بحث منشور جامعة نايف، ع:3، مج36.
- أمين هويدي، "فن إدارة الأزمات العربية في ظل النظام العالمي الحالي"، المستقبل العربي، 1993،
- اميرة عبد المنعم (2013) عندما تتدافع الحشود، مجلة العلم، ع:446.
- حسن، محمد (2020) واقع بناء القدرات المؤسسية في وحدات إدارة الأزمات بكليات جامعة أسيوط، ع:3، مج49.
- عياد، دنيا (2021) دور الإدارة الالكترونية في تحسين إدارة الحشود من وجهة نظر العاملين في منظومة الحج والعمرة، ماجستير إدارة الحج والعمرة، جامعة ام القرى، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية والقانونية. ع:6، مج6.
- سامي سليم (2013) نموذج مقترح للعلاقة بين إدارة المعرفة وإدارة الأزمات"، رسالة دكتوراه، كلية التجارة، جامعة عين شمس.
- سنبل، مروة (2019) إدارة الحشود لتنظيم زيارة السيدات للروضة الشريفة باستخدام المحاكاة، معهد خادم الحرمين الشريفين، لأبحاث الحج والعمرة.
- محمد، هيثم (2020) متطلبات استخدام الدور الوقائي بمؤسسات مواجهة الازمات والكوارث المحلية، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، ع:1مج49.
- هويدي، أمين (1993) فن إدارة الأزمات العربية في ظل النظام العالمي الحالي"، المستقبل العربي، ع:172، مج16.
- وفيق عبد الرحمن (2011) إدارة الأزمات: التخطيط لما قد يحدث، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة. ع:5.

### المراجع الأجنبية:

- Jonathan Bundy, "Crises and Crisis Management Integration", Journal of Management, Arizona State University, 2017, P.2.

### المراجع الإلكترونية:

موقع الرئاسة العامة لشؤون المسجد الحرام والمسجد النبوي:

1443/8/12 هـ

<https://gph.gov.sa/index.php/ar/component/k2/item/1005-2020-10-19-18-08-51>

**Doi:** [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.7](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.7)

## **The Impact of Human Resource Management Strategies Practices on the Performance of Organizations SMEs Companies (A Case Study in the Eastern Province - Saudi Arabia)**

**Dr. Ahmed Mohammed Almatter**

PhD in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln,  
Malaysia

Email: [Am74am@hotmail.com](mailto:Am74am@hotmail.com)

### **Abstract**

This study aims to identify the impact of the practices of human resource management strategies on the performance of organizations in the Kingdom of Saudi Arabia, to identify the concepts of the study represented in human resource management strategies and the performance of organizations, by reviewing the results of specialists and practitioners by presenting a high performance presentation, and shedding light on the largest institutions and small companies in the Kingdom of Saudi Arabia in terms of their establishment and development, a statement of the factors that ensure the success and activation of the beginnings of human resources in institutions and companies in the Kingdom of Saudi Arabia, including improving their performance. The results indicated that there is a statistically significant impact of strategic human resources practices on the performance of employees within organizations and small and medium companies in the Kingdom of Saudi Arabia, and the presence of a statistically significant effect of the selection and recruitment processes on the performance of employees, and the presence of a statistically significant effect on training and development on the performance of employees. The most important recommendations concluded by the review of the reward plan in institutions and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia based on the appropriate environment to reflect positively on employees, and work to link the performance of organizations with the participation of their employees, that these organizations set specific and measurable goals that can be realistically achieved through employees.

**Keywords:** Human Resource Strategy, Selection and Recruitment, Employee Performance, Organization Performance, Performance Appraisal.

أثر ممارسات استراتيجيات ادارة الموارد البشرية على اداء المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة (دراسة حالة بالمنطقة الشرقية - المملكة العربية السعودية)

الدكتور/ أحمد محمد إبراهيم المطر

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

Email: [Am74am@hotmail.com](mailto:Am74am@hotmail.com)

مخلص الدراسة:

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أثر ممارسات استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء المنظمات في المملكة العربية السعودية، للتعرف على مفاهيم الدراسة المتمثلة في استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء المنظمات، من خلال مراجعة النتائج من المتخصصين والممارسين من خلال تقديم عرض عالي الأداء، وإلقاء الضوء على كبرى المؤسسات والشركات الصغيرة في المملكة العربية السعودية من حيث إنشائها وتطويرها، بيان العوامل التي تضمن نجاح وتفعيل بدايات الموارد البشرية في المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية بما في ذلك تحسين أدائها. أشارت النتائج إلى وجود أثر ذي دلالة إحصائية للممارسات الاستراتيجية للموارد البشرية على أداء العاملين داخل المنظمات والشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية لعمليات الاختيار والتوظيف على أداء العاملين، ووجود تأثير ذي دلالة إحصائية على للتدريب والتطوير على أداء الموظفين. أهم التوصيات التي خلصت إليها مراجعة خطة المكافآت في المؤسسات والشركات الصغيرة والمتوسطة في المملكة العربية السعودية بناءً على البيئة المناسبة لتنعكس إيجاباً على الموظفين، والعمل على ربط أداء المنظمات بمشاركة موظفيها، أن تضع هذه المنظمات أهدافاً محددة وقابلة للقياس يمكن تحقيقها بشكل واقعي من خلال الموظفين، والعمل على تطوير نظام قياس الأداء لمساعدة الشركة على تحديد مستوى أدائها، والاهتمام ببيئة الأعمال للحصول على نتائج مميزة.

**الكلمات المفتاحية:** استراتيجية الموارد البشرية، الاختيار والتوظيف، إداء الموظفين، اداء المنظمة، تقييم الإداء.

## 1. Introduction

Organizations and small and medium businesses play an important role in our economy. It is estimated that there are more than 626,000 companies in the Kingdom of Saudi Arabia, which constitute a large percentage of the total Saudi companies, according to the latest survey conducted on small and medium enterprises (General Authority for Statistics). In the past few years, organizations have realized the indisputable fact that creating competitive advantage lies in people. Organizations have increasingly recognized the potential of their employees to be a source of competitive advantage. Today's competitive and rapidly changing business world, organizations, especially in the service industry, need to ensure that the maximum use of their resources is to their advantage, which is a necessity for organizational survival. Studies have shown that organizations can create and maintain a competitive position by managing irreplaceable, scarce, valuable and unique internal resources (Barney, 1991). HRM practices have the potential to create organizations that are smarter, more flexible, and more efficient than their competitors by implementing policies and practices that focus on hiring, selecting and training skilled employees and directing their best efforts to collaborate within the resource package.

HRM has now acquired academic and commercial importance and thus cannot be removed from the background or left in the hands of non-experts. Attention should be drawn to HR organizations that spend a lot of time and resources for selection. Armstrong (2009) defines human resource management (HRM) as a strategic and coherent approach to managing an organization's most valuable assets, that is, the people who work there and who contribute individually and collectively to achieving its goals. Further, human resource management practices can be defined as a set of organizational activities aimed at managing a pool of human capital and ensuring that the capital is employed to achieve organizational goals (Wright and Boswell, 2002). The adoption of certain packages of HRM practices has the potential to positively impact the performance of an organization by creating strong links or detracting from performance when certain groups of practices are inadvertently placed in the mix (Wagar and Rondeau, 2006). Finally, examining the relationship between HRM and performance also allows us to test for potential moderating effects of these other known drivers of performance in small businesses.

Delery & Doty (1996) argued that the impact of HRM on performance likely depends on the presence of one or another variable such as strategy (Youndt, Snell, Dean & Lepak, 1996, Delery & Doty, 1996).

### 1.1 Problem Statement

Almost all previous studies on the association of SHRM and organizational performance have used different sets of SHRM practices (Tarawneh, 2016: Bidmashipor, 2012, Armano et al., 2013, Olusi et al., 2015, Kania, 2014: Darwish, 2013). Thus, there is no standard list of SHRM practices that must be considered and measured in terms of association with organizational performance. Several empirical works have examined the impact of individual SHRM practices on performance, while others have examined the effect of packages or integration of whole SHRM practices on performance (Al-Tarawneh, 2016: Hu, 2017: Saddam and Abu Mansour, 2015: Darwish, 2013, Darwish et al., 2013, Paauwe and Boselie, 2005, Anvari, 2011). It appears that SHRM, as a system or set of practices, is certainly a better approach when researchers seek to examine the impact of these practices on company performance (He, 2017& Bidmeshgipour, 2012). However, since no strong and convincing evidence was found for the effect of SHR systems/packages or the internal fit of SHRM practices on performance, there was no evidence of an effect on performance.

(Panayotopoulou et al., 2003) claim that SHRM and performance research have consistently failed to support the effectiveness of such an argument. Previous studies mostly focus on the few recognized SHRM practices such as recruitment, selection, training, development, rewards, and performance management (Saddam and Abu Mansour, 2015 & Izadi, Mojtahedzadeh, 2013 & Guest, 2011, Paauwe and Boselie, 2005, Panayotopoulou et al., 2003).

**The following research questions were formulated to guide the study to its logical conclusion.**

- What are the challenges faced by organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia from adopting the strategy of managing human resources management?

- What is the relationship between the impact of human resource management strategies practices on the performance of organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia?
- How do the practices of human resource management strategies affect the growth of organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia?
- Do human resource management strategies practices affect the performance of employees in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia?
- Is there an impact on the performance of employees in organizations and small and medium companies in the Kingdom of Saudi Arabia on the performance of organizations?

## 1.2 Significance of the Study

The importance of the research is due to the importance of the role that the strategy of human resources management plays in organizations and small and medium companies in the Kingdom of Saudi Arabia - and given the importance of this strategy in the development and development of the performance of organizations, and the importance of the study is clear in that it is looking at such a topic in a commercial and financial environment that has its own privacy What distinguishes it from other organizations. The current study is important from a theoretical and practical perspective. In theory, the study will be a stepping stone for those who wish to delve a lot into the strategic planning and development of human resources. The current study will be useful to academics as it develops a framework that includes SHRM, OCB, and organizational performance practices. This would provide an avenue for more researchers as well.

For practitioners involved in developing SHRM within organizations and SMEs as it will provide them with concrete and empirical evidence regarding the role that SHRM plays in organizational performance, making it more of a strategic nature and not just a management function the theoretical underpinnings of the study rest on the resource-based view (RBV), focusing on organizations' SHRM practices to enhance overall organizational performance. In this scenario, SHRM constitutes the internal capacity of the organization which when properly aligned will result in higher performance.

### 1.3 Research Objectives

The main objective of this study is to know the impact of human resource management strategies practices on the performance of organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

- Recognize the concepts of the study represented in the strategies of human resource management and the performance of organizations, by reviewing the results of specialists and practitioners here by giving a high-performance presentation.
- Shed light on the major institutions and small companies in the Kingdom of Saudi Arabia in terms of their establishment and development.
- Test the study's hypotheses in terms of the relationship and correlation between the different variables
- A statement of the data that guarantees the success and activation of the beginnings of human resources in institutions and small companies in the Kingdom of Saudi Arabia, including improving their performance.

### 1.4 Research Hypothesis

**There is no statistically significant impact of the strategic human resources practices on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia. The following sub-hypotheses are derived from it.**

- There is no statistically significant effect of the recruitment and recruitment process on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.
- There is no statistically significant impact of the compensation system on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.
- There is no statistically significant effect of the training and development process on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

- There is no statistically significant effect of the process of employee participation on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

## 2 Theoretical Framework

### 2.1.1 The Concept of Human Resource Management

- Despite the prevalence of the term human resource management, the definition of the term has remained varied and elusive. So (Storey,1995), defines human resource management as: “A distinctive approach to staffing management that seeks to achieve competitive advantage through the strategic deployment of a highly committed and capable workforce, using an integrated set of cultural, structural and personnel techniques”
- The term Human Resource Management (HRM) is a strategic, integrated and coherent approach to the recruitment, development and well-being of people working in organizations. To (Boxall et al, 2007), it is the management of work and people towards desired ends. (Som, 2008) described HRM as carefully designed sets of these practices geared towards improving organizational effectiveness and thus better performance outcomes.

### 2.1.2 Motivation

is meant to encourage individuals and motivate them to be active in their work in order to achieve the goals of the organization, The process begins with the external influence on individuals, whereby he is offered a higher wage in order to do more work, but its success depends on internal factors related to the individual’s psychological status (Al-Saeeda, 2014). Incentives are external influences that motivate the individual and encourage him to perform better (Kafey, 2014). The interest has increased at the present time due to the importance of incentives in the performance of employees, especially in light of the interest in quality and high productivity (Wyper & Harrison, 2000).

### 2.1.3 Rewards

- Refers to the activity of human resources, within the framework of drawing a specific strategy by designing types of material temptations to attract, maintain and motivate human resources, and its implementation in line with the business strategy (Al-Anzi & Al-Saadi, 2014).
- Are all the rewards offered by management to employees in return for their desire to complete the various tasks and tasks in the organization, it includes many elements such as fixed wages, incentives, bonuses, earnings, etc. (Ricky, 2001).

### 2.1.4 Compensation

It is all that the working individual receives from financial rewards such as wages, salaries and other financial privileges such as compensation. The compensation strategy well planned by the Human Resources Department helps the growth of the organization, especially if the rewards are used optimally, and that is linked to the performance and behavior of employees (Al-Ani, 2002). Compensation, performance-based incentives, and employee benefits and services are the basic components of a compensation strategy that must be consistent with its associated strategic contexts in order to be effective (Denisi & Griffin, 2001). Also, compensation must be consistent with maximizing the profits of the organization, While not neglecting to provide incentives for workers to enable them to achieve the goal of maximizing profits (Gatibaldi, 2006), compensation plays an important role in maintaining workers through increasing salaries and the availability of supplies that attract workers from outside the organization (Al-Dulaimi, 2013), organizations today are interested in the compensation system Direct and spend for that great effort in order to evaluate the payment of efficient and effective systems, and the organizations also bring in experts and consultants in order to reach payment systems that achieve the following goals (Al-Hiti, 1999).

### 2.1.5 Staff participation

This strategy refers to the involvement of workers in the process of making work-related decisions, solving their problems or hearing their suggestions, as well as what ensures the discipline of workers' behavior and reinforces it with the desired directions, or guarantees their compulsory departure, for example, dismissal, whether voluntary,

By resignation, or retirement (Al-Anzi & Al-Saadi, 2007). It is a process that allows employees to exercise part of the control over the work they perform and according to the conditions in which they work in the organization. Appropriate solutions to administrative problems (Kanaan, 1998), employee participation encourages employees to participate in the decision-making process has a direct impact on the work environment. It is also considered an expression of functional integration and work efficiency.

### 2.1.6 The concept of employee performance

In practice, it is a multidimensional concept that has several meanings. However, in this requirement we attempt to define a performance and identify the characteristics that distinguish it. The origin of the word linguistic performance is an achievement or performance; or completes something: verb; Activity; Executing a Mission (Idris, 2003). Performance is defined in the dictionary as: a quantitative result obtained by an individual or group of individuals after exerting a certain effort; It is judged by: optimal; the good; Competence (Dictionnaire, 1970), In the light of the foregoing concepts of performance, it represents the following

- Performance is a function of all functions of the organization.
- Performance is an approach aimed at achieving a positive outcome.
- Performance is an activity that the organization works to promote.
- Performance is a measure of an organization's success or failure.
- Performance is a system that seeks to convert inputs into outputs.

Finally, it can be said that performance is the individual's ability to exert his maximum mental and physical performance in order to achieve his goals that express his desires by achieving the goals of the organization in light of the two dimensions of efficiency and effectiveness. This definition is considered complete from our point of view as it includes the two dimensions of effectiveness and efficiency.

### 2.1.7 Organizational performance

Conceptual definitions: Guest and (Christopher, 2012), define organizational performance as the real return or results of the organization as measured in contrast to its future outputs (or goals and objectives). (Appelbaum et al., 2003), explained that performance is an opportunity,

An incentive and an ability to participate in employees' jobs. (Schermerhom et al., 2000) argues that organizational performance is the product of the overall performance of the interaction of the organization's activities and resources to obtain qualified individuals to reach the desired results.

### **2.1.8 Integration between human resource management and organizational strategies**

Integration between human resource management refers to the concern of human resource management in the maintenance and implementation of organizational strategies and coordination between human resource management with the strategic needs of the organization (Schuler & Jackson, Buyens, 1999) strategy alongside other senior managers; providing greater opportunity to align HR goals, strategies and practices with organizational goals and business strategy implementation. A documented human resource management strategy helps an organization establish a vision for human resource management, goals, and performance monitoring. Some empirical evidence from the study (Khatri, 1999) indicates that the full impact of human resource management practices on the performance of the organization occurs when these practices are strategically aligned and compatible with each other.

## **2.2 Previous Studies**

### **2.2.1 Study (Alzoubi, 2020)**

**Titled: The impact of Human resource management practice on Organizational performance.**

The current research studies the impact of human resource management on the performance of government institutions. The problem was to research the ability of government institutions to develop their performance by reducing expenditures, renewing products and procedures, and improving quality in order to compete and continue in the environment despite the rapidly changing economic environment, which is characterized by trends such as globalization, and the increasing demands of investors and customers, to By increasing the products in the market competition. The researcher used the quantitative research method used to analyze the current study. The sample size chosen for this study was 240 respondents. The results revealed the rejection of all hypotheses except for the fifth hypothesis which states that "decentralization is positively related to organizational performance". Thus, it was concluded that decentralization has a positive relationship with organizational performance.

### 2.2.2 Study (Al-Jedaiah, 2020)

**Titled: The effect of strategic human resources management (SHRM) on organizational excellence.**

The aim of this research was to find out the effect of the components of human resource management on organizational excellence. The study was applied to industrial organizations in the industrial city in northern Jordan. A quantitative approach was used to achieve the objectives. A questionnaire was used to collect data. The questionnaire consists of three parts: the first part is designed to collect demographic data, the second part is designed to collect information about SHRM (recruitment, training, development and career development), and the last part is designed to collect information about organizational excellence. A simple random sample of 120 enterprise managers was studied. The results showed that the data-collection tool was reliable, training was given the most attention by managers to reach excellence, followed by organizational development, then career development, and the lowest evaluation was for employment. SHRM components influence the components of organizational excellence (customer satisfaction, technology diffusion, product quality, and competitiveness) ( $p < 0.05$ ). Recruitment was the largest contributor to organizational excellence associated with technology diffusion, product quality, and competitiveness, but customer satisfaction was affected by career development and development. The study recommended that the organization connect the SHRM strategy with other activities of the organization that lead to excellence with the focus of the recruitment process because it affects the organizations products.

### 2.2.3 Study (Yonca Gurol, 2016)

**Titled: Strategic Human Resource Management and Firm Performance: The Mediating Role of Entrepreneurial Orientation.**

The study aimed to shed light on the important role of entrepreneurial guidance in the relationship between SHRM and company performance. For this purpose a questionnaire was prepared and data was collected from companies operating in different industries in Istanbul. Data collected from the questionnaires were analyzed using SPSS and AMOS software.

The results of the analyzes indicated that the entrepreneurial orientation is the mediator in the relationship between strategic human resource management and company performance (both financial and employee performance).

#### 2.2.4 Study (Sani, Abdulkader, 2012)

**Titled: SHRM and Organizational Performance in of Organizational Climate, the study examines the impact of human resource management strategy practices on the performance of insurance companies in Nigeria.**

As well as studying whether the effectiveness of human resource management strategy practices on the performance of organizations is conditioned by the workplace climate of the organizations or not. The study population consisted of (18) Nigerian operating insurance companies, and the researcher used the analysis tools (regression and correlation) to analyze the data; to this end, the researcher designed a special questionnaire. The study concluded that the practices of the organization's human resource management strategy with training; and job planning system. A clear definition of work is the main key to the practices of human resource management strategy in insurance companies operating in Nigeria, and the extent to which these practices are required for the workplace climate, the researcher found a medium relationship for this.

#### 2.2.5 Study (Sheikh Qamar, Iqbal, 2009)

**Titled: Impact of human resource management (HRM) practices on employees' retention a titled: Case study of education and banking sector in Bahawalpur**

The study focused on HRM practices (related to management support, work environment and compensation) on employee retention. The study used the descriptive statistics technique to know the effect of the practices; the study was applied to a number of universities and banks in the city (Bahalpur) in Pakistan; A questionnaire was distributed for this purpose to a sample of (101) administrators in the various organizations mentioned. The study showed a positive relationship of these practices on the staff retention.

### 3 Research Methodology

#### 3.1 Study Approach

The research method can be considered as the method that the researcher follows and relies on to reach in the end results related to the topic under study, as it is the organized method used to solve the research problem, in addition to the science that is concerned with how to conduct scientific research. In our study, we have relied on the descriptive-analytical approach, which is an organized description of the facts and the features of a particular group in an objective and correct manner; To identify the impact of human resource management strategies practices on the performance of organizations and small and medium-sized companies in the Eastern Province in the Kingdom of Saudi Arabia

#### 3.2 Sources of data

##### 3.2.1.1 Primary data

Primary data is new data collected specifically for the purpose of the research study. This data can be collected through various methods, such as interviews, observations and questionnaires (Saunders et al., 2003). For the current work, a detailed questionnaire was formulated to collect primary data while studying the impact of human resource management strategies practices on the performance of organizations and small and medium-sized companies in eastern Province, and Kingdom of Saudi Arabia. Importantly, throughout this study, a questionnaire is a set of paraphrased written questions in which employees or whatever target responders record their answers in precisely defined alternatives (Sekeran, 2003). It is an efficient and effective way to collect data when researchers know how and what to measure.

##### 3.2.1.2 Secondary data

In addition to the data collected from the primary source, data has also been extracted from the records and publications of SMEs operating in the Eastern Province, Saudi Arabia, including their annual report, also extracted from books, magazines, the Internet, trade journals and newspapers.

### 3.3 Study Population

Population is the sum or set of all the elements, subjects or members that conform to a set of specifications (Polit and Hungler, 1999). The study population included all employees of (25) small and medium-sized companies in the Eastern Province of Saudi Arabia, where their number was (590). A large part of the workers in these small and medium-sized companies operating in the commercial, logistical and industrial services sector in the Eastern Province of the Kingdom of Saudi Arabia, the researcher tried to diversify the activities in an attempt to generalize the results.

### 3.4 Study sample

	No.	%
Distributed Questionnaires	115	100
Retrieved Questionnaires - Valid	88	77
Non-Retrieved Questionnaires - Invalid	27	23

**Table (1) Respondent's Response Rate**

The researcher collected the primary data for the study through a questionnaire that was specially prepared for the study by targeting a random sample of 115 employees to whom the questionnaire was distributed where a random sample was targeted.

### 3.5 Study tool

#### 3.5.1 Questionnaires

Which is defined as: “a tool that contains a set of declarative questions or sentences, which the sample member is asked to answer personally and in the manner determined by the researcher according to the research objectives” answered by the sample member, and this person is named (Alyan and Ghoneim, 20001). As for (Kandilji, 2000), the questionnaire is defined as a set of different questions and inquiries related to each other. The method used in this research was to answer a set of questions included in the questionnaire designed specifically for this study. The questionnaire contained thirty-eight closed-ended questions, each of which was measured on a 'pentagonal' Likert scale, i.e. of five scores ranging from 'strongly disagree' to 'strongly agree' to indicate the rate at which members of the sample feel about factors affecting satisfaction

managers or owners, Paying attention to the administrative decision-making process within their organizations. The value (1) was given a qualitative rating of “strongly disagree” and the value (5) was given a qualitative rating “strongly agree” so that the average answers for each statement represented the degree of satisfaction of the sample members with the decision-making process. When this average rises to approach (5), the satisfaction score of managers and stakeholders is 'very high' and, conversely, as this average decreases to approach (1), the managers' satisfaction score is very low or not present.

### 3.5.2 Interview

The interview gives the researcher an immediate answer from the respondents who provided supplementary data to the questionnaire.

### 3.5.3 Note

The physical environment of the companies under study was observed.

## 3.6 Statistical Methods

To answer the study questions and to test and analyze its hypotheses, the researcher resorted to the statistical package for the social sciences (SPSS), in addition to using the following statistical methods:

- Caronbach Alpha: To check the stability of the scale used.
- Mean and standard deviation: In order to answer the questions of the study and find out the significance.
- One-sample t-test: to verify the nature of the relationship between the study variables.
- Chi-square test analysis.

## 3.7 Reliability and Validity

### 3.7.1 Reliability

It turned out that all values of Cronbach's alpha coefficient were above 0.70, which is the lowest acceptable value of Alpha this indicates that all alpha values are suitable for the purposes of the current study (Sekaran, 2003).

Paragraph	Stability coefficient ( $\alpha$ )
Recruitment & Selection	0.89
Training and Development	0.90
Compensation and Incentive Systems	0.93
Staff Participation	0.89
Strategic Practices	0.95
Organization Performance	0.88
Employees Performance	0.93
<b>Total</b>	<b>0.96</b>

**Table (2) Internal consistency coefficients were evaluated using Cornbrash's alpha test**

Cronbach's alpha arithmetic is among the most widely used methods for internal consistency checks or searches (Galvan, 2006). This analysis of similar items within the test is calculated in total for the overall scale, considering the degree to which all items measure the same structure (Cronk, 2006), Cronbach alpha scores range from 0.00 to 1.00, with values of 0.70 or higher usually considered to indicate sufficient internal consistency reliability when a single scale is used (Galvan, 2006). Cronbach alpha of 0.96 for this study showed a sign of the reliability of the internal consistency.

### 3.7.2 Validity

Instrument validity is the extent to which this instrument measures what it is supposed to measure (Polit and Hungler, 1993). Content validity is the degree to which the instrument represents the factors considered. In order to verify the validity of the content, the questionnaires included a series of questions about the impact of the use of technologies and digital transformation tools on support and strategic decision-making in the Kingdom of Saudi Arabia. The correctness of the developed content was ensured by consistency in the researcher-administered questionnaire. All questionnaires were distributed to the respondents by the researcher. The questions are formulated in simple language for clarity and ease of understanding. Clear and unambiguous instructions were given to respondents to help them answer the questions. Almost all respondents completed the questionnaires in the presence of the

researcher. This was done to prevent respondents from passing the questionnaire on to others to complete on their behalf.

External validity is also guaranteed. Burns and Grove (1993) defined external validity as the generalizability of study results beyond the sample used. All persons contacted by the researcher to participate in the study completed the questionnaires without any hesitation. Furthermore, none of the people contacted by the researcher declined to participate. Therefore, the results can be generalized and in this case all SMEs in Saudi Arabia

## 4 Analysis of the Results

### 4.1 Demographic variables

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Gender</b>	Male	57	64.8	64.8	64.8
	Female	31	35.2	35.2	100
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Age</b>	Less than 30	8	9.1	9.1	9.1
	From 30 < 45	22	25	25	34.1
	From 45 < 60	42	47.7	47.7	81.8
	More than 60	16	18.2	18.2	100
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Qualification</b>	Secondary School	13	14.8	14.8	14.8
	Higher Diploma	19	21.6	21.6	36.4
	Bachelor	40	45.5	45.5	81.8
	Master	10	11.4	11.4	93.2
	PhD/DBA	6	6.8	6.8	100
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Position</b>	Director	12	13.6	13.6	13.6
	HR Manager	9	10.2	10.2	23.9
	Head of the Department	12	13.6	13.6	37.5

	Administrative	10	11.4	11.4	48.9
	Employee	45	51.1	51.1	100
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	
<b>Experience</b>	Less than 5 Years	17	19.3	19.3	19.3
	From 5 < 10	28	31.8	31.8	51.1
	From 10 < 15	25	28.4	28.4	79.5
	More than 15	18	20.5	20.5	100
	<b>Total</b>	<b>88</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Table (3) Distribution of study sample members

## 4.2 Analysis of the results

### 4.2.1 Recruitment and selection Variable

	Mean	Std. Deviation	t Value	Arrange	importance level
The company attracts individuals who have sufficient skills and experience in the field of planning, regulation and control to occupy important management positions in the company.	5.65	1.17	21.142	3	High
The directors of the departments participate with the director of human resources in the company in the process of Recruitment and selection.	6.32	1.44	15.073	6	High
The general basis in the company for the recruitment process is the interview and tests by collecting the information of the candidates when applying for the job.	5.66	1.24	20.116	2	High
The company is not biased when hiring.	5.59	1.34	18.077	4	High

The company adopts the principle of efficiency in recruitment.	5.53	1.28	18.614	5	High
The company imposes on the candidates the availability of the ability to work within a team and encourages teamwork.	5.70	1.25	20.266	1	High
<b>The mean and standard deviation - Recruitment and selection Variable</b>	<b>5.61</b>	<b>1.00</b>			<b>High</b>

**Table (4) Mean and standard deviation - Recruitment and selection Variable**

From the previous table, it is clear that the arithmetic averages ranged between (5.70 - 5.32); the highest mean was for the sixth paragraph “The company imposes on the candidates the availability of the ability to work within a team and encourages teamwork” with a mean (5.70) and standard deviation (1.25). and that the lowest arithmetic mean for paragraph (2) is "The directors of the departments participate with the director of human resources in the company in the process of Recruitment and selection"; with mean (5.32) and standard deviation (1.44); As for the general average, it reached 5.61 with a standard deviation (1.00) and that the average of all paragraphs and the general average were within the high level.

#### 4.2.2 Training and development Variable

	Mean	Std. Deviation	t Value	Arrange	importance level
Training and development needs are determined within the company based on a pre-thought-out plan.	4.00	1.75	5.981	5	Medium
The company's employees are subject to a training and development program every period.	4.40	1.62	8.116	4	Medium
The company requires new employees to undergo training and development to	4.41	1.55	8.523	3	Medium

acquire the required skills and experience.					
The company keeps pace with modern technology in the process of training and development by developing a modern training system and methodology.	4.84	1.49	11.571	1	Medium
The company empties its employees during the training period to get the best results	4.61	1.52	9.962	2	Medium
Employees are subject to an evaluation program to measure the effectiveness of the training after benefiting from it	3.83	1.58	4.911	6	Medium
<b>The mean and standard deviation - Training and development</b>	<b>4.35</b>	<b>1.28</b>			<b>Medium</b>

**Table (5) Mean and standard deviation - Training and development Variable**

From the previous table, it is clear that the arithmetic averages ranged between (4.38 - 4.84); As the highest average was for the tenth paragraph, "The company keeps pace with modern technology in the process of training and development by developing a modern training system and methodology", with an arithmetic mean (4.84) and standard deviation (1.49), and the lowest arithmetic mean was for the twelfth paragraph. Employees are subject to an evaluation program to measure the effectiveness of the training after benefiting from it", with an arithmetic mean (3.83) and a standard deviation (1.58); as for the general average, it was 4.35 with a standard deviation (1.28), and that the mean of all items and the general mean were within medium level.

#### 4.2.3 Compensation, rewards and incentives Variable

	Mean	Std. Deviation	t Value	Arrange	importance level
The compensation offered by the company is commensurate with the expectations of its employees.	4.63	1.55	8.226	6	Medium

Compensation is awarded based on the merit of the employees.	4.82	1.59	10.699	1	Medium
The company uses reward and incentives as a mechanism for evaluating high performance.	4.41	1.67	7.905	5	Medium
The company constantly monitors the rewards system it offers with its counterparts from other companies.	4.48	1.71	8.111	4	Medium
The process of disbursing compensation is based on employee performance reports	4.49	1.67	8.339	2	Medium
Rewards and incentives are disbursed within the company without bias	4.49	1.55	9.032	3	Medium
<b>The mean and standard deviation - Compensation, rewards and incentives.</b>	<b>4.51</b>	<b>1.41</b>			<b>Medium</b>

**Table (6) Mean and standard deviation - Compensation, rewards and incentives Variable**

The previous table indicates that the arithmetic averages ranged between (4.36-4.82), as the highest average was for the fourteenth paragraph "Compensation is awarded based on the merit of the employees", with an arithmetic mean (4.82) and a standard deviation (1.59). And that the lowest arithmetic mean for the thirteenth paragraph, the compensation offered by the company is commensurate with the expectations of its employees "with a mean (4.36) and a standard deviation (1.55), while the general average was 4.51 with a standard deviation (1.41) and that the mean of all paragraphs and the general mean were in the medium.

#### 4.2.4 Employees Participation Variable

	Mean	Std. Deviation	t Value	Arrange	importance level
Company employees participate in the decision-making process.	4.58	1.54	8.226	1	Medium

The company listens to employees for suggestions and improvements that it deems appropriate.	4.97	1.52	10.699	5	Medium
The company's management respects other views.	4.74	1.57	7.905	2	Medium
Employee suggestions contribute to the decision-making process to improve their satisfaction with the company.	4.90	1.57	8.111	4	Medium
Employees' suggestions contribute to the decision-making process in improving the company's performance.	4.84	1.48	8.339	3	Medium
The mean and standard deviation - Employees Participation	<b>4.79</b>	<b>1.32</b>			<b>Medium</b>

**Table (7) Mean and standard deviation - Employees Participation Variable**

From the previous table, it is clear that the arithmetic averages ranged between (4.97-4.58); the highest average was for the twentieth paragraph "The company listens to employees for suggestions and improvements that it deems appropriate" with a mean (4.97) and a standard deviation (1.52). And that the lowest arithmetic mean was for the nineteenth paragraph "Company employees participate in the decision-making process" with an arithmetic mean (4.58) and a standard deviation (1.54); As for the general average, it reached (4.79) with a standard deviation of (1.32) and that the average of all paragraphs and the general average were within the medium level.

#### 4.2.5 Second axis - Performance

#### 4.2.6 Company performance

	Mean	Std. Deviation	t Value	Arrange	importance level
Employee satisfaction is the focus of the	5.93	1.10	24.965	3	High

company's attention.					
The company's departments are linked to each other with respect and appreciation.	5.50	1.58	14.815	6	High
There has been an improvement in the company's market share in the last period of time.	6.15	0.89	33.138	1	High
The company currently occupies a better societal position than before.	5.89	1.10	24.663	4	High
The company sets realistic goals that its employees can achieve.	5.76	1.34	19.345	5	High
The company has the ability to retain its employees.	6.03	1.22	23.383	2	High
The company applies quality standards to its services and products.	5.31	1.57	13.503	7	High
Customer satisfaction is the company's main concern.	5.17	1.42	14.379	8	High
<b>The mean and standard deviation - Company performance</b>	<b>5.69</b>	<b>0.95</b>			<b>High</b>

**Table (8) Mean and standard deviation - Company performance Variable**

From the previous table, it is clear that the arithmetic averages ranged between (6.15-3.17); the highest average was for paragraph number twenty-six "There has been an improvement in the company's market share in the last period of time", with a mean (6.15) and a standard deviation (0.89). And that the lowest arithmetic mean for paragraph number thirty-one "Customer satisfaction is the company's main concern." With an arithmetic mean (3.17) and a standard deviation (1.42); as for the general average, it reached (5.69) with a standard deviation of (0.95) and that the average of all paragraphs and the general average were within the high level.

#### 4.2.7 Employee performance

	Mean	Std. Deviation	t Value	Arrange	importance level
The employees' satisfaction with the company was reflected in the increase in their performance.	5.24	1.25	16.797	5	High
The senior management feels satisfied with the performance of its employees.	5.55	1.27	18.836	2	High
The results of performance evaluation in the company showed that the performance of its employees improved.	5.45	1.33	17.317	3	High
The employees within the company were empowered to take the right decision in a timely manner	5.10	1.30	15.219	6	High
The company's senior management respects the opinions and suggestions of its employees and pays attention to them.	4.95	1.56	11.751	7	Medium
The company has recently noticed a remarkable development in communication and communication skills among its employees.	5.59	1.27	19.110	1	High
The performance of the employees is in line with the strategic objectives of the company.	5.28	1.41	15.243	4	High
<b>The mean and standard deviation - Employee performance</b>	<b>4.65</b>	<b>0.99</b>			<b>Medium</b>

**Table (9) Mean and standard deviation - Employee performance Variable**

From the previous table, it is clear that the arithmetic averages ranged between (5.59-4.95); Whereas, the highest average was for paragraph No. thirty-seven, "The company has recently

noticed a remarkable development in communication and communication skills among its employees.", with an arithmetic mean (5.59) and a standard deviation (1.27). And that the lowest arithmetic average for paragraph number thirty-six "The company's senior management respects the opinions and suggestions of its employees and pays attention to them." with mean (4.95) and standard deviation (1.56); As for the general average, it reached 4.65 with a standard deviation (0.99) and that the average of all paragraphs and the general average were within the medium level.

### 4.3 Hypothesis test

#### 4.3.1 H0: There is no statistically significant impact of strategic human resource practices on organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.

To answer this hypothesis, the Standardized Direct Effect (SDE) and the value of the statistical coefficient (t) were extracted, the results of which appear in the following table:

	Chi2	GFI	CFI	RMSEA	Direct Effect	"t"	Sig*
The impact of human resource management practices on employee performance.	0.00	1	1	0.00	0.84	10.24	<b>0.00</b>

**Table (10) Direct normative impact factor and the value of the statistical coefficient (t) for the impact of strategy practices on the performance of employees in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

It is clear that the value of SDE was (0.84), and that its statistical value (t) was (10.24), which is a function at the level of 0.05 or less; This indicates the acceptance of the alternative hypothesis, which indicates the existence of a statistically significant impact of the strategic practices of human resources on organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significance ( $0 < 0.05$ )

**4.3.1.1 H01-1: There is no statistically significant effect of the Recruitment and Selection process on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.**

To answer this hypothesis, the SDE coefficient and the value of the statistical coefficient (t) were extracted, the results of which appear in the following table:

	Chi2	GFI	CFI	RMSEA	Direct Effect	"t"	Sig*
The effect of Recruitment and Selection on the performance of employees	0.00	1	1	0.00	0.39	2.5	<b>0.01</b>

**Table (11) SDE coefficient and the value of the statistical coefficient (t) for the effect of Recruitment and Selection on the performance of workers in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

It is clear that the value of SDE was (0.39), and that the value of the statistical (t) was (2.5), which is a function at the level of 0.05 or less; This indicates the acceptance of the alternative hypothesis, which indicates the existence of a statistically significant effect of the effect of polarization and recruitment on the performance of workers in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia, at the level of significance ( $0.05 > 0$ ).

**4.3.1.2 H02-1: There is no statistically significant effect of the compensation system on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.**

To answer this hypothesis, the SDE coefficient and the value of the statistical coefficient (t) were extracted, the results of which appear in the following table:

	Chi2	GFI	CFI	RMSEA	Direct Effect	"t"	Sig*
The effect of	0.00	1	1	0.00	0.02	0.36	<b>0.84</b>

compensation and incentives on employee performance							
---	--	--	--	--	--	--	--

**Table (12) SDE coefficient and the value of the statistical coefficient (t) for the effect of compensation and incentives on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

It is clear that the value of SDE was (0.02), and that its statistical value (t) was (0.36), which is not a function at the level of 0.05 or less; This indicates the acceptance of the null hypothesis, which indicates that there is no statistically significant effect of the effect of compensation on the performance of workers in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significance ( $0.05 > 0$ ).

**4.3.1.3 HO3–1: There is no statistically significant effect of the training and development process on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.**

To answer this hypothesis, the SDE coefficient and the value of the statistical coefficient (t) were extracted, the results of which appear in the following table.

	Chi2	GFI	CFI	RMSEA	Direct Effect	"t"	Sig*
The effect of training and development on employee performance	0.00	1	1	0.00	0.25	1.99	<b>0.05</b>

**Table (13) The SDE coefficient and the value of the statistical coefficient (t) for the impact of training and development on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

It is clear that the value of SDE was (0.25), and that its statistical value (t) was (1.99), which is a function at the level of 0.05 or less; This indicates the acceptance of the alternative hypothesis, which indicates the existence of a statistically significant effect of the effect of training and development on the performance of workers in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significance ( $0.05 > 0$ ).

**4.3.1.4 HO4–1: There is no statistically significant effect of the process of employee participation on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.**

To answer this hypothesis, the SDE coefficient and the value of the statistical coefficient (t) were extracted, the results of which appear in the following table.

	Chi2	GFI	CFI	RMSEA	Direct Effect	"t"	Sig*
The effect of employee participation on employee performance	0.00	1	1	0.00	0.50	4.19	<b>0.00</b>

**Table (14) SDE coefficient and the value of the statistical coefficient (t) for the impact of employees' participation on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia**

It is clear that the value of SDE was (0.50), and that its statistical value (t) was (4.19), which is a function at the level of 0.05 or less; This indicates the acceptance of the alternative hypothesis, which indicates the existence of a statistically significant effect of the impact of the participation of employees on the performance of workers in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significance ( $0.05 > 0$ ).

## 5 Results and Recommendations

### 5.1 Results

**The results can be summarized in the following points:**

- There is a statistically significant impact of the strategic practices of human resources on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significance ( $0.05 > 0$ ).
- There is a statistically significant effect of the process of polarization and appointment on the performance of workers within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significance ( $0.05 > 0$ ). This result is consistent with the study (Khera, 2010), which discussed the impact of the Recruitment and Selection process on the performance of employees.
- There is no statistically significant effect of compensation systems on the performance of employees within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significance ( $0.05 > 0$ ), and this result does not agree at all with what was stated in the study of (Shahzad, 2008), (Khera, 2010), and both studies showed that the compensation system has a positive impact on the performance of employees.

### 5.2 Recommendations

**The study recommended the following:**

- Reviewing the compensation plan in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia based on the appropriate environment to reflect the positivity of employees.
- Working on linking the performance of organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia with the participation of their employees.
- The necessity for the performance of organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia to contribute to their compensation systems through the performance of employees. To take compensation systems adequately as a tool to improve the performance of employees and thus the performance of organizations

- Working on amending compensation systems in line with the expectations of workers in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.
- The need to involve administrators in the practice of recruitment and appointment with the Director of Human Resources.
- The necessity of increasing the opportunity for workers in organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia to participate in the decision-making process.
- Those organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia set specific, measurable goals that can be realistically achieved through employees.
- Highlighting and making awareness leaflets about the need to enhance the interest of organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia on the importance of applying international quality standards during the training and development process.
- Working on developing a performance measurement system to help the company identify its level of performance.
- More activation of human resource management practices within organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia.
- Paying attention to the business environment to obtain outstanding results.
- The need for organizations and small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia to provide equal and fair opportunities for all workers in promotion and training.

### 5.3 Suggestions

Due to the limited time and the large number of small and medium organizations and companies in the Kingdom of Saudi Arabia, especially in the eastern region, and also due to the different activities of the researcher, it was difficult for the researcher to cover all these companies in the time period granted to him, so the researcher recommends conducting more studies on organizations and small and medium companies in The Kingdom of Saudi Arabia and to address

the impact of quality, institutional excellence, organizational culture, strengthening and increasing competitiveness, sustainability ... etc.

## 6 References

- Bassiouni; Ahmed and Hjra Ibrahim and green Bashir and Jraisat. Elias (2003): Guide to self- and external submission and general accreditation for Arab universities members of the Federation. Amman: Association of Arab Universities; the General Secretariat p. 7.
- Bohnina; the friend; Mansoura and Suleiman Al Farsi; Human Resources: Its Importance; its organization, responsibility, and tasks, Tripoli, the Libyan Arab Jamahiriya; Graduate Studies Academy 2003.
- Quality; Mahfouz Ahmeda (2010) Human Resources Management, Dar Wael for Publishing and Distribution; Ammaan Jordan.
- Hajji Hassan; Abdul Mohsen Ahmed; (2010); Human resource management practices and their impact on achieving organizational excellence - an applied study in Zain Kuwait for cellular communications, Master's thesis, Middle East University, Amman - Jordan.
- Akhtar, Syed; Daniel, R.Z. D I N G, and Gloria L. GE, 2008, Strategic HER Practices and their Impact On Company performance in Chinese Enterprises, Human Resource Management, Spring 2008, Vol. 47, No. 1, Pp. 15–32.
- Aldrich, H. and N. Langton, 1997, 'Human Resource Management Practices and Organizational Life Cycles', in P. D. Reynolds, W. D. Bygrave, N. M. Carter, P. Davidsson, W. B. Gartner, C. M. Mason, and P. P. McDougall, (eds.), *Frontiers of Entrepreneurship Research*, Wellesley, MA: Babson College Center for Entrepreneurship, 349-357.
- Armstrong, Michael, (2008), *Strategic Human Resource Management: A Guide to Action*, 4th Edition, Kogan Page, London, P. 11.
- Armstrong, Michael, Baron, Angela, (2003), *Strategic HRM: The Key To Improved Business Performance*, CIPD, London, P.xviii.

- Arthur, J. B. (1994). Effects of Human Resource Systems on Manufacturing Performance and Turnover. *Academy of Management Journal*, 37, 670-687.
- Ayanda, O.J and Sani, A.D (201), Strategic Human Resource Management and Organizational Effectiveness in the Public Sector: Some Evidence From Niger Issue, 9, PP. 142–156.
- Balgobind, Prabeen, (2007), The relationship between human resources management practices and organization performance in the manufacture sector of the beer industry in south Africa, University of Pretoria, P. 14.
- Baron, J. N., & Kreps, D. M. (1999). Strategic human resources. Framework for general managers. New York: Wiley and sons. Batt, Resemary, and Lisa Moyniha, (2002). The Viability of Alternative Call Center Production Models, *Human Resources Management Journal*.
- Batt, Resemary, J.S. Alexander, Colvin and Jeffrey Keefe, (2002). Employee Voice, Human Resource Practices, and Quit Rates: Evidence from the Telecommunications Industry, *Industrial and Labor Relations Review*, 55(4), 573–594.
- Becker, B.M, & B. Gerhart, (1996). The impact of human resources management on organizational performance: Progress and prospects. *Academy of Management Journal*, 39, 779-80
- Seraglio; Hussein, Shafeeq Haddad, Nizam Suwaidan, Zahir and Mahfouz Judeh; (1998) Fundamentals of Management; Oman; Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution.
- shahada Nazmi (2000) Human Resource Management: Managing the Homeless; Dar Al-Safa Publishing and Distribution, first edition; Ammaan Jordan.
- AbdulWahab; Ali; (2006); Human Resource Management. Ain Shams Library. Cairo; The Egyptian Arabic Republic.

Al-Azzawi, Najm Abdullah and Jawad; Ablus Hussein; (2010); the evolution of human resource management; Al-Yazuri House; Ammaan Jordan.

Aqili; Wasfi Omar; (2006); contemporary human resource management; Dar Wael for Publishing and Distribution; Ammaan Jordan.

Oud; Ahmed Suleiman and Malkawi; Fathi Hassan (1992); Fundamentals of scientific research in education and the humanities; Second Edition; Oman; Al-Katani Library.

English references:

Akhtar, Syed; Daniel, R.Z. D I N G, and Gloria L. GE, 2008, Strategic HER Practices and their Impact On Company performance in Chinese Enterprises, Human Resource Management, Spring 2008, Vol. 47, No. 1, Pp. 15–32.

**Doi:** [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.8](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.8)

## **The Impact of the Use of Information Technology on Improving Institutional Performance in the Kingdom of Saudi Arabia (A Field Study on Engineering Consultancy Offices in Riyadh)**

**Dr. Osamah Salem Alzahrani**

DBA, College of Business Administration, Lincoln University College, Malaysia

Email: [Osama414@live.com](mailto:Osama414@live.com)

### **Abstract:**

The study aimed to identify the impact of the use of information technology in improving institutional performance in the Kingdom of Saudi Arabia, and the applied aspect was devoted to engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia, to arrive at a set of results and recommendations that help in solving problems related to the study. The researcher targeted all employees, workers and stakeholders for (20) offices and engineering consultancy companies to represent the study population and (235) employees to represent the study sample. Due to the nature of the work of these offices and the presence of most of their employees in the construction sites and external workplaces, the researcher targeted 33% of the total study population, and accordingly the questionnaire was distributed to (85) workers, employees and stakeholders in the offices and engineering consultancy companies under study. The descriptive analytical approach was used, and the study relied on primary sources such as personal interviews, records, questionnaire and observation, and secondary sources such as scientific books, references, documents, official records, statistics and reports related to the subject of the study. The study reached a number of results, the most important of which are: The results of the study demonstrated the existence of a statistically significant relationship between the use of information technology (in its internal and external dimensions), and the improvement of institutional performance in the Kingdom of Saudi Arabia.

**Keywords:** Information Technology, Performance Evaluation, Competitiveness, Efficiency, Productivity.

أثر استخدام تقنية المعلومات في تحسين الأداء المؤسسي في المملكة العربية السعودية (دراسة ميدانية على مكاتب  
الاستشارات الهندسية بالرياض)

الدكتور/ أسامه سالم عتيق الزهراني

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

Email: [Osama414@live.com](mailto:Osama414@live.com)

### مخلص الدراسة

هدفت الدراسة الى التعرف على أثر استخدام تكنولوجيا المعلومات في تحسين الأداء المؤسسي بالمملكة العربية السعودية واختص الجانب التطبيقي منها مكاتب الاستشارات الهندسية بمدينة الرياض بالمملكة العربية السعودية للوصول الى مجموعة من النتائج والتوصيات التي تساعد في حل المشاكل المتعلقة بالدراسة. قام الباحث باستهداف جميع الموظفين والعاملين وأصحاب المصلحة لعدد (20) مكتب وشركة استشارات هندسية لتمثل مجتمع الدراسة وبعدد (235) موظف ليمثلوا عينة الدراسة. ونظرا لطبيعة عمل هذه المكاتب من تواجد معظم منسوبيها في المواقع الإنشائية وأماكن العمل الخارجية فقد قام الباحث باستهداف ما نسبته 33% من إجمالي مجتمع الدراسة، وعليه تم توزيع الاستبانة على (85) من العاملين والموظفين وأصحاب المصلحة في مكاتب وشركات الاستشارات الهندسية محل الدراسة. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، واعتمدت الدراسة على المصادر الأولية مثل المقابلات الشخصية والسجلات والاستبيان والملاحظة والمصادر الثانوية مثل الكتب العلمية والمراجع والوثائق والسجلات الرسمية والإحصاءات والتقارير ذات الصلة بموضوع الدراسة. توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أثبتت نتائج الدراسة وجود علاقة ذات دلالة إحصائية بين استخدام تكنولوجيا المعلومات (ببعبها الداخلي والخارجي)، وتحسين الأداء المؤسسي بالمملكة العربية السعودية.

**الكلمات المفتاحية:** تكنولوجيا المعلومات، تقييم الأداء، التنافسية، الكفاءة، الإنتاجية.

## 1. Introduction

Since the early years of the twentieth century, the world has been witnessing a revolution known as information technology, considered by some to be one of the most remarkable developments since the industrial revolution in the mid-18th century (Tom, 1991). This revolution changed our daily lives, whether personal or commercial. Today, the world has become a global village where the use of the Internet, mobile phones and satellite networks has reduced time and space and, thanks to computers and communications, has led to new ways of communicating, processing, storing and distributing vast amounts of information (United Nations Programme, 2001). Advances in the use of information technology, satellites, radio and optical fibers have made it possible for millions of people around the world to communicate electronically regardless of national or international borders. This explosion of communication is the latest and most significant wave of the information revolution (Evans & Worster, 1997).

It is clear that information technology is a major growth area in this century specifically, the business environment has become very dynamic and competitive which requires the use of advanced IT tools to improve efficiency and cost effectiveness and to provide high quality products and services to customers (Allen and Morton, 2004). Information technology is also a tool for marketing, customer contact and prospecting, as well as offering IT services as potential differentiated services to customers (Würthner & Klein, 2005). Organizations are increasingly using information technology to develop solutions to business problems, to improve the efficiency and effectiveness of the decision-making process, to enhance productivity and service quality, to achieve dynamic stability, and to compete for new markets.

(Boynton, 1993), Organizations have always sought and adopted technologies that enhance the efforts of their workforce in production and management indeed, they pointed out that despite the development of information technology over a long period of time, it has emerged as an important tool in managing organizational processes within an organization. The business environment has witnessed many successive changes and transformations, produced by a group of different factors, led by the phenomenon of economic globalization and the increasing trend towards knowledge based on the extensive use of information technology as a source of wealth in place of the capital economy,

Relying on the real revolution brought about by the wide spread of these technologies and what its applications are accompanied by profound changes in the tools and methods of management, production and marketing, and in all the functions and operations of the institution.

Therefore, the integration of IT activities is seen as an important key not only to gain value from IT investments but also to improve organizational performance. The integration of IT systems in some companies and organizations continues to increase in complexity (Wang Han & Yang, 2015) which in turn leads to lower adoption rates for the use of new technologies. Thus, strategies, models, and methods must be developed to guide practitioners in creating and evaluating compatibility between technology and services. This alignment is achieved through a set of practices that can be understood from a social and technical perspective.

### 1.1 Problem Statement

Information technology plays a large and more important role in most organizations, especially within the companies and institutions of the study sample. The focus is on these companies because, compared to other industrial or commercial sectors, they have more problems in the dissemination and application of knowledge related to innovations and new technological tools such as information technology (OECD, 1997), (La Rovere, 1996).

(Ballantyne, 1998), stated that the main drivers and tools when selecting and implementing information technology in companies are pressures from key customers and focus on improving efficiency. Today, it is clear that companies are increasingly faced with more complex IT investment decisions. Over the years, engineering consultancy firms have continued to grow as organizations or institutions, whether large or small, and this has included a change in their operations. There has been a tremendous growth in the number of technology devices used by stakeholders in engineering consultancy firms and investments, whether in data management or communication systems. There was an urgent need to know whether this contributes positively to performance or not, hence the essence of the research, which includes the expected changes in the performance of these offices and companies, trying to reduce the time they take to process critical tasks and eliminate repetitive tasks, which leads to increased productivity and efficiency in addition to providing better service and quality.

**Table 1.1:*****Engineering Consulting Offices in the Kingdom of Saudi Arabia (February, 2021)***

No.	Total number of licenses	N	%
1	initial	409	19
2	Effective	1708	78
3	Nearing completion	59	3

From this standpoint, it has now become clear the need to focus light on engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia as one of the commercial and service institutions, and through the following table, which shows the number of engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia according to the latest inventory carried out by the Saudi Council of Engineers in February 2021, it becomes clear to us The importance of this sector and the importance of this industry in the Saudi economy and the social responsibility it represents, which prompted us to draw the attention and attention of those in charge and stakeholders of these institutions to the importance of using information technology and its impact on improving institutional performance. **Through our study, we will answer the main research question:**

- **What is the role of information technology in improving the performance of engineering consultancy offices in Riyadh? Which stems from the following questions:**
  - What is the role of information technology in improving the performance of engineering consultancy offices in Riyadh from a financial perspective?
  - What is the role of information technology in improving the performance of engineering consultancy offices in Riyadh from the perspective of customers?
  - What is the role of information technology in improving the performance of engineering consultancy offices in Riyadh from the perspective of internal operations?
  - What is the role of information technology in improving the performance of engineering consultancy offices in Riyadh from the perspective of learning and growth?

## 1.2 Significance of the Study

- The importance of the study is evident from the fact that information technology is one of the modern topics that still attracts many researchers and scholars, especially in developing countries, of which we are a part, especially after the emergence of what is known as knowledge.
- The subject is considered one of the requirements of this era because of the role of information technology in the development of modern societies and what it achieves for the organization as a competitive advantage in addition to improving performance.
- The richness and complexity of the subject, which allows for the possibility of continuing and in-depth research in the future.
- A personal desire to provide a scientific product that contributes to improving the economy of the Kingdom of Saudi Arabia through the advancement of these companies to urge them to increase performance and from there to sustainability and competition.

## 1.3 Research Objectives

**The study aimed, whether in its theoretical or practical aspect, to reach a number of objectives that can be summarized in the following points:**

- Getting to know the concept of information and information technology, as well as being briefed on all its applications.
- Identifying the various applications of information technology and the areas of its use in engineering consultancy offices in Riyadh, as well as highlighting the importance of its use and its impact on improving its performance levels.
- To draw the attention of those in charge of engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia to the importance of using information technology and benefiting from its various applications.
- Clarifying the various theoretical dimensions related to performance, as well as recent trends in its evaluation and measurement.
- Identify the various models presented to measure performance.
- Access to a set of results and recommendations that help in solving the problems related to the study.

## 1.4 Research Hypothesis

- There is a statistically significant relationship between the use of information technology and performance improvement (internally and externally) in engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.
- There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and improving performance from a financial perspective on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.
- There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of clients on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.
- There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of internal operations on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.
- There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of learning and growth on engineering consultancy offices in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.

## 2 Theoretical Framework

### 2.1 Theoretical framework

- **Technology:** The origin of technology goes back to the Greek word, which consists of two syllables (Techno), which means operation, and the second syllable (Logos), which is science or method. It can also be defined as a set of new knowledge, skills and experiences that can be transferred to a production party or used in Producing goods or services and then marketing and distributing them or using them to generate organizational structures, and technology can be defined as: “the application of procedures derived from scientific study and scientific expertise to solve real problems, and technology here does not mean only tools, but rather it is the theoretical and scientific foundations that aim to improve performance (Nouvel Hadid, 2007).

- **Data:** It is a set of irregular facts that may be in the form of numbers, words or symbols that are not related to each other, that is, they have no real meaning and do not affect the behavior of those who receive them (Mohamed Saber, 2005).
- **Information:** There are many definitions related to the concept of information, **the most important of which are:**
  - Structured facts and statements that describe a specific situation or problem (Wing, 2004).
  - Everything that brings us knowledge changes our view of things and weighs our experience (Mostafa Rebhi, 2010).
  - Data that has been processed in a specific way, starting with receiving data from its various sources, then analyzing, classifying and applying it until it is sent to the concerned concerned authorities (Sherif El-Asi, 2004)
- **Performance evaluation:** It is an organized and continuous administrative process, aimed at measuring, issuing judgments and evaluating the results of achieving the goals of the institution or organization according to the process of linking and integrating the organizational and strategic goals within the organization.
- **Competitiveness:** The ability of the institution to withstand competition in all its forms for a longer period (Potier, 2001).
- **Definition of information technology:**
  - **As defined by (Bakhti Ibrahim, 2009)**, it is the sum of modern methods and techniques used for the purpose of simplifying a specific activity and raising its performance. And means of communication of all kinds, whether written, audio or visual, and its main objective is to facilitate bilateral and group communication through closed and open networks.
  - **Define it (Ken Haldon, 2007)**, one of the management tools used, which consists of four components
    - **Informational hardware:** physical equipment for processing.
    - **Software:** software for organizing data on physical carriers
    - **Storage technology:** represented by physical carriers for storing data such as hard disks and optical disks

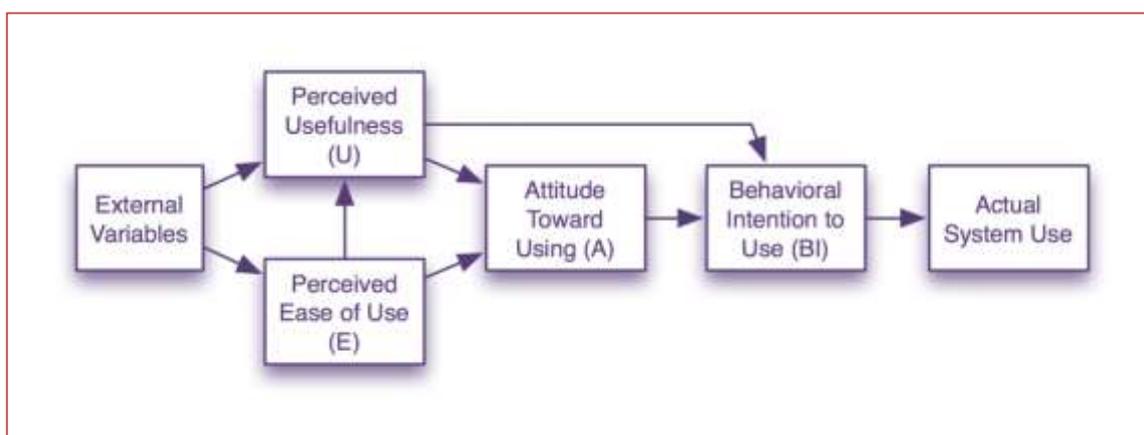
- **Communication technology:** It consists of equipment, physical means, and software that connects various hardware accessories and works to transfer data from one place to another so that computers can reach the communication equipment to form networks that connect these computers to exchange data.
- **The relationship between information technology and organizational performance:**

The modern administration has acquired an amazing electronic power, which made it able to link between the internal functions and the various external environmental variables, thanks to the services provided by the information and communication technology in its union with the qualified human resource, and this was demonstrated by the effectiveness of the performance. There are a number of theories that dealt with this important aspect, and we will cover some of them through the following points:

### **Technology acceptance theory:**

(Davis, 1989), is considered one of the most prominent who worked on studying the extent of user acceptance of dealing with any new technology through his development of the defined technology acceptance model as a method of prediction and to justify the extent of acceptance of information technology for the purpose of evaluating the use of software applications within organizations. The user's view of the new technology as being easy to use and useful, whenever there is a positive trend towards it and thus the availability of desire and motivation towards it (Abdulaziz Al-Fraih, 2014).

**Figure 2.1: Technology Acceptance Theory Model**



This theory came as a development of the theory of rational action, which is based on the basic assumption that consumer behavior is rational and that he collects and evaluates all available information in a systematic manner and thinks about the effects of his possible actions. For the use of information technology, these factors were the perceived benefit or benefit, the perceived ease of use and the attitude towards using the system. It was also assumed that the user's attitude is a major determinant of actual use or non-use, and this attitude, in turn, is influenced by two main beliefs: perceived benefit and ease of use. (Laila Al-Taweel, 2001).

Perceived utility refers to the degree to which a person believes that the use of a particular system can enhance and improve his performance at work, while perceived ease of use refers to the degree to which a person believes that using the system can be easy so that it does not require any effort or suffering, etc. YRA Attitude factor refers to individual's feelings and emotions toward the use of technology. The model has occupied the first place in the past years among the models that try to explain the success and failure of information systems in the organization, as it has been experimentally tested extensively and intensively, which led to the belief in its strength, credibility and reliability, and thus its adoption by many researchers in studying the success of information technology and systems (Khaled Barakat, 2005)

## 2.2 Previous Studies

### 2.2.1 Study (Rofi, 2014)

**Entitled: The impact of information technology on the development of medium-sized companies**

The study aimed to measure the impact of the use of information technology on the performance of medium-sized enterprises in light of the varying economic and social conditions that characterize the environment in which the enterprise operates. There is a positive correlation between the use of information technology (mobile phone, personal computer and the Internet), and the improvement of performance levels from a general perspective also.

### 2.2.2 Study (Anita Ismail, 2013)

**Entitled: The impact information technology and innovation on organizational performance**

research aimed to analyse the relationship between the usage of information technology adoption and product innovation on performance at the organization. Data for the empirical investigation originates from a sample of the technology based companies in Malaysia. It was decided to focus the study on the Information, Communication, and Technology (ICT) companies located at Technology Park Malaysia designated as cyber cities under Multimedia Super Corridor (MSC). These researches are produced the following output: new findings and knowledge that benefited the researchers and managers in organizations that emphasize the strategic importance of information technology adoption and product innovation on organizational performance. The study provided empirical evidence of information technology adoption and product innovation on organizational performance. The results suggest that there is a good relationship between information technology adoption and product innovation on performance of the organization.

### 2.2.3 Study (Abdul Karim, 2013)

#### **Entitled: The role of information technology in the rehabilitation of Algerian institutions**

Where the main problem of the study was to search for the possibility of rehabilitating institutions through effective exploitation of what information and communication technology applications provide. The study was applied to a sample problem of 360 institutions, and the most important results are:

- Weak percentage of information technology ownership and exploitation in the institutions under study, especially with regard to information networks.
- Information technology has contributed to achieving speed in business performance, ease of information circulation, simplification of procedures, and to lesser degrees, in increasing sales, reducing costs, and being open to customers.
- The lack of training and lack of qualification of human resources are among the most important obstacles that prevent the adoption of information and communication technology applications in the institutions covered by the study.

### 3 Research Methodology

#### 3.1 Study Approach:

One of the basic and essential components of conducting scientific research in a decent and scientific manner is the necessity for the researcher to adhere to the use of the scientific method, and to adhere to its principles, stages, laws, and types accurately so that his research reaches the correct scientific results in an organized and accurate manner (Ammar Awaidi, 1987).

In this context and in order to achieve the objectives of the study, the descriptive analytical approach was used, which is defined as a research method that deals with existing events, phenomena and practices available for study and measurement as they are without the researcher's intervention in their course. It is also "a set of methodological procedures that integrate the description of the phenomenon." Depending on the collection, classification, processing and analysis of facts and data, an adequate and accurate analysis to derive its significance and reach conclusions or generalizations about the phenomenon or topic under study (Rasheed, 2008). Therefore, the study adopted the descriptive analytical approach, as it is the most widely used method in social and human phenomena, and it is the appropriate approach to describe the case of the study. A field survey was conducted, and a questionnaire was designed covering all aspects of the use of technology in engineering consultancy institutions and offices. All collected data were analyzed by answering these questionnaires, and using the appropriate statistical methods (SPSS).

#### 3.2 Sources of data

##### 3.2.1 Primary data

Primary sources of data are first-hand information. The data was generated by the researcher for the purpose of this study. Primary data for this study was collected through observations, questionnaires and interviews. But it was mainly through questionnaires

##### 3.2.2 Secondary data

In addition to the data collected from the primary source, which is the basis of the analysis process, some data were also extracted through secondary budgets, publications and circulars within the offices and engineering consultancy companies under study.

### 3.3 Study Population

With the aim of studying the impact of using information technology on improving institutional performance in the Kingdom of Saudi Arabia, then selecting the study population from a group of offices and engineering consultancy firms in Riyadh, Saudi Arabia, and given the large number of it and its geographical distribution within the city of Riyadh, which made it difficult to target all of them. The researcher targeted all employees, workers and stakeholders for (20) offices and engineering consultancy companies to represent the study population and (235) employees to represent the study sample. Due to the nature of the work of these offices and the presence of most of their employees in the construction sites and external workplaces, the researcher targeted 33% of the total study population, and accordingly the questionnaire was distributed to (85) workers, employees and stakeholders in the offices and engineering consultancy companies under study. In sampling, the researcher relied on the "regular sampling" technique, whereby in this method, members of a sample are selected at regular intervals for the population. This requires defining a starting point for the sample and for the sample size that can be repeated at regular intervals. Noting that this type of sampling method has a predetermined interval, thus this sampling technique is the least time consuming.

### 3.5 Study sample

**Table 3.1:**

*Distribution of the questionnaire to the study sample*

	No.	%
<b>Retrieved</b>	69	81.18
<b>Non-retrieved</b>	16	18.82
<b>Total</b>	85	100

Eighty-five respondents from employees, workers and stakeholders working in this important sector were targeted, and questionnaires were distributed to the respondents.

### 3.4 Study tool

#### 3.4.1 Questionnaires

It is defined as a tool that contains a set of declarative questions or sentences, which the sample member is asked to answer personally and in the manner determined by the researcher according to the research objectives. The sample answers and the name of this person is the respondent (Alyan and Ghoneim, 2001).

As for (Kandilji, 2000), the questionnaire is defined as a set of different questions and inquiries related to each other. In order to achieve the goals that the researcher is looking for in light of his subject and the problem he has chosen for his research, written inquiries are sent to a group of individuals and institutions that the researcher has chosen as a research sample. The method used in this research was to answer a set of questions included in the questionnaire designed specifically for this study. The questionnaire contained forty-seven closed questions apart from other demographic questions related to gender, gender, experience and educational qualification. Each was measured on a five-point Likert scale, i.e. of five scores ranging from “strongly disagree” to “strongly agree” to indicate the rate at which respondents felt. The value (1) was given a qualitative rating of “strongly disagree” and the value (5) was given a qualitative rating of “strongly agree” with the average answers for each statement representing the degree of satisfaction of the sample members with a question. When this average rises to Approach (5), the respondents' satisfaction score is 'very high', and conversely, as this average decreases to Approach (1), the respondents' satisfaction score is 'very low or non-existent'

#### 3.4.2 Interview

The fact that the researcher is interested in the field of engineering consultancy, and by virtue of his work in it, facilitated this matter in the researcher's dependence on interviews as one of the qualitative methods of data collection, in order to reveal the respondents' opinions about the subject of the study and its main and subsidiary problems. These interviews were of great value in preparing the exploratory study that culminated in exploring the field of study and determining the work system within the institutions, including the formulation of problematic and appropriate hypotheses for the subject of the study, through which the objectives related to each dimension of the study were identified,

and the necessary initiatives and measures taken by the institutions To achieve these goals, as well as extract the appropriate indicators to measure the extent to which these goals are achieved

### 3.4.3 Note

During his field visit, the researcher recorded observations, followed up on the variables, and compared them with previous visits, in an attempt to understand and draw conclusions.

### 3.7 Statistical methods

The analytical descriptive approach was used, which is defined as a research method that deals with existing events, phenomena and practices that are available for study and measurement as they are without the intervention of the researcher in their course. Accurately to extract its significance and reach conclusions or generalizations about the phenomenon or topic under study (Rasheed, 2008). **To achieve the objectives of the study and verify its hypotheses, the following statistical methods and procedures were used:**

- Cronbach's alpha analysis coefficient.
- Percentages and frequencies.
- Mean arithmetic.
- Standard deviation.
- Multiple regression analysis coefficients.

To apply the above-mentioned statistical methods and methods to the data obtained from the sample answers, the statistical analysis program (SPSS) was used.

### 3.8 Reliability and Validity

#### 3.8.1 Reliability

The reliability of the questionnaire (the study tool) is intended to give almost the same results in the event of its repeated submission under the same conditions in different time periods. The stability is expressed statistically through the Cronbach Alpha stability coefficient, whose value generally ranges between zero and the correct one, as the greater the value of the coefficient and it was close to one. This indicates that the tool has high stability and vice versa.

In general, most studies indicate that the tool has an acceptable degree of stability in about the average exceeding a value of 0.6. The Alpha Cronbach method was used to measure the stability of the questionnaire, and the results are shown in the following table:

**Table 3.2:*****Reliability Statistics***

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.894	6

**3.8.2 Validity**

In an attempt to verify the validity of the questionnaire and whether it was appropriate in terms of phrases and formulation, the researcher presented the questionnaire form to the supervisor and some faculty members, and they suggested making some modifications regarding the way of formulating some of the phrases so that they express more accurately. The researcher responded and did the necessary deletion and modification in light of the suggestions presented, and thus the questionnaire came out in its final form.

**4 Analysis of the Results****4.1 Demographic variables****Table 4.1:*****distribution of the study sample***

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Gender	Male	49	71	71	71
	Female	20	29	29	100
Age	Less than 30	8	11.6	11.6	11.6
	From 30 < 45	24	34.8	34.8	46.4

	From 45 < 60	37	53.6	53.6	100
Qualification	Secondary	11	15.9	15.9	15.9
	Diploma	8	11.6	11.6	27.5
	Bachelor	38	55.1	55.1	82.6
	Master/DBA	12	17.4	17.4	100
Experience	Less than 5 Years	9	13	13	13
	From 5 to 10 Years	17	24.6	24.6	37.7
	From 10 to 15 Years	31	44.9	44.9	82.6
	More than 15 Years	12	17.4	17.4	100
<b>Total</b>		69	100.0	100.0	

## 4.2 Descriptive analysis of study variables

### 4.2.1 Analysis of the questionnaire's axes

#### 4.2.1.1 *The first axis: the impact of the use of information technology on use within the institution*

**Table 4.2:**

*Standard deviation and averages of the axis of the impact of the use of information technology on use within the organization*

	Mean	Std. Deviation	Approval Degree	Arrange
1. The institution owns computers and equipment to provide electronic services.	3.69	.712	Agree	5
2. Equipment's are periodically renewed in your institution.	3.42	.717	Agree	8
3. Information technology is used in all departments of the organization.	3.41	1.185	Agree	10
4. The organization uses multiple software for the purpose of organizing its functions	4.08	.358	Agree	2

5. Expanding the use of technology requires raising the scientific qualification of the human resource.	4.27	.363	Strongly Agree	1
6. The institution provides modern technical methods and methods in the internal and external communication process.	2.93	1.124	Neutral	12
7. There is information integration between the various departments of the institution.	3.83	.640	Agree	4
8. The exchange of information between the different administrations takes place electronically.	3.41	.668	Agree	9
9. All the Corporation's reports are prepared electronically.	3.40	.783	Agree	11
10. Enhancing collaborative electronic work within the institution.	3.99	.694	Agree	3
11. Electronic archiving of the institution's operations is done.	3.60	.689	Agree	6
12. Supporting creativity and innovation processes in the organization.	3.55	.557	Agree	7
<b>Total</b>	<b>3.62</b>	<b>.168</b>	<b>Agree</b>	<b>-</b>

It appears from the table above, that the answers of the research sample members showed a general trend towards approval of the positivity of the internal use axis, with an arithmetic mean of (3.62), and a standard deviation of (0.168), which generally indicates the benefit of most of the uses that it provides information technology in this field. We also note that the most important phrases were phrase 5 (the expansion of the use of technology requires raising the scientific qualifications of human resources) with an average of (4.27), followed by phrase 4 (the institution uses multiple software for the purpose of organizing its functions),

With an average of 4.27. (4.08), and the third place in terms of importance was for phrase 10 (promoting collaborative electronic work within the institution), this arrangement reflects the reality of the use of information technology in engineering consultancy offices in Riyadh, which we find based primarily on the traditional use associated with office operations in the first place.

The seventh phrase (there is information integration between the various departments of the institution), the first phrase (the institution owns computers and equipment to provide electronic services), the eleventh phrase (electronic archiving of the enterprise's operations is done), and the twelfth phrase (supporting creativity and innovation processes in the enterprise) , ranked fourth, fifth, sixth and seventh, respectively, in terms of importance, with arithmetic averages whose values were estimated to be 3.83, 3.69, 3.60, 3.55, and they are all within the limits of the approval field. These results confirm the presence of some other uses of information technology in engineering consultancy offices in Riyadh. In addition to its traditional use as office processing tools, its contribution to providing various work-related directives, in addition to its use in the management of various departments and departments, in addition to its use in achieving collaborative work and relying on it as a basis for supporting innovation processes, which are all processes provided by various The information technology tools available to it have specialized software, the Internet and the Intranet, which appeared at acceptable rates for most of them.

The second phrase came (the devices are periodically renewed in your organization), the eighth phrase (the exchange of information between different departments takes place electronically), the third phrase (information technology is used in all departments of the institution), and the ninth phrase (all the corporation's reports are prepared electronically). With arithmetic averages within the field of approval, but all of them approach the minimum, as their values amounted to (3.42, 3.41, 3.41, 3.40), respectively, which results show the weak use of information technology as a tool for achieving integration in most of the engineering consultancy offices in the city of Riyadh under study.

The sixth phrase (the institution provides modern technical methods and methods in the communication process internally and externally), ranked last in terms of importance with an average of (2.93),

Which also confirms the traditional use of information technology in engineering consultancy offices, which is also reflected in the absence of information technology tools developed, which usually form the basis for decision-making in the institution.

#### ***4.2.1.2 The second axis: the impact of the use of information technology on use outside the institution***

By calculating the arithmetic mean and standard deviation of the sample's answers to the questions in the axis related to the external use of information technology, we obtained the following results:

**Table 4.3:**

***Standard deviation and averages of the axis of the impact of the use of information technology on use within the organization***

	Mean	Std. Deviation	Approval Degree	Arrange
1. The institution's services are introduced electronically.	3.70	.778	Agree	06
2. The relationship between the institution and its clients is managed electronically.	3.74	.381	Agree	05
3. The relationship between the institution and its suppliers is managed electronically.	3.69	.689	Agree	07
4. The institution's electronic services continue throughout the day.	2.88	.622	Neutral	13
5. The institution provides a database that is constantly updated.	2.93	.960	Neutral	12
6. Information systems work on collecting, processing, storing, and then transmitting them through external communication networks.	3.47	.958	Agree	09
7. The activity of competitors is monitored electronically.	3.87	.701	Strongly Agree	3

8. The conclusion of contracts and deals is done electronically	4.24	.704	Strongly Agree	1
9. Information security techniques reduce the risks of using information technology and external communication.	4.10	.471	Agree	2
10. Marketing of services and products is done electronically.	3.26	.781	Neutral	11
11. The institution is distinguished from its counterpart in its electronic services.	3.63	.778	Agree	8
12. The network used has a fast connection.	3.33	.952	Neutral	10
13. The Foundation works to enhance community communication electronically.	3.77	.534	Agree	4
<b>Total</b>	<b>3.58</b>	<b>.144</b>	<b>Agree</b>	

It appears from the table above that the study sample members showed a general interest towards the positive approval of the external use of information technology, with an arithmetic mean of 3.58 and a standard deviation of 0.144. Thus, it can be said that there is a use of information technology from this perspective in the engineering consultancy offices in Riyadh. The eighth phrase (all the institution's reports are prepared electronically) ranked first, which means that the most uses of information technology from this perspective are the efforts of engineering consultancy offices to make their work electronic, and in the second place in terms of importance came the ninth phrase (information security techniques work On reducing the risks of using information technology and external communication), the seventh (the activity of competitors is monitored electronically) and the thirteenth (the institution works to enhance community communication electronically) came third and fourth, respectively, with an average of 3.87 and 3.77, which can be explained How keen the engineering consultancy offices are in reducing the risks of using technology and reliance on the Internet in following up on the activities of the project Evsin.

In the fifth rank came the second phrase (the relationship between the institution and its customers is managed electronically), the first phrase (the institution's services are defined electronically) in the sixth rank, and in the seventh rank came the third phrase (the relationship between the institution and its suppliers is managed electronically), and in the eighth rank came the phrase The eleventh (the institution is distinguished from its counterpart in its electronic services) with close arithmetic averages of 3.74, 3.70, 3.69, 3.63, respectively, which are values that all fall within the field of approval, which means that there is a diversity in the use of various information technology tools in the management of relations and external operations of most consulting offices Engineering, which is due to the fact that most of them possess various technological tools that allow these uses. In addition to the fact that most of the engineering consultancy offices have their own website on the information network and pages on social networking sites, and both means allow introducing the institution and its various products or services.

The twelfth phrase (the network used is characterized by the speed of communication), the tenth phrase (the marketing of services and products is done electronically), the fifth phrase (the institution provides a database that is constantly updated), and the fourth phrase (the corporation's electronic services continue throughout the day), ranked tenth , eleventh, twelfth, thirteenth, respectively, and with averages of 3.33, 3.26, 2.93, 2.88, respectively, in a neutral direction, and this seems very logical in the Saudi business environment because the experience of universal electronic services is still in its early stages.

#### ***4.2.1.3 The third axis: the impact of information technology on improving performance (the financial dimension)***

The results of calculating the arithmetic mean and standard deviation of the financial dimension items showed the results:

##### **Table 4.4:**

***Standard deviation and averages of the axis of the impact of information technology on improving performance (financial dimension)***

	Mean	Std. Deviation	Approval Degree	Arrange
1. An improvement in the added value to the institution.	3.86	.616	Agree	2
2. Depreciation of the total costs.	3.74	.851	Agree	4
3. An increase in the profitability of the enterprise.	3.86	.969	Agree	3
4. Increasing the corporation's business numbers.	3.76	.634	Agree	5
5. An improvement in the rate of return on investment.	4.10	.424	Agree	1
<b>Total</b>	<b>3.86</b>	<b>.379</b>	<b>Agree</b>	

The results contained in the above table show that the study sample members showed a general trend in approving the paragraphs included in the financial dimension with a mean of 3.86 and a standard deviation of 0.379, and the first statement (improvement in the rate of return on investment) ranked first in terms of importance with an average An arithmetic of 4.10 and a standard deviation of 0.424, and the first phrase (improvement in the value added to the institution) came in second place in terms of importance with a mean of 3.86 and a standard deviation of 0.616, while in the third place in terms of importance came the third phrase (increase in the rate of The profitability of the institution), with an arithmetic mean of 3.86 and a standard deviation of 0.969, while the second statements (decrease in the value of total costs), and the fourth (increase in the institution's business numbers) appeared with two very close arithmetic averages (3.74 and 3.76, respectively), and they are also shown to be located within Limits of approval, which in turn means that the sample members confirm the existence of a contribution to the use of information technology in improving financial performance, which appears through an improvement in the added value and rates of return on investment.

#### 4.2.1.4 It impact of performance improvement (customer dimension)

**Table 4.5:**

*Standard deviation and averages of the axis of the impact of information technology on improving performance (customer dimension)*

	Mean	Std. Deviation	Approval Degree	Arrange
1. An increase in the number of customers of the institution.	3.80	.584	Agree	05
2. There is a growth in market share.	3.98	.705	Agree	01
3. Decline in the number of customer complaints.	3.71	.538	Agree	06
4. An improvement in the speed of response to customer complaints.	3.88	.575	Agree	03
5. Improvement in processing time for customer requests.	3.83	.593	Agree	04
6. An improvement in the quality of our products compared to competitors.	3.97	.599	Agree	02
<b>Total</b>	<b>3.86</b>	<b>.263</b>	<b>Agree</b>	

The results presented in the above table show that the study sample members showed a general tendency to agree to the items included in the customer dimension. Where the value of the arithmetic mean was 3.86 with a standard deviation of 0.263, and the second phrase (there is a growth in the market share), came first in terms of importance with an arithmetic mean of 3.98 and a standard deviation equal to 0.705, followed by the sixth phrase (improvement in the quality of our products compared to Competitors.), with a mean of 3.97 and a standard deviation of 0.599. The third place was the fourth statement (improvement in the speed of response to customer complaints.) with a mean of 3.88 and a standard deviation of 0.575. These results indicate the multiplicity of approaches that can contribute Through it, information technology improves the relationship of engineering consultancy offices with its various clients, which mainly stands out in its contribution to the growth of its market share in addition to the speed in responding to customer complaints and improving the quality of products provided to them.

The fifth phrases (improvement in the time of meeting customer requests), the first phrase (an increase in the number of the institution's customers), the third phrase (a decrease in the number of customer complaints) came in the fourth, fifth and sixth ranks, respectively, with arithmetic averages estimated at (3.83), (3.80), (3.71) respectively, as this reflects another aspect of the use of information technology in the institution's dealings with its current customers, which appears through its contribution to improving response time to meet customer requests, a decline in customer complaints, as well as acquiring new customers.

#### 4.2.1.5 Impact of information technology on performance improvement (internal operations dimension)

The results of calculating the arithmetic mean and standard deviation of the answers of the sample members to the questions in the axis related to the dimension of internal operations showed the following results:

**Table 4.6:**

***Standard Deviation and Means of the Axis of the Impact of Information Technology on Improving Performance (Dimension of Internal Operations)***

	Mean	Std. Deviation	Approval Degree	Arrange
1. Increasing employee productivity rates.	4.01	.600	Agree	1
2. Increasing the production capacity of the enterprise.	3.60	1.136	Agree	4
3. Improvement of general working conditions.	3.98	.611	Agree	2
4. Reducing the time to complete the activities.	3.35	.842	Neutral	6
5. A decline in the percentage of defects and errors in the work.	3.56	1.073	Agree	5
6. Diversity and multiplicity of ways of working in the institution.	3.91	1.074	Agree	3
<b>Total</b>	<b>3.73</b>	<b>.406</b>	<b>Agree</b>	

The results contained in the above table show that the study sample members showed a general trend in approving the paragraphs included in the internal operations dimension, where the arithmetic mean value reached 3.73 with a standard deviation of 0.406, and the first statement (increasing employee productivity rates) ranked first in terms of importance with an average An arithmetic of 4.01 and a standard deviation of 0.600, followed by the third statement (improving general working conditions) with an arithmetic mean of 3.98 and a standard deviation of 0.611. As for the third place, it came back to the sixth phrase (diversity and multiplicity of ways of working in the institution), which are results that reflect the approval of the study sample members that there is a contribution of information technology applications in improving the internal operations dimension in the generalization of the use of information technology and the various communication tools that appeared available in high rates in most engineering consultancy offices He had a positive role in improving the various items mentioned.

As for the rest of the phrases, they were all within the scope of approval with close arithmetic averages, except for the fourth phrase (reducing the time for completing activities), which was within the impartiality range. Which can be explained by the lack of human competencies in some engineering consultancy offices, which are the subject of research and analysis, especially in the field of information technology.

#### ***4.2.1.6 Impact of information technology on performance improvement (learning and growth dimension):***

The results of calculating the arithmetic mean and standard deviation of the answers of the sample members to the questions in the axis related to the dimension of learning and growth showed the following results:

**Table 4.7:**

***Standard deviation and averages for the axis of the impact of information technology on improving performance (after learning and growth)***

	Mean	Std. Deviation	Approval Degree	Arrange
1. An improvement in the	4.00	.541	Agree	01

organization's work style.				
2. Improving the organization's ability to attract talent.	3.99	.459	Agree	02
3. An improvement in the skill of the employees of the institution.	3.64	.657	Agree	05
4. A decrease in the number of workers' complaints.	3.88	.669	Agree	03
5. Multiple employee initiatives to improve work.	3.76	.751	Agree	04
Total	3.85	.317	Agree	

The results contained in the above table show that the study sample members showed a general tendency to agree to the paragraphs included in the internal operations dimension, where the arithmetic mean value reached 3.85 with a standard deviation of 0.317. The first phrase (improvement in the method of work in the institution) ranked first in terms of importance, with a mean of 4.00 and a standard deviation of 0.541, followed by the second phrase (improving the organization's ability to attract talent) with a mean of 3.99 and a standard deviation of 0.459. These results can be explained by generalizing the use of information technology and specialized information software in the vast majority of engineering consultancy offices under study.

The fourth statement came in third place (a decline in the number of employee complaints) with a mean of 3.88 and a standard deviation of 0.669, which means that the sample members agreed that the use of information technology contributed to reducing employee complaints. As for the last two terms, the fifth (multiplicity of workers' initiatives to improve work), and the third (improvement in the skill of workers in the organization), they were in turn within the extent of approval with an arithmetic mean of 3.76 and 3.64, respectively. These results generally reflect the approval of the sample members that information technology has a role in improving the learning and growth dimension, and the order of the paragraphs of this dimension reflects the nature of the contribution of information technology.

### 4.3 Testing The Hypotheses Of The Study

The general hypothesis test will be based on the analysis of the multiple regression coefficient to calculate the value of F-Statistics, which aims to know the significance of the relationship between the independent variables and the dependent variables based on two types of hypotheses (the null hypothesis, the alternative hypothesis).

#### 4.3.1 The first main hypothesis: there is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement in engineering consultancy offices in riyadh, saudi arabia

In order to find out the significance of the relationship between the independent and dependent variables, the hypothesis will be divided into:

*Ho: There is no statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement in engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.*

*H1: there is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement in engineering consultancy offices in riyadh, saudi arabia.*

**Table 4.8:**

*Multiple regression coefficient analysis between IT use and performance improvement*

Variables Entered/Removed a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.591a	.350	.350	.334

ANOVA

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	5.472	2	2.736	22.319	.000b
Within Groups	10.176	83	.123		
Total	15.648	5			

Coefficients a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.26	.389		3.206	.002
Internal use	.251	.118	.240	2.122	.037
External use	.466	.128	.412	3.650	.000

a. (Dependent Variable: overall performance)

The results of the multiple regression analysis show that the value of F-Statistics (22.319) is statistically significant at a significant level less than (0.05), and the value of the correlation coefficient ( $R = 0.591$ ) indicates a relatively strong correlation between the use of information technology with its internal and external dimensions. And the performance improvement in the engineering consultancy offices in Riyadh. In addition, the value of the coefficient of determination ( $0.350 = R^2$ ) indicates that the use of information technology in its internal and external dimensions has explained its value (35%) of the discrepancy in performance, and on this basis, the validity of the approved model can be judged.

And the acceptance of the alternative hypothesis which states that “there is a statistically significant relationship between the use of information technology and performance improvement in engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia” at a significant level ( $\alpha = 0.05$ ).

**4.3.2 The second main hypothesis: there is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from a financial perspective on the performance of engineering consultancy offices in riyadh, saudi arabia**

In order to find out the significance of the relationship between the independent and dependent variables, the hypothesis will be divided into:

*Ho: There is no statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from a financial perspective on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.*

*H1: There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from a financial perspective on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.*

**Table 4.9:**

*Multiple regression coefficient analysis between information technology use and performance improvement from a financial perspective*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,436 <sup>a</sup>	,190	,170	,56065

a. Predictors: (Constant), Internal use, External Use

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	6,106	2	3,053	9,713	,000 <sup>b</sup>
Residual	26,089	83	,314		
Total	32,195	85			

a. Dependent Variable: Finance Variable

b. Predictors: (Constant), Internal use, External Use

It is clear from the above table that the value of F-Statistics amounted to 9.713, which is a statistical function with a significant level equal to (0.000), which means that there is a statistically significant relationship between the independent variable (information technology use) and the dependent variable (the financial dimension), and on this basis the decision is Rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis “There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from a financial perspective on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia”

**4.3.3 The third main hypothesis: There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of clients on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.**

In order to find out the significance of the relationship between the independent and dependent variables, the hypothesis will be divided into:

*Ho: There is no statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of clients on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.*

***H1: There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of clients on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Kingdom of Saudi Arabia.***

**Table 4.10:**

***Multiple regression coefficient analysis between IT use and performance improvement***

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,498 <sup>a</sup>	,248	,230	,44968

a. Predictors: (Constant) Internal use. External Use

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,542	2	2,771	13,702	,000 <sup>b</sup>
	Residual	16,784	83	,202		
	Total	22,326	85			

a. Dependent Variable: Customers' perspective

b. Predictors: (Constant). Internal use, External Use

It is clear from the above table that the value of F-Statistics amounted to 13,702, which is a statistical function with a significant level equal to (0.000), which means that there is a statistically significant relationship between the independent variable (information technology use) and the dependent variable (customers' perspective), and on this basis, the decision Rejection of the null hypothesis and acceptance of the alternative hypothesis "There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of clients on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia"

**4.3.4 The fourth main hypothesis: there is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of internal operations on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.**

In order to find out the significance of the relationship between the independent and dependent variables, the hypothesis will be divided into:

*Ho: There is no statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of internal operations on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.*

*H1: There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of internal operations on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.*

**Table 4.11:**

*Analysis of the multiple regression coefficients between the use of information technology and performance improvement from the perspective of internal operations*

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,398 <sup>a</sup>	,159	,138	,59153

a. Predictors: (Constant). Internal use. External Use

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5,497	2	2,739	7,829	,001 <sup>b</sup>
Residual	29,042	83	,350		
Total	34,521	85			

a. Dependent Variable: Internal Operations Perspective

b. Predictors: (Constant). Internal use, External Use

It is clear from the above table that the value of F-Statistics amounted to 7.8292, which is a statistical function with a significant level equal to (0.001), which means that there is a statistically significant relationship between the independent variable (the use of information technology) and the dependent variable (the internal operations perspective), and on this basis it is The decision rejected the null hypothesis and accepted the alternative hypothesis “There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of internal operations on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.”

**4.3.5 The fifth main hypothesis: there is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and improving performance from a learning and growth perspective on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.**

In order to find out the significance of the relationship between the independent and dependent variables, the hypothesis will be divided into:

*Ho: There is no statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from a learning and growth perspective on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.*

*H1: There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from a learning and growth perspective on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia.*

**Table 4.12:**

*Analysis of the multiple regression coefficient between the use of information technology and performance improvement from the perspective of learning and growth*

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.425 <sup>a</sup>	.180	.161	.51554

a. Predictors: (Constant). Internal use. External Use

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.854	2	2.427	9.132	.000 <sup>b</sup>
Residual	22.060	83	.266		
Total	26.914	85			

a. Dependent Variable: Learning and growth perspective

b. Predictors: (Constant). Internal use. External Use

It is clear from the above table that the value of F-Statistics amounted to 9.132, which is a statistical function with a significant level equal to (0.000), which means that there is a statistically significant relationship between the independent variable (use of information technology) and the dependent variable (learning and growth), and on this basis it is The decision rejects the null hypothesis and accepts the alternative hypothesis “There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of learning and growth on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia”

#### 4.4 Conclusion

- The results of the multiple regression analysis proved the validity of the general hypothesis of the study, which states that there is a statistically significant relationship between the uses of information technology in improving institutional performance in the Kingdom of Saudi Arabia within the engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia.

- The value of the correlation coefficient (R) indicated that there is a relatively strong relationship between the use of information technology and performance improvement in engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia.
- The result of the regression coefficients test confirmed the validity of the first hypothesis and that the relationship between internal and external use of information technology and performance improvement was statistically significant for both, while the values of the regression coefficient (beta) indicated that the external use of information technology was more contributing to improving performance compared to its internal use.
- The study proved the validity of the second hypothesis, which states that "there is a statistically significant relationship between the use of information technology and performance improvement in engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia."
- The study proved the validity of the third hypothesis "there is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of customers on the performance of engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia"
- The study proved the validity of the fourth hypothesis "there is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of internal operations on engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia."
- The study proved the validity of the fifth hypothesis: "There is a statistically significant relationship between the use of information technology (internally and externally) and performance improvement from the perspective of learning and growth in engineering consultancy offices in Riyadh, Saudi Arabia."

#### 4.5 Recommendations

- The need to redouble efforts by officials and those in charge of the engineering consultancy office sector in the Kingdom of Saudi Arabia, especially the Ministry of Commerce, to overcome the obstacles faced by these institutions by adopting policies and programs to ensure their support and stability.

- The necessity of benefiting from the experiences and expertise of developed countries in the field of supporting and upgrading these offices and adapting them to suit the Saudi environment.
- Make all efforts to improve and educate owners and owners of engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia of the importance of acquiring information technology and disseminating its use in the various operations of the institution. And that is through the establishment of specialized agencies or through the conduct of exhibitions and seminars that explain its importance.
- Motivating and educating working individuals about the importance of this information technology, and convincing them of its effective role in raising their performance and facilitating their tasks.
- Develop regular training programs for all individuals within the engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia and enable them to view all available information technology applications and their various uses.
- Strengthening the engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia with human competencies specialized in the field of information technology.
- Strengthening and supporting the information technology infrastructure in various informational applications, especially advanced ones, as well as encouraging and generalizing its use in the various operations and transactions of engineering consultancy offices in the Kingdom of Saudi Arabia.
- The necessity of providing an internal network linking the various departments and encouraging the various individuals and departments to use it and deal only through it.
- Ensuring the appearance of engineering consultancy offices on the international network by designing their own websites with intensifying advertising and using them to introduce these offices and promote their products and services.
- The necessity for engineering consultancy offices to appear on various social media sites and use them to introduce themselves, their products or services, and get closer to their workers, clients and all those who deal with them, by interacting with their opinions, complaints and suggestions.

- Reducing communication costs by circulating the use of e-mail to all users within the organization and encouraging them to use it in all their communications.
- The state must allocate an independent body to sponsor and support engineering consultancy offices.
- Building cooperation and partnership relations with the same companies in Arab or foreign countries working in the same field of activity to exchange experiences, especially information technology fields and applications.
- Encouraging workers within the engineering consultancy offices to present various initiatives that help improve working conditions.
- The necessity of paying attention to all dimensions and aspects of improving performance by adopting a set of indicators of a financial and non-financial nature to be measured and evaluated.
- Developing an integrated model for measuring and improving performance with indicators that are compatible with the specificity of engineering consultancy offices.

## 5 References

Ibrahim Al-Abd Jalal, Production and Operations Department - Quantitative Introduction, University House, Egypt, 2002

Ibrahim Qandilji Amer, Abdul Qadir Al Janabi Aladdin, Management Information Systems, 3rd Edition, Dar Al Maysara for Publishing and Distribution and printing, Amman, Jordan, 2008

Ibrahim Kandilji Amer, Fadel Al-Samarrai Iman, Information Technology and Its Applications, Dar Al-Warraaq Publishing, Amman, Jordan. 2002.

Abul-Nasr Medhat Muhammad, Distinguished Administrative Performance, the Arab Group for Training and Publishing, Egypt, 2010

Abu Arqoub Ibrahim, Human Communication and its Role in Social Interaction, Dar Majdalawi, Amman, Jordan, 1993

Ahmed Abdel-Khaleq Ibrahim, Electronic Commerce - An Applied Study on Libraries, King Fahd National Library Publications, Saudi Arabia, 2011

Dar Al-Hamid for Publishing and Distribution, ERP-10, Ahmad Reda Al-Taweel Akram, Bilal Tawfiq Younes, Organization Resource Planning System, Amman, Jordan, 2013.

Al-Barzanji Haidar, Mahmoud Hassan Jumaa, Information Technology and Systems in Contemporary Organizations - An Administrative Approach, Without a Publishing House, 2013

Bin Habib Abdel Razzaq, Economics of the Institution, Diwan of University Publications, Algeria, 2000

Totlian Maral, indicators of the knowledge economy and the position of women in their development, the Arab Institute for Training and Statistical Research. Amman, Jordan, 2006

Thabet Zuhair, How do you evaluate the performance of companies and employees, Dar Qubaa for Printing, Publishing and Distribution, Cairo, Egypt, 2001.

Galen Spencer Hill, Translated by Peter Cross, Small Business Enterprises - Trends in Macroeconomics, 2nd Edition, International House for Publishing and Distribution, Cairo, Egypt, 1998

Habib Salman Maysa, Samir Al-Abadi, Small Projects and their Development Impact, Academic Book Center, Amman, Jordan, 2015

Hajim Sultan Al-Tai Yousef, Hashem Fawzi Dabbas Al-Ayadi, Customer Relations Department, Al-Warraaq for Publishing and Distribution, Amman, Jordan, 2009.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and Sustained competitive advantage. Journal of Management, 17: 1, 99-120.

Beckinsale M. and Ram M (2006), Delivering ICT to Ethnic Minority Businesses: An Action-Research Approach. Environment and Planning C: Government and Policy, 24(6), pp847 – 86.

- Berkowitz, E. N, Kerin, R. A, Hartley, S. W, Rudelius, W. 2000, Marketing, Irwin/McGraw Hill
- Brady, M.; Saren, M. and Tzokas, N. (2002), Integrating Information Technology into Marketing Practice – The IT Realize of Contemporary Marketing Practice. Journal of Marketing Management, 18: 555-577.
- Bresnahan, T. F., Brynjolfsson, E. and Hitt, L. M. (2002), “Information technology, workplace organization, and the demand for skilled labor: Firm -level evidence” The Quarterly Journal of Economics, 117 (1), 339-376.
- Brogan, C. (2010). Social media 101: Tactics and tips to develop your business online.
- Bryman, A. and Bell, E. (2007), Business Research Methods, 2nd ed., Oxford: Oxford University Press.
- Caruso, D. (1998). The Law and the Internet Beware, Columbia Journalism Review, 37 (1), pp. 57-61
- Chaffey, D., Ellis-Chadwic, F., Mayer, R., and Johnston, K.,(2009) E-Business and E-Commerce Management (4th edition) London: Financial Times Prentice Hall
- Chen, Jane, Matthew Ringel (2001). Can Advergaming be the future of interactive Advertising? Working paper at <http://www.locz.com.br/loczgames/adverggames.pdf>
- Chesbrough, Henry (2004), “Managing Open Innovation. Jan/Feb 2004; 47, 1; ABI/INFORM Global pg. 23
- Ciemleja, G.& Lace, N. (2008). The factors determining innovation-based attitude of Latvian SMEs towards sustainability, paper presented at 5th International Conference on Business and Management, 16-17 May, Vilnius, Lithuania.
- Cohen, S. and Kallirro, G. (2006), Commerce investments from and SME perspective: costs, benefits and process, the electronic journal of information systems, vol. 9 (2), p.45-56.
- Czinkota M., Ronkainen, I. & Moffett, M. (2005) International Business - International Student Edition 7th Edition, Thomson South-Western

Damanpour, F. (2001) E-business e-commerce evolution - perspectives and strategy-Managerial Finance (16-33)

Drury, Glen 2008. Social Media: Should marketers engage and how can it be done effectively”, Journal of Direct, Data and Digital Marketing Practice. (9). 274

Edwards, S. M., Li, H. & Lee, J. (2002), Forced exposure and psychological reactance: Antecedents and consequences of the perceived intrusiveness of pop-up ads. Journal of Advertising, 31(3), 83-95.

**Doi:** [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.9](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.9)

تحليل الخصائص في المذهب الكلاسيكي والمذهب الواقعي ومطابقتها من خلال نص مسرحية فيدر لجان راسين  
ونص حورية من البحر لهنيك ابسن نموذجاً

**Analysis of the characteristics of the classical and realist doctrine and their conformity  
through the text of the play Vader by Jan Racine and the text of a mermaid from the sea by  
Henrik Ibsen as an example**

إعداد الباحثة/ زهراء حسن مباركي

باحثة ماجستير في الادب المسرحي، كلية الآداب والعلوم الانسانية، جامعة الملك عبد العزيز، مكة المكرمة، المملكة العربية  
السعودية

Email: [Zh555zh@gmail.com](mailto:Zh555zh@gmail.com)

### مستخلص

يتميز الادب المسرحي بصفة عامه بأهميته في تحليل النصوص الأدبية والمسرحية ومقارنتها بالمذاهب والمدارس الأدبية المختلفة حيث أن لكل مذهب ومدرسة خصائص وسمات تميزها عن غيرها وفي هذه الدراسة عملت الباحثة بتحليل نص ادبي كلاسيكي لجان راسين (فيدر) ونص واقعي لهنيك ابسن (حورية من البحر) وقارنت وطابقت الخصائص الموجودة في كل مذهب على نص فيدر ونص حورية البحر، حيث قامت الباحثة باستخلاص واستخراج خصائص المذهب الكلاسيكي والمذهب الواقعي، ثم بدأت بمطابقة الخصائص والسمات لكل مذهب من خلال النص المسرحي نفسه وبالترتيب لكل خاصية وسمة وبما يتوافق مع النص وما يحمله من خصائص اسلوبية تدل على اتجاه النص وتحديد المذهب المنتمي له، ونتج عن هذه المطابقة هو موافقة النصيين لكلا المذهبين في جميع خصائصهما الفنية والجمالية، حيث انتمى نص فيدر لجان راسين وحسب تحليل الخصائص والمطابقة الى المذهب الكلاسيكي حيث استوفى على كافة الخصائص المعروفة للمذهب الكلاسيكي، وكذلك نص حورية من البحر لهنيك ابسن قد استوفى على اكثر من خاصية وسمة في المذهب الواقعي، وبالتالي نستطيع القول بالحكم على أن نص فيدر هو نص كلاسيكي مستوفي الشروط، ونص حورية من البحر نص واقعي مستوفي الشروط والسمات. وتهدف الدراسة الى أن يتعرف المهتمين بالمجال المسرحي في معرفة النصوص المسرحية والمدارس التي تنتمي اليها من خلال خصائصها الفنية بكل يسر وسهولة، والاهتمام بهذا النوع من الدراسات النقدية والأدبية في المجال المسرحي.

**الكلمات المفتاحية:** تحليل، خصائص، مطابقة، مقارنة، مذهب، مدرسة، الكلاسيكية، الواقعية، نص مسرحي، المسرحية.

## **Analysis of the characteristics of the classical and realist doctrine and their conformity through the text of the play *Vader* by Jan Racine and the text of a mermaid from the sea by Henrik Ibsen as an example**

### **Abstract:**

Theatrical literature is generally characterized by its importance in analyzing literary and theatrical texts and comparing them with the different literary schools and sects, as each sect and school has characteristics and features that distinguish it from others. The characteristics of each sect were matched to the text of *Vader* and the mermaid text, where the researcher extracted and extracted the characteristics of the classical and realistic doctrine, and then began to match the characteristics and features of each sect through the theatrical text itself and in order for each characteristic and characteristic in accordance with the text and its stylistic characteristics that indicate On the direction of the text and determining the sect to which it belongs, and as a result of this conformity, the texts of both sects agree in all their artistic and aesthetic characteristics. The text of Feder Jan Racine, according to the analysis of characteristics and conformity, belonged to the classical doctrine, as it fulfilled all the known characteristics of the classical doctrine, as well as the text of a mermaid from the sea. Henrik Ibsen has fulfilled more than one characteristic and characteristic in the realist doctrine, and therefore we can say by judging that Vaeder's text is a classical text that fulfills the conditions, and a Hurrian text The study aims to familiarize those interested in the theatrical field in knowing theatrical texts and the schools to which they belong through their artistic characteristics with ease and ease, and to pay attention to this type of critical and literary studies in the theatrical field.

**Keywords:** Analysis, Characteristics, Matching, Comparison, Doctrine, School, Classical, Realism, Theatrical Text, Theatrical.

## مقدمة:

من الركائز الحقيقة لهذه الحياة التي نعيشها هو مبدأ التنوع والاختلاف والتشابه في جميع أوجهها وانشطتها ومساراتها المتفرعة في جميع مجالات الحياة وخصوصا مجالنا الأدبي والثقافي، فقد تعددت المذاهب والمدارس واختلفت وتشابهت في الخصائص والعوامل والتي ساهمت في ظهور الدراسات النقدية والأبحاث التي رصدت لنا نقاط الالتقاء والاختلاف في مضامينها الاسلوبية وجمالياتها الأدبية، ومن ذلك تحليل النصوص المسرحية التي تكشف للقارئ والمتلقي زوايا وخبيايا النصوص الأدبية والتي تحمل في مضامينها زخما ثقافيا واجتماعيا ومتعة أدبية عند التأمل في شخصياتها وركائزها ، وكأنها قصص حقيقية تغوص في أعماق النفس وتسبر اغوارها وتشبهنا الى حد كبير بنماذج واقعية او كلاسيكية ولكنها قريبة من واقعنا المعاش مهما اختلفت تفاصيل الحكايات فيها.

## أهداف البحث:

وتهدف الباحثة في هذه الدراسة في القاء الضوء وتسهيل معرفة سمات وخصائص كل مدرسة ومذهب وكل مسرحية وكل كاتب مسرحي ينتمي اليه نتاجه الادبي، للمهتمين بالمجال المسرحي وللمتلقيين والقارئ في شؤون المسرح والادب، بنموذج نص مسرحيتين وكيفية تحليل واستخلاص السمات ومعرفة الفرق بين كل مدرسة ومذهب ادبي في أسلوب الخصائص الفنية والجمالية ومطابقتها في النص نفسه، أي أن يتعرف الدارس أو الباحث أو القارئ على مدى مطابقة وموافقة نص فيدر لجان راسين على خصائص المذهب الكلاسيكي، وأن يتعرف على مدى مطابقة وموافقة نص حورية البحر لهنريك ابسن على خصائص المدرسة الواقعية.

## أهمية البحث:

وفي بحثي هذا سأتناول تحليل مسرحيتين نقديتين من مدرستين ادبيتين ومختلفتين في الخصائص من ناحية الشكل والمضمون، وهي المدرسة الكلاسيكية من خلال مسرحية فيدر لجان راسين، والمدرسة الواقعية من خلال مسرحية حورية من البحر لهنريك ابسن. وبسبب أهميتهما كرائدين لا يستهان بسيرتهما اخترتهما كمادة في بحثي وكلاهما قامتين في مجالهما الادبي وشكلا بصمة قوية وواضحة في المسرح الغربي الحديث.

ورغم اختلاف منهج المسرحيتين في طرحهما المسرحي نجد أن الثيمة الأساسية فيها واحدة في فكرتها حيث تدور حول عاطفة الحب وثمان الانصياع له والصراع بين القلب والعقل، فالبطلة فيدر لجان راسين دفعت ثمن الحب، أما البطلة اليدا لهنريك ابسن فضلت الانتماء الى من تحب. وهذه خلاصة ولب جوهر المسرحيتين.

وتكمن فرضيات البحث في تحليل الخصائص في المذهب الكلاسيكي والمذهب الواقعي في النص الذي ينتمي اليه ومن خلال الأسئلة التالية:

هل طابق نص فيدر لجان راسين على خصائص المذهب الكلاسيكي؟

هل طابق نص حورية البحر لهنريك ابسن على خصائص المذهب الواقعي؟

**منهج البحث:**

ومعتمدة في ذلك على أهم خصائص المدرستين والمنهج الوصفي، حيث نحلل كل خاصية من خصائص المذهب الكلاسيكي والواقعي واستخرجه من خلال النص ومن ثم مطابقته هل احتوى النص المسرحي على خصائصه المنتمية له، والتي تحدد اتجاه النص حسب توفر الخصائص والسمات الموجودة فيه.

**تحليل مسرحية فيدر لجان راسين في المدرسة الكلاسيكية****ملخص نص فيدر:**

تدور أحداث المسرحية حول السيدة فيدر المنحدرة من عائلة نصفها بشر ونصفها آلهة وهي آلهة الشمس المنكودة، والتي تتزوج من ملك أثينا تيزيه والذي يصدف أنه يكون والد هيبوليت الابن البكر لتيزيه والتي وقعت في غرامه فيدر، وحاولت بكل ما تستطيع من أساليب أن تخفي هذا الحب المحرم ولكنها تفشل في ذلك وتصبح ضحية هذا الحب المشؤوم، بعد أن تسببت في مقتل هيبوليت بأن اتهمته زورا بمحاولة إغوائها وتدنيس فراش الملك تيزيه، وتكتم الحقيقة عندما تعلم بحب هيبوليت للأميرة الحسنة اريسيا الذي يشعل غضبها وغيرتها، وتنتهي الاحداث بانتحارها بالسم وبموت هيبوليت بسبب لعنة والده تيزيه وتبني اريسيا ورعايتها تكفيرا عن ذنبه.

**التحليل**

بداية ينتمي كاتب النص جان راسين للحقبة التي ازدهرت فيها الكلاسيكية الجديدة في عصر لويس الرابع عشر الممتد من عام 1660-1685م وكان جان راسين أحد أهم اقطابها الذين أحيوا التراث القديم واستمدوا منها مواضيعهم ونصوصهم وتقليد القدماء أمثال ايسخيلوس ويوربيديس في الصياغة الأدبية والأفكار (إبراهيم، 2007)<sup>1</sup>.

والمذهب الكلاسيكي الجديد يحتوي على عدة خصائص قائم عليها نص فيدر لجان راسين الذي تنتمي المسرحية اليه، حيث تتكون المسرحية من خمسة فصول وفي كل فصل يحتوي على مشاهد، وهي من أولى الخصائص الكلاسيكية في اعتمادها على بناء الخمس فصول في صياغة الحكمة والفعل الدرامي بالنص.

وثاني الخصائص هي الوحدة العضوية في بناء النص والتي تتكون من وحدة الفعل ووحدة الزمان ووحدة المكان (إبراهيم، 2007)<sup>2</sup>. ونجدها في نص فيدر أنها ذات حبكة درامية واحدة تتحدث عن فعل عاطفة الحب وأثرها على طغيان العقل إذا لم يردعها، وكل خيوط الحبكة تحوم حولها بداية من فيدر التي تعشق ابن زوجها هيبوليت وزوجها تيزيه و اريسيا عشيقة هيبوليت والخادمة اينون وباقي الشخصيات المساندة.

<sup>1</sup> ينظر: محمد حمدي إبراهيم، رحلة الدراما عبر العصور، ط1 (القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية، 2007م)، ص115

<sup>2</sup> ينظر: إبراهيم، مرجع سابق، ص111

ونجد وحدة الزمان في النص اقتصر على يوم واحد فقط، أما وحدة المكان فقد تنوعت ولم تعد تدور الاحداث في القصر ولكن المدينة أيضا، فمشاهد النص كلها في تريزين احدى مدن البيلوبونيز، ومشاهد فيدر في غرفة قصرها ومشاهد هيبوليت في الغابات، أي اشتملت المسرحية على الوحدة العضوية للنص.

وثالث الخصائص هي عظمة الشخصيات وسموها في النص الكلاسيكي والتي جعلوها النقاد شرطا مهما للتراجيديا المسرحية والتي تتكون من أبطال ذو شخصيات سامية وسلالة عريقة من آلهة او طبقة رفيعة المستوى، وباقي الشخصيات الدونية جعلوها من عامة الشعب (إبراهيم، 2007)<sup>3</sup>. مثل الاتي من نص فيدر:

الشخصية	دورها في النص	نوعها في النص
تيزيه	ملك اثينا	طبقة نبيلة
فيدر	زوجة الملك المنحدرة من آلهة الشمس	طبقة نبيلة
هيبوليت	ابن ملك اثينا	طبقة نبيلة
اريسيا	أميرة من الاسرة المالكة	طبقة نبيلة
تيرامين	مربي هيبوليت	طبقة شعبية
اينون	مرضعة فيدر وأمينة سرها	طبقة شعبية
ايسمين	أمينة سر اريسيا	طبقة شعبية
بانوب	امرأة من حاشية فيدر	طبقة شعبية

ورابع الخصائص هي اللغة المنمقة السامية والرفيعة التي تناسب وتلائم نوع الشخصيات في نص فيدر، حيث يقتضي العرف الدرامي شرط اللغة الشعرية كأساس في بناء النص الكلاسيكي (إبراهيم، 2007)<sup>4</sup>، ونص فيدر ذات لغة شعرية جميلة وانسيابية وجزلة الالفاظ والمعاني التي عبرت عن العمق الإنساني في النص. أي وافق النص هذه الخاصية.

وأما الخامسة فهي وحدة الطابع في النص (إبراهيم، 2007)<sup>5</sup>. ويقصد بها نقاء نوع المسرحية فنص فيدر تراجيدي مأساوي، لا تحتوي على أية مشاهد ملهامة أو مضحكة ولكنها أحداث مستغرقة في الحزن والعمق العاطفي، مثل مشاهد انتحار فيدر بالسم ومشاهد مقتل هيبوليت في الغابة، ومشاهد ندم الملك تيزيه وحزن الاميرة اريسيا. وبذلك طابق نص فيدر على هذه الخاصية.

<sup>3</sup> ينظر: مرجع سابق، ص 111

<sup>4</sup> ينظر: مرجع سابق، ص 112

<sup>5</sup> ينظر: مرجع سابق، ص 112

والسادسة هي أن النص التراجيدي يعالج القضايا الإنسانية في مشاكلهم وحياتهم الاجتماعية كونها تحتوي على شخصيات نبيلة وسامية يمتد أثرها الإنساني على الجميع وليس فقط يخصها وحدها (إبراهيم، 2007)<sup>6</sup>. مثل معالجة النص لحب فيدر المحرم لابن زوجها ومدى شناعة ذلك في المجتمع وأثره على تدمير الأسرة ومحيطها.

والخاصية السابعة هي إباحة وجود عقدة ثانوية مقارنة ومتوازنة مع خط الفكرة الرئيسية للموضوع، أي عقدة رئيسة تتفرع منها عقدة فرعية تساندها في الحبكة والأحداث من غير اختلال في المعنى أو العقدة الأساسية (إبراهيم، 2007)<sup>7</sup>.

العقدة الثانية /  
هيبوليت يعشق  
الاميرة اريسيا

العقدة الأولى  
/ فيدر تعشق  
ابن زوجها  
هيبوليت

يحدث من العقدتان: صراع / غيرة / انتقام / موت / انتحار / غضب / استسلام للقدر

والخاصية الثامنة هي إحلال الحب محل القدر وجعل الصراع بين الشخصيات هي بسبب عاطفة الحب القوية التي يكون منشأها الأساسي قدر حتمي وكوني لا حيلة للشخصيات في منعها ولكن الاستسلام لها، أي لم تصبح الموضوعات تدور حول القدر ومشينته في التصرفات الإنسانية، ولكن جعلوا من الحب أساس موضوعاتهم التراجيدية والأحداث المأساوية، وجعلوها البديل عن حتمية القدر كشيء مقدس لا يمكن السيطرة عليه (إبراهيم، 2007)<sup>8</sup>. وكيف أن الأفكار والموضوعات فيها مقيدة بقوانين صارمة تحكمها وتحكم اطارها بأضيق الحدود، فمسرحية فيدر لراسين تتحدث عن موضوع عاطفة الحب المحرم والمهيمن والمسيطر على المشاعر المغيبة تماما عن وعيها وغصبا عن إرادتها حينما تستسلم لتلك العواطف، ففيدر كانت منذ البداية تعلم يقينا أن هذا الحب الذي وقعت فيه حب هيبوليت حبا مرضيا وعشقا محرما لا يجوز الوقوع فيه أو التلذذ به، إنه كان بالنسبة لها حبا يولد لديها الشعور بالذنب تجاه زوجها والوفاء له في مشاعرها، فكيف يكون لزوجها ملك عظيم أن تخونه حتى في المشاعر، فالخيانة ليست فقط بالجسد ولكن خيانة الروح أشد وقعا وفضاعة، وهذا السبب الذي كان يجعل فيدر طريحة الفراش والمرض وكان السبب في قسوتها وتعاملها الشرير لهيبوليت،

<sup>6</sup> ينظر: مرجع سابق، ص112

<sup>7</sup> ينظر: مرجع سابق، ص114

<sup>8</sup> ينظر: مرجع سابق، ص115

ظنا منها أنه يخلصها من داء الحب القاتل الذي دفعت ثمنه عندما خيل اليها أنها سوف تفوز بقلب هيبوليت عندما استسلمت لغواية الشيطان وصارحته في الفصل الثاني بالمشهد الخامس ص 151 حيث يقول (هيبوليت: يا للآلهة ماذا اسمع هل نسيت يا سيدتي أن تيزيه أبي وانه زوجك / فيدر: آه أيها القاسي لقد فهمتني .... ولا تظن أنني حين أحبك أشعر بالرضا عن نفسي وان كنت في اعتقادي بريئة) كما نرى في هذا الحوار المستقطع بين فيدر وهيبوليت أنه رغم العاطفة القوية لكن العقل مازال موجودا، حيث هيبوليت لم يستسلم لهذا الحب الأثم فهو يستدرك بقوله ان زوجك هو أبي، فما كان من فيدر إلا أنها تبرر فعلتها لهذا الحب في قلبها وكيف أنه وقع رغا عنها وهي كما تبرر بريئة والسبب هي تلك اللعنة التي احاطتها وحلت بعائلتها المنكودة من قبل بسبب خيانة وقعت من أمها لأبيها فلعنتم الهة الشمس لعنة تستمر وتبقى مع كل ذرية عائلتها حتى تموت كلها وأنها سائرة نحو طريق الموت المحتم بسبب هذا الحب اللعين التي أصبحت ضحيته. حيث من أهم خصائص المذهب الكلاسيكي هي العقلانية في الصراع العاطفي والتمزق في النفس الإنسانية عندما تفاضل بين الحق والواجب وبين الأهواء والحب، والتشتت في مفترق طرق متطلبات العاطفة ومتطلبات القيم والغايات الأخلاقية، وقد طابق نص فيدر واشتملت على جميع خصائص المذهب الكلاسيكي.

### تحليل مسرحية حورية البحر لهنريك ابسن في المدرسة الواقعية

#### ملخص نص حورية البحر:

تدور أحداث هذه المسرحية حول سيدة البحر تدعى اليدا كانت على علاقة بشاب بحار يهوى البحر مثلها، وشاءت الأقدار لهما أن يقرر البحار الهروب والاختباء والسفر بعد أن تعارك مع قبطان وقتله وفر هاربا وبعد أن أخذ وعدا من اليدا أن تنتظره حتى يعود ويتزوجا، ولكن طالت غيبته كثيرا وانقطعت اخباره وحاله ومصيره، واما اليدا فقد تعرفت على طبيب اسمه فانجل وتزوجته بعد ما رأت منه الاهتمام والتقدير وعاشت معه، وبسبب ظروف استثنائية حصلت لها في حياتها أصابها الاكتئاب وتراجعت علاقتها مع زوجها الدكتور فانجل، واثناء ذلك يظهر البحار ويعود مجددا الى حياتها وطالبا منها العودة والرحيل معه على ظهر سفينته، مما أحدث لها صدمة عاطفية بين حبها القديم وحبها لزوجها فانجل، الذي يساعدها ويقف الى جانبها في هذه الازمة ويعطيها حرية القرار والاختيار، وتنتهي المسرحية بأن تختار اليدا العيش والقرب من زوجها فانجل وتقتل علاقة الحب القديمة في قلبها إلى الأبد وتنتمي الى حبها الجديد.

#### التحليل

ظهرت المدرسة الواقعية في المنتصف الثاني من القرن التاسع عشر الميلادي، ومن أهم روادها هو ابسن هنريك الذي بصدد دراسة نصه حورية البحر ومطابقتها على مدرسته الواقعية التي ينتمي اليها، وكذلك نصه، وهي تشتمل على خصائص مغايرة لبقية المذاهب الأدبية نجملها في الآتي:

أولا نعرف أن نص حورية البحر تتألف من خمسة فصول ومليئة بالتفاصيل والمشاهد وشخصيات متعددة وزمن عام ومكان عام وتفاصيل خاصة بوقت الزمان وهيئة المكان الذي تدور فيه الأحداث.

من خصائص الواقعية أنها فضلت لغة النثر على الشعر لأن النثر تناسب طبيعة مذهبهم وموضوعاتهم وقضاياهم التي يتناولونها في مدرستهم وخصوصا شكل المسرحية التي تعتبر القالب المفضل لهم بعد الرواية (الأصفر، 1999) <sup>9</sup>. ونص حورية البحر هو نص ذو قالب مسرحي استخدم الكاتب لغته النثرية والتي تناسب شخوص مسرحيته.

ومن خصائص الواقعية كذلك اللغة المأنوسة الخفيفة المتوافقة مع الشخصيات وسماتها البعيدة عن التكلف والمجاملات والحوارات المبالغ في تصوير الاحداث، والبعيدة عن الاسفاف والابتذال (الأصفر، 1999) <sup>10</sup>، وفي نص حورية البحر نجد اللغة فيها واضحة ومحكية وملينة بالمشاعر والانسيابية في التعبير الإنساني. والبعد عن التقرير والخطابة في لغتها.

وأیضا خاصية الخلق والابداع فالكاتب الواقعي يصور شخصيات من الواقع ويحولها الى شخصيات جديدة ذات سمات مختلفة تخدم الهدف الذي استمدت منه، وكذلك الواقع الخاص والمحيط فيها (الأصفر، 1999) <sup>11</sup>. وفي نص حورية البحر نجد دقة الوصف والتصوير لأبعاد المكان والزمان والشخصيات مثل شخصية اليدا وملابسها التي تشبه حوريات البحر. حيث براعة الوصف والتصوير في مشاهد البحر والحديقة والتعريشة، وصف تفاصيل الغرفة ومكان الجلوس والملابس والثياب والتعبير والارشادات المسرحية وغيرها.

مس الاوتار العاطفية في النفس الإنسانية والتعمق والغوص في مشاكلها من أجل تحليلها وتفسيرها وشرحها في النص المسرحي وتحريك الذهن وشحن التفكير ونقل القارئ وجذبه لخيوط المسرحية (الأصفر، 1999) <sup>12</sup>. ونجدها في حبكة وعقدة المسرحية كشخصية اليدا في النص، فالفكرة في المسرحية تدور بين صراع زوجين فانجل الذي يحب زوجته اليدا والتي تحمل في قلبها حبا ضابيا يحول بينها وبين انطلاق مشاعرها نحو فانجل و فانجل يحاول أن يكون زوجا متفهما لماذا تبدوا علامات الحزن والكآبة على زوجته ونجد في حوارهم في الفصل الثاني ص 49 ما يلي ( فانجل: نستطيع ان نتحدث قليلا / اليدا: عم / فانجل عنك انت وانا يا اليدا لا يمكن ان يستمر الامر هكذا / اليدا وما البديل / فانجل يجب ان نتق في بعضنا البعض نعيش كزوج وزوجه كما كنا نفعل من قبل / اليدا لو استطعنا ولكن هذا مستحيل / فانجل أظنني اعرف شعورك / اليدا لا تعرف لا تقل انك تفهمني) وهكذا يستمر الحوار بين الزوجين حتى تتكشف لفانجل جميع الأمور ويسعى الى اكتشاف الحل الذي يخرج زوجته اليدا من أزمتها العاطفية وينجح بعد ذلك في نهاية المسرحية وتعود اليه اليدا بقلب جديد وروحا مشعه ومستقبلة لمشاعر حبا الحقيقي لفانجل الذي اختارت الانتماء اليه بعد أن أعطاها فانجل حرية القرار والاختيار بملء ارادتها وجعلها انسانة حرة بكل ما تتخذه من قرارات ولن يتدخل مرة أخرى في ذلك وبعد أن يدرك جيدا ان حب اليدا القديم للبحار كان حبا وهميا أساسه الشوق والتوق الى اليدا القوية والحررة المفعمة بالحياة ومن أجل ذلك مهد لها الطريق بان تكتشف بنفسها تلك المشاعر الملتهبة وتحليلها والغوص في اعماقها حتى فاز بحبها وظفر مجددا بزوجه اليدا التي اختارته ولم ترحل،

<sup>9</sup> ينظر: عبد الرزاق الأصفر، المذاهب الأدبية لدى الغرب، (دمشق: اتحاد الكتاب العرب، 1999م)، ص 141

<sup>10</sup> ينظر: الأصفر، مرجع سابق، ص 142

<sup>11</sup> ينظر: مرجع سابق، ص 142

<sup>12</sup> ينظر: مرجع سابق، ص 142

الفصل الأخير ص122-123 ( اليدا ولكن هل يمكنك ان تدعني اذهب / فانجل نعم استطيع لأني احبك كثيرا جدا / اليدا هل انا قريبة منك هكذا / فانجل لقد أصبحت جزءا مني يا اليدا من خلال السنين التي عشناها معا / اليدا وكنت لا أرى كل هذا / فانجل كانت افكارك في اتجاه اخر ولكن الان انت حرة الى الابد مني ومن كل شيء يخصني الان تستطيعين ان تعودى الى حياتك الحقبة الان تستطيعين ان تختاي بحرية وعلى مسؤوليتك) ونرى هنا خاصية التحليل العقلاني بالنصوص الواقعية وخصوصا ابسن وهو يجعل فانجل يفسر ويعلل ويجيب على تساؤلات اليدا وأسباب التحول التي طرأت عليها، ويأسر اهتمام القارئ في التفكير وحسم الجدل في نهاية المسرحية، وهذا يعني أن النص انطبقت عليه خصائص الواقعية.

ومن خصائص المدرسة الواقعية براعة النمذجة (الأصفر، 1999) <sup>13</sup>، أي استقطاب شخصيات حقيقية وواقعية من الحياة الاجتماعية وتصويرها كنماذج حية لها تفاصيلها وسماتها وحكايتها، ويتمثل في الجدول الآتي:

الشخصية	دورها في النص	نوعها في النص	سماتها في النص
دكتور فانجل	طبيب وزوج	طبقة متوسطة	عاقل حنون متحكم
السيدة اليدا	زوجة الطبيب	طبقة متوسطة	متذبذبة حائرة مكتئبة
بوليت	ابنة الطبيب الكبرى	طبقة متوسطة	متزنة لا تحب المشاكل ومطيعة
هيلدا	ابنة الطبيب الصغرى	طبقة متوسطة	ذكية ومرحة وعنيدة
أرنولم	معلم وصديق	طبقة متوسطة	منفتح ومتفهم
لينجستراند	نحات ومريض	طبقة متوسطة	تقليدي ومتحفظ
بالستيد	عامل ومتقف	طبقة متوسطة	حكيم ومتأقلم
رجل غريب	البحار والهارب	طبقة متوسطة	حبيب اليدا القديم

والخلاصة من هذا أن نص حورية البحر لهنريك ابسن نجدها ذات لغة نثرية مليئة بالشاعرية والاحساس الفيض في مشاهدتها التي جاءت ملائمة لطقوسها النصية، فابسن تناول قصة حب شائكة وهو صراع اليدا مع حبين متعارضين، في مسرحيته المكونة من خمسة فصول، ونلاحظ فيها من التتابع المدهش والمتناسق في ظهور الشخصيات المتوالية والمتبادلة بين المشاهد وعندما نتحدث عن اللغة في النص الواقعي فهذا يعني أن الشخصيات فيها نماذج واقعية تتحدث بلغتها الطبيعية فيكون الحوار فيها ملائم لطبيعة وأبعاد شخصياتها المسرحية وهذه الميزة من جماليات النص الواقعي، فإننا لا نستطيع أن نفصل بين الشخصية وبين لغتها وحوارها فهي كيان من مركب متكامل ومتبلور الخصائص كمنشور زجاجي يلمع بكافة الاتجاهات فكل شخصية في النص الواقعي هي حكاية بحد ذاتها وتفصيلها. أي أن النص قد توافرت فيه جميع خصائص المذهب الواقعي.

<sup>13</sup> ينظر: مرجع سابق، ص142

### بين الأنثى فيدر وبين الأنثى اليدا قراءة نفسية:

ايهما أقرب الى فهم عواطف الانثى عندما طرحت هذا السؤال أثناء تحليلي للنصوص كنت أتوقع أني ساجد إجابة متيقنة منها بأنه، كاتب منهما سيرع في وصف الانثى ومشاعرها أكثر من الآخر، لكن براعة راسين وابسن في الدقة بتصوير المشاعر تؤكد لنا أن اجتماع الموهبة والمقدرة الأدبية مع مهارة الكاتب في تلمس المشاعر الإنسانية والنفوذ الى ادق تفاصيلها العاطفية تنتج لنا روائع مسرحية تفوق جمالا وادبا. لقد نجح راسين في وصف غيرة الأنثى التي فعلا تدمرها لو انساقت وراءها، فالأنثى حينما تغار يعني ذلك عدم شعورها بالأمان والاستقرار والانتصار لكرامتها مهما كان الثمن وهنا يكمن خطرها اذا لم تحتكم الى عقل واخلاق ترشدها الى الصواب وهو ما حدث مع فيدر، واما ابسن فهو أيضا قد نجح في تصوير الانثى المتذبذبة في الحب والمشاعر والمتخبطة فيها، فطبيعة الانثى التي فطرها الله هو ميل قلبها لرجل واحد فقط لا يجوز فيه مشاركة بعكس طبيعة الرجل التعددية، وهنا يحدث الاضطراب النفسي اذا زاحم رجلين قلب انثى فهي لن تهدأ ابدا حتى تتأكد من مصيرها وتظل تعيش في دوامة من دائرة الحيرة واليأس ولن تخرج منها إلا بعد الاستبصار بأعماقها ومعرفة أسباب النزاع فيها وهو ما وجدناه عند اليدا. وكلا النصين لو تأملنا فيها بنظرة نفسية لوجدنا قصصا مشتركة فيها فابسن وراسين تحدثا عن الخيانة الزوجية المعنوية وليس بالضرورة أن تكون جسدية، وعلاقة الانفصال العاطفي بين الزوجين، وكذلك علاقة الأبناء بزوجة الاب وما ينتج عنها من عقد ومشكلات، مثل مصطلح عقدة فايدر وهي انجذاب زوجة الاب جنسيا لابن زوجها وهي عقدة مشهورة واخذت التسمية من اسطورة فايدر الأصلية كما صورها راسين في نصه ومثل مشكلة كره الأولاد ورفضهم لوجود زوجة أب بديلا عن أمهم كما لاحظناه في نص ابسن.

### الخاتمة

وبعد رحلة ممتعة قضيتها في هذا البحث استخلصت فيه أهم النتائج في أسئلة البحث التي أوردتها للإجابة عليها وهي كالتالي:

- 1- أن نص فيدر لجان راسين المنتمي للمدرسة الكلاسيكية، قد وافقت وطابقت خصائص المدرسة الكلاسيكية في خصائصها الفنية.
- 2- أن نص حورية البحر لهنريك ابسن المنتمية للمدرسة الواقعية، قد وافقت وطابقت خصائص المدرسة الواقعية في خصائصها الفنية.
- 3- أن جان راسين وهنريك ابسن قد أبدعا في وصف مشاعر الأنثى والدقة في تصوير عواطفها المتباينة.

### التوصيات

أن يستفيد الباحث والمتلقي والقارئ من مقارنة الخصائص في المذاهب والمدارس الأدبية والاستزادة في الأبحاث والدراسات النقدية.

## المراجع

- إبراهيم، محمد حمدي (2007م) رحلة الدراما عبر العصور، ط1، القاهرة: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية ش.م.م - مصر
- الأصفر، عبد الرزاق (1999م) المذاهب الأدبية لدى الغرب، دمشق: من منشورات اتحاد الكتاب العرب
- جان راسين (1979م) مأساة طيبة فيدر، ترجمة: ادونيس، تقديم: رولان بارت، الكويت: وزارة الاعلام، سلسلة من المسرح العالمي.
- هنريك ابسن (1990م) جورنية من البحر، ترجمة: أحمد النادي، مراجعة: طه محمود طه، تقديم: عبد الله عبد الحافظ، الكويت: وزارة الاعلام، سلسلة من المسرح العالمي.

Doi: [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.10](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.10)

## **The Role of Human Resource Management Practices in Achieving Job Satisfaction within Organizations in the Kingdom of Saudi Arabia (A field study on a group of small and medium-sized companies in Jeddah)**

**Dr. Haifa Abdulrhman Badraig**

DBA, College of Business Administration, Lincoln University College, Malaysia

Email: [Baduraik1974@gmail.com](mailto:Baduraik1974@gmail.com)

### **Abstract:**

This study aimed to discover the role of human resource management practices in achieving job satisfaction within organizations in the Kingdom of Saudi Arabia. The field of study consists of a group of small and medium companies located in the city of Jeddah. A questionnaire was prepared and developed for the study. For the purpose of this study, (150) questionnaires were distributed to the employees of the group of companies under study. The number of questionnaires returned was (147) with a percentage of (98%). After examining the retrieved forms, it was found that there were (6) questionnaires with incorrect and incomplete data. Thus, the number of valid questionnaires for analysis is (141), which represents (94%) of the total number that was distributed. After testing and analyzing the hypotheses of the study, the results showed that there is a statistically significant effect of human resource management practices on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia. There is a statistically significant effect of recruitment and selection on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia. There is a statistically significant effect of training programs on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia. One of the most prominent recommendations of the study is that the senior management in institutions in the Kingdom of Saudi Arabia implement a more equitable incentive system that provides employees with the benefits they need other than basic benefits, such as health care, additional wages, and other non-essential benefits.

**Keywords:** Human Resource Management, Employee Satisfaction, Wages, Performance Appraisal, Incentives and Rewards.

## دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية

### (دراسة ميدانية على مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة بمدينة جدة)

الدكتورة/ هيفاء عبد الرحمن عمر بادريق

دكتوراه في إدارة الأعمال، كلية إدارة الأعمال، جامعة لينكولن، ماليزيا

Email: [Baduraik1974@gmail.com](mailto:Baduraik1974@gmail.com)

#### مخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية. تكون مجال الدراسة من مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة والتي تقع في مدينة جدة. تم إعداد وتطوير استبيان للدراسة. لغرض هذه الدراسة تم توزيع (150) استبانة على موظفي مجموعة الشركات محل الدراسة. بلغ عدد الاستبيانات المعادة (147) بنسبة (98%). بعد فحص الاستثمارات المسترجعة تبين وجود (6) استبيانات بها بيانات غير صحيحة وغير كاملة. وبذلك يكون عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل (141) وهو ما يمثل ما نسبته (94%) من العدد الإجمالي الذي تم توزيعه. بعد اختبار وتحليل فرضيات الدراسة، أوضحت النتائج أن هناك تأثيراً ذا دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعيين والاختيار على رضا الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب على رضا الموظفين في الشركات الصغيرة والمتوسطة بمدينة جدة بالمملكة العربية السعودية. ومن أبرز توصيات الدراسة أن تقوم الإدارة العليا في المؤسسات في المملكة العربية السعودية بتطبيق نظام حوافز أكثر إنصافاً يوفر للموظفين المزايا التي يحتاجون إليها بخلاف المزايا الأساسية، مثل الرعاية الصحية والأجور الإضافية وغيرها من المزايا غير الأساسية.

**الكلمات المفتاحية:** إدارة الموارد البشرية، الرضا الوظيفي، الأجور، تقييم الأداء، الحوافز والمكافآت.

## 1 Introduction

The survival of organizations depends mainly on the value they create for themselves in the market, so their managements seek to invest their material and human resources in the most efficient way to maintain their continuity and achieve their goals. However, with the tremendous technical progress and the openness of markets and the accompanying fierce competition and rapid and permanent changes, new challenges have been created for the organization's management that made achieving its tasks a more difficult process. Human resource management (HRM) is a term used to represent that part of an organization's activities concerned with the recruitment, development, and management of its employees (Wood & Wall, 2002). The modern field of human resource management (HRM) today is attracting a great deal of attention due to its potential impact on the survival and prosperity of the organization. There is now an evolving belief that if organizations are to survive and compete in today's global talent-based economy, they must acquire, develop and manage the global competencies and practices of human resource management accordingly (Darwish, 2013). Accordingly, the role of human resources in small and medium-sized companies becomes clear, as it predicts the future needs of human resources and the degree of their availability, to enable them to achieve their future goals, in a way that guarantees achieving job satisfaction, raising the performance of employees, and advancing these companies to advancement and development.

### 1.1 Problem Statement

Organizations today are trying to keep pace with the changes taking place in various fields; In pursuit of achieving the best results that can only be reached by the availability of qualified human resources to ensure speed and accuracy in performance and good investment of resources in achieving their goals, and this requires good management of their performance in order to ensure their satisfaction with their work and from it to their organizations and thus raise their efficiency through the use of time and increase the speed Getting work done, relieving pressure inside and outside work, and spending as much time as possible on self-development, improving productivity, and achieving personal goals as well. Many studies have emphasized the importance of human performance management as a necessary process to respond to the requirements of individuals within organizations in order to reach the highest levels of performance and achieve individuals' loyalty and satisfaction with various aspects of my work.

There is no doubt that fair treatment in wages, rewards, promotions and giving equal opportunities to all will affect the individual's feeling about his work, in other words, it develops in them good feelings about work, so job satisfaction is one of the most important topics that attracted the attention of many researchers, which prompted them to study it constantly. Because of its impact on human resource management, and its relationship to the human resource planning process by providing managers or superiors with opinions and ideas that help improve workers' attitudes towards working efficiently.

- **Do human resource management practices have an impact on job satisfaction within small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia? Based on HRM practices, the main question is divided into the following sub-questions:**
  - Does recruitment and selection have an impact on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia?
  - Do training programs have an impact on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia?
  - Does compensation have an impact on employee satisfaction in SMEs in Jeddah, Saudi Arabia?
  - Does performance appraisal affect employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia?

## 1.2 Significance of the Study

1. This study is one of the important topics in the field of management; it deals with two basic concepts, which are personnel performance management and job satisfaction.
2. Considering that, the individual represents an important resource for any organization and that importance dominates over other production elements, so it is important to study the factors affecting his satisfaction in his organization.
3. The contribution of this study to reaching an understanding of the nature of the relationship between employees and the performance and level of satisfaction of their subordinates.

4. Enhancing the understanding and practice of the organization's frameworks for performance management processes in a way that contributes to the development and development of performance.

### 1.3 Research Objectives

1. Understand the concept of human performance management and the importance of these processes within the human resource management processes.
2. Identifying the processes of managing the performance of employees in small and medium-sized companies in the city of Jeddah, the Kingdom of Saudi Arabia under study.
3. Identifying the level of job satisfaction in small and medium-sized companies in the city of Jeddah, Saudi Arabia under study.
4. Assessment of job satisfaction for employees within the organization.
5. Recognize the extent of focus on the human factor in underlining the objectives of human resource management and thus the objectives of the institution.
6. Contribute to highlighting the policies adopted for the management of human resources in the institution and the extent to which they keep pace with policies based on scientific foundations.
7. Identifying qualified human competencies required by human resources in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia
8. Recognize the various necessary requirements for managing resources in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia.
9. To identify the level of impact of human resources management on the quality of services in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia.

### 1.4 Research Hypothesis

Based on the problem statement, the following hypothesis can be derived:

- **H01: There is no statistically significant effect of human resource management practices on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ). Through this main hypothesis, the following sub-hypotheses are generated:**

- H01.1: There is no statistically significant effect of recruitment and selection on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).
- H01.2: There is no statistically significant effect of training programs on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).
- H01.3: There is no statistically significant effect of compensation on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).
- H01.4: There is no statistically significant effect of performance evaluation on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).

## 2 Theoretical Framework

### 2.1 Theoretical framework

**Definition of human resource management:** Human resource management is the management that believes that the people working at different levels and activities in the organization are among the most important resources; It is their duty to provide them with all the means that will enable them to carry out their work for their own benefit and the interest of the organization as a whole (Ibrahim, 2004), as well as a series of decisions regarding functional relationships that affect society, effectiveness of the organization and its employees.

**Importance of human resource management:**

- Improving productivity, raising performance and unleashing the energies of employees.
  - The increasing awareness of managers that the organization's ability to compete, excel and innovate depends on its human capital.
  - A change in the functional values of workers as they look forward to respect, appreciation and participation in making decisions related to their work.
- **The goals that the human resource department seeks to achieve:**

- **Organizational Objectives:**
- **Integration strategy:** i.e. the integration of human resources management with the organization's strategic plans.
- **Loyalty:** It means the loyalty of the employees to the goals of the organization and loyalty to it.
- **Flexibility:** It is concerned with the process of adaptation and the ability to manage change.
- **Quality:** It means the quality of the employees, the services provided by the organization and its mental image.
- **Forecasting:** making forecasts of the organization's manpower needs.
- **Plans:** Developing manpower plans and supervising their implementation.
- **Objectives at the employee level:** Attracting and retaining good candidates.

**Definition of Training:** Training is defined as an organized process through which employees' behaviors and feelings are changed in order to increase and improve their effectiveness and performance. Employees training or development means the planned and organized effort by organization to equip employees with specific knowledge improve their skills and abilities and change their attitudes (Al Salem 2010).

**Definition Incentives:** are the possibilities available in the environment surrounding a person that can be obtained and used to compensate for the lack of satisfaction of his needs (Ali Al-Salami, 2005).

**JOB SATISFACTION:** Job satisfaction is the state in which the individual integrates with his job and work and becomes a human being occupied by the job, and interacts with it through his career ambition and desire for growth and progress and achieving his social goals through it (Stone, 2010)

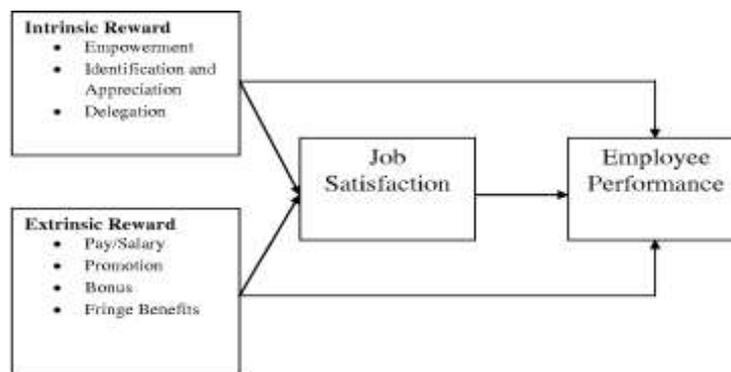
**Incentive types:**

- **Financial Incentives**
- **Moral incentives**

**Performance:** reflects the employee's fulfillment of work and task requirements; it is a behavior that reflects the results achieved and in conformity with the planned goals, and this is according to the efficiency and effectiveness of the effort made to achieve the results.

(Armstrong, 2009) views performance appraisal as a process, which is systematic and dedicated to improving both the organization and the individuals in the organization. Within the process, a framework establishes goals and performance standards requirements. (Guest, 2011) defined Appraisal as a bundle of HR practices that influence organizational performance and so justifies HRM claims to have a strategic impact.

## THE RELATIONSHIP BETWEEN INCENTIVES AND JOB SATISFACTION



**Figure 1 – The relationship between incentives and job satisfaction**

## 2.2 Previous studies

### 2.2.1 Study (Mahmoud, 2013)

**Titled: Evaluation of the degree to which employee satisfaction is related to internal marketing in Pakistani universities**

The study population consists of faculty members (academic and non-academic) in 3 universities with a population of 11411 and the sample size was 965. The study stated that internal marketing (IM) is a concept in which employees within organizations are treated as internal client. The concept of internal marketing focuses on how the organization serves the employees. In addition, internal marketing (IM) has developed as a strategy in order to achieve employee satisfaction within the company.

This is because when employees are treated as customers, they become more committed, cooperative, enthusiastic and satisfied. Employee satisfaction is an essential component of any organization. This is because employees who understand the goals and activities of their organization help meet required standards and establish successful relationships with clients. Employee satisfaction with their work raises their morale, which in turn contributes significantly and positively to high-quality performance and external customer service, the results of the analyzes indicated that there were significant and positive associations between all internal marketing (IM) variables and employee satisfaction in three targeted Pakistani universities.

### 2.2.2 Study (Nofal, 2010)

**Titled: The strategy of empowering human resources and its impact on achieving strategic goals in Kuwaiti commercial banks**

It aims to reveal the impact of the HR Empowerment Strategy: information sharing; freedom and independence; Self-managed work teams, organizational strength to achieve the strategic objectives of Kuwaiti commercial banks: creativity. Productivity and social responsibility to achieve the objectives of the study, the researcher designed a questionnaire consisting of (35) items to collect primary information from the study sample consisting of (273) individuals of middle management level in Kuwaiti commercial banks. The study used different statistical methods such as the mean; Standard deviation and simple regression. The study reached the following conclusions: There is a significant statistical effect of the human resources empowerment strategy (information sharing, freedom and independence, self-managed work teams, organizational strength) on achieving strategic goals.

### 2.2.3 Study (Mohammed, 2011)

**Titled: The role of the performance appraisal system in motivating employees**

The study developed a model in which an employee is uncertain about his performance and the manager's ability to evaluate it. The study sample consisted of human resource managers and employees of 3 major Indian companies, namely Tittan, Godre and Nicholas Primal. The study examined how performance appraisals affect an employee's future performance. The predictions of the study model are consistent with the different experimental results.

These include (1) the observation that managers tend to give positive evaluations, (2) the finding that positive evaluations are on average more motivating than negative evaluations, and (3) the observation that the effects of evaluations depend on the employee's perception of the manager's ability to evaluate performance.

#### 2.2.4 Study (Hassan, 2018)

**Titled: The mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational culture and employee performance efficiency**

This study was conducted on the Sudanese Sugar Company with the aim of knowing the mediating role of job satisfaction in the relationship between organizational culture and employee performance efficiency. This study was based on assumptions, the most important of which is the existence of a statistically significant relationship between organizational culture and job satisfaction, and between job satisfaction and employee performance efficiency.

Job satisfaction was measured in the following dimensions: salary, incentives and labor relations. As for performance efficiency, it was measured based on the following dimensions: training, participation and perseverance

### 3 Research Methodology

#### 3.1 Study Approach:

In light of the nature of the study, the previously raised questions, the proposed hypotheses, and the established objectives that the study seeks to achieve, which is based on studying the role of human resource management practices in achieving job satisfaction within organizations in the Kingdom of Saudi Arabia. In order to try to describe it accurately, we relied in our study on the descriptive-analytical approach because it is related to the study of topics related to human fields, and it is one of the common forms of research that many researchers rely on, as it seeks to determine the current situation of a particular phenomenon and then works to describe it and clarify its characteristics, where a number of From the main and subsidiary hypotheses to decide the side in order to verify this matter, the researcher uses appropriate methods of analysis in order to reach conclusions that achieve the objectives of the study and contribute to understanding and developing reality.

The data analysis included a descriptive analysis using Means and Standard Deviations for the questions of the study; ANOVA, Multiple and Simple Linear, and Regression analysis for the empirical analysis

## 3.2 Sources of data

### 3.2.1 Primary data

Primary data is the data that is generated for the first time by the researcher through efforts and direct experience, specifically for the purpose of addressing his research problem, Also known as raw or raw data (Saunders et al., 2003). The collection of primary data is expensive, as the research is conducted by the organization or the researcher himself, which requires resources such as investment and manpower. The data collection is under the direct control and supervision of the researcher. Data can be collected through various methods such as surveys, observations, physical tests, mailed questionnaires, questionnaire filled out and sent by researchers, in-person interviews, telephone interviews, focus groups, and case studies

### 3.2.2 Secondary data

Secondary data refers to indirect information that has already been collected and recorded by anyone other than the user for a purpose not related to the current research problem. It is the readily available form of data collected from various sources such as censuses, government publications, internal records of the organization, reports, books, press articles, websites, etc. But the researcher may resort to this data for his study. The researcher used a source of secondary information or secondary data, which is to extract data from the records and publications of the group of small and medium-sized companies under study in the Kingdom of Saudi Arabia, including their annual reports, books, magazines, periodicals, studies, the Internet, magazines, commercial newspapers and their advertising materials

## 3.3 Study Population

As pointed out (Bakri, 2009), sampling is very important, as budget and time constraints prevent a survey of the entire population. Sampling also gives higher reliability and quick results. The researcher conducted a field study in the field of study, which included ten small and medium-sized companies located in the city of Jeddah, Saudi Arabia.

The researcher tried to focus on the diversity of the activities of these companies in an effort and diligence from him to generalize the results of the study

### 3.5 Study sample:

	No.	%
Distributed	150	100
Return	147	98
Invalid return	9	6
Valid Return	141	94

**Table (1) The result of distributing the questionnaire to the study sample**

### 3.6 Study tool:

#### 3.3.1 Questionnaires

The questionnaire consisted of three main axes, each of which concerns itself:

**The first axis:** the demographic characteristics of the study sample and contain (sex, age, educational level).

**The second axis:** (human resource management practices).

This axis measures human resource management practices through (planning and staffing, training programs, compensation and evaluation).

**The third axis:** (employee satisfaction).

#### 3.3.2 Interview

It is defined as a verbal interaction that takes place through a confrontational situation in which the interviewer tries to consult the information, opinions or beliefs of another person or persons to obtain some objective data (Rasheed, 2002).

Where the interview with the questionnaire was used to obtain some additional information that, we could not obtain through the questionnaire only,

in addition to interviewing some officials in the various departments of the organization to obtain additional information that was not included in the questionnaire questions about the prevailing organizational culture in addition to the extent of its prevalence and familiarity these officials and leaders with the cultural values mentioned in the form and know their willingness to develop them.

### 3.3.3 Note

The observation was also used in our study because of its complementary role to the questionnaire and the interview of collecting data about the study sample. While we toured the departments and departments of non-profit organizations, we recorded many observations related to the behavior of workers and leaders, the extent of work organization, internal arrangement, and employee relations with their superiors to know the extent of mutual respect between individuals themselves and individuals and their superiors.

### 3.7 Statistical methods:

The questionnaire was unloaded and analyzed through the statistical analysis program (the Social Sciences (SPSS) Statistical Package for), and the following statistical methods were used:

- Percentage and Arithmetic Mean.
- Relative Arithmetic Mean.
- Cronbach's Alpha Coefficient.
- Pearson Correlation Coefficient
- Multicollinearity Analyze
- Simple Regression Analysis

### 3.8 Reliability and Validity:

#### 3.8.1 Reliability:

The researcher used Cronbach's alpha internal consistency test to measure the consistency in the respondents' answers to all the questions on the scale 'Although the rules of measurement in the value to be obtained are not specified, However, obtaining (Alpha  $\geq$  60),

Is considered acceptable in the administrative and human sciences in general (Sekaran & Bougie, 2010), the following table shows the results of the reliability tool for this study.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	No. of Items
.98	5

**Table (2) Reliability Statistics - Cronbach's Alpha**

### 3.8.2 Validity:

Validity means the ability of the research method to find the exact truth. If the research is said to be correct, it really means that what was meant to be measured has been accurately measured. Validity is very important if the researcher is doing in-depth studies on individuals, small groups or situations. If the researcher knows that his research is valid, he can be confident in results that really show some uniqueness in the topic under study. If the researcher lacked validity, it means that there was a lack of truth in the result (Churton & Brown 2010, Earl Pappé 1989). To ensure the apparent validity of the questionnaire and the validity of the questionnaire questions in terms of wording and clarity, the researcher presented the questionnaire to a number of academic arbitrators and specialists in the field of study, after restoring the questionnaire from the arbitrators, the proposed amendments were made to it.

## 4 Analysis of the Results

### 4.1 Demographic variables

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Gender</b>	Male	99	70.2	70.2	70.2
	Female	42	29.8	29.8	100
<b>Age</b>	Less than 30	58	41.1	41.1	41.1
	From 30 < 45	42	29.8	29.8	70.9
	From 45 < 60	34	24.1	24.1	95
	More than 60	7	5	5	100

<b>Qualification</b>	High School	51	36.2	36.2	36.2
	Diploma	40	28.4	28.4	64.5
	Bachelor	43	30.5	30.5	95
	Master/DBA	7	5	5	100
<b>Experience</b>	Less than 5 Years	37	26.2	26.2	26.2
	From 5 to 10 Years	63	44.7	44.7	70.9
	From 10 to 15 Years	23	16.3	16.3	87.2
	More than 15 Years	18	12.8	12.8	100
<b>Total</b>		<b>141</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	

Table (3) Distribution of the study sample

#### 4.2 Descriptive analysis of study variables

##### - Planning and Recruitment

<b>Variables</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Importance</b>
The company adopts the principle of efficiency when hiring.	3.55	1.163	Medium
The company has qualified employees.	3.42	1.208	Medium
Vacancies are constantly being filled out.	3.42	1.299	Medium
The company is not biased when hiring.	2.98	1.222	Medium
The planning and staffing process is transparent.	3.10	1.215	Medium
Some of the company's employees are involved in the planning process.	3.03	1.225	Medium
The company anticipates human resource needs.	3.38	1.200	Medium
<b>Total</b>	<b>3.2694</b>	<b>.97238</b>	<b>Medium</b>

Table (4) Descriptive statistics of Planning and Recruitment

The above table shows that the arithmetic averages of the planning and employment process range between (2.98-3.55) degrees, compared to a general arithmetic mean of (3.2694) degrees, and a standard deviation ranges between (1.22-1.299) degrees compared to a general average standard deviation of (.97238). We also note that the highest average was for the first paragraph, "The company adopts the principle of efficiency when hiring" with an arithmetic mean of (3.55) degrees and a standard deviation of (1.163) degrees, while the fourth paragraph "The company is not biased when hiring" occupied the lowest arithmetic mean of (2.98) degrees and a standard deviation of (1.222) degrees. We conclude from these results that small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia in the city of Jeddah attract, attract and retain highly skilled and capable employees.

#### - Training programs

Variables	Mean	Std. Deviation	Importance
Training and development needs within the company are determined based on a pre-thought-out plan.	3.82	1.069	High
The company's employees are subject to a training and development program every period.	3.74	1.231	High
The company requires new employees to undergo training and development to acquire the required skills and experience.	3.84	1.141	High
The company keeps pace with modern technology in the training and development process by developing a modern training system and curriculum.	3.77	1.027	High
The company discharges its employees during the training period to obtain the best results	3.67	1.143	High
Employees are subject to an evaluation program to measure the effectiveness of the training after benefiting from it.	3.69	1.165	High
The company cares about the quality of training.	3.67	1.190	High

The company encourages teamwork seminars.	3.53	1.250	Medium
<b>Total</b>	<b>3.7178</b>	<b>.99441</b>	<b>High</b>

**Table (5) Descriptive statistics of training programs**

The above table shows that the arithmetic averages of the training programs process range between (3.53–3.84) degrees, compared to a general arithmetic mean of (3.7178) degrees, and a standard deviation ranges between (1.027-1.250) degrees compared to a general average standard deviation of (.99441). We also note that the highest average was for the third paragraph, "The company requires new employees to undergo training and development to acquire the required skills and experience" with an arithmetic mean of (3.84) degrees and a standard deviation of (1.141) degrees, while the last paragraph " The company encourages teamwork seminars" occupied the lowest arithmetic mean of (3.53) degrees and a standard deviation of (1.250) degrees. In general, it seems that the level of relevance of the training programs is high according to the respondents' point of view. This indicates that the ongoing training programs that SMEs provide to their employees is an important variable, and that companies still need to encourage teamwork seminars among employees to share what they have learned in any introductory training.

**- Compensation**

<b>Variables</b>	<b>Mean</b>	<b>Std. Deviation</b>	<b>Importance</b>
The company cares about the needs of employees.	3.08	1.190	Medium
The company provides employees with the kind of benefits they need.	2.88	1.068	Medium
The company constantly monitors the reward system that it offers with its peers from other companies.	3.11	1.151	Medium
The Company uses non-cash compensation alternatives.	2.94	1.254	Medium
The compensation process is based on employee performance reports.	3.13	1.251	Medium
The company uses a fair incentive system.	2.98	1.203	Medium

The company's compensation system is reviewed periodically.	3.03	1.194	Medium
The company uses rewards and incentives as a mechanism for evaluating high performance.	3.11	1.269	Medium
Total	3.0322	1.01108	Medium

**Table (6) Descriptive statistics of Compensation**

The above table shows that the arithmetic averages of the Compensation process range between (2.88–3.13) degrees, compared to a general arithmetic mean of (3.0322) degrees, and a standard deviation ranges between (1.068-1.251) degrees compared to a general average standard deviation of (1.01108). We also note that the highest average was for the fifth paragraph, "The compensation process is based on employee performance reports" with an arithmetic mean of (3.13) degrees and a standard deviation of (1.251) degrees, while the second paragraph "The company provides employees with the kind of benefits they need" occupied the lowest arithmetic mean of (2.88) degrees and a standard deviation of (1.068) degrees. In general, this indicates that the employees of small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia in the city of Jeddah are satisfied with the compensation methods taken by the company's management, which they obtain in return for their performance, but they need that.

#### 4.2.1 PERFORMANCE APPRAISAL

Variables	Mean	Std. Deviation	Importance
The company deals with employee complaints.	3.21	1.230	Medium
The company has a professional evaluation system.	3.27	1.110	Medium
The company holds employees responsible for their work.	3.41	1.144	Medium
The company provides feedback to employees.	3.17	1.131	Medium
The company understands the opinions of its employees.	2.94	1.149	Medium
The company's evaluation system is fair and honest.	2.96	1.257	Medium
The company supports employee development.	3.12	1.242	Medium
The company has realistic expectations about employee	2.97	1.176	Medium

outcomes.			
<b>Total</b>	<b>3.1324</b>	<b>.98304</b>	<b>Medium</b>

**Table (7) Descriptive statistics of Performance Appraisal**

The above table shows that the arithmetic averages of the Performance Appraisal process range between (2.94–3.41) degrees, compared to a general arithmetic mean of (3.1324) degrees, and a standard deviation ranges between (1.144-1.149) degrees compared to a general average standard deviation of (.98304). We also note that the highest average was for the third paragraph, "The company holds employees responsible for their work" with an arithmetic mean of (3.41) degrees and a standard deviation of (1.144) degrees, while the fifth paragraph "The company understands the opinions of its employees" occupied the lowest arithmetic mean of (2.49) degrees and a standard deviation of (1.149) degrees. In general, this indicates that small and medium-sized companies in the Kingdom of Saudi Arabia in the city of Jeddah bear full responsibility for the work of their employees, but they must increase their awareness of the views and participation of employees.

#### 4.2.2 EMPLOYEES' SATISFACTION

Variables	Mean	Std. Deviation	Importance
Employees feel that there are real opportunities for career development.	3.05	1.266	Medium
Employees are committed to their jobs.	3.18	1.179	Medium
Employees feel that the company cares about them.	2.98	1.219	Medium
Employees advance fairly in the company based on the merits of their work.	2.89	1.269	Medium
The company is recommended by employees as a good place to work.	3.06	1.206	Medium
Employees use all their skills and abilities at work.	3.22	1.107	Medium
Employees feel job security.	3.00	1.244	Medium
The salaries of employees are distributed equitably	2.96	1.334	Medium

compared to their experience and educational level			
Employees feel that the things they do at work are important.	3.04	1.202	Medium
The employees are empowered by the company.	2.92	1.161	Medium
<b>Total</b>	<b>3.17</b>	<b>1.191</b>	<b>Medium</b>

**Table (8) Descriptive statistics of Employees' Satisfaction**

The above table shows that the arithmetic averages of the Employees' satisfaction range between (2.92–3.22) degrees, compared to a general arithmetic mean of (3.17) degrees, and a standard deviation ranges between (1.161-1.107) degrees compared to a general average standard deviation of (1.191). We also note that the highest average was for the eighth paragraph, "Employees use all their skills and abilities at work" with an arithmetic mean of (3.22) degrees and a standard deviation of (1.107) degrees, while the last paragraph Employees use all their skills and abilities at work" occupied the lowest arithmetic mean of (2.92) degrees and a standard deviation of (1.161) degrees. In general, this indicates that employees of small and medium-sized companies in Saudi Arabia in the city of Jeddah are using their competencies in their work, and companies should be more transparent regarding the promotion system for their employees.

### 4.3 Multicollinearity Analysis

Before testing the study hypotheses, some tests were carried out to ensure that the data were sufficient for regression analysis of the assumptions. Variables were tested for multiple collinearity, the results confirm that there are no high correlations between the independent variables using the variable inflation factor (VIF) and the tolerance test for each variable to ensure the independence of errors. Taking into account that the inflation factor does not exceed the permissible value (10), the tolerance value is greater than (0.05).

Variables	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Recruitment	.368	2.716
Training Programs	.410	2.438
Compensation	.241	4.156

Performance Appraisal	.292	3.423
-----------------------	------	-------

**Table (9) Multicollinearity Analyses**

The table above indicates that the VIF values for each dimension of the independent variables are less than 10, with a tolerance of (0.241-0.41). This indicates that there is no problem in diagnosing collinearity in the regression model (Gujarati and Porter, 2003). Therefore, the researcher can put the hypotheses of the study.

#### 4.4 Hypotheses Tests

##### 4.4.1 H01:

**There is no statistically significant effect of human resource management practices on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).** To check whether the hypothesis is correct or not, we will use simple regression analysis to test the validity of the above-mentioned hypothesis.

R	R <sup>2</sup>	F Calculated	Sig.
0.872	0.76	156.007	0.000

**Table (10) Simple regression analysis - H01**

The table above indicates that the calculated F value = 156.007 and the Sig value is (0.000) which is less than ( $\alpha \leq 0.05$ ). Accordingly, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which means that the simple regression is correct, so there is an effect of human resource management practices on employee satisfaction. The table also indicated that the correlation coefficient was ( $R = .872$ ), which indicates a positive relationship between the independent variables and the dependent variable, in addition to the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is (0.76), which indicates that (76%) of the variance. In employee satisfaction it can be intercepted by HRM practices while the remaining percentage (24%) is due to other variables that are not included in the model. Therefore, the hypothesis is modified to “There is statistically significant effect of human resource management practices on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ )”.

#### 4.4.2 H01.1

**There is no statistically significant effect of recruitment and selection on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).** To check whether the hypothesis is correct or not, we will use simple regression analysis to test the validity of the above-mentioned hypothesis.

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>T Calculated</b>	<b>Sig.</b>
0.705	0.497	14.065	0.000

**Table (11) Simple regression analysis - H01.1**

The table above indicates that the calculated value  $T = 14.065$  and the Sig value is (0.000) which is less than ( $\alpha \leq 0.05$ ), so according to the role the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted which means that there is an effect after planning and hiring on employee satisfaction. The table also indicated that the correlation coefficient was ( $R = 0.705$ ), which indicates that there is a positive relationship between the independent variable and the dependent variable, in addition to that the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is (0.497), which indicates that (49.7%) of the variance in the Intercept for employee satisfaction with planning and staffing practices while the remaining percentage (50.3%) is attributable to other variables not presented in the simple regression model. Therefore, the hypothesis is modified to be “There is statistically significant effect of recruitment and selection on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ )”.

#### 4.4.2.1 H01.2

**There is no statistically significant effect of training programs on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).** To check whether the hypothesis is correct or not, we will use simple regression analysis to test the validity of the above-mentioned hypothesis.

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>T Calculated</b>	<b>Sig.</b>
.574	0.330	9.920	000

**Table (12) Simple regression analysis - H01.2**

The table above indicates that the calculated value  $T = 9.920$  and the Sig value is (0.000) which is less than ( $\alpha \leq 0.05$ ), and based on the role, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which means that there is an effect of the training program dimension on employee satisfaction. The table also showed that the correlation coefficient was ( $R = 0.574$ ), which indicates that there is a positive relationship between the independent variable and the dependent variable, in addition to that the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is (0.330), which indicates that (33%) of the variance in the Employee satisfaction through practicing training programs while the remaining percentage (67%) is attributed to other variables that were not presented in the simple regression model. Therefore, the hypothesis is modified to “There is statistically significant effect of training programs on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ )”.

#### 4.4.2.2 H01.3

**There is no statistically significant effect of compensation on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).**

To check whether the hypothesis is correct or not, we will use simple regression analysis to test the validity of the above-mentioned hypothesis.

R	R <sup>2</sup>	F Calculated	Sig.
0.781	0.611	17.711	0.000

**Table (13) Simple regression analysis - H01.3**

The table above indicates that the calculated value  $T = 17.711$  and the Sig value is (0.000) which is less than ( $\alpha \leq 0.05$ ), so according to the role the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted which means that there is an effect of compensation dimension on employee satisfaction. The table also showed that the correlation coefficient was ( $R = 0.781$ ), which indicates that there is a positive relationship between the independent variable and the dependent variable, in addition to that the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is (0.611), which indicates that (61.1%) of the variance in the Employee satisfaction through compensation exercise while the remaining percentage (48.9%) is attributed to other variables

that were not presented in the simple regression model. Therefore, the hypothesis is modified to “There is statistically significant effect of compensation on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ )”.

#### 4.4.2.3 H01.4

**There is no statistically significant effect of performance evaluation on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ ).**

To check whether the hypothesis is correct or not, we will use simple regression analysis to test the validity of the above-mentioned hypothesis.

<b>R</b>	<b>R<sup>2</sup></b>	<b>T Calculated</b>	<b>Sig.</b>
0.840	0.716	22.435	0.000

**Table (14) Simple regression analysis - H01.4**

The table above indicates that the calculated value  $T = 22.435$  and the Sig value is (0.000) which is less than ( $\alpha \leq 0.05$ ), and based on the role, the null hypothesis is rejected and the alternative hypothesis is accepted, which means that there is an effect of the performance evaluation dimension on employee satisfaction. The table also indicated that the correlation coefficient was ( $R = 0.840$ ), which indicates a positive relationship between the independent variable and the dependent variable, in addition to that the value of the coefficient of determination ( $R^2$ ) is (0.716), which indicates that (71.6%) of the variance in can Intercept for employee satisfaction through performance appraisal while the remaining percentage (28.4%) is attributed to other variables that were not presented in the simple regression model. Therefore, the hypothesis is modified to “There is statistically significant effect of performance evaluation on employee satisfaction in small and medium-sized companies in Jeddah, Saudi Arabia, at the level of significance ( $\alpha \leq 0.05$ )”.

#### 4.5 Conclusion

We conclude from these results that SMEs in the Kingdom of Saudi Arabia in the city of Jeddah attract, attract and retain highly skilled and capable employees. The company attracts and retrains highly qualified employees through external sources such as advertising, recruitment agencies and the Internet. Fair hiring in a company is an important part of employee satisfaction. They also support new hires by implementing orientation programs and encouraging teamwork seminars among employees to share what they have learned in any giving training.

In general, this indicates that the employees of SMEs in Saudi Arabia in the city of Jeddah are satisfied with the compensation methods taken by the company's management, which they receive for their performance and they need it.

#### 4.6 Recommendations

- The current study recommends that senior management in organizations in the Kingdom of Saudi Arabia implement a more equitable incentive system that provides employees with the benefits they need other than basic benefits, such as health care, additional wages and other non-monetary benefits.
- The study recommends that organizations in the Kingdom of Saudi Arabia be more aware of the opinions of their employees by having an “open door” policy for their lower level employees, providing continuous feedback and thus implementing a fairer and honest evaluation system that requires realistic expectations from employees.
- The study indicated that senior managers within organizations in the Kingdom of Saudi Arabia should follow a transparent and reasonable promotion system with a fair salary scale in proportion to the level of experience and education of employees.
- The need for managers to empower their employees by giving employees the opportunity to experience their acquired skills in the given jobs, and helping them to set realistic goals for their job performance as a result of their training.
- This study recommends holding short training courses for managers and heads of departments in order to raise their awareness.
- Gain the employee's trust through the manager's acceptance of his suggestions or opinions.

#### 4.7 For Future Research

This study is limited as there may be questions regarding human resource management factors for employees. While this study only took the viewpoint of mid- and low-level employees, it is recommended that the view of senior management be taken into account in future studies that may benefit from using a larger sample. Also an important factor such as performance has the greatest influence on motivation and is recommended to be tested separately.

#### 5 References

- Ibrahim Ahmed, Ahmed (2002) Behavioral aspects of school administration, Dtt, Egypt: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Anas, Abdul Basit (2011) Human Resources Management, 1st Edition, Jordan: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.
- Anwar Sultan, Muhammad Saeed (0223) Organizational Behavior, d., Egypt: New University House.
- Al-Hariri, Muhammad Suri (0210) Human Resources Department, 1st Edition, Jordan: Municipal House Publishers and Distributors
- Al-Halabi, Ibrahim Abbas (2013) Human Resources Development, 1st Edition, Egypt: Dar Al-Fikr Al-Arabi.
- Al-Hammoury, Saleh Salim (2002) Human Resources Management, 1st Edition, Jordan: Kunooz Knowledge House.
- Altarawmneh, I., & Al-Kilani, M. (2010) Intentions in the Jordanian Hotel Sector. Human Resource Management and Turnover Research and Practice in Human Resource Management, 18(1), 46-59.
- Altarawneh, A. (2005) Training and development effectiveness: practices, roles and impacts on performance in Jordanian banking organisations (Unpublished doctoral thesis) The University of Huddersfield, West Yorkshire, England.

Armstrong, M. (2009) Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines. London, United Kingdom: Kogan Page.

Armstrong, M., & Taylor S. (2014). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. London, United Kingdom: Kogan Page.

Aswathappa, K. (2008) Human resource and personnel management text and cases. New York City, USA: McGraw-hill publishing company.

Aziri, B. (2011) Job Satisfaction: A Literature Review. Management Research and Practice 3 (4), 77-86.

Bakri, A. (2009) The Adoption of Business to Business by Small and Medium Enterprise in Amman and Its Influences on Performance and Efficiency, (Unpublished doctoral thesis). University of Southern Queensland, Queensland, Australia.

**Doi:** [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.11](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.11)

## شعر الصعاليك أغراضه وخصائصه

### AI –Saalik Poetry, its Purposes and Characteristics

إعداد الباحث/ ليو يونق دي

باحث دكتوراه، كلية اللغة العربية بجامعة إفريقيا العالمية، جمهورية السودان

Email: [564122409@qq.com](mailto:564122409@qq.com)

#### المخلص:

يهدف هذا البحث إلى الكشف عن أغراض شعر الصعاليك وخصائصه، وإيضاح صورها الفنية، وإبراز بنياتها الفكرية، ورصد ارتباطها ببيئة إنسانها الزمانية والمكانية، من خلال دراسة نقدية تحليلية. ويعد الصعاليك من طائفة خاصة في العصر الجاهلي، خرج كل واحد منهم على سلطة القبيلة، ورفض عاداتها وواجباتها، واختار العراء سكناً له خاصة بعد طردهم من قبائلهم لمعارضته لحكم القبيلة، وكان معظمهم شعراء مجيدين كتبوا قصائد من عيون الشعر العربي، وأهم هؤلاء الشعراء هم: الشنفرى، السليك بن سلعة، عروة بن الورد، تأبط شرًا، وغيرهم، وهذا البحث مخصص للحديث عن خصائص شعر الصعاليك الجاهلية ورصد أغراض شعرهم. وصف العرب الأقدمون الشعر بأنه ديوان علمهم ومنتهى حكمتهم؛ وهذا يعني أن شعر الصعاليك حفل بتجسيد مظاهر الحياة الاجتماعية، والرؤية لشعرائه، فشكّل هويته الفريدة من حيث الموضوع والأغراض، أو الصور؛ لأن الشعراء الصعاليك تفرّدوا بأسلوب خاص من الشعر العربي وابتعدوا عن الأغراض التقليدية بصورتها العامة لدى شعراء البادية الأوائل، ولم يلتزموا البناء التقليدي للقصيد في العصر الجاهلي، وهو القالب الذي كان موحداً في كل القصائد الجاهلية، لدى الشعراء الأوائل، فكل شعر الصعاليك كاد أحاط بالواقع وتجربتهم الشخصية فلا يخلق خيالية، وإنما ينقل حياتهم ومعيشتهم وأحداثهم بكل الصدق والتعبير، يمكن أن نرى في شعرهم صور حياة الصعلكة في مدها وجزرها وسعادتها وشقائها وتفاؤلها وتشاؤمها، وحلوها ومرّها. فشعرهم يعد تراثاً فريداً في مضمار الأدب، ويحتل مكانة مهمة في الشعر الجاهلي، ويعتبر عنصراً مهماً من الحضارة العربية؛ لأنه سجل حياة حقيقة لأصحابها، وبواعث نفوسهم، والأسلوب الذي سلكوه في حياتهم.

**الكلمات المفتاحية:** شعر الصعاليك، العصر الجاهلي، أغراض، خصائص.

## Al -Saalik Poetry, its Purposes and Characteristics

Liu Yong De

PhD Researcher, Faculty of Arabic Language, International University of Africa, Republic of Sudan

### Abstract:

This research aims to reveal the purposes and characteristics of Al -Saalik poetry, clarify its artistic images, highlight its intellectual structures, and monitor its connection with its temporal and spatial environment through a critical and analytical study. The tramps are from a special sect in the pre-Islamic era, each of them came out against the authority of the tribe, rejected its customs and duties, and chose the open as a residence for him, especially after they were expelled from their tribes for opposing the rule of the tribe, and most of them were glorious poets who wrote poems from the eyes of Arab poetry, and the most important of these poets are: Al-Shanfari, Al-Silik bin Selka, Urwa bin Al-Ward, Ta'abat sharana, and others. This research is devoted to talking about the characteristics of the poetry of pre-Islamic Al -Saalik and to monitor the purposes of their poetry. The ancient Arabs described poetry as the office of their knowledge and the ultimate wisdom. This means that the poetry of the Al -Saalik was a ceremony to embody the aspects of the social and spiritual life of its poets, so it formed its unique identity in terms of the subject, purposes, or images, because the tramp poets were unique in a special style of Arabic poetry and moved away from the traditional purposes in its general image among the early Badia poets, and did not adhere to the traditional construction of the poem in The pre-Islamic era, which is the template that was unified in all pre-Islamic poems, of the early poets, all the poetry of the Al -Saalik almost surrounded reality and their personal experience, so it does not create fiction, but rather conveys their lives, livelihood and events with all honesty and expression. And its misery, its optimism, its pessimism, its sweetness and its bitterness. Their poetry is a unique heritage in the field of literature, occupies an important place in pre-Islamic poetry, and is considered an important element of Arab civilization; because it is a record of the true life of its owners, the motives of their souls, and the way they followed in their lives.

**Keywords:** Al -Saalik poetry, Pre -Islamic era, Purposes, Properties.

## 1. مقدمة:

الحمد لله الذي أنار قلوب عباده المتقين بنور كتابه المبين، وجعل القرآن شفاء لما في الصدور وهدى ورحمة للعالمين، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين سيدنا محمد النبي العربي الأمين، صلاةً وسلاماً دائمين إلى يوم البعث والنشور، وعلى آله، وأصحابه، ومن تبعهم بإحسان إلى يوم الدين.. أما بعد:

فإن شعر الصعاليك يعد مرآة تعكس الحياة العربية البادية، وتقاليدهم ومثلهم بصورة صادقة، وتعبير أصيل، ومعنى دقيق، يمكن القول إنه كنز لا يفنى بالنسبة للأدب العربي، وهذا الشعر القيم ما أهم أغراضه وأبرز خصائصه؟ فهذا البحث سيدور حول سلسلة من هذه المسائل، ويجيب عنها.

### 1.1. أهداف البحث:

- 1- التعرف على مفهوم الصعلكة ونشأتها.
- 2- استعراض طوائف الصعاليك ودواعيهم في الصعلكة.
- 3- الإيضاح عن الخصائص الفنية في شعر الصعاليك.
- 4- الكشف عن أغراض شعر الصعاليك وبنيتها، ومدى ارتباطها ببيئتها الاجتماعية.

### 2.1. أهمية البحث:

إن لشعر الصعاليك أهمية كبيرة؛ إذ أنها تتضمن كثيراً من الخصائص الفنية التي تستحق دراستها.

- 1- قد يستفيد الدارسون المختصون من نتائج هذا البحث في مجال الأدب والنقد بالتعرف الكامل على الأغراض والخصائص في شعر الصعاليك.
- 2- يفيد هذا البحث في التكامل مع المناهج المتقدمة لتأهيل الراغبين في مجال الأدب والنقد من خلال التعرف على الخصائص الفنية في شعر الصعاليك.
- 3- يعتبر هذا البحث من البحوث القليلة التي تحاول الكشف عن الأغراض والخصائص في شعر الصعاليك.

### 3.1. منهج البحث:

لقد اتبع الباحث المنهج الوصفي التحليلي لأنه الأنسب لإجراء مثل هذه الدراسات.

**مفهوم الصعلكة:**

تشير لفظة الصعلوك في اللغة العربية إلى الإنسان الفقير الذي لا يملك شيئاً، وفي معجم لسان العرب الصعلوك هو الفقير الذي لا مال له، وتصلك الرجل أي افتقر، وفي هذا المعنى قال حاتم طيبي: (1)

غَنِيئاً زَمَاناً بِالتَّصْلُوكِ وَالْغِنَى      فَكُلًّا سَقَانَاهُ بِكَأْسَيْهِمَا الدَّهْرُ  
فَمَا زَادْنَا بَغِيًّا عَلَى ذِي قَرَابَةٍ      غِنَانًا وَلَا أَرْزَى بِأَحْسَابِنَا الْفَقْرُ

والتصلك هنا الفقر، لكن لفظة الصعلوك أخذت معانٍ أوسع من دلالاتها اللغوية؛ لاحظنا كلمة (الصعلكة) أحياناً تستعمل في معنى الفقر وأحياناً أخرى تستعمل في معنى اللصوص وقطاع الطريق، فهذا يرجع إلى اعتبار لفظ الصعلكة من الكلمات التي نقلت من الأصل اللغوي إلى مدلول عرفي أو اصطلاحي بسبب غلبة الاستعمال، مثل لفظ (الحج) نقل من معناه الأصلي وهو القصد إلى حج بيت الله بسبب غلبة الاستعمال، فمثل هذا النوع من الألفاظ ينتقل به العرف أو الاصطلاح إلى مدلول جديد غير مدلوله اللغوي مع وجود رابطة بين المدلولين.

ومن المعروف أن المدلول الجديد لا يمنع استعمال في معناه الأصلي مثل الصعلكة في المعنى الأصلي هو الفقر وبعد نقلها إلى مدلول جديد هو الفتك وقطع الطريق، وهذا المدلول لا يمنع استعمالها في معناها الأصولي: وتدل علينا القصيدة التالية: (2)

لَحَى اللَّهُ صَعْلُوكًا إِذَا جَنَّ لَيْلُهُ      مَصَافِي الْمَشَاشِ أَلْفَا كُلِّ مَجْزُرِ  
يَعْدُو الْغِنَى مِنْ نَفْسِهِ كُلَّ لَيْلَةٍ      أَصَابَ قِرَاهَا مِنْ صَدِيقٍ مُيَسَّرِ  
يَنَامُ عِشَاءً ثُمَّ يُصْبِحُ نَاعِسًا      يَخُتُّ الْحَصَى عَنِ جَنْبِهِ الْمُتَعَفَّرِ  
وَلَكِنَّ صَعْلُوكًا صَفِيحَةً وَجْهَهُ      كَضَوْءِ شَهَابِ الْقَابِسِ الْمُتَنَوَّرِ  
مُطِلاً عَلَى أَعْدَائِهِ يَزْجُرُونَهُ      بِسَاحَتِهِمْ زَجَرَ الْمَنِيحِ الْمُشْهَرِ  
إِذَا بَعُدُوا لَا يَأْمَنُونَ إِقْتِرَابَهُ      تَشْؤُفَ أَهْلِ الْغَائِبِ الْمُتَنَظَّرِ

قد استعمل الشاعر لفظ (صعلوك) في المعنى الأصلي: الفقر والتجدر من المال وفي المقطوعة الثانية استعمل المدلول العرفي للصعلكة: وهو الشخص دائماً يقيم بالسطو والعدوان.

بعد رحلة قصيرة من الوقوف على دلالات كلمة (الصعلكة) ومعانيها لاحظنا أن (الصعلكة) هي الفقر مع أن أخبار هؤلاء الصعلوك تشير إلى أنهم من قطاع الطرق واللصوص،

1 ديوان حاتم الطائي، أبو صالح يحيى بن مدرك، ص66.

2 ديوان عروة بن الورد، أسماء أبوبكر محمد، ص68-69.

فكيف أصحاب المعاجم اكتفوا بالفقر وصرقوا النظر عن هذا المدلول العرفي، واقتصروا على الأصل اللغوي وهو الفقر دون إشارة إلى المعنى العرفي هو اللصوص؟ ومن الأرجح أن الفقر من أبرز الدوافع التي تسوقهم إلى الصعلكة، وهذا الفقر لازمهم حتى بعد أن سلكوا مسلك الصعلكة وأصبح رمزهم وطابعاً ظاهراً في حياتهم وأشعارهم.

### نشأة الصعلكة:

إن تحديد بدء الصعلكة من الناحية الزمنية بعيد المنال، فذلك السبب يرجع إلى أن التاريخ العربي قبل الإسلام غير مدوّن على وجه الدقة، وبالجانب إلى ذلك أن المؤرخين لم يؤرخوا لأكثر من قرن ونصف قبل الإسلام" أما الشعر الجاهلي فحديث الميلاد أول من نهج سبيله وسهل الطريق إليه امرؤ القيس بن حجر ومهلل ابن ربيعة، فإذا استظهرنا الشعر وجدنا له إلى أن - جاء الله بالإسلام - خمسين ومائة عام، وإذا استظهرنا بغاية الاستظهار فمئة عام" (3) والمصادر التي يلجؤ إليها المؤرخون في تحديد بدء التاريخ لأمة من الأمم تتمثل في نوعين: أحدهما الروايات والكتابات عن هذه الأمة، والأخرى الآثار التي تركتها هذه الأمة في توال وتتابع، وأهم المصادر التي يعتمد المؤرخون عليها في تحديد تاريخ الأدب العربي أو التاريخ العربي قبل الإسلام هو الشعر أو الروايات أو الأحداث التي سجّلت الأجداد للعرب وكانوا قدسوها وافتخروا بها، مثل حرب البسوس.

الصعلكة ليست حدثاً عارضاً أبداً بل هي لازمت المجتمع العربي" وإنما كانت (صعلكة) ظاهرة نتجت من ظروفه ولازمته كجزء منه، ولذلك لا نتوقع أن يكون لها تاريخ مستقل، وإنما يرتبط تاريخها بتاريخ المجتمع نفسه ونتيجة ذلك، نجد أن الصعلكة لازمت كل العصور الجاهلية التي ورد لنا منها تاريخ وكل أماكن الجزيرة العربية تقريباً" (4) وأيضاً نتراء لنا أخبار امرئ القيس في إدراك الثأر لأبيه كان استعان بالصعاليك، وحشد جماعة من الصعاليك في معركة مع بني أسد، فهذا الخبر يدل على أن الصعلكة لازمت التاريخ الجاهلي منذ كان تاريخاً.

### طوائف الصعاليك:

الصعاليك على حسب أسباب تصعلكهم قسمهم الأدباء على ثلاث طوائف:

#### أ. الفقراء:

هم الذين لا يملكون أموالاً، ولا بهائم، ولا مزارع، فأذللهم المجتمع واستحقرهم، الأمر الذي اضطرهم إلى الخروج عن المجتمع وانتماء إلى الصعاليك، فيغيرون على قومهم لنهب أموالهم وليسلبوا ممتلكاتهم، ثم يشاركون مع شركائهم في توزيع الغنائم، ومن هؤلاء الصعاليك عروة بن الورد، ويعد رئيس الصعاليك، حين يشكو لزوجته بما لقيه في مجتمعه من الذل والحقر، والكرهية قال: (5)

دَعَيْني لِغِنَى أَسْعَى قَاتِي رَأَيْتُ النَّاسَ شَرُّهُمُ الْفَقِير

3 كتاب الحيوان، أبو عثمان عمرو بن بحر الجاحظ، ج1، ص74.

4 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص40.

5 ديوان عروة بن الورد، ص58.

وَأَبَعْدُهُمْ وَأَهْوَنُهُمْ عَلَيْهِمْ      وَإِنْ أَمْسَى لَهُ حَسَبٌ وَخَيْرُ  
وَيُقْصِيهِ النَّدَى وَتَزْدَرِيهِ      حَلِيأْتُهُ وَيَنْهَرُهُ الصَّغِيرُ  
وَيُلْفِي ذُو الْغِنَى وَلَهُ جَلالٌ      يَكَادُ فُؤَادُ صَاحِبُهُ يَطِيرُ  
قَلِيلٌ ذَنْبُهُ وَالذَّنْبُ جَمٌّ      وَلَكِنْ لِلْغِنَى رَبٌّ غَفُورٌ

### ب. الخلعاء:

هم الذين تيرأت قبائلهم منهم بسبب كثرة جرائمهم التي أنقضت ظهور القبائل وأثقلت عليهم من الفديات والغرامات، فاضطرت القبائل إلى فصلهم من القبيلة والتبرأ منهم، وأعلنت أنهم لم يعودوا ضمن وصاياتها ولا تحت حمايتها، فهم لا يمثلونها وهي لا تمثلهم، ولا يوجد صلة بينها وبينهم، وكان يتم هذا الإعلان عادة في الأسواق التي يؤمها القبائل العربية فينادي بأن فلاناً قد تم خلعته من قبيلته، ومن يومها يصبح هذا الشخص بلا مأوي ولا اعتماد فتصبح الصلعة هي وسيلته الوحيدة لضمان حياته وتأمين رزقه، فمن أولئك الخلعاء حاجز الأزدي، وأبو الطمحن القيني، وقيس بن الحداية.

### ت. الأعرية السود:

عرفهم بأعرية العرب لسود ألوانهم، وآباؤهم لا يعترفون بأنسابهم مع أنهم أنجبوهم على ظهورهم، وأغلبيتهم ينسبون إلى أمهاتهم، ولا يملكون حقوقهم من القبائل، على الرغم من أنهم يمتازون بالصفات المميزة عن غيرهم مثل الشجاعة، وسرعة العدو، والفروسية، فليس كلهم من الصعاليك ماعدا الشنفرى، وتأبط شرا، والسليك بن السلعة، فضاقتهم التعامل السيئ من قومهم، ثم لجأوا إلى حياة الصعاليك كما قال الشنفرى في إنذار قومه بارتحاله عنهم: (6)

أَقِيمُوا بَنِي أُمِّي صُدُورَ مَطِيئِكُمْ      فَإِنِّي إِلَى قَوْمِ سِوَاكُمْ لِأَمِيلُ  
وَفِي الْأَرْضِ مَنَأَى لِلْكَرِيمِ عَنِ الْأَذَى      وَفِيهَا لِمَنْ خَافَ الْقِلَى مُتَعَزِّلُ

### أغراض شعر الصعاليك:

إن شعر الصعاليك يشبه المذكرات التي يدون الشاعر فيها ما يجيش في صدره من المشاعر والانفعال حول المعانات والأحاديث والمغامرات عن طريق الأسلوب القصصي، بما فيها تشمل دوافع الصلعة كالفقر والهوان، ومخاطر تواجههم في مزاوله الصلعة من تربص الأعداء ومتاعب التشرذم، فكل هذه الآثار تثير مشاعرهم قوياً وتسوقهم إلى تدوين إحساسهم بالشعر، يمكن أن نلخص موضوعات أشعارهم في الآتي:

### 1- الفقر وأثاره:

لا شك في أن الفقر من أبرز الأسباب التي دفعت الصعاليك إلى الصلعة، كما تردد كثيراً في أخبار عروة بن الورد من مثل كان عروة إذا أصابت قومه سنة شديدة.. وكان عروة إذا أجذب الناس.. خرج للغزو وبلغ من فقره أنه اضطر إلى رهن امرأته

6ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص55.

على الشراب في بني النضير، لأنه لم يكن يملك غيرها، على الرغم من أنه كان عائداً من إحدى غزواته. ومن مثل روايتهم عن السليك أنه أصابته خصاصة شديدة فخرج على رجليه وحين مر الوالي سعيد بن عثمان بمالك بن الربيب وهو يقطع الطريق قال له: ويحك يا مالك ما الذي يدعوك إلى ما يبلغني عنك من العداة وقطع الطريق؟ قال: أصلح الله الأمير، العجز عن مكافأة الإخوان، قال: فإن أنا أغنيتك واستصحبتك أتكفّ عما تفعل وتتبعني؟ قال: نعم، أكف كأحسن ما كفّ أحد. وهكذا في أخبار كثيرة تفيض بها الروايات عن فقرهم،<sup>(7)</sup> ويكاد الفقر غلب على موضوع شعرهم، فكل شاعر من الصعاليك لم يخل شكواً للفقر في شعرهم، وقد صوروا في شعرهم معاناتهم بالفقر وصراعهم لمقاومته بصور بيانية متنوعة، تأبط شراً حين يشكو من فقره قال:

قَلِيلٌ إِذْخَارِ الزَّادِ إِلَّا تَعَلَّةٌ      فَقَدْ نَشَرَ الشَّرْسُوفُ وَالتَّصَقَّ الْمِعَا

وصف الشاعر أنه لا يملك زادا لسد المجاعة إلا تعلقةً، وبرزت أضلاعه من النحول والتصق أمعاؤه من الجوع.

عروة بن الورد يقول عن فقره:<sup>(9)</sup>

وَمَنْ يَكُ مِثْلِي ذَا عِيَالٍ وَمُقْتِرًا      يُعَرَّرُ وَيَطْرَحُ نَفْسَهُ كُلَّ مَطْرَحٍ

من أجل تعويل الأسرة يدفعه الفقر إلى المغامرة بنفسه في كسب المعيشة، ويقول لامراته أنه اعتزم قيام النهب والغزو لفرار من الفقر الأسود، ويفضّل الموت على أن يعيش في مذلة، فإن قُتل فموته أرحم لها من عيش الذل، وإن أصاب غنيمة أغنى امرأته وأولادها عن انزواء في البيت مترقبين عطاء المحسنين يقول:<sup>(10)</sup>

دَرِينِي أَطْوَفُ فِي الْبِلَادِ لَعَلَّنِي      أَخْلَيْكَ أَوْ أَغْنِيكَ عَنْ سَوْءِ مَحْضِرِي  
فَإِنْ فَازَ سَاهَمٌ لِلْمَنْيَةِ لَمْ أَكُنْ      جَزوعاً وَهَلْ عَن ذَاكَ مِنْ مُتَأَخَّرِ  
وَإِنْ فَازَ سَاهَمِي كَفَّكُمْ عَن مَقَاعِدِ      لَكُمْ خَلْفَ أَدْبَارِ الْبُيُوتِ وَمُنْظَرِ

الأعلم الهذلي حين يصف ما يعانيه عائلته من فقر فُرض عليه تطلع إلى ما في أيدي الأقارب يقول:<sup>(11)</sup>  
ذَكَرْتُ أَهْلِي بِالْعَرَاءِ      وَحَاجَةَ الشُّعْثِ التَّوَالِبِ  
الْمُصْرِمِينَ مِنَ التَّلَادِ      اللَّامِحِينَ إِلَى الْأَقَارِبِ

7 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحلیم، ص 186.

8 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاکر، ص 115.

9- ديوان عروة بن الورد، ص 51.

10 المرجع السابق- ص 67.

11 ديوان الهذليين، ص 81.

وصخر الغي في وصف فقره وضيق يده قال: (12)

إِنِّي بِدَهْمَاءَ عَزَّ مَا أَجْدُ عَاوَدَنِي مِنْ حِبَابِهَا زُودُ

وعمر بن بركة يقول: أنه لا يملك شيئاً إلا سيفاً صارماً لونه كلون الملح: (13)

وَكَيْفَ يَنَامُ اللَّيْلَ مَنْ جُلُّ مَالِهِ حُسَامٌ كَلَوْنَ الْمِلْحِ أُبْيَضُ صَارِمٌ

#### آثار الفقر:

كما ذكرنا في تعريف الصعلكة سابقاً أن الصعلية كلهم يتعانون بالفقر وضاق ذراعهم بذلك، فالفقر هو العنصر الرئيس الذي يسوقهم إلى التمرد على القبائل، وإقامة بعملية النهب والسلب لكسب معيشتهم معتمدين على قوتهم، وهم يصارعون الفقر بكل الوسائل حتى بذل حياتهم، وأبرز من عناء الفقر يتمثل في جوع البطن ونحول الجسم والهزال، فليس من الصعب أن نجد صور مؤلمة لما كانوا يعانونه من الجوع القاسي الذي يتعرضون له دوماً حتى تعودوا عليه ولديهم طرق معينة لمقاومته بها.

الجوع:

كان السليك بن السلعة مسكه الجوع الشديد في الصيف، وهذا الجوع المتكرر يجعله شعوراً بدوران، حين يقف يظلم

البصر: (14)

وَمَا نِلْتُهَا حَتَّى تَصَعَلَكْتُ حِقْبَةً وَكَدْتُ لِأَسْبَابِ الْمَنِيَّةِ أَعْرَفُ  
وَحَتَّى رَأَيْتُ الْجُوعَ بِالصَّيْفِ ضَرَّنِي إِذَا قُمْتُ تَغْشَانِي ظِلَالٌ فَأَسْدِفُ

والجوع في حياتهم ليس حالة عارضة إنما هو يلازمهم دائماً، فهم يعالجونه بقوة الإرادة والصبر الشديد، من ذلك ما حدثنا به الشنفرى في معالجة الجوع: (15)

أَدِيمُ مِطَالِ الْجُوعِ حَتَّى أُمَيْتَهُ وَأَضْرِبُ عَنْهُ الذِّكْرَ صَفْحاً فَأَذْهَلُ  
وَأَسْتَفُّ تُرْبَ الْأَرْضِ كَيْلَا يَرَى لَهُ عَلَيَّ مِنَ الطَّوْلِ إِمْرُؤٌ مُنْطَوُّ

نحول الجسم:

يصف الشنفرى جسمه بكعب القدم حين ينام لا يبلغ الأرض بأن عظمه بارز يحول بينه وبين الأرض، وهو يتوسد ذراعه الجاف بدون لحم كأنها قطعة حديد فقال: (16)

12 المرجع السابق- ص57.

13 عمر بن بركة الهمداني، شريف راغب علاونة، ص86.

14 السليك بن السلعة أخباره وشعره، حميد آدم ثويني، كامل سعيد عواد، ص60.

15 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص58.

16 المرجع السابق- ص61.

وَأَلْفَ وَجْهِ الْأَرْضِ عِنْدَ افْتِرَاشِهَا      بِأَهْدَأُ تُنْبِيهِ سَنَاسِينَ فُحَّلُ  
وَأَعْدِلُ مَنَحَوْضاً كَأَنَّ فُصُوصَهُ      كِعَابٍ تَحَاها لَاعِبٌ فَهِيَ مُثَلُّ

وعروة بن الورد يتحدث عن نحول جسمه: (17)

وَمَنْ يُؤْثِرَ الْحَقَّ النَّوْبَ تَكُنْ بِهِ      خَصَّاصَةٌ جِسْمٍ وَهُوَ طَيَّانٌ مَا جِدُّ  
وَإِنِّي أَمْرُؤٌ عَاقِي إِنْ أَيْ شِرْكَةً      وَأَنْتَ أَمْرُؤٌ عَاقِي إِنْ أَيْكَ وَاجِدُّ  
أَقْسَمُ جِسْمِي فِي جُسُومٍ كَثِيرَةٍ      وَأَحْسُو قَرَاخَ الْمَاءِ وَالْمَاءِ بَارِدُ

وكان يمكن أن يعيش في رعدة ويغذي جسمه بأغذية كافية ولكنه أثر رعدة شخصية أن يقسم الغنيمة إلى الذين يجود عليهم ويشارك معهم في رزقه.

وتأبط شرا يصف جسمه بهيكل العظم الفاضي من اللحم، لذلك كان جسمه في نحول وضالة، حين حاصره الأعداء من بني لحيان الهذليين، من أجل النجاة فصب العسل على الصخور وانزلق عليها نجاها منهم: (18)

وَأُخْرَى أَصَادِي النَّفْسِ عَنْهَا وَإِنَّهَا      لَخُطَّةٌ حَزَمَ إِنْ فَعَلْتُ وَمَصْدَرُ  
فَرَشْتُ لَهَا صَدْرِي فَزَلَّ عَنِ الصَّفَا      بِهِ جُوجُؤٌ عَابِلٌ وَمَتْنٌ مُخَصَّرُ

ومالك بن الرِّيب يتحدث عن نحول جسمه: (19)

وَقَدْ تَقُولُ وَمَا تَخْفِي لَجَارَتِهَا      إِنْ أَرَى مَالِكَ بِنَ الرِّيبِ قَدْ تَحَلَّا  
مَنْ يَشْهَدُ الْحَرْبَ يَصِلَاها وَيَسْعِرُهَا      تَرَاهُ مِمَّا كَسَتْهُ شَاحِباً وَجِلَّا

## 2- أحاديث المغامرة:

إن المغامرة هي ظاهرة طبيعية لفئة اتخذت الغزو والنهب نظام حياتها وتسلحت بالقوة والرجولة، بما أن حياة الصعاليك تعتمد على شن الغزو وإقامة النهب والسلب، فمن الطبيعي أن تكون أكثر الموضوعات التي يتناولونها ويتحدثون فيها عن مغامراتهم وافتخارهم ببطولاتهم، ومقدرتهم على النجاة من الأخطار "وهم يصفون كل ما يحدث في هذه المغامرات، منذ أن تأخذ جماعة الصعاليك في وضع خططها، إلى أن تنتهي الغارة، ويعود فتيان الصعاليك بأسلابهم بعد أن نفذوا خططهم، وحققوا أهدافهم، وهم يصفون في أثناء ذلك، الطريق الذي سلكوه ويتحدثون عن رفاق الغارة، ودور كل واحد فيها، وكيف نفذوا خططهم، وكيف كانت آثارها في أعدائهم، وكيف انتهت الغارة وعاد فتيان الصعاليك إلى قواعدهم سالمين بعد أن قتلوا وسلبوا ونهبوا". (20)

17 ديوان عروة بن الورد، ص 61.

18 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاعر، ص 89.

19 كتاب الأغاني، أبو الفرج الأصفهاني، ص 206.

20 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص 182.

يصف الشنفرى في قصيدته الثانية غارة شنها إلى بني سلامان مع رفاقه الصعاليك، ونراه في مستهل وصفه يحدثنا أنه كان يقودهم ويعرفنا بالطريق الذي سلكوه، وأنهم كانوا راجلين يقتحمون الصعاب غير خائفين وهائبين: (21)

وَبَاضِعَةٍ حُمِرِ الْقِسِيِّ بَعَثْتُهَا      وَمَنْ يَغْزُرُ يَغْنَمُ مَرَّةً وَيُشَمَّتِ  
خَرَجْنَا مِنَ الْوَادِي الَّذِي بَيْنَ مِشْعَلِ      وَيَبِينُ الْجَبَا هَيْهَاتَ أَنْشَأْتُ سُرْبِي  
أَمْشِي عَلَى الْأَرْضِ الَّتِي لَنْ تَضُرَّنِي      لِأَنْكِي قَوْمًا أَوْ أَصَادِفَ حُمَّتِي  
أَمْشِي عَلَى أَيْنِ الْعَزَاةِ وَبُعْدَهَا      يُقَرَّبُنِي مِنْهَا رَوَاحِي وَعُدُوتِي

ثم يصور أسلحتهم المعدة للقتال ويبين أن في جعبته سهام متهينة للقتال بهمة حاملها، والسيوف الفاطعات الماضيات كأنها قطع الماء في الغدير لمعاناً وبريقاً، وهي دائماً متحركة كأنها أذنان أولاد البقر حين رؤية أمهاتها وتنهل وتعل السيوف من دماء الأعداء: (22)

لَهَا وَفَضَّةٌ مِنْهَا ثَلَاثُونَ سَيَحْفَاً      إِذَا أَنْسَتْ أُولَى الْعَدِيِّ اقْتَشَعَرَّتِ  
وَتَأْتِي الْعَدِيَّ بَارِزاً نِصْفُ سَاقِهَا      تَجُولُ كَغَيْرِ الْعَائَةِ الْمُتَأَلِّقَتِ  
إِذَا فَزِعُوا طَارَتْ بِأَبْيَضٍ صَارِمِ      وَرَامَتْ بِمَا فِي جَفْرِهَا ثَمَّ سَأَلَتْ  
حُسَامٌ كَلُونِ الْمِلْحِ صَافٍ حَدِيدُهُ      جُرَازٍ كَأَقْطَاعِ الْعَدِيرِ الْمُنْعَتِ  
تَرَاهَا كَأَذْنَابِ الْحَسِيلِ صَوَادِرَاً      وَقَدْ نَهَلَتْ مِنَ الدِّمَاءِ وَعَلَّتِ

### 3- وصف الأسلحة:

إن حمل السلاح " شيمة العربي، يرى سلاحه جزءاً منه، لا يفارقه في سلم أو غيره، فهو يلزم له في كل أوقاته" (23) وحياة الصعاليك أشد قاسية وأقصى خطيرة، فتحتاج إلى أسلحة لحامية أنفسهم فالأسلحة هي القوة الثالثة التي يعتمدون عليها في مغامراتهم إلى جانب قوة قلوبهم وقوة أرجلهم. (24)

الأسلحة التي يتسلح بها الصعاليك لخوض حياتهم القاسية تنقسم إلى نوعين:

#### النوع الأول: أسلحة مادية:

تعد الأسلحة جل مال الصعاليك، كما أكد الشنفرى في لاميته أنه ستغنى بسيفه الأبيض وقوسه عن عون الناس جميعاً فيقول: (25)

21 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 37.

22 المرجع السابق، ص 38.

23 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 215.

24 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص 195.

25 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 56.

وَإِنِّي كَفَانِي فَقَدْ مَن لَيْسَ جَازِيَا      بِحُسْنِي وَلَا فِي قُرْبِهِ مُتَعَلَّلُ  
ثَلَاثَةٌ أَصْحَابِ فُؤَادٍ مُّشَيِّعٌ      وَأَبْيَضُ إِصْلَابِيَّتْ وَصَفْرَاءُ عَيْطَلُ

"والأسلحة التي يصفها الشعراء الصعاليك هي تلك التي كان يعرفها العرب في العصر الجاهلي، سواء منها أسلحة الهجوم: السيف، والرمح، والقوس، والسهم، أو أسلحة الدفاع: الدرع، والترس، والمغفر، ويلح الشعراء الصعاليك على الحديث عن هذه الأسلحة إلحاحاً شديداً"،<sup>(26)</sup> يصفون أسلحتهم من كل أجزائها: اللون، والشكل، والصوت، وطريقة الصنعة، وطريقة الاستخدام، وقيمتها في حفاظ حياتهم، ويتفننون في تصوير هذه الأسلحة باعتزاز، وتحدثوا عن أسلحة كثيرة في أشعارهم لنلق نظرة إلى أهمها فيما يلي:

### 1. السيف:

السيف هو سلاح يحرص كل عربي على حمله، وهو يعد زينة للعرب "أما السيف فملازم للفرد دائماً، سواء في الحرب والسلام، وقد تحدث شعر الصعاليك عن السيف بإضافة وتفنن".<sup>(27)</sup>

فالسيف عند عمرو بن بركة جل ماله يلازمه دوماً:<sup>(28)</sup>

حُسَامٌ كَلُونِ الْمِلْحِ أَبْيَضُ صَارِمٌ      وَكَيْفَ يَنَامُ اللَّيْلَ مَن جُلُّ مَالِهِ  
لَهُ طَمَعاً طَوْعُ الْيَمِينِ مُلَازِمٌ      غَمُوضٌ إِذَا عَضَّ الْكَرْيَهَةَ لَمْ يَدَعِ

وأيضاً عنده أحد أركان ثلاثة يعتمد عليها من يريد تجنب القهر والمظالم في مجتمع يدين بالقوة:<sup>(29)</sup>

مَتَى تَجَمَعَ الْقَلْبَ الذَّكِيَّ وَصَارِمًا      وَأَنْفًا حَمِيًّا تَجَنَّبَكَ الْمَظَالِمُ

وصخر الغي يرسم لنا سيفه بصورة دقيقة، فسيفه أصيل ماض من حديد، رقيق الشفرتين:<sup>(30)</sup>

وَصَارِمٌ أَخْلَصَتْ خَشْيَبَتُهُ      أَبْيَضُ مَهْوٌ فِي مَتْنِهِ رُبْدُ  
فَلَيْتَ عَنْهُ سُيُوفَ أَرِيحَ حَتَّى      بَاءَ بِكَفِّي وَلَمْ أَكْدِ أَجْدُ  
فَهُوَ حُسَامٌ تُتْرَضَّرِبَتُهُ سَاقُ      الْمُدَّكِي فَعَظْمُهَا قِصْدُ  
وَسَمْحَةٌ مِنْ قِيسِي زَاوَةَ صَفْرَاءُ      هَاتُوفٌ عِدَاةُهَا غَرْدُ

26 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص 215.

27 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 216.

28 عمر بن بركة الهمداني، شريف علاونة، ص 109.

29 المرجع السابق- ص 35.

30 ديوان الهذليين، القسم الثاني، ص 60.

وتأبط شراً يصف سيفه بأنه حاد ثقيل إذا أكل لا يحتاج إلى صيقل: (31)

فَطَارَ بِقَحْفِ ابْنَةِ الْجِنِّ ذُو  
سَفَاسِقٍ قَدْ أُخْلِقَ الْمِحْمَلَا  
إِذَا كَلَّ أَمَهِئْتُهُ بِالصَّفَا  
فَحَدَّ وَلَمْ أَرِهِ صَيِّقَلَا

ويشبه الشنفرى بياض السيف بالملح، كأنها قطع الماء في الغدير لمعناً وبريقاً، وهي دائماً متحركة كأنها أذناب أولاد البقر

حين رؤية أمهاتها وتنهل وتعل السيف من دماء الأعداء: (32)

إِذَا فَزَعُوا طَارَتْ بِأَبْيَضٍ صَارِمِ  
وَرَامَتْ بِمَا فِي جَفْرِهَا ثُمَّ سَلَّتْ  
حُسَامٌ كَلَوْنَ الْمِلْحِ صَافٍ حَدِيدُهُ  
جُرَازٍ كَأَقْطَاعِ الْعَدِيرِ الْمُتَنَعَّتِ  
تَرَاهَا كَأَذْنَابِ الْحَسِيلِ صَوَادِرَا  
وَقَدْ نَهَلَتْ مِنَ الدِّمَاءِ وَعَلَّتْ

ويتحدث عروة بن الورد عن بياض سيفه مشهر: (33)

نُطَاعِنُ عَنْهَا أَوْلَ الْقَوْمِ بِالْقَنَا  
وَبِيضِ خِفَافٍ وَقُعُهنَّ مُشَهَّرِ

ويتحدث عروة أيضاً عن بياض سيفه الذي لا يملك غيره وغير درعه: (34)

وَمَالِي مَالٍ غَيْرُ دِرْعٍ وَمِغْفَرِ  
وَأَبْيَضُ مِنْ مَاءِ الْحَدِيدِ صَقِيلِ

لاحظنا أن الشعراء الصعاليك كادوا لم يخرجوا من تشبيه بياض سيوفهم بالملح، "لعل الملح أشد ما يعرفونه بياضاً، فلا نعلم شيئاً في حياتهم أكثر بياضاً من الملح، وحتى اللين المعروف بالبياض لا يبلغ الملح في صفاء بياضه، وخاصة لبن الإبل الشائع بينهم، فبياضه غير خالص لما يشوبه من الدهن، معنى ذلك أنهم يريدون أن يشبهوا بياض سيوفهم بأشد ما يعرفونه بياضاً وهو الملح". (35)

## 2. السهم:

يعد السهم من الأسلحة الضرورية للصعاليك؛ وذلك لأن حياة الصعاليك مبنية على التردد والهجوم والدفاع الفردي، يحتاج إلى سلاح بعيد المدى في الإصابة، بحيث لا يضطره إلى الاصطدام المباشر مع أعدائه أو ضحاياه، والسهم خير ما يحقق له ذلك، (36) لذا يتحدث الشعراء الصعاليك كثيراً عن السهم، ويتفننون في تصويره،

31 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاعر، ص 165.

32 المفضليات، المفضل الضبي، ص 108.

33 ديوان عروة بن الورد، أسماء أبوبك محمد، ص 69.

34 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحلیم، ص 216.

35 المرجع السابق، ص 218.

36 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحلیم، ص 222.

يتحدث الشنفرى في بعض شعره عن سهامه وكيف يتخيرها، وكيف يركب في قداحها الريش، وكيف يتابع فيها البري حتى تصير صالحة للاستعمال، ثم يتحدث عن قيمة هذه السهام التي أعدها هدية لأعدائه: (37)

وَرَدْتُ بِمَآثُورٍ يَمَانٍ وَضَالَةٍ      تَخَيَّرْتُهَا مِمَّا أَرِيشُ وَأَرُصُفُ  
أَرْكَبُهَا فِي كُلِّ أَحْمَرَ غَاثِرٍ      وَأَنْسِيحُ لِلْوِلْدَانِ مَا هُوَ مُقْرِفُ  
وَتَابَعْتُ فِيهِ الْبَرِيَّ حَتَّى تَرَكَتُهُ      يَرِنُ إِذَا أَنْزَفْتُهُ وَبُزَفْتُ  
بِكَفَيٍّْ مِنْهَا لِلْبَغِيضِ عُرَاضَةٌ      إِذَا بَعْتُ خُلَامًا لَهُ مُتَعَرَفُ

وصخر الغي يصف سهمه بأنه حصن منيع يحول بينه وبين أعدائه: (38)

إِنِّي سَأَيُنْهِى عَنِّي وَعَيْدُهُمْ      بِيضُ رِهَابٍ وَمُجْنَأُ أَجْدُ

يتحدث الشنفرى عن أهمية السهام للصعاليك، فهو يحمل منها ما يستطيع حمله، لأنه يشكل حاجزاً بينه وبين أعدائه، ورفيقه تابط شراً دائماً يحمل معه جعبة فيها ثلاثون سهماً مهيأة للإطلاق عند إحساسه بالخطر: (39)

وَأَمَّ عِيَالٍ قَدْ شَهَدْتُ تَقْوَتَهُمْ      إِذَا أَطَعَمْتَهُمْ أَوْتَحَتِ وَأَقَلَّتِ  
تَخَافُ عَلَيْنَا الْعَيْلَ إِنْ هِيَ أَكْثَرَتْ      وَنَحْنُ جِيَاعُ أَيِّ آلٍ تَأَلَّتِ  
لَهَا وَفَضَّةٌ فِيهَا ثَلَاثُونَ سَيَحْفَأُ      إِذَا أَنْسَتِ أَوْلَى الْعَدِيِّ اقْتَشَعَرَّتِ  
وَتَأْتِي الْعَدِيِّ بَارِزاً نِصْفُ سَاقِهَا      تَجُولُ كَغَيْرِ الْعَانَةِ الْمُتَلَفَّتِ

وعمرؤ ذو الكلب يصف سهمه بأنه خير رد على وعيد المتوعددين، وكنانته تحوي سهاماً كالشوك فيجعل وعيد الأعداء هراء: (40)

تَمَنَّانِي وَأَبِيضَ مَشْرِفِيَا      أَشَاحَ الصَّدرِ أَخْلِصُ بِالصِّقَالِ  
وَأَسْمَرَ مُجْنَأً مِنْ جِلْدِ ثُورٍ      أَصَمَّ مُقْلَأَ ظَبَّةِ النَّبَالِ  
وَإِفْاقِي بِسَهْمِي نَمَّ أَرْمِي      وَإِلَّا فَالْأَبَاءَةَ فَاشْتِمَالِي  
وَفِي قَعْرِ الْكِنَانَةِ مُرْهَفَاتُ      كَأَنَّ ظَبَاتِهَا شَوْكُ السِّبَالِ

37 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص198.

38 ديوان الهذليين، القسم الثاني، ص60.

39 المفضليات، المفضل الضبي، ص110.

40 ديوان الهذليين، القسم الثالث، ص116.

يمكن القول أن السهم أهم سلاح ما يلزم للصعاليك لاعتماد حياتهم على التردد والخفية، فيحتاجون إلى سلاح بعيد المدى بحيث لا يضطره إلى الاصطدام المباشر مع الأعداء.

### 3. القوس:

القوس أداة الرمي فهي مرتبطة بالسهم، واهتمامهم بالسهم ينعكس على أهمية القوس بالنسبة لهم أيضاً، لذا نجد الشعراء الصعاليك إيلاء القوس تصويراً بارعاً، فيتفنون في لونها وصوتها.

ولون القوس عند الشنفرى، أحياناً حمراء يقول في تائيته: (41)

وَبَاضِعَةٌ حُمْرِ الْقِسِيِّ بَعَثَتْهَا وَمَنْ يَغْزُرُ يَغْنَمُ مَرَّةً وَيُسَمَّتْ

وأحياناً آخر صفراء يقول في لاميته: (42)

ثَلَاثَةٌ أَصْحَابِ فُؤَادٍ مُشَيِّعٌ وَأَبْيَضٌ إِصْلِيْتُ وَصَفْرَاءُ عَيْطَلُ

فهذا التصوير يدل على "دقة ملاحظة الشنفرى، وصدق تعبيره عن تجاربه، فالقوس تكون صفراء في أول أمرها، فإذا ما كثر استعمالها وتعرضت للشمس والمطر والتقلبات الجوية صارت حمراء". (43)

وتأبط شراً في رثائه له يصف قوسه بأنها صفراء: (44)

يُفَرِّجُ عَنْهُ غُمَّةَ الرُّوعِ عَزْمُهُ وَصَفْرَاءُ مِرْنَانٌ وَأَبْيَضُ بَاتِرُ

وبالإضافة إلى لون القوس، فيهتمون بصوتها أيضاً، وعند صخر الغي كأنه أصوات قوم يبحثون عن شئ فقدوه: (45)

وَسَمْحَةٌ مِنْ قِسِيِّ زَارَةَ صَفْرَاءُ هَتَوْفٌ عِدَادُهَا غَرْدُ

كَأَنَّ إِرْنَانَهَا إِذَا رُدِمَتْ هَزْمٌ بُغَاةٌ فِي إِثْرِ مَا فَتَقَدُوا

أما الشنفرى فيدقق في وصفه "فهو يلاحظ أن للقوس عند الرمي صوتين: صوتاً عند بدء الرمي، وصوتاً بعد الانتهاء منه، فانطلاق السهم يبدأ بصوت عال صارخ، ثم ما إن ينطلق السهم حتى يهدأ رنين القوس، ويتحول إلى صوت ضعيف خافت نتيجة لاهتزازات وترها" (46)

وقاربتُ من كَفَى ثَمَ فَرَجَتْهَا بَنَزَعُ إِذَا مَا اسْتَكْرَةَ النَّزْعُ مَخْلَجُ

41 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 56.

42 المفضليات، ص 111.

43 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص 201.

44 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاكرا، ص 81.

45 ديوان الهذليين، القسم الثاني، ص 60.

46 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص 201.

فَصَاخَتْ بِكَفِّيٍّ صِيحَةً ثُمَّ رَاغَعَتْ      أَنْيْنَ الْأَمِيمِ ذِي الْجِرَاحِ الْمَشَجَّجِ

#### 4. الرَّمْحُ:

وصف الصعاليك للرمح ليس مستفيضاً، ويرجع السبب إلى قلة اعتمادهم عليها في مغامراتهم، لأن الرمح من الأسلحة التي يغلب استعمالها في الحرب، عروة بن الورد" يرسم في رائيته المشهورة صورة رائعة له ولأصحابه، وهم على خيلهم يطاردون إبلاً نهبوها، وقد أشرعوا رماحهم وسيوفهم ليدفعوا عنها أصحابها الذين خرجوا خلفهم ليستردوها"<sup>(47)</sup>

سَيُفَزِعُ بَعْدَ الْيَأْسِ مَنْ لَا يَخَافُنَا      كَوَاسِعُ فِي أُخْرَى السَّوَامِ الْمَنْفَرِ  
نُطَاعِنُ عَنْهَا أَوْلَ الْقَوْمِ بِالْقَنَا      وَبِيضِ خِفَافٍ وَقَعُهنَّ مُشَهَّرِ

ويصف عروة بن الورد في قصيدة أخرى رمحه بأنه رمح أسمر دائم الغلبة والنصر:<sup>(48)</sup>  
وَأَسْمَرُ خَطِيئِ الْقَنَاةِ مُتَّقَفٌ      وَأَجْرَدُ عُزْيَانُ السَّرَاةِ طَوِيلٌ

ويتحدث عمرو بن بريقة عن قنوات رماحهم:<sup>(49)</sup>  
فَلَا صُلْحَ حَتَّى تُقَدِّعَ الْخَيْلَ بِالْقَنَا      وَتُضْرَبَ بِالْبِيضِ الْخِفَافِ الْجَمَاجِمُ

ويقول:<sup>(50)</sup>  
مَتَى تَطْلُبُ الْمَالَ الْمُنْعَ بِالْقَنَا      تَعَشُ مَاجِدًا أَوْ تَخْتَرُ مَكَّ الْمَخَارِمُ

وصخر الغي في وصف الرمح عند صيد حمار الوحش يقول:<sup>(51)</sup>  
فَشَامَتِ فِي صُدُورِهِمَا رِمَاحًا      مِنْ الْخَطِيئِ أَشْرَبَتِ السِّمَامَا

#### 5. الدرع والترس:

من أسلحة الدفاع، ووسائل الوقاية في الحرب، وخافت أنغام الحديد عنها؛ لأن "في حملها مثقلة لهم تفسد عليهم حياتهم في الصلعة التي تحتاج دائماً إلى خفة الحركة وسرعة العدو، ولم يتحدث عن الدروع إلا الذين عاشوا فترات مع أقوامهم.. كقيس ابن الحدادية، فيقول عن انتقاله من حياة الدعة والهدوء إلى صراع:<sup>(52)</sup>

وَأَصْبَحْتُ بَعْدَ الْأَنْسِ لَا يَسُ جُبَّةً      أَسَاقِي الْكُمَاةِ الدَّارِعِينَ الْعَوَالِيَا

47 المرجع السابق، ص 202.

48 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص 202.

49 عمر بن بريقة الهمداني، شريف راغب علاونة، ص 115.

50 المرجع السابق، ص 114.

51 ديوان الهذليين، ص 66.

52 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 230.

أما الترس فهو مصنوع من جلد الثور، وهو من وسائل الدفاع كالدرع، ووزنه أخف من من الدرع، " فهو أنسب للصعاليك حتى لا يتقل حركتهم ولا يعوقهم عن العدو؛ فإن لم يكن بد من اتخاذ أحدهم شيئاً يتقي به وقع النبال، فالترس أنسب لهم من غيره". (53)

وصخر الغي يصف ترسه بأنه مقرب موثق: (54)

إِنِّي سَايِنُهَى عَنِّي وَعَيْدُهُمْ      بِيضٌ رِهَابٌ وَمُجْنَأُ أُجْدُ

ووصف عمرو بن ذي الكلب في ترسه أدق من صخر الغي، ويفرد لها بيتاً، فذكر فيه أهمية الترس في صد النبال عنه، مصرح بأنه أسمر مصنوع من جلد الثور: (55)

وَأَسْمَرَ مُجْنَأً مِنْ جِلْدِ ثَوْرٍ      أَصَمَّ مُفْلَأَ ظَبَّةِ النَّبَالِ

## 6. العدو السريع:

إن العدو من الأسلحة الذاتية التي اعتمد عليها الصعاليك في مغامراتهم، وقد اتصف بهذه الأسلحة الذاتية معظم الصعاليك كما مرّ في تراجمهم وأشعارهم، وقد تفننوا في تصوير عدوهم واعتزوا بأنهم لا تلحقهم ولا تسبقهم الخيل؛ لأن " ثقة في الاعتماد على هذه السرعة غير العادية في العدو فيطمئن إلى أن يغزو أو يترصد، فإن ثقته في ساقيه تجعل معه حصناً متنقلاً يلوذ به فيحميه في أرح اللحظات". (56)

يصور تأبط شرا قصة نجاته واصفاً سرعة عدوه ومطاردة أعدائه إياه فشبه عدوه بسرعة عدو النعام والظبية: (57)

نَجَوْتُ مِنْهَا نَجَائِي مِنْ بَجِيلَةٍ إِذْ      أَلْقَيْتُ لَيْلَةَ خَبْتِ الرَّهْطِ أُرَاقِ

لَيْلَةَ صَاحُوا وَأَغْرَوَا بِي سِرَاعُهُمْ      بِالْعَايِ كَتَيْنِ لَدَى مَعْدَى ابْنِ بَرَّاقِ

كَأَنَّمَا حَاثُوا حُصّاً قَوَادِمُهُ      أَوْ أُمَّ خِشْفٍ بِذِي شَثِّ وَطَبَّاقِ

وفي قصيدة أخرى يفتخر بأنه يسبق الخيل الجياد بجريه: (58)

لَهَا الْوَيْلُ مَا وَجَدَتْ ثَابِتاً      أَلْفَ الْيَدَيْنِ وَلَا زُمْلَا

وَلَا رَعِشَ السَّاقِ عِنْدَ الْجِرَاءِ      إِذَا بَادَرَ الْحَمْلَةَ الْهَيْضَلَا

53 المرجع السابق، ص 231

54 ديوان الهذليين، القسم الثاني-ص 60

55 المرجع السابق، القسم الثالث، ص 116.

56 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحلیم، ص 233.

57 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاکر، ص 381.

58 المرجع السابق، ص 163.

يَفَوْتُ الْجِيَادَ بِتَّقْرِيْبِهِ وَيَكْسُو حَوَادِهَا الْقَسْطَاطَا

ويعتز بأنه منتقل بين الصحراوات بسرعة لاتتاح إلا للرياح: (59)

يَظُلُّ بِمَوْمَاءٍ وَيُمْسِي بِغَيْرِهَا جَاشِئًا وَيَعْرُورِي ظَهْرَ الْمَهَالِكِ

وَيَسْبِقُ وَفَدَ الرِّيحِ مِنْ حَيْثُ يَبْتَئِجِي بِمُنْخَرِقٍ مِنْ شَدِّهِ الْمُتَدَارِكِ

أما الشنفرى فيصف سرعة عدوه بأنه حين يعدو على الأرض الصلبة يتطاير منها الحجارة فيقدح منها الشرر: (60)  
إِذَا الْأَمْعَزُ الصَّوَّانُ لَأَقَى مَنَاسِمِي تَطَّايَرَ مِنْهُ قَادِحٌ وَمُقَالٌ

وافتخر الشنفرى بسرعة عدوه، وسابق مع القطا وأسبقه في وصول إلى مورد الماء لما شرب وارتوى وصل القطا فلا يجد إلا بقية من شرابه: (61)

وَتَشْرَبُ أَسَارِي الْقَطَا الْكُذْرُ بَعْدَمَا سَرَتْ قَرِيبًا أَحْنَأُهَا تَتَصَلَّصَلُ

هَمَمْتُ وَهَمَمْتُ وَابْتَدَرْنَا وَأَسَدَلْتُ وَشَمَّرَ مِنِّي فَارِطٌ مُتَمَهِّلُ

فَوَلَّيْتُ عَنْهَا وَهِيَ تَكْبُو لِعَفْرِهِ يُبَاشِرُهُ مِنْهَا دُفُونٌ وَحَوْصَلُ

### النوع الثاني: أسلحة روحية:

إن الأسلحة السابقة ذكرها ليست كافية لأن تجعل الصعاليك ناجحا في التصعلك، لأنها شائعة بين أفراد العرب، وميسرة لكل الناس، فيستطيع كل شخص أن يملكها، لذا هذه الأسلحة لا تكفي بأن تكون الوسيلة الوحيدة إلى الصعلكة، لأن حياة الصعاليك مليئة بالقسوة، والجوع والعطش، ومطاردة الأعداء، فلا تجدي الأسلحة والسيوف في مواجهة هذه الظروف إلا مقومات ذاتية في الشخص. والأسلحة الروحية تعني بها "المقومات الشخصية، والصفات الخاصة التي ينبغي أن يتصف بها شخص ما إذا أراد أن يكون صعلك" (62) و من أهم الأسلحة الروحية التي ينبغي أن تجلى بها الصعاليك في مواجهة مغامراتهم والظروف القاسية الجرة والحذر، والصبر، والحيلة، والاستهانة بالموت.

### 1. قوة الإرادة والحزم:

عندما نلقي نظرة إلى شعر الصعاليك، فليس من المستبعد أن نجد فيه مقومات كثيرة يفتخرون بها، وكلها تدور حول قوة الإرادة والحزم، " بحيث يمثل لنا شعرهم الصعلوك ماضيا دائما في غير تردد ولا وجل، ويجعل من عزمه وإرادته ورأيه

59 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاعر، ص152.

60 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 58.

61 المرجع السابق، ص60.

62 المرجع السابق، ص258.

الهادي الوحيد له والدافع الوحيد لسلوكه"<sup>(63)</sup>

وتأبط شرا يقول: إذا عزم على شيء حتى ولو لم يتحدث عنه فلا بد تنفيذه:<sup>(64)</sup>

وَكُنْتُ إِذَا مَا هَمَمْتُ إِعْتَزَمْتُ وَأَحْرَ إِذَا قُلْتُ أَنْ أَفْعَلَا

فالصعاليك جميعا يحملون هذه الإرادة، ولكن الشنفرى كان أعلى درجتهم من حيث قوة الإرادة، ومن آثار ذلك أنه كثيرا ما كان يغير بمفرده، حين نقرأ لاميته نرى فيه بوضوح ما يملكه الشنفرى من قوة الإرادة وصلابة العزيمة.

عندما عزم على رحيل قومه فقال:<sup>(65)</sup>

أَقِيمُوا بَنِي أُمِّي صَدُورَ مَطِيَّكُمْ فَإِنِّي إِلَى قَوْمِ سَوَاكِمَ لَأُمَيَّلُ  
فَقَد حُمَّتِ الْحَاجَاتُ وَالْأَيْلُ مُقْمِرُ وَشُدَّتْ لِيَطِيَّاتِ مَطَايَا وَأَرْحُلُ

وفي وصف إحدى مغامراته فقال:<sup>(66)</sup>

دَعَسْتُ عَلَى غَطَشٍ وَبَغْشٍ وَصُحْبَتِي فَأَيَّمْتُ نِسْوَانًا وَأَيَّمْتُ إِلْدَةً  
سُعَارُ وَإِرْزِيزُ وَوَجْرُ وَأَفْكَلُ وَعُدْتُ كَمَا أَبْدَأْتُ وَالْأَيْلُ الْيَلُ

## 2. الصبر:

الصبر مرتبط بالإرادة أيضا، وصاحبه يستطيع أن يسيطر على نفس في مواجهة كل الظروف، والصبر " هو الدليل الحقيقي على قوة الإرادة والتحكم في النفس"<sup>(67)</sup> حينما نقرأ أشعار الصعاليك وأخبارهم فلا يصعب علينا أن نجد أن حياتهم تكاد تعتمد على الصبر الشديد الذي لا يطيقه غيرهم، بلا مبالغة إن حياة الصعاليك بمثابة نموذج للصبر على حياة قاسية مفعمة بالمخاطر من كل جوانبها.

لقد جسم الشنفرى لنا هذا الصبر بصورة رائعة في لاميته، وهو يقاوم الجوع الشديد بالصبر، حيث يشاغل الجوع ويتجاهله ويماطله حتى يفنيه فيتناساه، وكأنه غير جائع:<sup>(68)</sup>

أَيِّمُ مِطَالِ الْجُوعِ حَتَّى أُمِيئُهُ وَأَضْرِبُ عَنْهُ الذُّكْرَ صَفْحًا فَأَذْهَلُ

63 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 259.

64 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاكِر، ص 166.

65 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 55.

66 المرجع السابق، ص 63.

67 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 262.

68 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 58.

ويعتز الشنفرى بأنه ليس صبور فحسب وإنما هو مولى الصبر، لا يشتكى الجوع ولا يخاف الفقر، ولا يفرح بالغنى، ولا تثيره حماقات الجاهلين: (69)

فَأِنِّي لَمَوْلَى الصَّبْرِ أَجْتَابُ بَرَّهُ  
عَلَى مِثْلِ قَلْبِ السَّمْعِ وَالْحَزْمِ أَنْعَلُ  
وَأَعْدِمُ أَحْيَانًا وَأَغْنَى وَإِنَّمَا  
يَنَالُ الْغِنَى ذُو الْبُعْدَةِ الْمُتَبَدِّلُ  
فَلَا جَزَعُ مِنْ خَلَةٍ مُتَكَشِّفُ  
وَلَا تَزْدَهَى الْأَجْهَالُ جِلْمِي وَلَا أَرَى  
سَوُؤًا بِأَعْقَابِ الْأَقْوِيلِ أَنْمِلُ

ويحدثنا عروة بن الورد عن صبره على غشيان الموالي: (70)

صَبُورًا عَلَى رُزءِ الْمَوَالِي وَحَافِظًا  
لِعِرْضِي حَتَّى يُؤَكَّلَ النَّبْتُ أَخْضَرَ

### 3. الجرأة:

الجرأة صفة إيجابية التي يتصف بها كل الصعاليك، فقسم عبد الحليم الجرة على نوعين، أحدها تحكم الإرادة وضبط النفس، وهذا النوع يسمى شجاعة، والأخرى يميل إلى النفس وانفعالات فهي من ضعف الإرادة" أما الجرأة فيمكن أن ينظر إليها من زاويتين، إحداها بمعنى أن يكون صاحبها متحكماً في إرادته، ضابطاً لتوجيه هذه الجرأة، فتنعكس قوة إرادته على جرأته وتوجيهها بقيادة هذه القوة، والناحية الأخرى من الجرأة جرأة لا تميلها الإرادة، وإنما تميلها انفعالات عابرة، غير ثابتة ولا مستقرة كالغضب والمفاجأة، وهذا النوع الذي لا تميله الإرادة الثابتة لا يعتبر من قوة الإرادة، وإنما هو في أغلب حالاته نوع من ضعف الإرادة" (71) وهنا نعني بالجرأة شجاعة، فلا منازعة في أن جميع الصعاليك شجعان، فطبيعة حياتهم لا يصلح لها إلا الرجل الشجاع، فهم لا يهابون الموت كأنهم دائما البادئون بالصراع.

يقول الشنفرى أن جميع أصحابه من الصعاليك يتحلون بالخصال من الشجاعة، ولكنه أشجع منهم في مطاردة الفريسة: (72)

وَكُلُّ أَبِي بَاسِلٌ غَيْرِ أَنْنَى  
إِذَا عَرَضَتْ أَوْلَى الطَّرَائِدِ أُبْسَلُ

ويقول تأبط شرا أن حياته وقفت على طلب الثأر، ولا يحتاج لسواعد، وفي قتاله لا يهدف إلى وصفه بالشجاعة: (73)

قَلِيلٌ غِرَارِ النُّومِ أَكْبَرُ هَمِّهِ  
دَمُ الثَّأْرِ أَوْ يَلْقَى كَمِيًّا مُقْتَنَعًا  
يُمَاصُّهُ كُلُّ يُشَجِّعُ قَوْمُهُ  
وَمَا ضَرِبُهُ هَامَ الْعِدَى لِيُشَجِّعَا

69 المرجع السابق، ص 62.

70 ديوان عروة بن الورد، أسماء أبوبكر محمد، ص 66.

71 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 262.

72 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 54.

73 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاكر، ص 113.

ويصف عورة بن الورد شجاعته بأنه سريع الاستجابة لداعي الوغي: (74)  
إِذَا قِيلَ يَا ابْنَ الْوَرْدِ أَقِيمِ إِلَى الْوَعَى      أَجَبْتُ فَلَقَانِي كَمِيٍّ مُقَارِعُ

#### 4. الاستخفاف بالموت:

إن الصعاليك لا يحرصون على الحياة، ولا يرهبون من الموت، لو كان بهم نفور من الموت كسائر الناس لما يتسنى لهم أن يكونوا صعاليك. وكان قيس بن الحدادية فضل الموت على الأسر، حين حاصره الأعداء من زينة، فطلبوا منه أن يستأسر فأبى قائلا: نفسي عليّ أكرم من ذلك، وأشد من ذلك وقاتلهم حتى قُتِل وهو يرتجز ويقول: (75)  
أنا إذا الموت ينوب غاليه      مختلط أسفله بعاليه  
قد يعلم الفتيان أني صاليه      إذا الحديد رفعت عواليه

إن حديث الاستهانة بالموت من أبرز الموضوع الذي يتطرق إليه شعر الصعاليك ولا يكاد شاعر منهم أن يخلو شعره من هذا الموضوع، فتفننوا في تصويره معبرين عن مواقفهم إثر الموت.

وبين تأبط شرا أن الموت خير من الأسر، حين حاصره بنو لحيان، فطلبوا منه أن يستأسر فأبى، وقدر في نفسه إن لم ينجح العدو فلا يتردد في إثارة الموت: (76)

هُمَا خُطْنَا إِمَّا إِسَارًا وَمِنَّةً      وَإِمَّا دَمًا وَالْقَتْلُ بِالْحُرِّ أَجْدَرُ  
وَأُخْرَى أَصَادِي النَّفْسِ عَنْهَا وَإِنَّهَا      لَمَوْرِدُ حَزْمٍ إِنْ فَعَلْتُ وَمَصْدَرُ

والشنفري يبلغ إلى أقصى الاستخفاف بالموت، فيوصي أصحابه بالألا يدفنوه بل يتركوه للضباع: (77)  
لَا تَقْبُرُونِي إِنْ قَبْرِي مُحَرَّمٌ      عَلَيكُمْ وَلَكِنْ أَبْشِرِي أُمَّ عَامِرِ  
إِذَا احْتَمَلُوا رَأْسِي وَفِي الرَّأْسِ أَكْثَرِي      وَغَوِيرِ عِنْدَ الْمُلتَقَى ثُمَّ سَائِرِي

ويؤكد الشنفري أنه مستعد لاستقبال الموت ولا يهرب منه ولا يخافه؛ فليس هناك عمات وخرات تبكين عليه؛ لأنه يعيش في الصحراء بعيدا عن الناس: (78)

إِذَا مَا أَتَنِي مِيَّتِي لَمْ أَبَالِهَا      وَلَمْ تُذِرْ خَالَاتِي الدُّمُوعَ وَعَمَّتِي  
وَلَوْ لَمْ أَرَمْ فِي أَهْلِ بَيْتِي قَاعِدًا      إِذْ جَاءَنِي بَيْنَ الْعَمُودَيْنِ حُمَّتِي

74 ديوان عروة بن الورد، أسماء أبوبكر محمد، ص 81.

75 كتاب الأغاني، أبو الفرج الأصفهاني، ج 14، ص 103.

76 شرح ديوان الحماسة لأبي تمام، أحمد بن محمد بن الحسن المرزوقي، ص 62.

77 ديوان الشنفري، طلال حرب، ص 47.

78 المرجع السابق، ص 39.

أما عروة بن الورد فهو أسهب في تصوير الاستهانة بالموت، حين يجزر امرأته وتنهائه عن المغامرة، فيقول لها أنه لا يبالي بالموت، ويصارغ الحياة وصولاً إلى هدف: (79)

أرى أمَّ حَسَّانَ العَدَاةَ تَلومُنِي      تُخَوِّفُنِي الأعداءَ وَالنَّفْسُ أخوْفُ  
لَعَلَّ الَّذِي خَوَّفَتِنَا مِنْ أَمَانِنَا      يُصَادِفُهُ فِي أهْلِهِ الْمُتَخَلِّفُ

وينصح الصعلوك بأن يبذل أقصى جهده في مواجهة الظروف والفقر، فإن حقق أهدافه طابت نفسه، وإن مات في سبيل تحقيقها ما محمود: (80)

وَلَكِنَّ صُعلوكاً صَفِيحَةً وَجِهَهُ      كَضَوءِ شِهَابِ القَابِسِ المُتَنَوِّرِ  
مُطِلاً عَلَى أَعْدَائِهِ يَزْجُرُونَهُ      بِسَاحَتِهِمْ زَجَرَ المَنِيحِ المُشْهَرِ  
فَذَالِكَ إِنْ يَلِقَ المَنِيَّةَ يَلْقَاهَا      حَمِيداً وَإِنْ يَسْتَغْنِ يَوْمًا فَأَجْدَرِ

فلا شك في أن هؤلاء الصعاليك يستخفون بالموت بكل معنى الكلمة، وشعرهم في هذا المعنى يطابق أخبارهم، كما جاء في أخبارهم أن معظمهم ماتوا تحت سيوف الأعداء، ومن ضمنهم الشنفرى، وتأبط شرا، والسليك بن السلعة، وقيس بن الحداية، وعمرو ذو الكلب، وصخر الغي، فحققوا ما يدعون في شعرهم من استهانتهم بالموت.

### 5. الحذر:

إن حياة الصعاليك بمثابة معركة بين الحياة والموت، والإغارة أو المخاطر تأتي إليهم في كل لحظة، لا فرق فيها بين ليل ونهار، "وكان من الصفات الأساسية في كل صعلوك أن يكون حذراً متيقظاً شديد الحيلة والإحساس بالمخاطر، وقد جعلت هذه اليقظة فيهم ما يشبه الغريزة في الإحساس بالخطر والتهيب له" (81) لذا كثر الحديث عن الحذر واليقظة في شعرهم، وأسهب الشعراء الصعاليك في تصوير هذه الصفة. ويقول تأبط شرا عند تصوير مدى يقظته أن بين عينيه وقلبه صلة في الإحساس

بالخطر، ما إن حس قلبه بالخطر حتى عيناه تنظران فتجدان سلاحاً مصوباً بنحوه، وإذا نام فمال قلبه حارساً: (82)

إِذَا خَاطَ عَيْنَيْهِ كَرَى النُّومِ لَمْ يَزَلْ      لَهُ كَالِيءٍ مِنْ قَلْبِ شَيْحَانَ فَاتِكَ  
وَيَجْعَلُ عَيْنَيْهِ رَبِيئَةً قَلْبِهِ      إِلَى سَأَلَةٍ مِنْ حَدِّ أُلُقِ بَاتِكَ

ويصف بأنه يقظ النوم، فلما يصيبه النوم العميق، ويحدث بذلك المرأة التي أبت الزواج منه لأنه معرض دائماً من أول يلاقيه: (83)

<sup>79</sup> ديوان عروة بن الورد، أسماء أبو بكر محمد، ص 87.

<sup>80</sup> شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحلیم، ص 272.

<sup>81</sup> المرجع السابق، ص 274.

<sup>82</sup> شرح ديوان الحماسة لأبي تمام، أحمد بن محمد بن الحسن المرزوقي، ص 72.

<sup>83</sup> ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاكر، ص 113.

فَلَمْ تَرَ مِنْ رَأْيٍ فَتِيلاً وَحَادَرَتْ      تَأْتِمَهَا مِنْ لَابِسِ اللَّيْلِ أَرَوَعَا  
قَلِيلُ غِرَارِ النَّوْمِ أَكْبَرُ هَمِّهِ      دَمُ النَّارِ أَوْ يَلْقَى كَمِيّاً مُقَنَّعَا  
عَلَى غِرَّةٍ أَوْ جَهْلَةٍ مِنْ مُكَانِسٍ      أَطَالَ نِزَالَ الْمَوْتِ حَتَّى تَسْعَسَعَا

ويصف الشنفرى صورة يقظته الدائمة، بأنه يبيت في مرقبته مستيقظاً، ووضع ذراعيه أمامه واتكأ محدبا عليهما، ليتاح له أن يفحص الأماكن والطرق من حوله: (84)

فَبِتَّ عَلَى حَدِّ الذِّرَاعَيْنِ مُجْزِباً      كَمَا يَتَطَوَّى الْأَرْقَمُ الْمُتَعَطِّفُ  
ويبين الشنفرى سبب شدة يقظته بأنه جنى كثير الجنائيات، فهو متربصون من الأعداء الذين ناموا فعيونهم يقظى: (85)  
طَرِيدُ جِنَايَاتٍ تِيَّاسِرْنَ لِحَمِّهِ      عَقِيرْتُهُ لِأَيِّهَا حُمٌّ أَوْلُ  
تَنَامُ إِذَا مَا نَامَ، يَقْظَى عُيُونُهَا      حِثَّاءَ إِلَى مَكْرُوهِهِ تَتَغَلَّغَلُ

ويصور ضخر الغي مدى حذره، حين ذهب إلى الماء ليملاً قربته محاذراً، بأنه اختار طريق غير الذي ذهب فيه؛ مخافة أن يمكن الأعداء عليه: (86)

فَلَمَّا جَزَمْتُ بِهِ قَرَبَتِي      تَيَمَّمْتُ أُطْرُقَةً أَوْ خَلِيفَا

## 6- الحديث عن الرفاق:

علاوة الأسلحة والرفاق من موضوع ما أكثر في شعرهم " نجد في شعرهم ألفاظ الرجل، المنسر، السربة، المقنب، الفتيان، والأصحاب، والصحب، والقوم، وأمثال هذه الألفاظ التي تدل على الجماعة" (87) كما حدث الشنفرى في بانئته عن رفاقه الذين خرجوا معه في إغارة العوص، ويسيرون على الأقدام وصولاً إلى هدفهم، وأداء من رفاقه في الإغارة رائعة واعتز بهم قائلاً: (88)

حَرَجْنَا فَلَمْ نَعْهَدْ وَقَلَّتْ وَصَائِنَا      تَمَانِيَةً مَا بَعْدَهَا مُتَعَتِّبُ  
سَرَاحِينُ فُتَيَانٌ كَأَنَّ وُجُوهَهُمْ      مَصَابِيحُ أَوْ لَوْنٌ مِنَ الْمَاءِ مُدْهَبُ  
نَمْرُ بَرَهُوِ الْمَاءِ صَفْحَا وَقَدْ طَوْتُ      شَمَائِلَنَا وَالزَّادُ ظَنْنٌ مُعَيَّبُ

<sup>84</sup> ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص50.

<sup>85</sup> المرجع السابق، ص62.

<sup>86</sup> ديوان الهذليين، ص76.

<sup>87</sup> الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص205.

<sup>88</sup> ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص34.

ثلاثا على الأقدام حتى سَمَا بِنَا      على العَوْصِ شَعْشَاعٌ مِّنَ الْقَوْمِ مَحْرَبٌ

ويتحدث عروة بن الورد عن رفاقه، حين يقودهم إلى الغزوة قائلا: (89)

أَقِيمُوا بَنِي أُنْبَى صُدُورَ رِكَابِكُمْ      فَكُلُّ مَنَايَا النَّفْسِ خَيْرٌ مِّنَ الْهَزْلِ  
فَأَيْنَكُم لَنْ تَبْلِغُوا كُلَّ هِمَّتِي      وَلَا أَرَبِي حَتَّى تَرَوْا مَنِبَتَ الْأَثْلِ

#### 7- الحديث عن الوحوش:

نتيجة كثرة تنقل الصعاليك في الصحراء فكثرت الوصف في شعرهم عن حيوان الصحراء ووحوشها ولا يكاد شاعر يخلو شعره عن الوحوش وتصوير تألفهم مع الوحوش.

يقول الشنفرى حين أثر على قومه الوحوش المفترسة، ويجد فيهن كراما لا يذعن سرا ولا يخذلن جانبا، وتكيف النفس

معهن: (90)

ولي دونكم أهْلُونَ سَيِّدٌ عَمَلَسٌ      وَأَرْقَطُ زُهْلَوٌ وَعَرْفَاءُ جَيَّالٌ  
هُمُ الْأَهْلُ لَا مُسْتَوْدَعُ السِّرِّ ذَائِعٌ      لَدَيْهِمْ وَلَا الْجَانِي بِمَا جَرَّ يُخَذَلٌ

وبعد ذلك يوضح هذه الألوقة والمشاركة، كأنه واحد منها: (91)

تَرُودُ الْأَرَاوِي الصُّحْمُ حَوْلِي كَأَنَّهَا      عَدَارَى عَالِيَهُنَّ الْمُلَاءُ الْمُذَيَّلُ  
وَيَرْكُذُنُ بِالْأَصَالِ حَوْلِي كَأَنَّي      مِّنَ الْعُصْمِ أَدْقَى يَنْتَحَى الْكِيحَ أَعْقَلُ

ويتحدث تأبطا شرا عن إلف الوحوش له، أن الوحوش تعودت على رؤيته ليلا ونهارا، ولم تجد منه أذى ولم يجد منها

مخاطر، فتحول الألف بينهما إلى الود: (92)

يَبِيْتُ بِمَغْنَى الْوَحْشِ حَتَّى أَلْفَنَهُ      وَيُصْبِحُ لَا يَحْمِي لَهَا الدَّهْرَ مَرْتَعَا  
رَأَيْنَ قَتَى لَا صَيْدٌ وَحْشٍ يُهْمُهُ      فَلَوْ صَافَحَتْ إِنْسَاءً لَصَافَحْنَهُ مَعَا

علاوة عن تصوير إلفهم مع الوحوش، فهناك أيضا تصوير رائع دقيق عن حياة الوحوش، فرسم لنا صخر الغي لوحة فنية في أدق صورها عن حمار وحش، يبدأ بصورتها في روضة من أعشاب الصحراء، فيشبعان من الأعشاب، ثم تحركا إلى مورد الماء، لما قربا إلى الماء أحسا صائدا بيصدهما، فدارا والتقا حتى بعدا عن الماء، وصعدا مرفتع الأرض وانحدرا فيظلان طول الليل في بحث الماء، لما جاء الضحى ظنا أزمتهما زالت، ولكن في الحقيقة حلت أزمة جدية إليهما،

89 ديوان عروة بن الورد، أسماء أبوبكر محمد، ص 89.

90 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 55.

91 المرجع السابق، ص 65.

92 ديوان تأبط شرا وأخباره، علي ذي الفقار شاكر، ص 115.

إذ فوجئنا بخيل الصائدين تشيم الرياح في صدوهما: (93)  
وَلَا عِلْجَانَ يَنْتَابَانَ رَوْضًا  
نَضِيرًا نَبْتُهُ عُمًّا تُوَامًا  
كَلَا الْعِلْحَيْنِ أَصْعَرُ صَبِيْعِيَّ  
تَخَالَ نَسِيْلَ مَثْنَيْهِ التَّغَامَا

### 8- وصف الهموم:

إن الهموم موضوع انفرد بها شعر الصعاليك، حين نقرأ شعر الصعاليك نحس أن الهموم كانت جانباً من الجوانب القاسية في حياة التصلعك التي يعانوها ويصارعونها، وهي ليست مجرد انعكاس تجربتهم الحقيقية في كل ما يعانونه فقط بل أيضاً تجربة نفسية تجيش في صدورهم، ليكون شعراً مطابقاً كل المطابقة لصورته في نفوسهم.

يصف لنا الشنفرى همومه، وثقلها على نفسه، بأن هجومها أقوى من إغارة أعدائه، وهي مثل الحمى تأخذه دوماً، عندما غلب عليها فترجع إليه مرة ثانية: (94)

وَأَلْفُ هُمُومٍ مَا تَزَالُ تَعُودُهُ  
عِيَادًا كَحُمَى الرَّبْعِ أَوْ هِيَ أَثْقَلُ  
إِذَا وَرَدَتْ أَصْدَرْتُهَا ثُمَّ إِنَّهَا  
تَثُوبُ فَتَأْتِي مِنْ تُحَيْتٍ وَمِنْ عَلٍ

ما أكثر دقة هذا الوصف عن الهموم، وما أبلغ التعبير في الألفاظ الموحية، من أمثلتها (ألف) يوحي إلى تعوده على الهموم، و(ما تزال) يوحي إلى توارد الهموم عليه باستمرار، و(إذا وردت أصدرتها) يوحي بصراعه العنيف مع الهموم، و(ومن تحيت ومن عل) يوحي بأن الهموم كالحبال لفته من كل نواحي، فالصورة كلها تمتاز بإيحاء خاص، وهذا يدل على " أن الشنفرى لم يكن متخيلاً ولا متكلفاً في صورته هذه عن الهموم، وإنما كان معبراً عن واقع يحسه ويعاني منه" (95)

ويوضح قيس بن الحدادية عن الهموم التي تعانیه مترددة، وينتج عن ذلك أن يلجأ إلى صراع عنيف مع الأعداء: (96)  
وَبُدِّلَتْ مِنْ جَدْوَالِكِ يَا أُمَّ مَالِكِ  
طَوَارِقَ هَمٍّ يَحْتَضِرْنَ وَسَادِيَا  
وَأَصْبَحَتْ بَعْدَ الْأَنْسِ لَابَسَ جُنَّةٍ  
أَسَاقِي الْكِمَاءِ الدَّارِعِينَ الْعَوَالِيَا

### 9- إباء هوان الكيافة:

كان الصعاليك يعيشون في الطبقة الدنيا من المجتمع، من أجل حصول على مكانتهم الصحيح في المجتمع، وإثبات كيانهم، يصارعون مع القبائل؛ بأن الحياة الاجتماعية كانت تحكم فيها القبيلة، وهي توجه حياة الأفراد والجماعة، وكل أفراد يذوبون في القبيلة ويعلنون ولاءهم لها، فتنتفي بذلك الرؤية الذاتية والنزعات الفردية أمام قرار القبيلة،

93 ديوان الهذليين، ص 64.

94 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 62.

95 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 293.

96 كتاب الأغاني، ج 14- ص 101.

ونفوسهم لا تقبل العيش بدون عزة وكرامة، ولم يكن أمامهم لمقاومة هذا الهوان إلا اللجوء إلى قوتهم وأسلحتهم أيا كان مظهر القوة وأيا كان أسلوب العنف.

هذا الإباء يتمثل في شعرهم، فعبر عن إحساسهم بالذل والهوان الذي يفرض عليهم المجتمع، والشنفرى قد عبر عن نفوره من إذلال نفسه باستجداء حسنات الناس مفضلاً استناف التراب على ذلك: (97)

وَأَسْتَفُّ ثُرْبَ الْأَرْضِ كَيْلًا يَرَى لَهُ      عَلِيٍّ مِنَ الطَّوْلِ إِمْرُؤٌ مُتَطَوُّوْ  
وَلَوْلَا اجْتِنَابُ الدَّامِ لَمْ يُلَفَّ مَشْرَبٌ      يُعَاشُ بِهِ إِلَّا لَدَيْ وَمَا كَلْ  
وَلَكِنَّ نَفْسًا مُرَّةً لَا تُقِيمُ بِي      عَلَى الدَّامِ إِلَّا رَيْثَمَا أَتَحَوُّوْ

فوصف الشاعر صورة مؤلمة في الجوع من ناحية ومن ناحية أخرى يعبر عن عزمه صارم من الخلع عن قبيلته، ويفضل ملأ البطن الفاضي بالتراب على أن يمد اليد إلى الأغنياء.

وقارن عروة بن الورد بين صورتين متقابلتين، إحداهما تسخر سخريه موجعة من الصعلوك المسكين للهوان الذي يرضى لنفسه أن يكون كل أمله أكلة يجود عليه بها أحد الموسرين وأن يكون كل ما في حياته حلقة مفرغة من النوم والكسل وخدمة المحسنين إليه، والصورة الأخرى عن الصعلوك المستيقظ حماساً وحيوية وحركة، حتى كأن الحيوية جذورة نار تكسو وجهه، هو في صراع دائم مع العيش والحياة والأعداء، ويبلغ من خطره أن أعدائه مهما يحاولوا البعد عنه أتقاء لشره، فإنهم يتوقعون دائماً مفاجأته إياهم كما يتوقع الأهل حضور غائب منتظر الأياب فيقول: (98)

لَحَى اللَّهُ صُعْلُوكًا إِذَا جَنَّ لَيْلُهُ      مُصَافِي الْمَشَاشِ أَلِفًا كُلَّ مَجْزَرِ  
يَعُدُّ الْغِنَى مِنْ نَفْسِهِ كُلَّ لَيْلَةٍ      أَصَابَ قِرَاهَا مِنْ صَدِيقٍ مُيَسَّرِ  
يَنَامُ عِشَاءً ثُمَّ يُصْبِحُ نَاعِسًا      يَحْتُ الْحَصَى عَنِ جَنْبِهِ الْمُتَعَفَّرِ  
يُعِينُ نِسَاءَ الْحَيِّ مَا يَسْتَعْنُهُ      وَيُمْسِي طَلِيحًا كَالْبَعِيرِ الْمُحَسَّرِ  
وَلَكِنَّ صُعْلُوكًا صَفِيحَةً وَجْهِهِ      كَخَوْءِ شِهَابِ الْقَابِسِ الْمُتَنَوَّرِ  
مُطَلًّا عَلَى أَعْدَائِهِ يَزْجُرُونَهُ      بِسَاحَتِهِمْ زَجَرَ الْمَنِيحِ الْمُشْهَرِ  
إِذَا بَعُدُوا لَا يَأْمَنُونَ إِقْتِرَابَهُ      تَشْوُفَ أَهْلَ الْغَائِبِ الْمُتَنَظَّرِ  
فَذَالِكَ إِنْ يَلِقَ الْمَنِيَّةَ يَلْقَاهَا      حَمِيدًا وَإِنْ يَسْتَعْنُ يَوْمًا فَأَجْدَرِ

97 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص58.

98 ديوان عروة بن الورد، أسماء أبوبك محمد، ص68.

والسليق بن السلعة قارن أيضا بين كيانهم في المجتمع وكيانهم الجديد الذي يسعون إليه: (99)  
فَلَا تَصِلِي بِصُعْلُوكِ نَوَّومٍ إِذَا أَمْسَى يُعَدُّ مِنَ الْعِيَالِ  
وَلَكِنْ كُلُّ صُعْلُوكِ ضَرْوبٍ بِتَصَلِّ السَّيْفِ هَامَاتِ الرِّجَالِ

عندما نستعرض لشعر الصعاليك فيتراى لنا أن ينبئ شعراهم عن صراهم العنيف مع الهوان، ويبدلون كل شيء في سبيل إثبات كيانهم في المجتمع حتى تضحية نفوسهم، فهم ينعون نعيًا شديدا على الخاملين منهم، حاضين إياهم أشد الحز على أن يتحركوا ويخطروا بأنفسهم في أي شيء يقول عروة بن الورد: (100)

خَاطِرِ بِنَفْسِكَ كِي تُصِيبَ غَنِيمَةً إِنَّ الْجُلُوسَ مَعَ الْعِيَالِ قَبِيحٌ  
الْمَالُ فِيهِ تَجَلَّةٌ وَمَهَابَةٌ وَالْفَقْرُ فِيهِ مَذَلَّةٌ وَقُبُوحٌ

والشنفرى يؤكد أنه كل ما يجعله ضعيفا أو خاملا أو كسولا أو مهينا أو مغلوبا على أمره أو أي شيء مما يريد المجتمع للصعاليك: (101)

وَأَسْتُ بِمِهْيَافٍ يُعَشِّي سَوَامَةً مُجَدَّعَةً سُقْبَانَهَا وَهِيَ بُهَّلٌ  
وَلَا جَبَأُ أَكْهَى مُرَبِّ بَعْرَسِهِ يُطَالِعُهَا فِي شَأْنِهِ كَيْفَ يَفْعَلُ  
وَلَا خَرِقِ هَيْقٍ كَأَنَّ فُؤَادَهُ يَظَلُّ بِهِ الْمُكَاءُ يَعْلُو وَيَسْفِلُ  
وَلَا خَالِفِ دَارِيَّةٍ مُتَغَزَلٍ يَرُوحُ وَيَغْدُو دَاهِنًا يَتَّكَلُّ  
وَأَسْتُ بَعْلٌ شَرُّهُ دُونَ خَيْرِهِ أَلْفٌ إِذَا مَا رُعْتَهُ إِهْتَاخٌ أَعَزُّ  
وَأَسْتُ بِمِحْيَارِ الظَّلَامِ إِذَا انْتَحَتِ هُدَى الْهَوَجِلِ الْعَسِيفِ يَهْمَاءُ هَوَجَلُ

وعروة بن الورد عبر على عزمه في صراع هوان المجتمع ويفضل الموت على تلك الحياة الخاملة المهينة: (102)  
وَمَا طَالِبُ الْحَاجَاتِ مِنْ كُلِّ وَجْهَةٍ مِنَ النَّاسِ إِلَّا مَنْ أَجَدَّ وَشَمَّرَا  
فَسِرْ فِي بِلَادِ اللَّهِ وَالنَّمْسِ الْغِنَى تَعِشْ ذَا يَسَارٍ أَوْ تَمُوتَ فَتُعَدَّرَا

من خلال الألفاظ والمعاني المتكررة في شعراهم ليس من الصعب أن نجد أن اتجاههم إلى الصعلكة لم يكن سببه مجرد الحصول على لقمة العيش أو الوصول إلى الغنى، وإنما كان مع ذلك يحمل الرغبة في إثبات كيان لهم في المجتمع.

99 السليق بن السلعة أخباره وشعره، حميد آدم ثويني، كامل سعيد عواد، ص 62.

100 ديوان عروة بن الورد، أسماء أبوبكر محمد، ص 53.

101 ديوان الشنفرى، طلال حرب، ص 57.

102 ديوان عروة بن الورد، أسماء أبوبكر محمد، ص 77.

**خصائص شعر الصعاليك:**

إن شعر الصعاليك بخروجه عن النمط المألوف للقصائد الجاهلية فينفرد بميزات يخلو الشعر الجاهلي منها، " شكأت حركة الصعاليك الشعرية أول حركة تمرد في تاريخ الشعر العربي؛ إذ شق هؤلاء الصعاليك عصا الطاعة وخرجوا على الإجماع الشعر الجاهلي" (103) فيمكن تلخيص سماته الفنية إلى الآتي:

**1- شعر المقطوعات:**

عندما نلقت النظر إلى شعر الصعاليك فيتراء لنا ذبوع المقطوعات من ذبوع القصيدة، وذلك لا يعني انعدام القصيدة فيه، إذا استثنينا القصائد التسع الطوال، من ضمنها تائية الشنفرى بأربعة وثلاثين بيتاً، ولاميته المشهورة بثمانية وستين بيتاً، ولاميّة عمرو ذي الكلب بثلاثين بيتاً، ورائية عروة بن الورد، وفائية صخر الغي كل منهما في سبعة وعشرين بيتاً، وقافية تأبط شرا بستة وعشرين بيتاً، ورائيته في رثاء الشنفرى ذات سبعة وعشرين بيتاً، وبائية الأعم بأربعة عشر بيتاً، ودالية صخر الغي بثلاثة وعشرين بيتاً، فإننا نجد في مصادر شعر الصعاليك أو دواوينهم مجموعة كبيرة من مقطوعات تتراوح أبياتها بين بيتين أو فوقها، ماعدا مجموعة من القصائد القصيرة. وهذه الظاهرة البارزة تسوقنا إلى التساؤل، ما السبب فيها؟

لعل مرجع كثرة المقطوعات يرجع إلى طبيعة حياتهم القلقة المشغولة بالكفاح، لا يكاد لديهم وقت كاف لتفرغ فن الشعر كما كان يفرغ زهير لحوليته، يقول الدكتور يوسف خليف: "نفترض أن مجموعة الصعاليك التي بين أيدينا ناقصة لا من حيث عدد قصائدها ومقطوعاتها فحسب، ولكن من حيث أبياتها أيضاً، وهو افتراض له اغراءه لأنه مريح من ناحية، ولأنه يتفق مع ما يذكره مؤرخو الأدب العربي من ضياع أكثر الشعر الجاهلي من ناحية ثانية، ولأنه- من ناحية ثالثة- مقبول في مثل حالة الشعراء الصعاليك الذين رأينا أن قبائلهم لم تكن تحرص على شعرهم وحتى لو حرصت عليه فليست السبيل إليه ميسرة لهم، وإما أن نقبل الحقيقة الماثلة أمامنا وهي أن مجموعة شعر الصعاليك- في مجموعها- مقطوعات قصيرة، ثم نلتمس العلة في ذلك والعلة عندي هي طبيعة حياتهم نفسها، تلك الحياة القلقة المشغولة بالكفاح في سبيل العيش التي لاتكاد تفرغ للفن من حيث هو فن يفرغ صاحبه لتطويله وتجويده" (104)

**2- عدم التكلف:**

لم يكن الشاعر الصعلوك يفرغ نفسه لكي يتأنق في شعره ليأتي به على أحسن حال.. بل إن واقع حياته هو الذي لم يسمح له بهذا، فالصعلوك دائماً متنقل، هارب، وأنى له الاستراحة والهدوء لإعمال فكره في الشعر. فإذا أراد السليك بن السلكة أن يوصل خبراً لرفيقيّن له قال هذا الخبر وهو يركض ويعود بسرعة فكيف سيأتي هذا الشعر منمق الألفاظ؟  
يقول: (105)

103 قراءات الشعر العربي الحديث، حلمي سالم، الوتر والعازفون، ص 12.

104 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص 261.

105 كتاب الأغاني، ج 20، ص 377.

يا صاحبي ألا لا حي بالوادي      إلا عبيد رآم بين أنواد  
أنظران قليلاً ريث غفلتهم      أم تعدوان فإن الريح للعادي

### 3- الدقة في التعبير:

وهذه الدقة تتجلى في أبيات عديدة، وهي مظهر من مظاهر الصراحة الواقعية فنحن نرى هذه الدقة في الأرقام وتحديد الأماكن بدقة وتحديد اللفظ المعبر بدقة.

يقول تأبط شراً: (106)

تقول تركت صاحباً لك ضائعاً      وجئت إلينا فارقاً متباطئاً  
إذا ما تركت صاحباً لثلاثة      أو اثنين مثلينا فلا أبت أمنأ

ومثال الدقة في تحديد الموقع الجغرافي في قول الأعم الهذلي: (107)

فلست لحاصن إن لم تروني      ببطن ضريحه ذات النجال  
وأمي قينة إن لم تروني      بعورث وسط عرعرها الطوال

وإلى جانب هذه الدقة في تحديد الموقع الجغرافي نجد الدقة في اللفظ الذي يحدد التعبير الدقيق والذي يحدد بدوره مدلول

العبارة.. فتأبط شراً يحدد لنا خروج الحية بدقة بعد غروب الشمس وكأنه يعرف الدقيقة التي تخرج بها يقول: (108)

أصم قَطَارِيٌّ يَكُونُ خُرُوجُهُ      بُعِيدَ غُرُوبِ الشَّمْسِ مُخْتَلِفُ الرَّمَسِ

لقد وصل في الدقة درجة عالية، ويمكن أن نصادف عدداً من هذه الأبيات ولكن هل جاءت وليدة إعمال فكر؟ أظن أنها لم تأت نتيجة الإجهاد والإعمال، ولو كانت كذلك لرأينا العدد الأكبر منها، فهي لا شك جاءت عفوية وذلك قياس مع طريقة حياتهم على عكس الشعراء الجاهليين الذين كانوا يقضون سنة كاملة في نظم القصائد التي سُميت بالحواليات.

### 4- التلخيص من المقدمات الطليئة:

إن أبرز ميزات شعر الصعاليك ابتعاده عن استهلال بمقدمات غزلية، "فشعر الصعاليك مثلاً يندر أن نجد فيه بدء القصائد بالغزل كطابع تقليدي" (109) وهذا لا يرجع إلى جمود في المشاعر وافتقار إلى المخزون العاطفي عند الصعاليك، بل يرجع إلى ظروف حياتهم وانتبازهم عن المجتمع وإيثارهم للعزلة، فحياتهم إما أن تكون بحثاً وراء لقمة العيش أو تنفيذاً لغارة خطوها. لذا قلماً نعثر في شعر الصعاليك على مقطوعة أو قصيدة تبدأ بمقدمة غزلية والوقوف على الأطلال،

106 ديوان تأبط شراً وأخباره، علي ذي الفقار شاکر، ص213.

107 ديوان الهذليين، ج3-ص119. ضريحة وعورث من أسماء المواضع.

108 ديوان تأبط شراً وأخباره، علي ذي الفقار شاکر، ص104.

109 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص392.

وذكرى الحبيب على نحو ما كان الشعراء الجاهليون عليه، باستثناء تائيه الشنفرى التي تغزل في مستهلها غزلاً رقيقاً بمحبوبته في الخيال من يسميها (أم عمرو)؛ والعلة ليست لأنهم لم تكن لهم محبوبات يتعلقون بهن بل لأنهم عبروا في أشعارهم عن عدم اهتمام بعلاقاتهم بالمرأة يقول تأبط شرا: (110)

وَلَا أَقُولُ إِذَا مَا خُلَّةٌ صَرَمَتْ يَا وَيْحَ نَفْسِي مِنْ شَوْقٍ وَإِشْفَاقٍ

##### 5- الوحدة الموضوعية:

عندما نستعرض للشعر العربي القديم نجده يلتزم الطابع التقليدي المتوارث عن الشعراء القدامى، سواء من حيث المطلع أو المعاني أو الألفاظ أو النواحي البيانية والبلاغة، كثيراً ما يفتح الشاعر قصيدته بالمقدمة الطللية، ثم يبدأ وصف حاله أو ناقته، ثم يدخل الموضوع الأساسي، فهذا الطابع معروف في الشعر العربي القديم، حيث يطلقه النقاد القدامى على عمود الشعر. أما شعر الصعاليك فيخالف هذا الطابع مخالفة واضحة، " بحيث يستطيع أن يضع لكل مقطوعة عنواناً خاصاً بها، دالاً على موضوعها. وهي ظاهرة لم تعرفها قصائد الشعر الجاهلي القبلي في مجموعته، تلك القصائد التي تبدأ عادة بمقدمة طللية، ثم تظل تنتقل من موضوع إلى موضوع حتى تصل إلى نهايتها، حتى لتصبح براعة الانتقال من المقاييس الفنية المعترف بها عند نقاد الشعر العربي القدماء" (111) فمجموعة شعر الصعاليك لا تكاد تخلوها الوحدة الموضوعية في قصائدها أو مقطوعاتها، فالقصيدة وإن تعددت أغراضها إلا أنها ترجع إلى أصل موضوعي واحد تتفرغ منه، كما تتفرغ أغصان الشجرة من جذعها، فلامية الشنفرى على كثرة من تناوله فيها من أغراض فرعية من حديث عزمه على رحيل القوم، من حديث صفات ذميمة يبرأ منها وصفات حميدة يتميز بها، من وصف الذنب والقطا، ومن وصف النوم والهجوم، وحديث الإغارة في ليلة قاسية البرد، في الحقيقة ترجع أغراض فرعية إلى موضوع واحد هو الصراع الذي يعانيه الصعاليك في مواجهة الأعداء ومقاومة الظروف القاسية من أجل إثبات كيانهم، حتى ليصح أن نسميها (الصعاليك في صراع المهنية).

ولامية ذي الكلب أيضاً على تعدد الأغراض، تنال فيها عدة أغراض فرعية، يبدأ من حديث إلى صاحبه عن غزواته، ثم يبين تربص الأعداء به وتربصه بهم، ثم يتعرف على رفاقه وأسلحته، في الحقيقة، يستطيع أن يرجع إلى موضوع واحد ألا وهو الصّراع بينه وبين أعدائه، ويصح أن نسميها (صراع الصعاليك).

أما رائية عروة بن الورد فهي أيضاً على كثرة ما تناوله فيها من أغراض فرعية، ابتداءً بحديث تصعلك ودوافعه، ثم يوضح الصعلوك الخامل والصعلوك العامل، ثم يتحدث عن خصلته متمثلة في كرمه وفقره، فترجع في حقيقة الأمر إلى موضوع واحد هو فكرة التصعلك، يمكن أن نعيناها بفلسفة الصّعلكة. وهذا هو أبرز سمات لشعر الصعاليك لالتزام القصيدة أو المقطوعة فيه بالوحدة الموضوعية، وعدم تعدد العناصر التي تلازم الشعر العربي القديم" وبهذا يكون شعر الصعاليك محققاً لوحدة القصيدة على أكمل وجه فني، سواء من وجهة نظر نقاد العرب القدامى، أو من تابع نظرتهم من النقاد المحدثين،

110 المفضليات، ص28.

111 الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، يوسف خليف، ص264.

أمّا من وجهة نظر النقد الغربي، ممثلة في آراء المستشرقين، ومن تابع نظرتهم من نقادنا المحدثين، وسواء نظرنا إلى الوحدة، على أنها وحدة نفسية أو وحدة فنية، أو وحدة عضوية، فمن كل هذه الزوايا نجد شعر الصعاليك يحقق الوحدة في قصائده ومقطوعاته في أكمل صورها<sup>(112)</sup>

#### 6- الواقعية:

يعرف نقاد الأدب الواقعية على أنها عدم خروج الأديب بأدبه عن دائرة الواقع المألوف الذي يألفه الناس، ويتفق مع المألوف الذي يألفه الناس، ويتفق مع معلوماتهم عن طبيعة الموضوع وتقابل الواقعية عندهم<sup>(113)</sup> وإذا استعرضنا لشعر الصعاليك، فنجد أن كله لا يعدو تصوير الواقع الذي يعيشون فيه، وتصوير إحساسهم بهذا الواقع، وابتعد عن الإمعان في الخيال إمعاناً ينقلهم من عالم الواقع إلى عالم الخيال بسحبه العالية وأبراجه العاجية. لو رجعنا إلى كل الموضوعات والأغراض التي طرقها شعرهم فتتراء لنا مظاهر الواقعية واضحة جلياً، فقد صور الشعراء الصعاليك في قريحتهم البيئة البدوية التي يعيشون فيها بكل مظاهرها، الصحراء القاسية وجبالها، ومياهها، وحرها وبردها ولياليها المظلمة، وحيواناتها الشاردة، كما صوروا الحياة القاسية المؤلمة في الصلابة بكل ما فيها من الفقر والجوع والهزال والهوان، وكل هذه الجوانب من الحياة الواقعية، وكل التصوير ينقل عن الحياة فتطابق الصور للأصل بحيث لا يحس القارئ أو الدارس في شعر الصعاليك بالاختلاف بين الصور الشعرية والحياة الواقعية، كأن شعرهم مجموعة من الصور الفتوغرافية أو الرسوم المتحركة تعرض أمامه، أو المذكرات الشخصية<sup>(114)</sup> أن شعرهم يعتبر كالمذكرات الشخصية، التي دون كل منهم فيها خواطره الواقعية، في نطاق حياته ومعيشته، وصلابته وصراعه مع ما حوله ومن حوله<sup>(114)</sup>.

يصف السيلك بن السلعة حرمانه في أشد الأيام ويبلغ به الجوع حد الهزال والضعف حتى إذا وقف اعتراه دواراً فأظلمت عيناه<sup>(115)</sup>

وَحَتَّى رَأَيْتُ الْجُوعَ بِالصَّيْفِ ضَرَّنِي إِذَا قُمْتُ تَغْشَانِي ظِلَالٌ فَأَسْدِفُ

ويصور الأعمى الهذلي نجائه من الأعداء في واقعية صريحة، كان يخيل إليه أن الأعداء قد أخذوا عليه كل سبيل، حتى أن الشجر الذي يمر به فيحسبه أعداء يسألون سيوفهم عليه<sup>(116)</sup>

وَأَحْسِبُ عُرْفَ الزَّوْرَاءِ يُوْدِي عَالِيَّ بِوَشْكَ رَجْعٍ وَإِسْتِلَالٍ

112 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 401.

113 المرجع السابق، ص 378.

114 شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، عبد الحليم، ص 379.

115 السيلك بن السلعة أخباره وشعره، حميد أدم ثويني، كامل سعيد عواد، ص 60.

116 عمر بن براق الهمداني، شريف راغب علاونة، القسم الثاني، ص 85.

هكذا نستنتج مما مرّ بنا أنّ كل شعر الصعاليك كاد أحاط بالواقع من حيث الموضوع أو الأغراض، أو الصور فلا يخلق خيالية وإنما ينقل حياتهم ومعيشتهم وأحداثهم بكل الصدق والتعبير، فلامية الشنفرى أحسن دلالة، يمكن أن نرى صور حياة الصعلكة في مدّها وجزرها وسعادتها وشقائها وتفاؤلها وتشاؤمها، وحلوها ومرّها.

### الخاتمة:

سلطت هذه الدراسة الضوء على دراسة الأغراض والخصائص في شعر الصعاليك دراسةً أدبيةً نقديةً تحليليةً، حيث ظهر في المقدمة الحديث عن أهمية شعر الصعاليك ومنزلتها بصورة مختصرة، وجاء بالتمهيد التعريف على مفهوم الصعلكة وطوائف الصعاليك، ثم جاء الحديث عن أغراض شعر الصعاليك واستعراض الأغراض الشائعة في شعر الصعاليك ورصد العوامل البيئية والنفسية في صياغتها، وبعد ذلك تم تسليط الضوء على الخصائص الفنية التي تميز بها شعر الصعاليك عن الشعراء الأوائل بغية الوصول إلى الهدف المرجو.

### أهم النتائج التي توصل إليها الباحث:

- الصعلكة بمفهومها الأعم هي ظاهرة اجتماعية بدأت في العصر الجاهلي ودفع إليها عدة أسباب، كالتفاوت بين الفقراء والأغنياء، وطبيعة الحياة، فالحظ والجذب كانت تفرض عليهم الغزو لكسب الأرزاق والعيش، كما أن عدم وجود دولة جامعة لها أسسها ومرجعيتها الموحدة جعل الناس تحيا بتلك الطريقة؛ لأن هؤلاء الصعاليك يعيشون في الحرمان من الحصول على نصيب ما ينبغي عليهم، ويعانون بالهوان والضعف فلجأوا إلى أخذ سلاحهم ليدافعون عن أنفسهم بالغزو والسطو، ويأخذون نصيبهم في الحياة بوسائلهم.
- حين نتأمل شعر الصعاليك في جملته نجد أنهم لا يقصدون قصدا واضحا إلى الحديث في غرض معين، ولا غرضا مقصودا لذاتهم، بل يميلون إلى شخصية الصعاليك وحياتهم، فهم يتحدثون عن الفقر، والسلاح، والوحوش؛ لكننا نحس أنه لا يتحدث عن شيء من ذلك لذاته، وإنما يتحدث عن مثل هذه الأشياء من زاويته هو، ومن حيث ارتباطه بها في مزولة الصعلكة وتأثره بها.
- إن شعر الصعاليك يتسم بسمات من دقة التعبير والتخلص من المقدمة؛ فهو لم يحتوي على مقدمات ظلّية، ولا وصفاً لمعركة وراحلة أو صحراء، وإنما كان معظم شعر الصعاليك يمتلئ بوصف قيمهم الأخلاقية، والأسباب التي جعلتهم يسلكون مسلكهم في الغزو والنهب، من أجل إطعام الفقراء في معظمهم أو لمآرب شخصية، واتسمت قصائدهم بإطلاق العنان لخيالهم، بالإضافة إلى إبراز حكمتهم في أبياتهم الشعرية، كما أنّهم أقلوا من الشعر الغزلي بحكم حياتهم القائمة على عدم الاستقرار.
- كان للشعراء الصعاليك مذهبهم في الحياة القائم على الإغارة والسلب من الأغنياء، إما لتحقيق غايات شخصية والانتقام لما تعرّضوا له من ظلم اجتماعي حال الشنفرى وصحبه، وإما لغايات نبيلة تتمثل بمساعدة الفقراء، وعلى اختلاف الغايات كان لشعرهم طابعه المختلف عن شعر البادية بصورة عامة، فشكّلوا جانباً أدبياً جديداً لا يمكن إنكاره والتقليل من أهميته في الأدب العربي.

### التوصيات:

- أوصى بإجراء دراسة أدبية حول الشعراء الصعاليك وإبراز الجوانب الفنية في قصائدهم.
- يؤخذ بعين الاعتبار في دراسة شعر الصعاليك لما فيه من القيم الجمالية.
- أوصى بالتعرف على جوانب أخرى في شعر الصعاليك حيث لم يتم حتى الآن، ورصد ملامحها الفنية مقارنة بالعناصر الفنية.
- أوصى بتصميم وإعداد محتوى النصوص الأدبية من شعر الصعاليك على أسس علمية سليمة والاستفادة من النظريات والمداخل التربوية في التدريس.

### المصادر والمراجع

- مدرك، أبو صالح يحيى بن. (1994م). ديوان حاتم الطائي، الطبعة الأولى. دار الكتاب العربي بيروت.
- محمد أسماء أبوبكر. (1998م). ديوان عروة بن الورد، دار الكتب العلمية، بيروت لبنان
- الجاحظ أبو عثمان عمرو بن بحر. (1966م). كتاب الحيوان، تحقيق عبد السلام محمد هارون، الطبعة الثانية. شركة مكتبة ومطبعة مصطفى البابي الحلبي وأولاده بمصر.
- الحليم عبد. (1987م). شعر الصعاليك منهجه وخصائصه، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- حرب طلال. (1996م). ديوان الشنفرى، الطبعة الأولى. دار صادر بيروت.
- شاكر علي ذي الفقار. (1984م). ديوان تأبط شرا وأخباره، دار الغرب الإسلامي.
- ديوان الهذليين. (1965م). نسخة مصورة عن طبعة دار الكتب، الدار القومية للطباعة والنشر بالقاهرة.
- علاونة شريف راغب، عمر بن بركة الهمداني. (2005م). الطبعة الأولى، دائرة المكتبات والوثائق الوطنية.
- أدم تويني حميد، عواد كامل سعيد. (1984م). السليك بن السلوك أخباره وشعره، الطبعة الأولى، مطبعة العاني بغداد.
- الأصفهاني أبو الفرج. (2008م). كتاب الأغاني، تحقيق إحسان عباس، الطبعة الثالثة، دار صادر بيروت.
- خليفة يوسف. (د.ت). الشعراء الصعاليك في العصر الجاهلي، مكتبة الدراسات العربية، دار المعارف.
- الضبي المفضل المفضليات. (1964م). تحقيق وشرح أحمد محمد شاكر وعبد السلام محمد هارون، الطبعة السادسة، دار المعارف بالقاهرة.
- المرزوقي أحمد بن محمد بن الحسن. (2003م). شرح ديوان الحماسة لأبي تمام، الطبعة الأولى، دار الكتب العلمية بيروت لبنان.
- سالم حلمي. (1992م). العازفون الوتر، قراءات الشعر العربي الحديث، الهيئة العامة لقصور الثقافة بمصر.

Doi: [doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.12](https://doi.org/10.52133/ijrsp.v3.34.12)