

المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات

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

www.ijrsp.com

المجلد الرابع

الإصدار التاسع والثلاثون

تأريخ النشر : 20 - يناير - 2023م

ISSN : 2709-7064

اللجنة العلمية:

- أ.د. هناء محمود نايف الفريحات
د. نايف بن ناصر ابراهيم المنصور
د. هيفاء مصطفى يوسف الزيادة
د. آلاء ماجد أحمد بني يونس
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 أبوزيد
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
27 - 5	مملكة البحرين	الدكتورة/ شرف محمد علي المزعل	الجزور التاريخية للعوامل المؤثرة في التحول الديمقراطي في دول الربيع العربي (2010 - 2019) دراسة تحليلية	1
58 - 28	المملكة العربية السعودية	الدكتور/ أمين حسين أمين يونس	المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي	2
71 - 59	الإمارات العربية المتحدة	الدكتور/ سيف راشد الجابري	التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد في الوطن العربي (الفرص والتحديات)	3
106 - 72	المملكة العربية السعودية	الدكتور/ بندر بن خالد الخالدي، الدكتور/ محمد أنس شمسي، الدكتور/ ابهيجيت غوش	دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي في المنظمة (دراسة ميدانية: شركة الفهد)	4
128 - 107	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ نوف سعود البدراني الحربي	المغالطات في خطاب أبي حيان التوحيدي (دراسة تطبيقية لنماذج من كتاب الإمتاع والمؤانسة)	5
151 - 129	المملكة العربية السعودية	الباحث/ عاطف محمد سعيد الكنديري، الدكتور/ عثمان بن موسى عقيلي	دور بناء خرائط المعرفة في بناء بوابة معرفية للتجمع الصحي بمكة المكرمة	6
169 - 152	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ مروى بنت محمد بن سعد العجيان، الدكتور/ حمود هزاع الشريف	صورة أولية لمقياس اتجاه نحو عمليات التجميل لدى الإناث في المملكة العربية السعودية	7
201 - 170	المملكة العربية السعودية	الدكتور/ محمد بن عساف العساف، الدكتور/ محمد أنس شمسي، الدكتور/ ابهيجيت غوش	دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين (دراسة تطبيقية على شركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة)	8
246 - 202	سلطنة عُمان	الباحثة/ ميمونة بنت خليفة بن حمد القاسمية	التفأؤل وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان	9

282 - 247	المملكة العربية السعودية	الدكتورة/ جواهر بنت عبد العزيز الربيعة، الدكتور/ محمد أنس شمسي، الدكتور/ ابهجيت غوش	دور التجارة الإلكترونية وأهميتها في اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية	10
303 - 283	المملكة العربية السعودية	الباحث/ أحمد علي الحذيفي	أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع (دراسة استطلاعية لنزلاء سجون جدة)	11
317 - 304	United Arab Emirates	Mohamed Mostafa Rashed	Thinking Skills and Creativity in Islamic Education	12
362 - 318	المملكة العربية السعودية	الدكتور/ مقبل بن محمد مقبل العنزي، الدكتور/ محمد أنس شمسي، الدكتور/ ابهجيت غوش	أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)	13
413 - 363	المملكة العربية السعودية	الباحث/ محمد بن أحمد بن علي آل مريع	نظرية الصراع العقلي ودورها في تشخيص مرض الزهايمر ومحاولة علاجه	14
430 - 414	المملكة العربية السعودية	الباحثة/ جود حسين الجودي	التميز المؤسسي للمراحل السنية في مدارس مدينة الرياض في ضوء الإدارة الإبداعية من وجهة نظر المشرفات التربويات	15
469 - 431	المملكة العربية السعودية	الدكتورة/ رنا عبد الله الدوسري، الدكتور/ تيليسوندارام إيه إل أروموجام، الدكتور/ محمد أنس شمسي	أثر تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي في تحقيق استدامة منظمات الأعمال (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأعمال)	16
				17
552 - 530	جمهورية السودان	الدكتور/ عمر النور كريم الدين عمر	دور الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية في الحد من مخاطر أمن المعلومات المحاسبية (دراسة ميدانية على بنك الخرطوم)	18

الجدور التاريخية للعوامل المؤثرة في التحول الديمقراطي في دول الربيع العربي (2010 - 2019) دراسة تحليلية

The Historical Roots of the Factors Influencing the Democratic Transition in the Arab Spring Countries (2010-2019) an Analytical Study

إعداد الدكتورة/ شرف محمد علي المزعل

أستاذ مساعد التاريخ الحديث، كلية الآداب، جامعة البحرين، مملكة البحرين

Email: salmezaal@uob.edu.bh

المُلخَص

تهدف هذه الدراسة إلى تقصي الجدور التاريخية العميقة للعوامل المؤثرة في سيرورة التحول الديمقراطي في أقطار «الربيع العربي» (2010 - 2019)، وعلاقتها ببعض المفاهيم المركزية، مثل «الموروث التاريخي»، ممثلاً في ترسخ قيم الاستيلاء بالغلبة والعنف والاستبداد لدى أنظمة الحكم العربية؛ و «التأخر التاريخي»، ويتمثل في ضعف النخب التي لم تستطع أن تنتج فكراً تاريخياً تحارب به الثقافة المناهضة للتقدم والحداثة؛ و «الانسداد التاريخي»، ويتجلى في العجز عن قراءة التراث العربي الإسلامي بصورة مغايرة للثوابت المطلقة والحقائق الثابتة للأيديولوجيات العربية. وقد تم اتباع المنهج التاريخي، من خلال تحليل «الربيع العربي» باعتباره حدثاً تاريخياً جديراً بالدراسة؛ نظراً لوجود علاقة بين هذا الحدث وبعض الإشكاليات التاريخية لتطور أنظمة الحكم والمجتمعات العربية، حيث يتم تفكيك هذه الإشكاليات إلى مفاهيم عامة، ترتبط بعوامل تؤثر في التحول الديمقراطي لبلدان «الربيع العربي». وعلى هذا الأساس، تم تحليل الأسباب الداخلية والخارجية الكامنة خلف حدث «الربيع العربي» ونتائجها على خلفية هذه المفاهيم المركزية الثلاثة. وقد أوضحت نتائج البحث أن التمسك بالموروث التاريخي والسياسي والأيدولوجي والثقافي كمرجعية ثابتة في ممارسة الحكم في الدولة العربية، وتكريس البنى القبلية التقليدية بنظام الحكم، وعدم تمكن أنظمة الحكم العربية من حل قضية فلسطين وتحرير بلدانها من الفقر والجهل والتخلف، وكذلك عجز النخب العربية المثقفة عن بلورة تأويل عقلائي تنويري جديد للتراث العربي الإسلامي، كل ذلك قد ترك أثراً ملموساً في عرقلة بناء مجتمعات النهضة والتقدم والحداثة في البلدان العربية، وإعاقة التحولات الديمقراطية في أقطار «الربيع العربي». وتوصي الدراسة بالعمل على تأصيل الفكر التاريخي الذي يدافع عن قيم الحداثة والتقدم كخطوة هامة لتجاوز التأخر التاريخي الذي يعيشه العرب، وتحقيق إرادة سياسية وفكرية صلبة تنشُد التقدم والنهضة.

الكلمات المفتاحية: الربيع العربي، الموروث التاريخي، التأخر التاريخي، الانسداد التاريخي، الدول العربية.

The Historical Roots of the Factors Influencing the Democratic Transition in the Arab Spring Countries (2010-2019) an Analytical Study

Dr. Sharaf Mohamed Ali Al Mezaal

Assistant Professor of New History, College of Arts, University of Bahrain, Kingdom of Bahrain

Abstract

This study aims to investigate the deep historical roots of the factors that influenced the process of democratic transformation in the countries of the “Arab Spring” (2010-2019), and their relationship to the “historical heritage”, represented in the consolidation of the values of violence and tyranny in the Arab regimes; the “historical delay”, represented in the weakness of the elites who were unable to produce a historical thought that confronts the anti-progressive culture; and the “historical blockage” manifested in the inability to understand the Arab-Islamic heritage in contrast with the absolute dogmas of Arab ideologies. Following the historical method, the internal and external causes behind the event of “Arab Spring” and its outcomes were analyzed in the light of these three central concepts. Results showed that adhering to the historical, political, ideological and cultural heritage as an absolute reference in the practice of governance in the Arab state, the consolidation of the traditional tribal structures of the ruling system, and the inability of Arab regimes to solve the Palestinian problem and liberate their countries from poverty, ignorance and underdevelopment, and the inability of the educated Arab elites to make a new enlightening rational interpretation of the Arab-Islamic heritage, all of which had a tangible effect in impeding democratic transformations in the countries of “Arab Spring”. Consolidating historical thought that defends the values of modernity and progress to overcome the historical delay experienced by the Arabs, and to achieve a solid political and intellectual will that seeks progress and renaissance, is recommended.

Keywords: The Arab Spring, Historical Heritage, Historical Delay, Historical Blockage, Arab Countries.

1. المقدمة

اندلعت الانتفاضة الشعبية في تونس بعد إقدام المواطن محمد البوعزيزي على إحراق نفسه احتجاجاً على قيام أحد أفراد الشرطة المحلية بإهانته، وكان ذلك في 17 ديسمبر 2010. وعلى أثر هذا الحدث التاريخي، انطلقت المظاهرات الغاضبة ولم تتوقف حتى تمت الإطاحة بحكم الرئيس زين العابدين بن علي، ومن تونس انتقلت شرارة الأحداث لتؤجج الشارع المصري ضد حكم الرئيس محمد حسني مبارك، حيث بدأت المطالبات الشعبية بالإصلاح، ثم سرعان ما تحولت إلى المطالبة برحيل الرئيس مبارك؛ فتحققت للمتظاهرين مطالبهم، وكان ذلك في 25 يناير 2011، وبعد ذلك امتدت حمى المطالبات بالديمقراطية والتغيير إلى البلدان العربية الأخرى. (الجبوري 2018: 154).

لقد أُطلق على ما حصل في البلدان العربية من هبات وحركات جماهيرية في تلك الفترة مصطلح «الربيع العربي»، وحيث أن هذا المصطلح أصبح لاحقاً موضع جدل بين الباحثين، فقد تم وضعه في هذه الدراسة بين هلالين. غير أن النجاح لم يكن حليفاً للانتفاضات في جميع الدول العربية التي حصلت فيها؛ فبينما نجحت التحركات الجماهيرية في تغيير أنظمة الحكم في تونس ومصر في الفترة من 2010 - 2011، وبعد مرور عقد زمني تقريبا، وذلك في كل من الجزائر (يناير 2019) والسودان (أبريل 2019)، فيما أُطلق عليه بعض الباحثين «موجة الربيع العربي الثانية» (مشيكة 2020: 34)؛ لم يكن الأمر كذلك في ليبيا واليمن وسوريا وغيرها، فقد تحولت موجات الاحتجاجات في تلك البلدان إلى صراعات دموية متواصلة على السلطة حتى هذه اللحظة. (صابر 2022/2/2).

إن أهم ما تميزت به الحركات الشعبية في حدث «الربيع العربي» هو أنها نابعة من المجتمع المدني، وأن قادتها هم شباب الطبقة الوسطى المتعلمين الذين استغلوا التقنيات الحديثة للسيطرة على الفضاء العام، ولم يخضعوا لتوجيهات الأحزاب والمنظمات السياسية، وكانوا ملتزمين بمطالب سلمية ذات طبيعة اقتصادية واجتماعية عامة. (أبو حسن 2012: 81؛ حسن 2020: 229).

مع أن فريقاً من الباحثين يرى أن الحركات الاجتماعية المُطالبية بالتغيير في فترة «الربيع العربي» (2010 - 2019) قد نشأت بصورة عفوية وارتجالية نظراً لغياب قيادة سياسية موحدة ذات برنامج واستراتيجية وأفق واضح، ورؤية أيديولوجية مُنسجمة لدى قادة هذه الحركات (الكشو 2014: 133)، إلا أنه في المقابل، فإن فريقاً ثانياً من الباحثين يرى أن تزامن انطلاق حركات «الربيع العربي» لم يكن من قبيل المصادفات التاريخية؛ فلا يمكن لأحداث بهذا الحجم أن تجد مكانها في مسار التاريخ نتيجة للصدفة، بل أنها نتائج منطقية وطبيعية لتطورات تاريخية سابقة (عرفات 2017: 3). وهناك فريق ثالث يرى أن حدث «الربيع العربي» كان مُخططاً له منذ عام 2005 من قبل المنظمات الأميركية غير الحكومية، ويتمويل حكومي أميركي، لتحريك الرأي العام في أقطار «الربيع العربي» لإنجاز التغيير الديمقراطي، وتشجيع الفوضى وعدم الاستقرار في الشرق الأوسط؛ وبما يخدم السياسة والمصالح الأميركية والغربية في المنطقة (حاج ميلود 2019: 132).

تري الباحثة أن حدث «الربيع العربي» قد برز بفعل تطور تاريخي طويل زمنياً؛ ولذا يمكن مقارنته كظاهرة تاريخية مرتبطة بالزمان والمكان، وبيان خصائص البيئة السياسية والثقافية التي ظهر فيها، ثم دراسة أهم الفاعلين التاريخيين الذين كانوا وراء ذلك الحدث التاريخي، وفقاً لتعبير أركون (1990: 79)، وذلك ضمن السياق التاريخي الذي وُجد وتكون فيه الحدث، حيث لا يمكن فهمه خارج هذا السياق، وباعتباره محصلة لتفاعل العوامل التي أنتجته (Reynolds 2008: 267).

إن حدث «الربيع العربي» وتطوراتها اللاحقة لم يكن عفويا تماما؛ فهو أزمة حكم، وأزمة سياسات، تعبر عن ثلاث إشكاليات تاريخية أساسية، وهي إشكالية الدولة العربية التي كرسّت البنى العصبية التقليدية في نظام الحكم بحيث يعبر النظام السياسي عن مصالح جماعات ضيقة حاكمة تحقق مصالحها الخاصة؛ وإشكالية الشرعية في النظم السياسية العربية؛ أي قدرة النظام السياسي العربي على توليد الاعتقاد بأن مؤسساته الحكومية هي الأكثر ملائمة للمجتمع؛ وإشكالية العلاقة بين الدولة والمجتمع (محمد 2013: 43 - 46). وحيث أن حل هذه الإشكاليات يتطلب معالجة مفاهيم تاريخية محورية، كمفهوم «الموروث التاريخي»، و«التأخر التاريخي» و «الانسداد التاريخي»، فإن المقاربة التاريخية لظاهرة «الربيع العربي» تتطلب بحث الإشكاليات المذكورة في إطار علاقتها بهذه المفاهيم.

كما أن سيرورة التحول الديمقراطي في دول «الربيع العربي» بحاجة أيضا إلى بحث متعمق؛ ذلك أنه قد تم إرجاء الديمقراطية في المنطقة العربية لاعتبارات تتعلق بالنضج السياسي الذي هو أساس الديمقراطية، وتحت ذريعة الحفاظ على الوحدة الوطنية، وتحقيق التنمية الاقتصادية والاجتماعية عبر توفير الحاجات الأساسية للمواطنين قبل الحقوق السياسية (بالرأى 2019: 530).

1.1. مشكلة الدراسة وأهدافها

يعتبر ما حدث في العالم العربي بعد عام 2011 بداية لتغيير تاريخي شامل يحتاج إلى عقود وليس إلى أعوام، وقد تضافرت مجموعة من الدوافع والأسباب التاريخية التي قادت إلى الاضطرابات في دول «الربيع العربي» (2010 - 2019)، وأبرزها هو أزمت الحكم التاريخية للأنظمة الحاكمة هناك، وهي: أزمة الهوية والانتماء (عدم وجود هوية ثقافية موحدة تشجع مفهوم الوحدة الوطنية)، وأزمة المشاركة (عدم مشاركة المواطنين في عملية صنع القرار)، وأزمة التوزيع (عجز النظام عن توزيع الموارد وأعباء التنمية)، وأزمة الشرعية؛ وتتضمن غياب الشرعية للدولة ككيان سياسي وقانوني، وعجزها عن تحقيق التنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية. (أزروال 2019: 24 - 29).

غير أن تعثر عملية الانتقال الديمقراطي بدول «الربيع العربي»، وعدم تحقق جميع أهداف الحركات الشعبية، قد حدث بنتيجة تفاعل ثلاثة عوامل تاريخية، تتمثل في الموروث التاريخي؛ أي ترسخ الاستبداد كمرجعية ثابتة في ممارسة الحكم، والتأخر التاريخي؛ ويتجلى في تخلف وعي الجماهير عن الواقع الاجتماعي، والانسداد التاريخي؛ حيث «يتمثل الانسداد الداخلي في عجز أنظمة الحكم عن تحرير الدول العربية من الفقر والجهل والتخلف الحضاري؛ فيما يتجلى الانسداد الخارجي في العجز عن بلورة تأويل عقلائي حديثي للتراث العربي الإسلامي». (صالح 2013: 75).

على هذا الأساس، تهدف هذه الدراسة إلى تقصي الجذور التاريخية العميقة للعوامل المؤثرة في سيرورة التحول الديمقراطي في أقطار «الربيع العربي» (2010 - 2019)، وعلاقتها بمفاهيم هامة سبق ذكرها، وهي: «الموروث التاريخي»، و«التأخر التاريخي»، و «الانسداد التاريخي».

2.1. أهمية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة، في حدود علم الباحثة، المحاولة الأولى لتحليل الحدث التاريخي «الربيع العربي»، والذي وقع في العقد الثاني للقرن العشرين (2010 - 2019) من منظور الإشكاليات والمفاهيم التاريخية،

من خلال توظيف تلك المفاهيم لفهم السياق التاريخي لتلك الأحداث، وتحليل الأوضاع السياسية والاجتماعية في أقطار «الربيع العربي» برؤية تاريخية موضوعية جديدة وناقدة.

3.1. الدراسات السابقة

استقطب حدث «الربيع العربي» عددا كبيرا من الدراسات في ميدان العلوم السياسية. وفي المقابل، فإن الدراسات التي تناولت هذا الحدث من منظور تاريخي محدودة العدد، نظرا لصعوبة دراسة هذا الموضوع كونه ظاهرة جدلية ومتغيرة، كما أنه لا يزال قائما؛ نظرا لبقاء العوامل السياسية والاجتماعية المؤدية إلى ظهوره عام 2010. غير أن استمرارية الحدث التاريخي وتداعياته هو ما يجعل دراسته أمرا ملحا جدا، ذلك أن الاستمرار النسبي للظاهرة التاريخية هو ما يمكّن المؤرخ من تعقبها زمنيا ومكانيا، وتعرّف مراحل تطورها ومآلاتها. (المحمودي 2019: 42).

على هذا الأساس، تم العثور على دراستين ذات صلة بالمشكلة، استخدمتا المنهج التاريخي لدراسة حدث «الربيع العربي». فقد قامت دراسة الجنابي (2013) على افتراض أن ثورات «الربيع العربي» هي ثورة واحدة في التاريخ العربي الحديث، وأنها ثورة تاريخية كبرى تؤسس لطور جديد في التاريخ القومي الحديث. وخلصت الدراسة إلى أن نجاح أي حركة ثورية هو نتاج لتراكم الرؤية الواقعية عن طبيعة وحجم الإشكاليات التي تواجهها الأمة والدولة، وأن حدثا تاريخيا بحجم «الربيع العربي» هو المفتاح السياسي والاجتماعي لحرية الشعوب، ولتغيير العلاقة بين الزمن والتاريخ.

هدفت دراسة الخطيب (2017) إلى تحليل ثورات «الربيع العربي» من منظور التأخر التاريخي، حيث يرى الباحث أن مرحلة الاستعمار الأوروبي التي شهدتها المنطقة العربية قادت إلى تأسيس الدولة الوطنية والمجتمع المدني في سورية والعراق ومصر. وقد كان أحد الانقسامات الهامة في تلك المرحلة، وفي المرحلة التي دشنتها ثورة أيلول في مصر (1952)، ومرحلة ما بعد الحرب الباردة (1991)، هو التناقض بين الحداثة المدنية بطابعها السطحي، والتأخر التاريخي للمجتمع التقليدي. وقد استغلّت الدولة التسلطية هذا التناقض، واستعانت بالبنى التقليدية الجديدة للمجتمع العربي في تكريس الاستبداد، ومحاصرة التوجه الوطني الديموقراطي لحرركات الربيع العربي عام 2010.

رغم أهمية الدراسات السابقة في الكشف عن الخلفيات التاريخية لحدث الربيع العربي، إلا إنه لم يتم ربطها بشكل متقن بالإشكاليات التاريخية، وبفضايا الموروث والتخلف والانسداد التاريخي، ومشكلات الانتقال الديموقراطي في بلدان «الربيع العربي»، حيث تسعى الدراسة الحالية إلى تجاوز هذه الثغرات، وتحليل العوامل المؤثرة في التحول الديموقراطي بتلك الدول في ضوء تلك الإشكاليات.

4.1. منهج الدراسة

تعتمد هذه الدراسة على المنهج التاريخي من خلال تحليل «الربيع العربي» باعتباره حدثا تاريخيا جديرا بالدراسة؛ نظرا لوجود علاقة بين هذا الحدث وبعض الإشكاليات التاريخية لتطور أنظمة الحكم والمجتمعات العربية، حيث يتم تفكيك هذه الإشكاليات إلى مفاهيم عامة، يرتبط كل منها بعوامل تؤثر في التحول الديموقراطي لبلدان «الربيع العربي» (حسن 2018: 56). ويتم دراسة الحدث على أساس نظريتين: النظرة الظاهرة التي تعني بالتتابع الزمني للثورات العربية ضد الاستعمار بالقرن العشرين وأسبابها، ورصد تفاعلاتها حتى لحظة ظهورها كفاعل أساسي ساهم في حدث «الربيع العربي»، أي الاعتماد على الخبر عن حدث؛ والنظرة الباطنة، والتي تقوم على النقد والتحليل والأخذ بالأسباب التي رافقت الحدث التاريخي،

للخروج بخلاصة عن الخلفية التاريخية للحدث (الربيعي 1999: 30). وعلاوة على ذلك، سوف يتم تحليل «الربيع العربي» كحدث تاريخي في ضوء صعوبات التحول الديمقراطي في المنطقة العربية، ودور الإشكاليات التاريخية في ذلك.

المبحث الأول: أثر الموروث التاريخي في التحول الديمقراطي بدول «الربيع العربي»

بدأ حدث «الربيع العربي»، كما سبق ذكره، في 17 ديسمبر 2010، في منطقة سيدي بوزيد في تونس، ومن هناك عمّ جميع أنحاء البلاد، مجبرا الرئيس زين العابدين بن علي، على الاستقالة؛ وبذلك رسم حدث «الربيع العربي» أول إشارة لتردد نجاح للنظام الحاكم بين الاحتجاج الشعبي والاستنكار الرسمي. وبعد أن نجحت الثورة في تونس في إسقاط نظام الحكم وهروب بن علي إلى الخارج، نزل عشرات الآلاف من المصريين إلى ميدان التحرير في يوم العطلة الوطني؛ أي 25 يناير 2011، مطالبين بتتخي الرئيس حسني مبارك عن الحكم، واستمرت التظاهرات الشعبية الهائلة بالضغط على النظام إلى أن رحل الرئيس في يوم 11 فبراير. وفي 2 فبراير 2011، توافد اليمينيون في «يوم الغضب» إلى الشوارع للمطالبة برحيل الرئيس علي عبد الله صالح، وسرعان ما تكرر هذا السيناريو في ليبيا في 16 فبراير، وفي سوريا في 5 مارس 2011. (دباشي 2014: 49-55).

قد قدم الباحثون مجموعة من الأسباب التي دفعت الشعوب إلى الثورة على الأنظمة الحاكمة واستبدالها، ولعل أبرزها غياب الديمقراطية وانعدام حالة الاستقرار السياسي بين الدولة والتنظيمات الحزبية والنقابية، وكذلك غياب مفهوم الشرعية المؤسساتية لدى الدولة؛ بسبب ارتباط الدولة كجهاز قانوني وكيان سياسي بشخص الحاكم، وأتباعها سياسة التهميش الممنهج للمواطنين والتضييق على حرياتهم، وتراجع عوامل الاندماج الوطني بسبب إهمال عامل التنوع الديني والعرقي، وهيمنة الجمود السياسي، وضعف الدول العربية في المجال الاقتصادي والاجتماعي والسياسي؛ حيث فشلت هذه الدول في تحقيق التنمية الاقتصادية والعدالة الاجتماعية لشعبها. (أزروال 2019: 26).

من الناحية التاريخية، كان الوطن العربي يعيش دائما على هامش الثورات المناهضة للقوى الاستعمارية، وكان أبرزها الثورة العربية الكبرى (1916 - 1918)، والتي أعلنها الشريف حسين بن علي ضد الحكم العثماني، حيث عكست هذه الثورة صلابة الموروث التاريخي الأيديولوجي، والمتمثل في تعاضد الشعور القومي وامتداده في جميع البلدان العربية، ومواجهة سياسة القمع التي مارسها الأتراك ضد العرب، وضعف الحريات العامة، وحرمان المواطنين من حقوقهم، وتردي الأوضاع الاقتصادية في الدول العربية، وعدم تجاوب الدولة العثمانية مع المطالب العربية بالإصلاحات الإدارية والاقتصادية. غير أن الشعور القومي العربي لم يخفت بعد فشل الثورة العربية الكبرى (1916 - 1918)، فقد انطلقت الثورة العراقية الكبرى ضد المستعمر البريطاني عام 1920، تعبيرا عن رفض ومقاومة الظلم والاستعمار، وفرضت تنازلات كبيرة على المستعمر البريطاني الذي مارس سياسة «فرّق تسد»، وسلب حقوق المواطنين وإفقارهم. وكان من أبرز نتائجها زيادة الوعي القومي العربي وتصميم الشعوب العربية على مواصلة النضال ضد الاستعمار. وقد مثلت هذه الثورة تحولا تاريخيا هاما في تاريخ العرب المعاصر، وجاءت الثورة المصرية في 23 يوليو 1952 بقيادة الضباط الأحرار لتتوج بالنضال القومي من أجل الاستقلال والحرية والوحدة، وتلتها الثورة الجزائرية (1954) وانتصارها عام 1962، والثورة في العراق التي اندلعت في 14 يوليو 1958، والثورة في اليمن (1962)، وكذلك السودان وليبيا (1969). (سمور 2010: 37).

قد عملت الثورة المصرية (1952) على رفع مستوى الوعي القومي للجماهير من خلال التحالف مع حركة القوميين العرب (1949 - 1970)، وهي حركة تشكلت من ثلاث مجموعات قومية من لبنان وسورية ومصر كرد مباشر على النكسة الفلسطينية عام 1948 (باروت، 2007: 6)، حيث اعتبرت طريق الوحدة العربية أسلوبا وحيدا لاستعادة فلسطين، وقامت بنشر الأفكار القومية بين الجماهير في البلدان العربية، معبرة بذلك عن تزامن الحراك السياسي المحلي بحركات الوعي والتنوير العربية؛ مما مهّد لاستيعاب الشعوب العربية للأيدولوجية القومية (المزعل 2022).

رغم انتهاء الحرب الباردة الأيدولوجية (1991) بين المعسكرين الرأسمالي والاشتراكي، وسقوط الدولة الشمولية في المنظومة السوفياتية والأوروبية الشرقية، واشتداد النزعة الليبرالية الأميركية، والتي تتضمن تشجيع الديمقراطية والحكم الصالح في الدول العربية (كعيسى- خلاصي 2016: 31)، إلا أن الانتقال التدريجي العالمي نحو الديمقراطية لم يجد تجاوبا قويا في العالم العربي؛ لأنه لم يكن هناك قوى اجتماعية منظمة ومؤثرة، تطالب من أجل تطبيق الديمقراطية، وذلك في ظل استغلال الأنظمة العربية للمشكلات الاقتصادية، وللصراع العربي - الإسرائيلي، لتعزيز الوحدة العربية المزعومة والتصدي للهيمنة الليبرالية الغربية؛ ولذا ساد في العالم العربي نموذج الدولة التسلطية والحزب الواحد الذي يستبعد المشاركة الشعبية في الحكم. (المديني 2011: 114).

برؤية تاريخية، تظهر الحالة السياسية العربية الراهنة نمطا متكررا عبر تاريخها الممتد من انتهاء دولة الراشدين (661) وإلى سقوط الدولة العثمانية (1923)؛ أي على مدى ثلاثة عشر قرنا، ترسّخت تقاليد موروثة تقوم على رفض الديمقراطية التعددية والمشاركة الشعبية، وتكريس سياسة الحزب والرأي الواحد وفق مبدأ الاستيلاء بالغبلة، وقد فرضت نفسها بحكم الأمر الواقع. فبالعودة إلى وقائع التاريخ، وتحديدًا إلى الطرق التي تم اعتمادها للتناوب على الحكم بعد الاستقلال السياسي، يتضح أنها تتمحور حول ركيزتين شكلتا ثابتا تاريخيا، وهما: **الحسم العسكري والحكم العشائري** (أمزيان 2020: 8). فقد تغدّى الحسم العسكري في مصر (1952)، والعراق (1958)، وسورية (1961)، واليمن (1978)، من الفراغ السياسي والأيدولوجي، وغياب التقاليد الديمقراطية، وشكل بذلك الأسلوب الوحيد المُحدد للصراع على الحكم (بن طاق 2019: 165). أما الحكم العشائري، فيقوم على مبدأ التوريث كآلية للحفاظ على السلطة داخل أفراد الأسرة الحاكمة التي استقر لها الحكم، حيث توطّدت البنى التقليدية في هذه البلدان، وترسّخ فيها الاستقرار السياسي، وقيمة الطاعة للسلطة.

يرى الجنابي (2013: 82) أن المتأمل لتاريخ الانقلابات السياسية في العالم العربي يجد أنها مغامرات قوى هامشية أو راديكالية، تتحول جميعها مع مرور الزمن إلى دكتاتوريات فجّة. وحيث أن هذه الظاهرة قد عمّت العالم العربي، فإن ذلك يعني أن جذورها التاريخية الكبرى تقوم في طبيعة الانقطاع التاريخي الذي طال العالم العربي بعد خروج أغلب مناطقه من السيطرة العثمانية، ووقوعها في شباك الهيمنة الكولونيالية الأوروبية، وأن التاريخ العربي، كما يرى بلقزيز (2016: 42)، زخر بعوامل الانقسام الاجتماعي العمودي الذي تغدّى من هشاشة الدول التي قامت في تاريخ الإسلام، كالدولة العثمانية (1299 - 1922)، والتي لم تنجح آليات التوحيد القسري فيها في إخماد مفاعيل آليات الانقسام العصبي والمذهبي، حيث غدا انقسام المجتمع أحد الموارد التاريخية النافذة.

من هنا، جاءت أحداث «الربيع العربي» (2010 - 2019) لتعبر عن إشكالية تاريخية عميقة تعاني منها المجتمعات العربية، وهي **إشكالية العلاقة بين الدولة والمجتمع**؛ إذ أنه في سائر المجتمعات الحديثة التي أنجزت ثورتها الاجتماعية، وأقامت الدولة الوطنية فيها، يُنظر للمجتمع بوصفه يمتلك الإرادة المؤسسة للسلطة السياسية التي أنشأتها،

وهذه النظرة تتجاوز إطار الحق والقانون وصولاً إلى إطار السياسة والمصلحة العامة للوطن والدولة والأمة، كما يجري العمل على منح أعضاء المجتمع المدني حق وحرية مزاوله العمل السياسي لهدف أسمى يتمثل في حماية المجال السياسي من الاضطراب (بلقزيز 2001: 11). وبالتالي تتمثل الإشكالية في المجتمع العربي في سوء فهم منظومة الحقوق والحريات، وهو ما انعكس على سوء فهم مسار العلاقة بين الفرد والسلطة؛ الأمر الذي كرس الموروث التاريخي المتمثل في النمط التسلطي في علاقة السلطة بالفرد، فتجلت ملامح طاعة السلطة بمظاهر الاستبداد التي تجسدت في محطات عدّة عبر التاريخ العربي (محمد 2013: 51)؛ ومن ثم أضحى الاستحواذ بالسلطة وإلغاء الآخر واستخدام العنف ضد المعارضين سلوكاً ثابتاً في التاريخ العربي، وبات لاحقاً أحد معيقات التحول الديمقراطي بدول «الربيع العربي».

إلى جانب الموروث الثقافي التاريخي، والذي تمثل، كما ذكر أعلاه، في ترسخ قيم الاستيلاء بالغبلة والعنف والاستبداد لدى أنظمة الحكم العربية، وقيم الامتثال والطاعة للسلطة والحاكم لدى الشعوب العربية، ساد في العالم العربي أيضاً الموروث الأيديولوجي التاريخي، والذي تجلى في هيمنة الأيديولوجيا القومية على عدد من أنظمة الحكم العربية المتحررة من الاستعمار. غير أن هذه الهيمنة قد سقطت بعد نكسة حزيران عام 1967؛ مما أفسح المجال لسيطرة الأيديولوجية الدينية التي رفضت القيم والأفكار الغربية. غير أن دعم الغرب للاستبداد كممارسة ثابتة في الحكم قد قاد إلى التطرف والإرهاب المسؤولين عن أحداث 11 سبتمبر 2001، والتي اشتدت بعدها مطالبات بالتصدي للاستبداد، ونشر قيم الحرية والعدالة والديموقراطية في العالم العربي. (Dabashi, 2008: 28).

ضمن هذا السياق، يرى دباشي (2014: 40) أن مرحلة «ما بعد الاستعمار»؛ أي الفترة التي نالت فيها الدول العربية استقلالها، شهدت تصنيع وتطبيق عدد من الأيديولوجيات، تراوحت من اشتراكية العالم الثالث إلى النزعة القومية المناهضة للاستعمار وانتهاء بالحركات الإسلامية الجهادية.

ويشير ظهور الشعار المصري الأكثر رمزية في ميدان التحرير أبان الثورة المصرية «حرية، عدالة اجتماعية، كرامة» إلى تحطّي الحالة الاستعمارية واسترجاع جزء من الحياة المدنية التي فقدت على أثر الاستعمار الأوروبي في آسيا وأفريقيا. وقد شكل ذلك منطلقاً لتكريس مبادئ العدالة الاجتماعية الشاملة، والتي يتم فيها إنتاج أفكار وممارسات بديلة تتعلق بالحريات المدنية وتطبيق العدالة الاقتصادية، ووضع نهاية للمعرفة الأيديولوجية السائدة بالمنطقة العربية، وتعزيز انتماء الفرد للعالم.

إن الموروث الأيديولوجي التاريخي لم يعد عبئاً على الثورات والانتفاضات وحركات التغيير فحسب، بل وعلى حركة التاريخ ككل، فالقوى القومية والمحافظه العربية تحاول إيقاف حركة التاريخ عن طريق رفع شعار «ممنوع المسّ بثوابت الأمة»؛ والمقصود بها هي «اليقينيّات المطلقة للأيديولوجيا القومية والأيديولوجيا الأصولية في أن»، مع أن الثوابت الوحيدة التي ينبغي أن يتمسك بها العرب والمسلمون، وفق تصور صالح (2010: 105)، هي ثوابت النهضة والحداثة التي تتبناها الأمم المتقدمة؛ أي دولة الحق والقانون، وترسيخ النزعة الإنسانية؛ وذلك باعتبار الإنسان قيمة بحد ذاته بغض النظر عن أصله وفصله، أو عرقه وطائفته ومذهبه، وتقييمه من خلال سلوكه الفعلي في الواقع، وهو المبدأ الذي تمسكت به حركات «الربيع العربي» التي ابتعدت عن الأفكار الأيديولوجية.

إن استغلال النظام العربي للموروث الأيديولوجي، وتوظيفه في إدارة الدولة يحمل طابعاً تاريخياً؛ ففي الدول العربية التي نالت الاستقلال بعد الحرب العالمية الثانية (1939 – 1945)، عمدت أنظمة الحكم العسكرية، وفق تفسير هنتنغتون (Huntington 2006: 199)، إلى تضخيم الجهاز العسكري، وزيادة تدخله في الحياة السياسية؛

مما أدى إلى إضعاف المؤسسات السياسية المدنية أو القضاء عليها بصورة نهائية، وترسيخ النهج الاستعماري الذي يتوسل بالعنف والاستبداد كأدوات للتحكم في مفاصل الحياة السياسية؛ وهو ما أثر على طبيعة الأداء السياسي للدول المستقلة. وحيث أن الأيديولوجيا القومية كانت تنظر إلى الدولة بوصفها كيانا يستمد قوته وبقائه من قدرته على إخضاع المجتمع وإجباره على خدمة مشروعه السياسي - السلطوي؛ أي إن قوة الدولة لا تقوّم على التماسك الاجتماعي وقدرتها على تلبية الحاجات المجتمعية التي تفضي إلى علاقة تفاعلية بين الطرفين، بل تقوّم على انقياد المجتمع لمشئته الدولة وتسخير طاقاته لخدمتها؛ فقد أدى ذلك حتميا إلى انفصال الدولة عن المجتمع، واختزال مشروع الدولة بمشروع السلطة. (الليفي 2018). وبالنتيجة استقوت العصبية القبلية والعشائرية؛ مما أعاق بناء الدولة الوطنية الديمقراطية المستقلة.

تجدر الإشارة هنا إلى الارتباط الوثيق بين الموروث الأيديولوجي والموروث الثقافي التاريخي، حيث أن كل أيديولوجيا لها أصول ثقافية، ولكن ليس كل ثقافة أيديولوجيا بالضرورة. ولكن هذا لا ينفى تحول الثقافة إلى أيديولوجيا بحسب الشروط التاريخية الاجتماعية للجماعة البشرية، فكل ثقافة تتحول وتتغير طبيعتها ووظيفتها عندما تنخرط في الشأن السياسي وتطمح لبناء دولة جديدة وفق اعتقاداتها، أي عندما تميل لبناء حزب سياسي يطمح للسيطرة على سلطة الدولة، فهي بهذا الانخراط تتحول إلى أيديولوجيا وعقيدة منظمة. وتبين تجارب التاريخ العربي المعاصر أن انحطاط الأيديولوجيا أو تفكك دولها يؤدي إلى حضور ثقافات قديمة للقيام بالمهمة الجديدة، وخاصة الثقافة الدينية، فما أن تتراجع مكانة الأيديولوجية القومية أو تدخل الأيديولوجية الاشتراكية مثلا في أزمة حتى تطرح الثقافة الدينية نفسها كأيديولوجية بديلة، وتسعى للتغول بأعماق المجتمع. (سلوم 2016).

في هذا الإطار، يرى كيلي (2021: 38) أن محنة الديمقراطية في العالم العربي تنبع من

افتقاد الموروث السياسي التاريخي لمفهوم الدولة والمواطنة، واتكاء هذا الموروث على مفاهيم مثل «الخلافة» الدينية، «والأحكام السلطانية»، بحيث باتت هناك عوامل في الواقع الثقافي والسياسي تعمل على تكريس هذا الموروث وإعادة انتاجه، بتلاوين مختلفة؛ ومن ثم يتم التشديد على أن نقص الدولة ونقص المواطنة في واقع البلدان العربية هما عاملان أساسيان في تفسير التعثر الديمقراطي في البلدان العربية. وحيث أن عدم تكريس مبدأ المواطنة في البيئة العربية قد جاء بسبب عائق ثقافي يتمثل في خضوع الديني للسياسي، وعدم اعتماد مبدأ العلمانية بفصل الدين عن السياسة، وعدم تحرر الفرد وخضوعه لجماعة معينة (خيلية 2017: 101)، فقد أصبح الموروث الثقافي عائقا أمام التحول الحقيقي لحركات «الربيع العربي» في الدول العربية نحو الديمقراطية والتقدم الاجتماعي.

المبحث الثاني: أثر التأخر التاريخي في التحول الديمقراطي بدول «الربيع العربي»

تعاني الأمة العربية منذ أكثر من قرن ونصف، من قضية التأخر التاريخي والتراجع الحضاري في مسيرتها النهضوية، بينما استطاعت أمم ودول التخلص من ظروف هذا التأخر والتخلف العلمي والتكنولوجي، ومنها بعض الدول الآسيوية، كالنمور الآسيوية مثلا (كوريا الجنوبية وتايوان وسنغافورة وهونغ كونغ)، والتي كانت متقاربة في وضعها الاقتصادي والاجتماعي مع الواقع العربي في القرن التاسع عشر وأوائل القرن العشرين. وقد طرح بعض المفكرين والباحثين العرب، أسباب هذه الأزمة في مراحل مختلفة، حيث رأى بعضهم أن سببها غياب النظام البرلماني الذي يتيح المجال للنقد الصحيح والسليم لمسيرة الأمة، في المحاسبة الجادة للفساد والمحسوبية واستغلال النفوذ،

فيما أرجع البعض الآخر الأسباب إلى الاستبداد وآثاره الوخيمة في حركته الخانقة للإبداع، وتغييب الحرية التي تتجسد في الحق الطبيعي للمواطن في نيل حقوقه، وضعف مخرجات التعليم في البلدان العربية لهشاشة ارتباطها بأهداف التنمية الاجتماعية المستدامة. (العليان 2021).

من المنظور التاريخي، كان المؤرخ العربي ابن خلدون (1332 - 1406) أول من تناول مفهوم التأخر التاريخي في القرن الرابع عشر، وذلك في إطار بحثه للمشكلة الجوهرية في علم التاريخ والمجتمع، وهي الدوافع الأساسية المحركة للتطور الاجتماعي التاريخي، حيث طرح قضية العمران كمصدر للسلطة طرحا ماديا تاريخيا (تيزيني 1989: 173). ويرى ابن خلدون أن الدولة تقوم على العصبية، ثم تقوى شوكتها حتى تصل إلى الملك، ولأن من طبيعة الملك الترف، وأن الترف سيرافقه ضعف للعصبية؛ فإن ذلك يؤدي لانهايار العمران والدولة (الحجاوي 2012: 18). وتتلاشى الدولة لعوامل منها تسلط الوزراء، والعسف الجبائي، وفساد الأخلاق، وانتشار الظلم بالتسلط على أموال الناس؛ فالظلم يولد قلة العمل والمنتوج والمجاعة وخراب العمران (حميش 1998: 117).

رغم أن الطابع المعياري الأخلاقي قد طغي على تحليلات ابن خلدون، إلا أنه وجد في القطيعة بين السلطة السياسية والمجتمع المدني أهم مصادر الإخفاق التاريخي للعرب منذ القرن السابع الميلادي (المالكي 2008: 88). وحدد ابن خلدون ثلاثة مصادر للتأخر التاريخي، وهي: تبدل أحوال الناس وأقول عمرانهم، وانهيار أخلاقهم وقيمهم الجديدة وافتقارهم للوزع الديني، وتراجع المكانة التاريخية لمنطقة المغرب بسبب انحسار تجارة القوافل؛ نظرا للارتباط بين التجارة والدولة والمجتمع، إذ أن الفائض المستخرج من التجارة مكّن الدولة من شق الطرق وحفر الآبار وضمان الأمن، وتحقيق التلاحم بين المصائر والسكان (ابن خلدون 1979: 23، 132).

أما بعض المفكرين، ومن ضمنهم عبد الله العروى (1995، 2005)، فيربط في أطروحاته مفهوم التأخر التاريخي لدى العرب بجملة من التأكيدات، وهي وجود مرحلة متقدمة في تطور التاريخ بالنسبة لظروف مجتمعهم الأصلي، وإمكانية حدوث طفرة في التاريخ. وقد أرجع السبب في تأخر العرب التاريخي لما يقرب من قرنين إلى غياب الأيديولوجيا الفكرية التي تُستمد من فلاسفة غربيين، وقد انصب أبرز نقد العروى على الأنظمة القومية التي حكمت أهم الدول العربية، خاصة في مصر والعراق وسوريا، ثم الجزائر، ودول عربية أخرى، حيث يرى أن هذه الأنظمة لم تسترشد بالنظام الفكري الليبرالي للغرب، والذي يمثل الحل اللازم للتأخر التاريخي العربي (العروى 2005: 12).

يُميز العروى (1995: 39)، بين ثلاثة أشكال من الوعي: الوعي الديني، الذي أرجع التأخر التاريخي للعرب إلى ابتعادهم عن قيم العقل والحرية التي أقرها الإسلام، ووعي رجل السياسة، الذي أكد أن قيم الديمقراطية والحرية السياسية التي بُنيت عليها نظم الحكم الحديثة هي شرط النهضة والحدثة العربية، ووعي داعية التقنية الذي اختزل قوة الغرب في منافع صناعته. إن هذا الوعي يقلل من شأن الإصلاحات الدينية والثورات السياسية للغرب، ويحصر التفاوت التاريخي، والهوة الحضارية الفاصلة بين العرب والغرب في الصناعة فحسب. (الشباب، 2017: 68).

بسبب تأخر المجتمع العربي التاريخي عن الغرب، كان وعي المثقف العربي بأشكال وعي الغرب المفروض أن تكون مطابقة لواقعنا التاريخي، وعيا غير مطابق لركب الحدثة والتطور. ولذلك يجد العروى أن التأخر الذي يعيشه العرب لا يكمن في طبيعة الأنظمة ولا في الممارسات السياسية ولا في غياب الديمقراطية ومؤسسات المجتمع المدني؛ أي لا يكمن في الاستبداد السياسي، بل يكمن فقط في ضعف النخب التي لم تستطع أن تنتج أفكارا تاريخيا تحارب به الثقافة السلفية.

إن المسألة هي مسألة ثقافية بالدرجة الأولى، وهذه هي مهمة النخبة، لكن كل ما فعلته هذه النخبة هو إنتاج أيديولوجيا ضيقة وضعيفة. (العروي، 2005: 14). وبالنتيجة يؤكد العروي على ضرورة تأصيل الفكر التاريخي الذي يدافع عن قيم الحداثة والتقدم كخطوة هامة لتجاوز التأخر التاريخي الذي يعيشه العرب، وتحقيق إرادة سياسية وفكرية تتشد التقدم والنهضة (نذير وإبرير 2021: 438).

أما الخطيب (2017: 196)، فيرى أن المنطقة العربية قد شهدت منذ غزو نابليون (1801) ثلاث مراحل تاريخية رئيسية، وهي: مرحلة الاستعمار الأوروبي حتى بداية استقلال الدول العربية؛ (1916 - 1945)، ومرحلة الحركة القومية العربية التي نشطت مع انتصار الثورة المصرية (1952)، واستكملت مع تشكل النظام الإقليمي الاستبدادي باستيلاء العسكر على السلطة؛ والمرحلة الممتدة منذ انهيار الاتحاد السوفيتي وانتهاء الحرب الباردة (1991) حتى الآن. وفي المرحلة الأولى، تسللت الحداثة إلى المجتمعات العربية بحكم حاجة الإدارات الاستعمارية لكوادر محلية لتسيير شؤون الانتدابات، وكانت هذه الحداثة سطحية، ومقطوعة الصلة عن جذورها الليبرالية والتنويرية، ولم تستطع اختراق البنى الاجتماعية التقليدية القوية. ومن هنا برز التعارض بين الحداثة بطابعها السطحي الذي حملته القسم المدني الحديث في المجتمع، والذي حمل لواء مقاومة الاستعمار السلمية في سورية والعراق ومصر، وبني المجتمع التقليدي العربي التي تجلّت فيها مظاهر التأخر التاريخي.

أما في مرحلة صعود الفكر القومي، فقد أعيدت المنزلة إلى المجتمع التقليدي ما قبل الاستعماري، وقامت الأنظمة التسلطية العسكرية التي اغتصبت السلطة بالقضاء على الأسس المدنية التي أحدثتها صدمة الحداثة، فأسهمت سياسات هذه «الدول السلطانية المحدثة»، على حد تعبير الخطيب (2017: 197)، في تشكيل مجتمعات رعائية تفتقر إلى سمات المجتمعات الحديثة، حيث قامت بالاحتكار المطلق للسلطة والثروة والقوة من خلال المؤسسات البرلمانية الصورية، والاتحادات والنقابات فاقدة المعنى، وتوليد حالات الاندماج الوطني القسري في تلك البلدان بحكم حاجة الاستبداد لحالات انقسام المجتمع بشعار وحدة وطنية زائفة قوامها التجبيش الجماهيري للمجتمع بشقيته التقليدي، والتقليدي الجديد الذي تبني بعض هوامش الحداثة التقنية والاجتماعية، باسم «الصمود والتصدي»، في مواجهة الصهيونية والاستعمار. وتحت ظلال هذه الوحدة الزائفة، كانت المجتمعات العربية تزداد انقساماً على أسس عرقية وطائفية، حيث وظفت الدولة التسلطية الانقسام في فرض استبدادها المطلق، وتسهيل هيمنة الجماعات التقليدية والعشائرية على المؤسسات الأمنية والعسكرية (الفايز 2017: 43)؛ وبالنتيجة تراجعت مستويات التعليم والصحة، وتكرّست ظروف التأخر التاريخي مجدداً، وتحت السطح اختمر تدريجياً غضب الجماهير، واشعلت ثورات «الربيع العربي» شرارته.

إذا كانت العوامل الداخلية السابقة تؤسس للتأخر التاريخي للعرب، والذي يتمثل في التناقض القائم بين وعي النخبة المستوحى من خارج الواقع الاجتماعي العربي (البنية الفوقية) والواقع الاجتماعي العربي المتخلف لجهة البنية التحتية والانتاج المادي، فقد كان للعوامل الخارجية دور بارز في تكريس التأخر التاريخي، ومن أهمها: الهزيمة التاريخية التي لحقت بالتيار القومي العربي، وهو ما جعل الشعارات اليسارية في التحرير والتصدي والصهيونية تنتقل إلى عهدة الإسلاميين، وجعل شعار «الإسلام هو الحل» يتقدم إلى واجهة الكفاح ضد الإمبريالية؛ وقيام الثورة الإيرانية (1979)، وتبنيها لشعار «تصدير الثورة» إلى محيطها العربي الإسلامي؛ مما أفضى إلى المزيد في الانقسام والتخندق الطائفي في المجتمع العربي، لا سيما في ظل التوظيف السياسي والعسكري للحالة الجهادية في أفغانستان في مواجهة الاتحاد السوفيتي السابق (1982)، حيث شكل ذلك فرصة لاستيلاء التنظيمات المتطرفة التي عملت على تعزيز التأخر التاريخي للمجتمعات العربية؛

وسيطرة سياسات الحرب الباردة (1947 - 1990)، والتي استثمرت في مناخات الحرب وبؤر التوتر في المنطقة العربية؛ مما مكّن القوى الاستبدادية من الصعود على حساب القوى الاجتماعية الأخرى. وقد عملت الولايات المتحدة الأميركية على استثمار تلك التطورات في خدمة توجهاتها الأساسية لتعزيز ركائز مشروعَي الشرق الأوسط الكبير (2004)، والشرق الأوسط الجديد (2006)، وتوظيف الاحتجاجات الشعبية في بداية القرن الحالي (2010) للترويج لفكرة العداء للديموقراطية والتقدم في المنطقة العربية، وبما يلبي طموحات القوى الغربية ويخدم مصالحها. (ياسين ومهدي 2014: 93).

مع دخول المنطقة العربية المرحلة الثالثة، والتي بدأت مع انهيار الاتحاد السوفيتي وانتهاء الحرب الباردة (1991)، أدركت الولايات المتحدة الأميركية - قبل الوصول إلى الانفجار التاريخي الكبير الذي مثلته ثورات «الربيع العربي» - أنه من غير الضروري الإبقاء على الوضع الحالي للنظم العربية، لاسيما في ظل توجهاتها ورؤاها الجديدة بعد أحداث 11 سبتمبر 2001، والتي ارتكزت على مُدخلات جديدة لتعميم استراتيجيتها وضمان استمراريتها لمرحل قادمة، من خلال الترويج للثقافة الأميركية وتعزيز الديموقراطية واحترام حقوق الإنسان (عبد الستار 2013: 91).

فالأنظمة العربية كانت، في نظر الإدارة الأميركية، قد استهلكت، وأصبحت عبئا على شعوبها وداعميها؛ لأنها خلقت بممارساتها السياسية والاقتصادية والاجتماعية واقعا من البؤس والفقر والتأخر التاريخي الذي يتعارض مع أطروحات النظام العالمي الجديد التي تقوم على الحرية والانفتاح الاقتصادي، والذي كرسه ظهور قوى الإسلام السياسي بعد إسقاط النظام العراقي (2003)، وهي القوى المحكومة بعقد الهوية الموروثة من الصراعات المذهبية التي تنتج التأخر في السياسة والثقافة.

عندما حدث الانفجار التاريخي الكبير، بدءا بالثورة التونسية (2010)، والتي تتالت بعدها سلسلة الثورات في كل من مصر وليبيا واليمن وسوريا، حضرت تلك الانقسامات المجتمعية المذهبية والاثنية جميعها، وعلى الأخص الانقسام بين القسم المجتمعي التقليدي (القوة العسكرية للنظام) والقسم المجتمعي التقليدي الجديد (المؤسسات المهنية والتعليمية والدينية)، حيث استعانت أنظمة الاستبداد بالقسم المجتمعي التقليدي الموالي لها لمحاصرة النزوع المدني الوطني الديموقراطي في ثورات الربيع العربي، وترسيخ الاحتكار المطلق للسلطة والثروة والقوة (الخطيب 2017: 199).

في أطروحته الحديثة، حاول المفكر المغربي محمد مستقيم (2021) تشخيص مظاهر التأخر التاريخي عند العرب انطلاقا من قراءة ما راكمه الخطاب النهضوي المعاصر، مُركزا على مفهوم التأخر التاريخي الذي تأسس عليه المشروع الفكري للعروي سالف الذكر، والداعي إلى إحداث قطيعة مع سلفية التفكير وانتقائيته، والخضوع لمنطق الفكر التاريخي بكل مقوماته وأسس وقواعده لتحقيق التقدم المنشود. ويناقش الباحث جملة من القضايا التي كانت سببا في تعزيز وضعية التأخر التاريخي، ومن أهمها بُنية المجتمع البطريركي (الأبوي)، والذي يقود تحليلها إلى تشخيص لسلطة الخطاب الأبوي الذي يدعي الحقيقة المطلقة، نظرا لتغلغل تلك العقلية في بنية المجتمع العربي، وكذلك ظاهرة التخلف التاريخي في تجلياته النفسية والاجتماعية، حيث يُعاش التخلف كنمط وجود إنساني بتقنيات نفسية مقاومة للتغيير، كالاستسلام للخرافة لمواجهة العجز، وتراجع الذات العربية أمام سطوة العولمة والتحويلات العالمية الكبرى، بالإضافة إلى التأثير السلبي الذي تؤديه الطائفية من خلال توظيفها السياسي والإيديولوجي في عرقلة مشاريع التطور والتقدم العربي، وذلك بتشجيعها على الانغلاق والتحجر، في زمن يفترض فيه الانفتاح ومواكبة الركب الحضاري المتسارع. ويرى الباحث في التحول نحو العلمانية حاجة ملحة لإنجاز الحدائة المادية والفكرية في المجتمعات العربية الإسلامية المعاصرة، ومنفذا للخروج من مأزق التأخر التاريخي الذي تعاني منه، حيث تجسد هذه القضايا الكبرى، بوجه عام، إشكالية التراث والحدائة التي تحتاج المزيد من البحث.

وترى الباحثة أن التأخر التاريخي قد ترك تأثيرا سلبيا في سيرورة حركات «الربيع العربي»، وفي تحديد مآلاتها؛ فمع أن أغلب هذه الحركات الاحتجاجية يحمل أصلا مضمونا ديمقراطيا، إلا أن هذا المضمون، وباستثناء تونس التي عملت على تعزيز المكتسبات الديمقراطية والدستورية، كان مُحبطا في نتائجه، وفي انزياحه عن الفكرة الديمقراطية نحو الاستعانة باستبداد الحركات الإسلامية التي تحاول العودة مجددا إلى الحياة السياسية (السودان مثالا)، أو في نكوصه نحو استبداد عسكري جديد (مصر والجزائر)، أو غرقه في دوامة عنف عقيم (ليبيا وسورية واليمن)، وكل ذلك يتم في ظل غياب الإصلاحات الديمقراطية الجذرية التي تنشدها الجماهير وقوى التغيير في هذه الدول، والتي نظمت الاحتجاجات والتظاهرات المليونية من أجل تحقيقها. إن سهولة التحول من المطلب الديمقراطي إلى المطلب بالحسم العسكري، تتم عن هشاشة الوعي الديمقراطي لدى عامة الناس، واختزال الديمقراطية في «صندوق الاقتراع»؛ وفي ذلك إشارة إلى الهوة الواسعة بين وعي الجماهير وواقعها الاجتماعي، وغياب وعي ديمقراطي متماسك وأصيل وحقيقي في حركات «الربيع العربي»، يكفي لعزل القوى التقليدية المحافظة عن المشهد السياسي أو تحييد تأثيرها، ربما لعجز النخبة الديمقراطية العلمانية والتقدمية عن بناء وعي حدائطي طليعي لدى عامة الجماهير الشعبية.

المبحث الثالث: أثر الانسداد التاريخي في التحول الديمقراطي بدول «الربيع العربي»

لا يزال المؤرخون حائرين في تحديد سبب انهيار الحضارة العربية الإسلامية الكلاسيكية بعد فترة ازدهار رائعة، فقد أشار المستشرق الأميركي مارتن كريمر (Kramer 1996; 2011)، المُختص في تاريخ العرب والإسلام، إلى أن الإمبراطورية الإسلامية قد نشرت، في القرن الرابع الهجري (نحو عام ألف ميلادية)، حضارة إسلامية عالمية، وكان الشرق الأوسط بورتها، وكانت صامدة بفضل الإرادة الحرة لأكبر العقول المبدعة، فكانت تنجب العباقرة وترعاهم (تأسست جامعة القرويين عام 859، وهي أقدم جامعة في العالم)، وكانت السلالات الإسلامية تمثل آنذاك القوى العظمى في مختلف الصعد. غير أن الظروف تغيرت، وغدت الإنجليزية هي لغة الحضارة والعلم والفلسفة، وصارت مراكز البحوث العالمية تُصنّف من لا يتقن لغة أوروبية حديثة في خانة الأميين.

لا ينكر المؤرخون أهمية العوامل الخارجية، كالغزو المغولي الذي دمر بغداد وبقية المراكز الحضارية الإسلامية (1258)، إلا أن الانحطاط العربي بدأ عمليا مع انطلاق الكشوف الجغرافية الأوروبية (1497) التي فتحت صفحة جديدة في التاريخ العالمي؛ حيث تم طرد العرب من الأندلس وفقد العالم العربي الإسلامي مكانته المعرفية والثقافية (شاكر 1988: 24)، وهنا تكمن بدايات الانسداد التاريخي. وقد تركت العوامل المناخية أيضا أثرا سلبيا، حيث تصحّر الهلال الخصيب، وتحول معظم مناطق العالم الإسلامي إلى الجفاف بما يعيق ازدهار الحضارات والثقافات. وفي المقابل، شهدت أوروبا الغربية في القرن السادس عشر انطلاق عصر النهضة والإصلاح الديني، ثم الثورة العلمية الحديثة في القرن السابع عشر، وفلسفة التنوير بالقرن الثامن عشر، والثورة الصناعية في القرن التاسع عشر، والتي توصلت إنجازاتها في القرن العشرين. (صالح 2010: 66 - 68).

جدير بالذكر هنا أن التخلف والتقدم هما محصلة طرق التفكير في المجتمع، ونتاج المنظومات العميقة الحاكمة لتصوراتنا عن العالم وفي العالم، وليس هناك طريق للمستقبل من دون معالجة منظومات التفكير، وتبني طرائق التفكير التي تستوجب الفصل بين الدين والدولة. فالإسلام بشكله الاجتماعي كعقيدة وشعائر وشرائع، في جلّ مادته، هو محل اتفاق بين أغلب المسلمين على اختلاف توجهاتهم، ولا يمثل فضاء خلافا، كونه يشكل العمود الفقري الذي استمر عبر الأجيال. أما فضاء السياسة وشأن الدولة، فهو قضية خلافية ممتدة عبر التاريخ الإسلامي، وهي مصدر دائم للخلاف (سلطان 2015: 27)، ولذلك فإن معالجة الانسداد التاريخي تتطلب معالجة الأزمة الفكرية، حيث أن أزمة الفكر تقود إلى انسداد الواقع؛ وهو ما يتطلب المراجعة النقدية المستمرة للأفكار والممارسات. ويتمثل الانسداد التاريخي الداخلي، كما سبق ذكره، في عجز أنظمة الحكم عن تحرير الدول العربية من الفقر والجهل والتخلف، وإيجاد حل عادل للقضية الفلسطينية يرضي الأطراف المتنازعة بعد أكثر من 70 عاما على النكبة (1948)؛ فيما يتجلى الانسداد الخارجي في عدم القدرة على قراءة التراث العربي الإسلامي بصورة مغايرة للثوابت المطلقة للأيديولوجية القومية، ولل فكر الأصولي، والذي اتخذ طابعا عالميا في أعقاب أحداث 11 سبتمبر 2001 (صالح 2010: 104).

يتمثل المظهر الرئيس للتخلف في المجتمعات العربية في المكانة المهينة للإنسان العربي وإخضاعه لعلاقة القهر والرضوخ لسلطة نظام الحكم؛ فالنظم الحديثة للدولة العربية جاءت عمليا مُستسخة عن النظام العثماني، وحملت جيناته؛ فتكيفت مع السيطرة الاستعمارية الوافدة، ودأبت على الاستحواذ على مناهج التربية والتعليم والقنوات الإعلامية، وتسخيرها في تكريس المعرفة اليقينية المطلقة لدى المتعلمين؛ وبالتالي تعليم الجهل وتنمية التعصب الفكري الضيق (وهبة 2016: 20)، واستخدام سلطة مطلقة وعنيفة في تنمية عقد النقص والدونية، وترسيخ ظاهرة التهيج الانفعالي لدى الجماهير المقهورة عبر العقود، وتعزيز إنتاج وعيها الاجتماعي وإعادة إنتاج التخلف عبر أدوات القمع السلطوية؛ مما أوهن الثقافة الوطنية، وأفقدتها طاقتها التنويرية، وولّد عززا دائما لدى الجماهير عن التفكير الموضوعي، وعدم الثقة بالآخر، والانغلاق الاجتماعي، وهذه السمات هي العقبة المُعطّلة للتغيير الديمقراطي ومصدر ضعف تيار الديمقراطية في المجتمع العربي. (مبضة 2005: 25).

كان من المتوقع والحال هذه أن تحمل قوى التغيير والتقدم الاجتماعي لواء النهضة والتنوير في الأقطار العربية، غير أن القوى القومية قاربت موضوع التخلف القومي بنظرة عرقية ضيقة، مُعقّدة أن العرب يشكلون أمة واحدة جاهزة لإنشاء دولة واحدة، وبالنتيجة أغفلت حقيقة أن الوحدة القومية هي حصيلة فكر تحديتي، يحمل مشروعا حداثيا لإنجاز مهمة تصفية التخلف التاريخي الموروث، والتجزئة القطرية، والانقسامات العشائرية والطائفية، وتفكيك قيود الاستبداد السلطوي. أما القوى الاشتراكية العربية، فقد ربطت الحرية بالحرر الوطني من الاستعمار، لكنها لم تشكل عنصر إشعاع للممارسة الديمقراطية والمعرفة المُعمّقة بالواقع الاجتماعي؛ فقُصرت سياساتها على الاهتمام بالأيدولوجيا التي قدمت وعيا زائفا بخصوصيات الواقع العربي. ومع أن هذه القوى أضافت عناصر جوهرية إلى الثقافة الوطنية، وإلى قيمة الديمقراطية، إلا أنها لم تتمكن من الربط الجدلي بين العام في الحركة الثورية العالمية والخاص في إطار المجتمع العربي، وظلت مغتربة عن الواقع ووعي الجماهير الشعبية؛ ولذا كان إسهامها في محاربة التخلف محدودا (مبضة 2005: 33-34).

لقد طرح حدث «الربيع العربي» إطارا جديدا لفهم مجريات الصراع العربي - الإسرائيلي، فقبل اندلاع الاحتجاجات الشعبية، كان هناك انكفاء شبه كامل للأنظمة العربية عن القضية الفلسطينية،

ومحاولات حثيثة لاسترضاء إسرائيل خلال العقد الأول من القرن الحادي والعشرين، حيث انحازت الأنظمة العربية لإعادة تعريف المصالح الوطنية لبلدانها ومُحدّدات أمنها القومي في إطار جديد يخدم مصالحها السياسية في سبيل بقاء سلطتها. وبالنتيجة، تمّ إحلال مصالح النظام السياسي القطري مكان المصالح الوطنية العليا (القومية) للدول العربية. وجاء حدث الربيع العربي لكي يمهد لإقامة بيئة إقليمية وعلاقات وتحالفات جديدة، حيث تمثل القضية الفلسطينية أحد المرتكزات لهذه العلاقات؛ نظرا لدورها الهام في صياغة الأمن القومي للمنطقة (محمود 2013: 4). وإذا كانت الأنظمة العربية قد سعت، على مدى فترة زمنية طويلة، لإقناع شعوبها أنه لا يمكن أن تكون هناك ديموقراطية ولا حرية ولا تنمية اجتماعية واقتصادية حقيقية ما لم يتم حل القضية الفلسطينية، فإن السعي لتحقيق مطالب هذه الشعوب في الحرية والكرامة والعدالة الاجتماعية ومحاربة الفساد والمحسوبية، وهي الأهداف التي اندلعت من أجلها حركات «الربيع العربي»، قد دفع باتجاه إسقاط الورقة الفلسطينية من أيدي الأنظمة العربية، والتحرك نحو إيجاد حل نهائي عادل ومستدام للقضية الفلسطينية. (صالح 2013: 73).

أما بالنسبة للانسداد التاريخي الخارجي؛ أي العجز عن قراءة التراث العربي الإسلامي بصورة مغايرة للثوابت المطلقة والحقائق الثابتة للأيديولوجيات العربية، فإن الخروج من هذا المأزق لا يمكن أن يحدث ما لم يتم وضع العقائد والثوابت في التراث العربي على محك النقد والتقييم التاريخي، فبدون ذلك لا يمكن، كما يرى صالح (2013: 78)، أن تتحلّ مشكلة الطائفية والمذهبية، وأن يتم إقامة دولة الحق والقانون. لكن تفكيك التراث العربي الإسلامي ونقده يجب أن يتم تدريجيا، وليس دفعة واحدة، حتى لا يتم زعزعة العقيدة الجماعية العربية، ولكي يستعيد العرب ثقة العالم بهم.

ترى الباحثة أن تحليل المسيرة التاريخية لحركات «الربيع العربي»، يوضح أنها قد تمكنت من فتح ثقب صغير في الجدار الاسمنتي للثوابت والعقائد التراثية المطلقة، وذلك في محاولة لفك الانسداد التاريخي الخارجي؛ فقد ساهمت الاحتجاجات الشعبية في دخول المنطقة العربية في دروب التعددية السياسية والتناوب على السلطة بعد طول جمود واختناق، ولم تعد فكرة الاستعصاء العربي أو الإسلامي على الديموقراطية والشفافية مقبولة بعد أن نجحت الثورة التونسية (2010) في إقرار الدستور الجديد للبلاد والدعوة للانتخابات العامة، وهو حدث قد يتكرر لاحقا في بقية البلدان العربية.

الخاتمة

استهدفت الدراسة الحالية تقصّي الجذور التاريخية العميقة للعوامل المؤثرة في التحول الديموقراطي في أقطار «الربيع العربي»، وعلاقتها ببعض المفاهيم الأساسية، كالموروث التاريخي بصفته مرجعية ثابتة في ممارسة الحكم؛ والتأخر التاريخي، ويتمثل في تكريس البنى التقليدية بنظام الحكم؛ والانسداد التاريخي، ويتجلى في عجز الدول العربية عن التخلص من الفقر والجهل والتخلف.

يتضح من التحليل السابق أن حدث «الربيع العربي» (2010 – 2019) قد جاء تعبيراً عن إشكاليات تاريخية عميقة تعاني منها المجتمعات العربية، وهي إشكالية الموروث التاريخي المتمثل في النمط التسلسلي في علاقة السلطة بالفرد، حيث تجلّت ملامح طاعة السلطة في مظاهر الاستبداد التي تجسّدت في محطات عدّة عبر التاريخ العربي؛ ومن ثم أضحت الاستحواذ بالسلطة وإلغاء الآخر واستخدام العنف ضد المعارضين سلوكاً ثابتاً في التاريخ العربي، وبات، في مرحلة لاحقة، أحد معيقات التحول الديموقراطي بدول «الربيع العربي»، بالإضافة إلى هيمنة الأيديولوجيا القومية والاشتراكية، وفكر الإسلام السياسي، على أنظمة الحكم العربية التي تحررت من الاستعمار.

لقد قادت مفاعيل الموروث التاريخي إلى ظاهرة التأخر التاريخي، والذي يتمثل في التناقض القائم بين درجة وعي النخبة، والمستوحى من خارج الواقع الاجتماعي العربي، وهشاشة البنية التحتية لواقع المجتمع العربي. فعلى مدار قرون طويلة، وظفت الدولة العربية التسلطية الانقسامات العرقية والمذهبية والطائفية بالمجتمع في فرض استبدالها المطلق، وتسهيل هيمنة الجماعات التقليدية والعشائرية على الحكم ومؤسسات الدولة؛ وبالنتيجة تراجع مستوى الوعي الاجتماعي لدى الجماهير الشعبية. ولعب تفاعل التأخر التاريخي الثقافي والسياسي مع الاستبدال دورا ملحوظا في خنق البدايات السلمية في بعض أقطار «الربيع العربي»، وإعاقة التحولات الديموقراطية في البعض الآخر.

على نفس المنوال، فإن مفاعيل التأخر التاريخي قادت إلى الانسداد التاريخي الذي بدأ بانهايار الحضارة العربية الإسلامية في القرن الخامس عشر الميلادي بعد الكشوف الجغرافية (1497)، وتواصل في عجز الدول العربية عن محاربة الفقر والجهل والتخلف، وعن إيجاد حل نهائي عادل للقضية الفلسطينية، هذا من جهة؛ ومن جهة أخرى، يبرز ضمور الحس التاريخي لدى النخبة العربية المثقفة في عجزها عن قراءة التراث العربي الإسلامي بصورة مغايرة للثوابت المطلقة والحقائق الثابتة للأيديولوجيات العربية واليقينيات الجمعية، وكذلك في هيمنة الطقوس والعبادات على حساب المعنى الحقيقي لروح الدين الإسلامي؛ وبالتالي الاغتراب عن معنى الدين ووظيفته النهضوية.

إن مجمل هذه الإشكاليات قد أدت، في نهاية المطاف، إلى تباطؤ أو إعاقة التحولات الديموقراطية في أقطار «الربيع العربي»؛ فليس من الإنصاف التعميم بالغياب المطلق للتحولات في بعض البلدان، مثل تونس، والتي قطعت، كما سبق ذكره، شوطا في تجسيد الممارسات الديموقراطية.

ترى الباحثة أن السبيل إلى تجاوز الإشكاليات التاريخية سالفة الذكر يتمثل في العمل على تصفية مظاهر التسلط والاستبدال وإلغاء الآخر، وعزل قوى التخلف التاريخي عن المشهد السياسي، وقيام النخبة العلمانية المثقفة بدورها في توطيق قيم الحداثة، وتطوير وعي تقدمي طليعي لدى عامة الجماهير، يساعد على تأصيل الأفكار والممارسات الديموقراطية، ويرسو بسفينتها إلى مرافئ النهضة والتقدم، إسوة بالشعوب الأخرى التي تمكّنت من تجاوز الماضي، والتقدم بثقة نحو المستقبل. إذا كانت المفاهيم هي التي تميز التاريخ عن الرواية التاريخية (الحسناوي 2011: 45)، فإن معالجة المفاهيم كإشكاليات تاريخية أساسية لا يساهم في تأريخ حدث «الربيع العربي» فحسب، بل يشجع الباحثين أيضا على تقصّي قيمته ومكانته في التاريخ العربي المعاصر؛ فالأمر لا يتعلق بأهمية وأسباب الحدث التاريخي، ولا بالنتائج الفورية المترتبة عنه، ولكن بما يتركه من آثار في طبيّات الزمن، وبما ينتج من ذاكرة جماعية لدى مكونات المجتمع (طحطح والزواوي، 2020: 31).

قائمة المراجع

1- المراجع باللغة العربية

- 1- ابن خلدون، عبد الرحمن بن محمد. (1979). المقدمة. بيروت، دار الكتاب اللبناني.
- 2- أبو حسن، حمزة محمد. (2012). إشكاليات التحول الديموقراطي في الوطن العربي: «الربيع العربي» إنموذجا. الفكر السياسي، 45، 69 - 86.
- 3- أركون، محمد. (1990). الإسلام والأخلاق والسياسة. بيروت، مركز الإنماء العربي.

- 4- أزروال، يوسف. (2019). الانتقال الديمقراطي بدول الربيع العربي: المضمون، الأسباب، عوامل النجاح والفشل. *آفاق علمية*، 11 (3)، 13 - 38.
- 5- أمزيان، محمد. (2020). الدولة التسلطية في الوطن العربي: الجذور التاريخية وتشكل النخب السياسية. *المجلة الجزائرية للدراسات السياسية*، 7 (1)، 6 - 26.
- 6- بالراشد، محمد. (2019). الديمقراطية المفاجئة: الشباب العربي وتحدي الانتقال الديمقراطي. فصل في كتاب عبد الفتاح ماضي وعبد موسى (محرر)، *الشباب والانتقال الديمقراطي في البلدان العربية (521 - 550)*. قطر، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- 7- باروت، محمد جمال. (2007). *حركة القوميين العرب: النشأة - التطور - المصائر*. قطر، المركز العربي للأبحاث ودراسة السياسات.
- 8- بلقزيز، عبد الإله. (2001). *السلطة والمعارضة في الوطن العربي*. بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية.
- 9- بلقزيز، عبد الإله. (2016). الربيع العربي: جردة حساب أولية. *المستقبل العربي*، 39 (447)، 29 - 44.
- 10- بن طاق، زينب. (2019). ظاهرة الانقلابات العسكرية في الشرق الأوسط: حالات تركيا ومصر نموذجا. *المجلة الجزائرية للدراسات السياسية*، 6 (1)، 162 - 178.
- 11- تيزيني، طيب. (1989). *في السجال الفكري الراهن: حول بعض قضايا التراث العربي - منهجا وتطبيقا*. بيروت، دار الفكر الجديد.
- 12- الجبوري، خلف رمضان. (2018). ثورات الربيع العربي وأثرها في عناصر الدولة. *مجلة الرافدين للحقوق*، 20 (63)، 153 - 190.
- 13- الجنابي، ميثم. (2013). فلسفة الزمن والتاريخ في ثورة «الربيع العربي». *مجلة الكوفة*، 2 (2)، 71 - 108.
- 14- حاج ميلود، بن عطية. (2019). خرافة نظرية الربيع العربي: قراءة جيو- استراتيحية متأنية لأحداثه. *المستقبل العربي*، 42 (489)، 126 - 138.
- 15- الحجاوي، أيمن فتحي. (2012). *ابن خلدون والمادية التاريخية*. ورقة مقدمة في المؤتمر العلمي الدولي «ابن خلدون: علامة الشرق والغرب»، 31 أكتوبر 2012، جامعة النجاح الوطنية، نابلس، فلسطين.
- 16- حسن، إدريس أحمد. (2020). الربيع العربي: الفاعلين والأسباب. *مجلة الدراسات التاريخية والاجتماعية*، 42، 221 - 242.
- 17- حسن، شكير. (2011). *ديداكتيك التاريخ: من الأسس الإبيستمولوجية إلى التاريخ المدرسي: المقومات المنهجية*. المغرب، إديسيون بلوس.
- 18- الحسناوي، عبد الرحيم. (2011). *النص التاريخي: مقارنة إبيستمولوجية وديداكتيكية*. المغرب، إفريقيا الشرق.
- 19- حميش، سالم. (1998). *الخلدونية في ضوء فلسفة التاريخ*. بيروت، دار الطليعة.
- 20- الخطيب، منير. (2017). ثورات الربيع العربي من منظور مفهوم التأخر التاريخي. *قلمون (المجلة السورية للعلوم الإنسانية)*، 2، 195 - 223.
- 21- خيلية، وريدة دالي. (2017). مفهوم المواطنة في ظل ثورات «الربيع العربي». *الفكر السياسي*، 61، 89 - 102.

- 22- دباشي، حميد. (2014). الربيع العربي: نهاية حقبة ما بعد الاستعمار. عمان، المطبعة الوطنية.
- 23- الربيعي، إسماعيل نوري. (1999). تفكيك المفهوم التاريخي وإعادة تفسيره. شؤون اجتماعية، 16 (64)، 9 - 37.
- 24- سلطان، جاسم. (2015). أزمة التنظيمات الإسلامية: الإخوان نموذجاً. بيروت، الشبكة العربية للأبحاث والنشر.
- 25- سلوم، نايف. (2016). الثقافة والأيدولوجيا. جريدة الأخبار، 30 ديسمبر 2016.
- 26- سمور، زهدي. (2010). تاريخ العرب المعاصر. عمان، الشركة العربية المتحدة للتسويق والتوريدات.
- 27- شاكر، محمود. (1988). الكشف الجغرافية: دوافعها - حقيقتها. بيروت، المكتب الإسلامي.
- 28- صابر، محمد. (2022). الربيع العربي والحقائق الكبرى. الجزيرة مباشر، 10 فبراير 2020.
- 29- صالح، هاشم. (2010). الإنسداد التاريخي: لماذا فشل مشروع التنوير في العالم العربي؟. بيروت، دار الساقى.
- 30- صالح، هاشم. (2013). الانتفاضات العربية على ضوء فلسفة التاريخ. بيروت، دار الساقى.
- 31- طحطح، خالد و الزاوي، مولاي عبد الحكيم. (2020). رؤى التاريخ: قضايا، نماذج، قراءات. المغرب: منشورات باب الحكمة.
- 32- عبد اللطيف، كمال. (2014). تجليات الثقافي في الربيع العربي. القاهرة: رؤية للنشر.
- 33- عرفات، إسراء جمال. (2017). الحركات الاحتجاجية ودورها في مخرجات التغيير السياسي العربي: دراسة مقارنة بين مصر وتونس والبحرين. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة النجاح الوطنية، فلسطين.
- 34- العروي، عبد الله. (1995). الأيديولوجية العربية المعاصرة. المغرب، المركز الثقافي العربي.
- 35- العروي، عبد الله. (2005). العرب والفكر التاريخي. المغرب، المركز الثقافي العربي.
- 36- العليان، عبد الله. (2021). كيفية الخروج من التأخر التاريخي. جريدة عُمان، 7 أبريل 2021.
- 37- الفايز، مها حابس. (2017). أثر الربيع العربي على السياسة الخارجية الأمريكية تجاه المملكة الأردنية الهاشمية (2010-2017). رسالة دكتوراة غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.
- 38- الكشوش، منير. (2014). تونس وصعوبات الانتقال الديمقراطي في وضع ما بعد ثوري. فصل في كتاب محمد الرميحي (محرر)، ارتدادات الربيع العربي: ربيع العرب ماله وما عليه (133-160). دولة الكويت، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب.
- 39- كعسيس - خلاصي، خليدة. (2016). مشاريع إصلاح الشرق الأوسط والربيع العربي: فكر واحد ومبادرات متعددة. المجلة الجزائرية للأمن والتنمية، 9، 29 - 40.
- 40- كيالي، ماجد. (2021). الصدع الكبير.. محنة السياسة والأيدولوجيا والسلطة في اختبارات الربيع العربي. بيروت، المؤسسة العربية للدراسات والنشر.
- 41- الليفي، حسن. (2018). الأيديولوجيا القومية ومآلاتها: مراجعة أولية. مركز أبحاث ودراسات مينا، 27 يونيو 2018.
- 42- مالكي، محمد. (2008). مفهوم التأخر التاريخي في المنظومة المعرفية الخلدونية. المجلة العربية للعلوم السياسية، 18، 77 - 90.
- 43- محمد، وليد سالم. (2013). النظم السياسية العربية: إشكاليات السياسات والحكم. مدخل لتفسير «الربيع العربي». مجلة العلوم السياسية، 47، 41 - 62.

- 44- محمود، خالد وليد. (2013). الصراع العربي الإسرائيلي وثورات الربيع العربي. *شؤون العصر*، 17 (49)، 1 - 6.
- 45- المحمودي، محمد سرحان. (2019). *مناهج البحث العلمي*. صنعاء، دار الكتب.
- 46- المدني، توفيق. (2011). ربيع الثورات الديموقراطية العربية. *المستقبل العربي*، 33 (386)، 113 - 132.
- 47- المزعل، شرف محمد علي. (2022). الخطاب الإصلاحي في البحرين في منتصف القرن العشرين (1950 - 1954). بحث مقبول للنشر في *مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية*.
- 48- مستقيم، محمد. (2021). *التأخر التاريخي عند العرب: محاولات في التشخيص والتقدير*. المغرب، دار أكورا.
- 49- مشيكة، حسن حامد. (2020). الربيع العربي الجديد: دراسة مقارنة للثورتين السودانية والجزائرية. *المجلة العربية للعلوم السياسية*، 2، 32 - 53.
- 50- ميضة، سعيد. (2005). *رمال في العيون: مآزق التقدم في المجتمعات العربية*. رام الله، اتحاد الكتاب الفلسطينيين.
- 51- نذير، مانع وإبرير، بشير. (2021). الخطاب الأيديولوجي في المشروع النقدي عند عبد الله العروي. *مجلة علوم اللغة العربية وآدابها*، 13 (3)، 433 - 448.
- 52- وهبة، نخلة. (2016). *تعليم الجهل: مآزق المدرسة مع التربية الحديثة*. بيروت، المؤلف.
- 53- ياسين، عمار حميد ومهدي، عبير سهام. (2014). العوامل الداخلية والخارجية للتغيير السياسي في المنطقة العربية. *دراسات دولية*، 58، 77 - 113.

2- ترجمة المراجع العربية إلى اللغة الإنجليزية:

- 1- Ibn Khaldun, Abd al-Rahman bin Muhammad. (1979). *Introduction*. Beirut, Lebanese Book House.
- 2- Abu Hassan, Hamza Muhammad. (2012). the Problems of Democratic Transition in the Arab World: The "Arab Spring" as a Model. *Political Thought*, 45, 69-86.
- 3- Arkoun, Muhammad. (1990). *Islam, Ethics and Politics*. Beirut, Arab Development Center.
- 4- Azroual, Yousef. (2019). *Democratic Transition in the Arab Spring Countries: Content, Reasons, and Factors of Success and Failure*. Scientific Horizons Journal, 11(3), 13-38.
- 5- Amzian, Mohamed. (2020). the Authoritarian State in the Arab World: Historical Roots and the Formation of Political Elites. *Algerian Journal of Political Studies*, 7(1), 6-26.
- 6- Belrashed, Mohamed. (2019). Surprising Democracy: Arab Youth and the Challenge of Democratic Transition. In Abdel-Fattah Madi & Abdo Musa (Eds.), *Youth and Democratic Transition in Arab States* (521-550). Qatar, Arab Center for Research and Policy Studies.
- 7- Barout, Muhammad Jamal. (2007). *The Arab Nationalist Movement: Origin - Evolution - Destinies*. Qatar, Arab Center for Research and Policy Studies.
- 8- Belkeziz, Abdelilah. (2001). *Power and Opposition in the Arab world*. Beirut, Center of Arabic Union Studies.

- 9- Belkeziz, Abdelilah. (2016). the Arab Spring: A Preliminary Inventory. *The Arab Future*, 39 (447), 29 - 44.
- 10- Bin Taq, Zainab. (2019). the Phenomenon of Military Coups in the Middle East: The Cases of Turkey and Egypt as a Model. *Algerian Journal of Political Studies*, 6(1), 162-178.
- 11- Tizini, Tayyeb. (1989). *In the Mid of the Current Intellectual Debate: On Some Issues of Arab Heritage - Method and application*. Beirut, New Thought Publishing House.
- 12- Al-Jubouri, Khalaf Ramadan. (2018). the Arab Spring Revolutions and their Impact on the Elements of the State. *Al-Rafidain Journal of Law*, 20 (63), 153-190.
- 13- Al-Janabi, Maytham. (2013). The Philosophy of Time and History in the “Arab Spring” Revolution. *Kufa Magazine*, 2(2), 71-108.
- 14- Hadj Miloud, Ben Attia. (2019). The Arab Spring Theory Myth: A Careful Geo-strategic Reading of its Events. *The Arab Future*, 42 (489), 126-138.
- 15- Al-Hijjawi, Ayman Fathy. (2012). *Ibn Khaldun and Historical Materialism*. Paper Presented at the International Scholar Conference "Ibn Khaldun: A Prominent Scholar of East and West", 31 October 2012, Najah National University, Nablus, Palestine.
- 16- Hassan, Idris Ahmed. (2020). The Arab Spring: Actors and Causes. *Journal of Historical and Social Studies*, 42, 221–242.
- 17- Al-Hasnawi, Abdul Rahim. (2011). *The Historical Text: An Epistemological and Didactic Approach*. Morocco, Africia Ashark. 18- Hassan, Shakir. (2011). *Didactic Approach to History: From Epistemological Foundations to School History: Methodological Essentials*. Morocco, Editions Plus.
- 19- Hamish, Salem. (1998). *Ibn Khaldun Thoughts in the Light of the Philosophy of History*. Beirut, Dar Al-Tali'a.
- 20- Al-Khatib, Munir. (2017). The Arab Spring Revolutions from the Perspective of the Concept of Historical Delay. *Qalamoun (Syrian Journal of Human Sciences)*, 2, 195 - 223.
- 21- Khiliya, Varida Dali. (2017). The Concept of Citizenship in Light of the "Arab Spring" Revolutions. *The Political Thought*, 61, 89 - 102.
- 22- Dabashi, Hamid. (2014). *The Arab Spring: The End of the Post-Colonial Era*. Amman, National Printing Press.
- 23- Al-Rubaie, Ismail Nouri. (1999). Deconstructing and Reinterpreting the Historical Concept. *Social Affairs*, 16(64), 9-37.

- 24- Sultan, Jassem. (2015). The Crisis of Islamic Organizations: The Muslim Brotherhood as a Model. Beirut, The Network of Arab Research and Publishing.
- 25- Salloum, Nayef. (2016). Culture and Ideology. Al-Akhbar Newspaper, December 30, 2016.
- 26- Samour, Zuhdi. (2010). Contemporary Arab History. Amman, The United Arab Marketing Company and Supplies.
- 27- Shakir, Mahmoud. (1988). Geographical Discoveries: Their Motives And Truth. Beirut, The Islamic Office.
- 28- Saber, Muhammad. (2022). The Arab Spring and the Big Facts. Al Jazeera Mubasher, February 10, 2020.
- 29- Saleh, Hashem. (2010). The Historical Blockage: Why did the Enlightenment Project Fail in the Arab World. Beirut, Dar Al-Saqi.
- 30- Saleh, Hashem. (2013). The Arab Uprisings in the Light of the Philosophy of History. Beirut, Dar Al-Saqi.
- 31- Tahtah, Khaled and Zaoui, Moulay Abdul Hakim. (2020). Visions of History: Issues, Models, Readings. Morocco: Bab Al-Hikma Books.
- 32- Abdul Latif, Kamal. (2014). Cultural Manifestations in the Arab Spring. Cairo: Vision Publishing and Distribution.
- 33- Arafat, Israa Jamal. (2017). The Protest Movements and Their Role in the Outcomes of Arab Political Change: A Comparative Study Between Egypt, Tunisia and Bahrain. Unpublished Master Thesis, An-Najah National University, Palestine.
- 34- Laroui, Abdallah. (1995). The Contemporary Arab Ideology. Morocco, The Arab Cultural Center.
- 35- Laroui, Abdallah. (2005). Arabs and Historical Thought. Morocco, The Arab Cultural Center.
- 36- Al-Olayan, Abdullah. (2021). *How to Get Out of the Historical Lag*. Oman Newspaper, April 7, 2021.
- 37- Al-Fayez, Maha Habis. (2017). *The Impact of the Arab Spring on US Foreign Policy Toward the Hashemite Kingdom of Jordan (2010-2017)*. Unpublished PhD thesis, Mutah University, Jordan.
- 38- Al-Kosho, Mounir. (2014). Tunisia and the Difficulties of Democratic Transition in a Post-Revolutionary Situation. In Muhammad Al-Rumaihi (Ed.), *Repercussions of the Arab*

- Spring: The Arab Spring, Its Advantages and Disadvantages* (133 - 160). State of Kuwait, National Council for Culture, Arts and Literature.
- 39- Kasis - Khalasi, Khalida. (2016). Middle East Reform Projects and the Arab Spring: One Thought and multiple initiatives. *Algerian Journal of Security and Development*, 9, 29-40.
- 40- Kayali, Majed. (2021). *The Great Rift: The Ordeal of Politics, Ideology and Power in the Arab Spring Tests*. Beirut, Arab Institute for Studies and Publishing.
- 41- Al-Levi, Hassan. (2018). *Nationalist Ideology and Its Consequences: A Preliminary Review*. Mina Research and Studies Center, June 27, 2018.
- 42- Maleki, IMhammad. (2008). The Concept of Historical Delay in the Ibn Khaldun's Cognitive System. *Arab Journal of Political Science*, 18, 77-90.
- 43- Muhammad, Walid Salem. (2013). Arab Political Systems: Problems of Politics and Governance. An Approach to Explain the "Arab Spring". *Journal of Political Science*, 47, 41-62.
- 44- Mahmoud, Khaled Walid. (2013). The Arab-Israeli Conflict and the Arab Spring Revolutions. *Age Affairs*, 17(49), 1-6.
- 45- Mahmoudi, Muhammad Sarhan. (2019). *Research Methodology*. Yemen, Sanaa, Dar Al-Kutub.
- 46- Al-Madini, Tawfiq. (2011). Spring of the Arab Democratic Revolutions. *The Arab Future*, 33 (386), 113 - 132.
- 47- Al-Mazal, Sharaf Muhammad Ali. (2022). *Reformist Discourse in Bahrain in the Middle of the Twentieth Century (1950 - 1954)*. Research Paper Accepted for Publication in the Journal of Gulf and Arabian Peninsula Studies.
- 48- Mustaqeem, Muhammad. (2021). *The Historical Delay of the Arabs: Attempts at Diagnosis and Criticism*. Morocco, Acura House.
- 49- Meshika, Hassan Hamed. (2020). The New Arab Spring: A Comparative Study of the Two Sudanese and Algerian Revolutions. *Arab Journal of Political Science*, 2, 32-53.
- 50- Meidha, Saeed. (2005). *Sands in the Eyes: The Dilemma of Progress in Arab Societies*. Ramallah, Palestinian Writers Union.
- 51- Nazir, Mana' and Ibrar, Bashir. (2021). The Ideological Discourse in Abdullah Al-Aroui's Critical Project. *Journal of Arabic Language Sciences and Literature*, 13(3), 433-448.

52- Wahba, Nakhla. (2016). *Teaching Ignorance: The School's Dilemma with Modern Education*. Beirut, Author.

53- Yassin, Ammar Hamid and Mahdi, Abeer Siham. (2014). the Internal and External Factors of Politic Change in the Arab Region. *International Studies*, 58, 77-113.

3- المراجع باللغة الإنجليزية

1- Dabashi, Hameed (2008). *Islamic liberation theology: Resisting the empire*. London, Routledge.

2- Huntington, Samuel. (2006). *Political order in changing societies*. New Haven, Connecticut, Yale University Press.

3- Kramer, Martin. (1996). *Arab awakening and Islamic revival: The politics of ideas in the Middle East*. New Brunswick, Transaction Publishers.

4- Kramer, Martin. (2011). *The Arab century: A modern history of Arabs*. London, Weidenfeld & Nicolson.

5- Reynolds, Andrew. (2008). What is historicism. *International Studies in the Philosophy of Science*, 13(3), 275-287.

4- المواقع الإلكترونية

- <https://mena-studies.org/ar>

- <https://al-akhbar.com/Opinion/234669>

- <https://www.britannica.com/event/Arab-Spring>

- <https://www.history.com/topics/middle-east/arab-spring>

- <https://www.consensuseconomics.com/two-years-of-arab-spring117/>

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.1

المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

The Prophet Approach principles (PA) used to protect and maintain the Nation in the Islamic Society

إعداد الدكتور/ أمين حسين أمين يونس

أستاذ مساعد، عضو هيئة تدريس، قسم الدراسات الإسلامية، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الباحة، المملكة العربية السعودية

Email: ahyounes@bu.edu.sa

المخلص:

يتناول هذا البحث إحدى القضايا الهامة المتعلقة بحماية الوطن والمحافظة عليه تحت عنوان (المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي). وقد هدف البحث إلى الوقوف على الجانب التشريعي في المنهج النبوي وأهميته في تمكين أسس حماية الوطن بأبعاده المختلفة وهي البعد العقائدي والمقاصدي والسنني والأخلاقي والإنساني والعقلي والزمني والمكاني وأثرها في تثبيت أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي. كما تناول البحث الجانب العملي في المنهج النبوي وأثره في تمكين أسس حماية الوطن من خلال بيان الأساليب التي استخدمها النبي صلى الله عليه وسلم لتوضيح وتثبيت التشريعات المتعلقة بهذا الجانب. وخلصت الدراسة إلى مجموعة من النتائج من أبرزها: المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع يحدد الجوانب التشريعية والعملية التي طبقها النبي صلى الله عليه وسلم لتثبيت قواعد وأصول الحفاظ عن الوطن وحمايته والدفاع عنه لدى الأفراد والجماعات في المجتمع الإسلامي، المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع يتناول جانبين هما الجانب التشريعي النظري بأبعاده المختلفة والجانب العملي السلوكي، وهما جانبين متلازمين لا يمكن فصل أحدهما عن الآخر إذ لا بد للجانب العملي السلوكي أن يمر بالجانب التشريعي، المنهج النبوي تدخل في توجيه الجانبين معا انسجاما مع الخطاب الإلهي وتعلينا بأن هذا المنهج هو ما يجب أن يرجع إليه البشر في حياتهم، إن دراسة المنهج النبوي ضرورية لمعرفة الخير الذي أودعه الله تعالى في جهد النبي صلى الله عليه وسلم والقدرة الذاتية للنبي صلى الله عليه وسلم المضمن في منهجه المتمثلة في الجانب العملي. كما أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات ومن أهمها: المبادرة لتعليم المنهج النبوي المتعلق بأسس حماية الوطن للأجيال ابتداء من المرحلة الأساسية وانتهاء بالمرحلة الجامعية، الاجتهاد في توضيح وبيان أهمية الوطن وتحقيق أسس حمايته من قبل علماء الأمة لتمكين هذه الأسس في المجتمعات الإسلامية.

الكلمات المفتاحية: المنهج النبوي، تمكين، أسس حماية الوطن، المجتمع الإسلامي

The Prophet Approach principles (PA) used to protect and maintain the Nation in the Islamic Society

Abstract

The current study is about one of the most important issues used to protect and maintain the society entitled 'The Prophet Approach principles (PA) used to protect and maintain the Nation in the Islamic Society'. It focuses on the legislative side in (PA) principles and its various dimensions necessary for protecting the nation which includes religious, Sonnah, moral, mental, time and place ones, and their influence on maintaining basics and principles of safeguarding the society in the Islamic nation. The present study also includes the practical side in (PA) and its effect on setting principles of protecting the country through using a set of methods used by the Prophet (PBUH) in attempt to clarify and stress the legislations related to this side. It came up with a group of significant and necessary results. First, (PA) identifies the legislative and practical applications followed by the Prophet (PBUH) to shed light on principles of defending and protecting the nation by individuals and the society as a whole. Second, (PA) has two inseparable parts which are the theoretical legislative and the practical behavioral one. Third, (PA) interferes in directing the two parts in accordance with the Holy Quran that has to be the code of reference of mankind. Fourth, the study of (PA) is necessary to realize the efforts done by the Prophet (PBUH) to put the theoretical part, the legislative, into action which is its own applications in our life. The study ended up with a set of valuable practical recommendations. First, taking the initiative to teach (PA) to the next generation concerned with principles of safeguarding the country starting from primary stage to university education. Second, doing efforts by the country scholars to increase awareness of the society with theses the importance of these principles to the Islamic societies.

Keywords: the prophetic approach, empowerment, the foundations of protecting the homeland, the Islamic society

المقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على المبعوث رحمة للعالمين نبينا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين وبعد:

فإن الله تعالى قد بعث محمدا صلى الله عليه وسلم برسالاته الخاتمة الخالدة وكلفه بمهمة البيان للبلاغ القرآني وقام بها على الوجه الذي أَرادَه اللهُ تعالى.

وقد تمثل التجسيد العملي للرسالة الإلهية من خلال التطبيق النبوي للمنهج الرباني عقيدة وشريعة وقيما وأخلاقا فأصبح المنهج الرباني واقعا معاشا في المجتمع الإسلامي فلم يقف البيان النبوي للمنهج الإلهي عند حدود البلاغ النظري، فاجتمع في الهدى النبوي البلاغ والتطبيق فخرج عن كونه نظريات وقوانين ليصبح ممارسة عملية وتجسيدا واقعا للمنهج الرباني.

ومن هنا أصبحت السنة النبوية المقياس الذي يضبط السلوك الإنساني على مستوى الفرد والمجتمع والدولة الإسلامية، وأصبح السير على منهج النبي صلى الله عليه وسلم في البلاغ لأحكام الشرع ضرورة ملحة لما رأينا من نتائج هذا المنهج على الصعيد الفردي والاجتماعي.

وإننا من خلال النظر في الأحاديث النبوية نستطيع استجلاء شمولية السنة التي استوعبت حاجات الفرد والمجتمع والدولة فهي لم تترك مجالاً من المجالات التي تمس حياة الفرد والمجتمع والدولة الا تناولته بالبيان تبليغا وتطبيقا.

ولم يكتف النبي صلى الله عليه وسلم ببلاغ قواعد المحافظة على مصالح الأمة وتأسيس مبادئها في الدولة الإسلامية وتمكينها في نفوس المسلمين من خلال البيان فقط وإنما مارس ذلك عمليا من خلال الأساليب التي انتهجها لتحقيق ذلك.

إن حفظ مصالح الأمة لا يمكن أن يتحقق الا إذا عرف أفراد المجتمع الإسلامي قيمة الوطن الذي يعيشون فيه وبذلوا في سبيل المحافظة عليه أعز ما يملكون لأنه المكان الذي يحققون فيه الغاية من وجودهم في الحياة وهو عبادة الله تعالى.

من هنا وجدنا تلك العناية الفائقة من رسول الله صلى الله عليه وسلم بتبليغ أسس حماية الوطن وتمكينها في نفوس المسلمين الذين وعوا هذه الأسس وطبقوها على أرض الواقع.

إننا ونحن نقف أمام هذا الفهم المتبوع بالتطبيق من صحابة رسول الله صلى الله عليه وسلم يجعلنا ندرك قوة المنهج الذي اتبعه رسول الله صلى الله عليه وسلم لتمكين أسس حماية الوطن في نفوس أصحابه والذي تجاوز بهم مرحلة البلاغ النظري الى مرحلة التطبيق العملي.

وإننا من خلال هذا البحث سنقف على منهج النبي صلى الله عليه وسلم في تمكين أسس حماية الوطن لنجعل منها منهاجا لنا في سبيل الخروج من حدود النظريات والقوانين العارية عن التطبيق الى التطبيق الفعلي في مجتمعاتنا.

ولتحقيق الهدف من البحث فقد تم تقسيمه الى عدة مباحث على النحو الآتي:

المبحث الأول: الإطار العام للبحث وفيه:

أولا: مشكلة البحث

ثانياً: أهداف البحث

ثالثاً: أهمية البحث

رابعاً: منهج الدراسة

خامساً: الدراسات السابقة والتعقيب عليها

المبحث الثاني: التعريف بمصطلحات البحث

المبحث الثالث: الجانب التشريعي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي ويشتمل على:

أولاً: البعد العقائدي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

ثانياً: البعد المقاصدي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

ثالثاً: البعد السنني في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

رابعاً: البعد الأخلاقي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

خامساً: البعد الإنساني في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

سادساً: البعد العقلي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

سابعاً: البعد الزماني والمكاني في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

المبحث الرابع: الجانب العملي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

الخاتمة وفيها أبرز النتائج التي توصل إليها البحث وأهم التوصيات المبنية عليه.

المبحث الأول: الإطار العام للبحث

أولاً: مشكلة البحث

إن الجهد الذي بذله علماء الأمة قديماً وحديثاً في دراسة وبيان أسس حماية الوطن والذي لا يكاد يخفى على كل قارئ وباحث نظراً لأهميته البالغة في كل عصر ولكل أمة، يحتاج إلى أن يكون ذا فاعلية في الجانب التطبيقي العملي في المجتمعات الإسلامية، إلا أننا إذا نظرنا إلى واقع المجتمعات الإسلامية لا نجد تناسباً معقولاً بين هذا الجهد ونتيجته على صعيد تطبيق الأفكار والمحافظة عليها.

ومن هنا جاء هذا البحث للإجابة عن التساؤل التالي:

ما هو المنهج الصحيح الذي يضمن التطبيق العملي لأسس حماية الوطن وتمكينها في المجتمع الإسلامي؟

ولأن المنهج النبوي هو الضامن للتطبيق العملي لأسس حماية الوطن ومن خلاله تمكنت في نفوس المسلمين وأصبحت واقعا معاشا في المجتمعات الإسلامية فما هي المناهج التي استخدمها النبي صلى الله عليه وسلم لضمان هذا التمكين؟

ثانياً: أهداف البحث

لقد جاء هذا البحث لتحقيق مجموعة من الأهداف والتي يمكن إجمالها في الآتي:

- 1- الوصول لفهم سليم لمنهاج النبي صلى الله عليه وسلم في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي.
- 2- بيان الجانب التشريعي في المنهج النبوي وأثره في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي
- 3- بيان الجانب العملي في المنهج النبوي وأثره في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي.

ثالثاً: أهمية البحث:

تظهر أهمية البحث من خلال الإجابة على التساؤلات التي ذكرتها في مشكلة البحث وهي اتباع المنهج النبوي في التبليغ لغاية تمكين المبادئ والتشريعات الإلهية في المجتمعات الإسلامية في مجال حماية الوطن ذلك أن الغاية من التشريعات هي التطبيق العملي على أرض الواقع.

رابعاً: منهج البحث

اعتمد البحث على الأسلوب الاستقرائي، الاستنتاجي وتم اتباع الخطوات التالية لتحقيق ذلك:

- 1- الرجوع إلى المصادر والمراجع في جمع واستقراء المادة العلمية من أحاديث النبي صلى الله عليه وسلم ثم أقوال العلماء ذات الصلة بالموضوع وتوثيقها وفق القواعد المعتمدة.
- 2- الابتعاد عن التكلف في الاستدلال بالنصوص واستخدام العبارات الواضحة البعيدة عن التعقيد.
- 3- بيان التعريفات والمصطلحات ذات الصلة بالموضوع، وبيان المعنى المختار المراد ببحثه.
- 4- عزو الأحاديث الواردة في البحث إلى مصادرها الأصلية من كتب السنة المعتمدة، فإن كان الحديث في الصحيحين أو أحدهما اكتفي بالعزو إليهم أما إن كان الحديث من غير الصحيحين فإني أقتصر على الكتب التسعة أو على ما يفيد ثبوت الحديث، مع بيان درجة الحديث من خلال أقوال أهل العلم بالحديث.

خامساً: الدراسات السابقة والتعقيب عليها:

لم أجد فيما اطلعت عليه من تناول موضوع البحث بالدراسة سوى بعض الكتابات المتعلقة بجزئيات بسيطة لها تعلق بالموضوع من وجه دون وجه ومن ذلك:

ما يتعلق بمفهوم الوطن والمواطنة والحقوق الواجبة فيها حيث تعددت الكتابات في هذا الموضوع إلا أن أياً منها لم يتطرق إلى موضوع هذا البحث ولكثرة الكتابات في الموضوع فإني لن أتطرق لذكرها لبعدها عن موضوع البحث الذي نحن بصدد.

المبحث الثاني: التعريف بمصطلحات الدراسة

أولاً: مفهوم المنهج (المنهاج) لغة واصطلاحاً:

جاء في معجم لسان العرب في مادة نهج: (والمنهاج: الطريق الواضح. واستنهج الطريق: صار نهجاً. وفي حديث العباس: لم يمت رسول الله صلى الله عليه وسلم حتى ترككم على طريق ناهجة) أي واضحة بينة، وفلان يستنهج سبيل فلان أي يسلك نهجه، والنهج: الطريق المستقيم¹

وقد شرح ابن فارس في معجم مقاييس اللغة المنهج فقال²: (المنهج كلمة مشتقة من المادة (نهج) النون والهاء والجيم أصلان متباينان:

الأول النهج، الطريق.

والثاني: نهج لي الأمر: أوضحه. وهو مستقيم المنهاج والمنهج: الطريق أيضاً، والجمع المناهج.

ذكر المنهج بلفظه في القرآن الكريم يقول تعالى: (لكل جعلنا منكم شرعة ومنهاجاً)³ قال الإمام القرطبي: (والشرعة والشرعية الطريقة الظاهرة التي يتوصل بها إلى النجاة. والشرعية في اللغة: الطريق الذي يتوصل منه إلى الماء. والشرعية ما شرع الله لعباده من الدين، وقد شرع لهم يشرع شرعاً أي سن. والشارع الطريق الأعظم. والشرعة أيضاً الوتر، والجمع شرع وشرع وشرع جمع الجمع، عن أبي عبيد، فهو مشترك. والمنهاج الطريق المستمر، وهو النهج والمنهج)⁴.

ولا يبعد المعنى الاصطلاحي للمنهج عن المعنى اللغوي بل إن المعنى المراد من اللفظ يكاد يكون واحداً، وهو أنه الطريق الواضح البين، أو الخطة المرسومة لتحقيق غاية معينة، للوصول إلى هدف محدد.

إن المنهج نظرية متكاملة تتناول كافة جوانب إيصال الأفكار وتطبيقها، وبها تتحدد مهام كل جانب من جوانب التلقي والتطبيق والتي يمكن تحديدها بالجوانب التالية:

(أ) التشريعات والقواعد التي تحقق الغايات والأهداف المطلوبة في جانب معين.

(ب) الأساليب: والتي قد تكون قولاً أو عملاً، أو حالة معبرة، أو غير ذلك.

(ج) أدوات تحمل الأسلوب بمضمونه ومحتواه.

(د) شخصية تجمع الأجزاء المذكورة، لتصل بها إلى المدعوين رجاء إيمانهم وهدايتهم.

¹ - ابن منظور - لسان العرب - فصل النون-ج2-ص 383

² - ابن فارس-معجم مقاييس اللغة - ج5 - ص 361

³ - سورة المائدة-آية 48

⁴ - القرطبي-الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي) - ج 6-ص 211

ثانياً: مفهوم النبوي:

نبوي: اسم منسوب إلى النبي¹

والحديث النبوي: الحديث الصادر عن النبي صلى الله عليه وسلم

وفي اصطلاح المحدثين هو: أقوال النبي صلى الله عليه وسلم وأفعاله، وتقريراته، وصفاته الخلقية والخلقية².

ثالثاً: مفهوم التمكين:

(مكن) فلان عند الناس مكانة عظم عندهم فهو مكين (ج) مكناؤه (أمكنه) من الشيء جعل له عليه سلطاناً وقدرة والأمر فلاناً سهل عليه وتيسر له ويقال فلان لا يمكنه النهوض لا يقدر عليه، و(مكن) له في الشيء جعل له عليه سلطاناً وفلاناً من الشيء أمكنه منه، و(تمكن) عند الناس علا شأنه والمكان وبه استقر فيه ومن الشيء قدر عليه أو ظفر به³.

وجاء في معجم اللغة العربية المعاصرة⁴ ما نصه:

مكين مفرد: ج مُكْنَاء:

1 - صفة مشبهة تدل على الثبوت من مكن: ذو منزلة ورفعة شأن ومنه قول الله تعالى: (إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ أَمِينٌ)⁵ بمعنى: عظيم القدر والمكانة.

2 - وطيد، قوي، متين، ثابت لا يتزعزع عن موضعه، حائط مكين قال الله تعالى: (أَلَمْ نَخْلُقْكُمْ مِنْ مَّاءٍ مَّهِينٍ. فَجَعَلْنَاهُ فِي قَرَارٍ مَكِينٍ)⁶.

3 - حصين محمي، قال الله تعالى: (ثُمَّ جَعَلْنَاهُ نُطْفَةً فِي قَرَارٍ مَكِينٍ)⁷.

والمقصود هنا من التمكين تثبيت أسس حماية الوطن وحمايتها مما قد يؤثر على ثباتها في النفوس

رابعاً: أسس

1- عبد الحميد-معجم اللغة العربية المعاصرة-باب 5008 ن ب أ - ج-3ص-2153

2- ابن سويلم-الوسيط في علوم ومصطلح الحديث-ص 24

3- المعجم الوسيط-باب الميم-ج-2ص-881

4 - معجم اللغة العربية المعاصرة-ج-3ص-2116

5 - سورة يوسف-آية 54

6 - سورة المرسلات-آية 20-21

7 - سورة المؤمنون-آية 13

أسس: الأُسُّ والأَسَسُ والأساس: كُُلُّ مبتدأ شيءٍ. والأُسُّ والأساس: أصلُ البِنَاءِ¹

والمعنى المقصود هنا هو القواعد والأصول التي يبني عليها الشيء ليكون ثابتاً ومستقراً. والتي من أهمها: حفظ الكرامة الإنسانية والتعاون والولاء والتعايش وحفظ الأمن والحقوق والواجبات وطاعة ولي الأمر والاعتدال الفكري.

خامساً: حماية:

الحماية في اللغة: المنع، يقال حمى فلان الأرض يحميها حمى إذا منعها من أن تقرب²

فالحماية هي الدفاع عن شيء والمنع منه أن يقرب، ومن معانيها النصرة وهي داخلة تحت معنى المنع؛ وكذلك تأتي بمعنى الاتقاء وتأتي بمعنى الدفاع وهو أيضاً يدخل تحت المنع، إذ إن المدافع عن الشيء يمنع عنه ما يضره. ويختلف نوعها بحسب ما تضاف إليه

سادساً: الوطن:

الوطن: المنزل تقيم به، وهو موطن الإنسان ومحلُّه وأوطنه: اتَّخَذَهُ وَطَنًا. يقال: أوطن فلان أرض كذا وكذا أي اتَّخَذَهَا مَحَلًّا وَمَسْكَنًا يُقِيمُ فِيهَا³.

فالوطن هو البقعة الجغرافية التي يتخذها الإنسان سكناً له ويشعر فيه بالولاء والانتماء لذلك المكان وتحدد على أساسها العلاقات والالتزامات بين الأفراد والدولة والأرض.

بناء على ما سبق فإن موضوع البحث - المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي - يدور حول:

الجوانب التشريعية والعملية التي طبقها النبي صلى الله عليه وسلم لتثبيت قواعد وأصول الحفاظ عن الوطن وحمايته والدفاع عنه لدى الأفراد والجماعات في المجتمع الإسلامي.

المبحث الثالث: الجانب التشريعي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع

إن أول ما ينبغي أن ننتظره من المنهاج هو الوضوح، الذي يعني البيان والتمكن في المعرفة، وهي تسوق إلى الهدى، إن من الضروري استعمال المفاهيم القرآنية والنبوية وصولاً إلى الفهم الصحيح الذي يتبعه العمل لأن العمل والسلوك إمامهما الفهم والعلم، فعلاقة المؤمن بالله وبأسرته وبالناس تقتضي علماً وفهماً يوفره المنهاج النبوي .
ومن هنا فإن إيضاح الأبعاد المختلفة للمنهج النبوي المبني على الوحي الإلهي يؤدي بالضرورة إلى رسوخ المنهاج في الفكر فينعكس على الجوارح بالعمل ومن هنا تظهر أهمية الجانب التشريعي في المنهج النبوي.

1 - ابن منظور - لسان العرب-فصل الألف-ج-6ص-6

2 - الهروي-تهذيب اللغة - باب الحاء والميم-ج-5 - ص177

3 - ابن منظور - لسان العرب - فصل الواو-ج-13 - ص 451

إن المرجعية التي يستند إليها الإنسان لتحقيق الأهداف وترتيب الأفعال وتوجيهها بناء عليها يجب أن تكون مرتبطة ارتباطاً متيناً بالعلم الذي علمه الله تعالى للبشر من خلال الوحي ومرتبطة بالسنة النبوية التي تجسد صلة العمل بالعلم والتي أثبتت التجربة أصالتها وإن كل منهاج ينبع غيرها فهو غير شرعي وغير أصيل.

إن اتباع منهج النبي صلى الله عليه وسلم، والتقيد بما شرعه الله عز وجل على لسانه هي الدافع إلى أن ينسب المنهاج للنبوة حرصاً على أن لا تقوت شاردة ولا واردة في مجال أسس حماية الوطن من سنة النبي صلى الله عليه وسلم إلا وأدمجت في مجال الاهتمام لتصبح جزءاً من العلم، وجزءاً من العمل.

وقبل أن ننتقل من الإيجاز إلى التفصيل لا بد من الإشارة إلى الشمولية التي يتمتع بها المنهاج النبوي في طرحة للأفكار وفي خطابه للإنسان حيث يتناول في طرحة للمسألة أبعاداً مختلفة تجعل الإنسان العاقل المرید للهداية على بينة من الأمر تزيد قناعة بالفكرة فيصبح واقعا معاشا في المجتمعات الإسلامية.

وانطلاقاً من وضوح المنهج وأصالته وشموليته عقدنا الأبحاث التالية لبيان أهمية الأبعاد المختلفة للمنهج النبوي لتمكين أسس حماية الوطن.

أولاً: البعد العقائدي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

مظاهر البعد العقائدي

1- اعتناء النبي صلى الله عليه وسلم بتثبيت العقيدة في النفوس، لأنها تحدد للإنسان هويته، وتدفعه إلى اتخاذ المواقف، وانماط السلوك الموافق لطبيعتها، حيث أن العمل يترتب على الاعتقاد، كما تترتب النتيجة على السبب. وأثر العقيدة السليمة يظهر جلياً في التزام الإنسان بالمنهج الصحيح ويبعده عن الأفكار الضالة والمنحرفة التي تخرجه من دائرة الاعتقاد الصحيح الذي جاء به الإسلام.

لقد أراد النبي صلى الله عليه وسلم من تثبيت العقيدة في النفوس أن تصبح منهج حياة، وأن تكون اعتقاداً راسخاً في القلب لا يتزعزع، يشع بالتسليم والقبول والرضا والانقياد. فكلمة التوحيد منهج حياة متكامل. منهج يحكم علاقة المسلم بربه، فلا يصرف شيئاً من أنواع العبادة لغير الله، منهج يدفع المسلم للالتزام بكل ما من شأنه حماية وطنه، فدافعه للمحافظة على الأمن العام ثبات العقيدة في قلبه وكذا دافعه لطاعة ولي الأمر والانتماء للوطن وغيرها من الأسس التي تتم بها حماية وطنه.

ومن هنا كان للبعد العقائدي أهميته في المنهج النبوي، ومن شواهد ذلك:

ما روي عن عبد الله بن عباس رضي الله عنهما قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ لِمُعَاذِ بْنِ جَبَلٍ حِينَ بَعَثَهُ إِلَى الْيَمَنِ: (إِنَّكَ سَتَأْتِي قَوْمًا أَهْلَ كِتَابٍ، فَإِذَا جِئْتَهُمْ، فَأَدْعُهُمْ إِلَى أَنْ يَشْهَدُوا أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ، وَأَنْ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ، فَإِنْ هُمْ أَطَاعُوا لَكَ بِذَلِكَ، فَأَخْبِرْهُمْ أَنَّ اللَّهَ قَدْ فَرَضَ عَلَيْهِمْ خَمْسَ صَلَوَاتٍ فِي كُلِّ يَوْمٍ وَلَيْلَةٍ، فَإِنْ هُمْ أَطَاعُوا لَكَ بِذَلِكَ، فَأَخْبِرْهُمْ أَنَّ اللَّهَ قَدْ فَرَضَ عَلَيْهِمْ صَدَقَةً

تُوخَدُ مِنْ أَعْيَانِهِمْ فُتْرُدُّ عَلَى فُقَرَائِهِمْ، فَإِنْ هُمْ أَطَاعُوا لَكَ بِذَلِكَ، فَإِيَّاكَ وَكَرَائِمَ أَمْوَالِهِمْ وَاتَّقِ دَعْوَةَ الْمَظْلُومِ، فَإِنَّهُ لَيْسَ بَيْنَهُ وَبَيْنَ اللَّهِ جَبَابٌ»¹

وجه الاستدلال: أن ثبات العقيدة ورسوخها في النفس هو الدافع الحقيقي لجميع الأعمال وهو الأساس الذي تقوم عليه أعمال الإنسان كلها فمتى آتت هذه الخاصية ثمارها ظهر أثرها في السلوك وأصبحت نظرتهم للأمر واضحة وبنيت حياته على المصالح الشرعية لا على المصالح الذاتية.

ومن شواهد ذلك: ما روي عن أنس بن مالك رضي الله عنه، أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (لا إيمان لمن لا أمانة له، ولا دين لمن لا عهد له)².

وجه الاستدلال: أن الدافع للالتزام بأسس حماية الوطن ومنها الأمانة بمعناها الواسع المتضمن لحفظ الحقوق والواجبات وطاعة ولاة الأمر والحفاظ على العقيدة الصحيحة البعيدة عن الغلو والتطرف والتي يقاس عليها غيرها من الأسس هو ثبات العقيدة في النفوس ولذلك فمن المستحيل أن يقيم الإنسان أسس حماية الوطن في نفسه ومجتمعه إلا إذا كان دافعه لذلك الإيمان بالله تعالى.

2- القصدية في العمل بمعنى أن جميع الأعمال التي يقوم بها الإنسان ويبني عليها أقواله وأعماله يجب أن يبتغي بها وجه الله تعالى فقصد الإنسان من إقامة أسس حماية الوطن وتطبيقها هو التزام شرعي يقصد الإنسان به التقرب إلى الله تعالى ومن شواهد ذلك:

عن عمر رضي الله عنه قال: سمعتُ رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: (إنما الأعمال بالنيات، وإنما لكل امرئ ما نوى، فمن كانت هجرته إلى الله ورسوله فهجرته إلى الله ورسوله، ومن كانت هجرته إلى دنيا يصيبها أو امرأة ينكحها فهجرته إلى ما هاجر إليه)³

وجه الاستدلال: أن جميع الأعمال التي يقوم بها الإنسان في أي مجال من المجالات ومنها إقامة الأسس التي يحفظ بها الوطن لا تتم على الوجه الأكمل ولا تصبح سجية لكل إنسان إلا إذا أخلص فيها الله تعالى.

إن إرادة الإنسان بعمله ابتغاء مرضاة الله عندما تصبح هي الدافع لحماية الوطن والدفاع عنه تصبح واقعا معاشا في المجتمع ومن هنا تأتي أهمية تثبيت هذه الميزة لدى أفراد المجتمع، يؤيد ذلك ما رواه أبو داود والترمذي رحمهما الله بسند حسن أن رسول الله صلى الله عليه وسلم قال: (من أحبَّ الله وأبغضَ الله، وأعطى الله ومنعَ الله؛ فقد استكمل الإيمان)⁴.

¹ - أخرجه البخاري في صحيحه - باب أخذ الصدقة من الأغنياء-حديث رقم 1496 - ج2-ص128

² - أخرجه أحمد في مسنده - باب مسند أنس رضي الله عنه-حديث رقم 12567 - ج2 ص 32، قال الألباني حديث صحيح (انظر صحيح

الجامع الصغير - ج2 - ص 1205

³ أخرجه ابن ماجه في سننه-باب النية-حديث رقم 4227 - ج2-ص 1413، قال الألباني: متفق عليه (انظر صحيح أبي داود - ج 2 - ص 372

⁴ - أخرجه أبو داود في مسنده - باب الدليل على زيادة الإيمان ونقصه-حديث رقم 4681 - ج 4 - ص 220-قال الألباني حديث إسناده حسن

ورجاله ثقات (انظر سلسلة الأحاديث الصحيحة - ج 1-ص 728

3- المسؤولية الاجتماعية:

إن قوة اعتقاد المسلم من وجوب أداء التزاماته تجاه المجتمع الذي يعيش فيه نابعة من قوة إيمانه واعتقاده بوجوب تسخير نشاطه في مرضاة الله تعالى.

وانطلاقاً من منهج النبي صلى الله عليه وسلم في تأسيس مبدأ المسؤولية الاجتماعية نستطيع أن نمكن في المجتمع الإسلامي القواعد التي تحمي الوطن.

والمسؤولية الاجتماعية تعنى إيجاد التوازن بين مصلحة الفرد والمجتمع من خلال إدراك الفرد للواجبات المنوطة به تجاه مجتمعه ووطنه وممارسة ذلك عملياً في كافة المجالات.

إن فهم الإنسان لطبيعة المسؤولية الاجتماعية وتطبيقه لها هو تنفيذ لأمر الله تعالى الموجب لاهتمام المسلم بأمر المسلمين ومن هنا جاء الربط النبوي بين المسؤولية الاجتماعية والإيمان والشواهد التالية توضح لنا ذلك

- عن النُّعْمَانَ بْنِ بَشِيرٍ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَثَلُ الْقَائِمِ عَلَى حُدُودِ اللَّهِ وَالْوَأَقِعِ فِيهَا، كَمَثَلِ قَوْمٍ اسْتَهَمُوا عَلَى سَفِينَةٍ، فَأَصَابَ بَعْضُهُمْ أَعْلَاهَا وَبَعْضُهُمْ أَسْفَلَهَا، فَكَانَ الَّذِينَ فِي أَسْفَلِهَا إِذَا اسْتَقَوْا مِنَ الْمَاءِ مَرُّوا عَلَى مَنْ فَوْقَهُمْ، فَقَالُوا: لَوْ أَنَّا خَرَقْنَا فِي نَصِيبِنَا خَرْقًا وَلَمْ نُؤَدِّ مَنْ فَوْقَنَا، فَإِنْ يَتْرُكُوهُمْ وَمَا أَرَادُوا هَلُكُوا جَمِيعًا، وَإِنْ أَخَذُوا عَلَى أَيْدِيهِمْ نَجَّوْا، وَنَجَّوْا جَمِيعًا)¹.

وجه الاستدلال: الحديث يشير إلى الواجب الاجتماعي، والمسؤولية الاجتماعية في عدم ترك ذوي الرؤى الضعيفة - وإن كانوا أصحاب النوايا الصحيحة - دون توعية أو تنبيه أو تبصير، لأنهم لو تركوهم فلن يسلموا هم أنفسهم؛ لأن البلاء يعم الجميع، وغرق السفينة - وهي الحياة والمجتمع بمن فيه وما فيه - سينال كل فرد من أفرادها فالمجتمع عبارة عن وحدة واحدة تقع على جميع أفرادها مسؤولية الحفاظ عليه وهذا كقيل بتمكين هذا الأساس في النفوس عند الفهم الصحيح.

- عَنْ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (كُلُّكُمْ رَاعٍ وَمَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ، فَالْأَمِيرُ الَّذِي عَلَى النَّاسِ رَاعٍ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالرَّجُلُ رَاعٍ عَلَى أَهْلِ بَيْتِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُمْ، وَالْمَرْأَةُ رَاعِيَةٌ عَلَى بَيْتِ بَعْلِهَا وَوَالِدِهِ وَهِيَ مَسْئُولَةٌ عَنْهُمْ، وَالْعَبْدُ رَاعٍ عَلَى مَالِ سَيِّدِهِ وَهُوَ مَسْئُولٌ عَنْهُ، أَلَا فَكُلُّكُمْ رَاعٍ وَكُلُّكُمْ مَسْئُولٌ عَنْ رَعِيَّتِهِ)².

وجه الاستدلال: أن مسؤولية الإنسان لا تنحصر في مسؤوليته عن نفسه فقط وإنما تتعدى لتشمل كل من هو تحت سلطته أو قدرته، إن الحديث واضح في تقرير مبدأ المسؤولية الجماعية والمسؤولية الفردية التي تحفظ للمجتمع وحدته وقوته من خلال المشاركة الجماعية في تحمل المسؤوليات، يؤيد هذا ما روي عن أبي موسى، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ

¹ - رواه البخاري في صحيحه باب هل يقرع في القسمة - حديث رقم 2493 - ج3 ص 139

² - رواه البخاري في صحيحه - باب كراهية التطاول على الرقيق - حديث رقم 2554 - ج3 ص 150

كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا)¹، وما روي عَنِ النَّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: " (مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ، وَتَرَاحُمِهِمْ، وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى)².

ثانياً: البعد المقاصدي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

المقاصد في الاصطلاح هي: (الغايات التي تقصد من وراء الفعل)³ والمراد بالغايات هنا المصالح والمفاسد فإنها غايات الأفعال وثمراتها المقصودة.

والمقاصد عند إضافتها للشريعة تعني: (المعاني والحكم التي راعاها الشارع في التشريع عموماً وخصوصاً من أجل تحقيق مصالح العباد)⁴

وبالنظر إلى منهج النبي صلى الله عليه وسلم في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي فإننا نلاحظ هذا البعد في أحاديثه عليه السلام حيث جعل لكل حكم من الأحكام الشرعية الخاصة بهذا الموضوع غاية خاصة أو عامة تتحقق بها لهم منفعة خاصة أو مصلحة عامة أو يتجنب بها إفساد أعمالهم وبطلانها أو العودة عليهم بالفساد.

ومن مظاهر البعد المقاصدي في المنهج النبوي ما يلي:

1- تحقيق مقصد الاستخلاف في الأرض والاستخلاف في الأرض هو التمكين فيها والملك لها وغاية هذا التمكين إقامة دين الله في الأرض ونشر الخير فيها وصرف الشر عنها.

إن الاستخلاف يقتضي مسؤولية الإنسان عما استخلفه الله فيه من إقامة شرعه في الأرض وهذه المسؤولية أمانة سيسأل الإنسان عنها يوم القيامة وإذا كان الأمر كذلك فعلى الإنسان أن يلتزم شرع الله في كل ما هو مسؤول عنه وألا تقتصر المسؤولية على ذاته فقط وإنما تتعدى إلى كل ما استخلفه الله تعالى فيه.

ومن شواهد ذلك ما رواه الإمام مسلم في صحيحه عن أَبِي سَعِيدٍ الْخُدْرِيِّ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: (إِنَّ الدُّنْيَا حُلُوءٌ خَضِرَةٌ، وَإِنَّ اللَّهَ مُسْتَخْلِفُكُمْ فِيهَا، فَيَنْظُرُ كَيْفَ تَعْمَلُونَ، فَاتَّقُوا الدُّنْيَا وَاتَّقُوا النِّسَاءَ، فَإِنَّ أَوَّلَ فِتْنَةٍ بَيْنِي وَإِسْرَائِيلَ كَانَتْ فِي النِّسَاءِ)⁵.

وجه الاستدلال: في قوله صلى الله عليه وسلم: (وَإِنَّ اللَّهَ مُسْتَخْلِفُكُمْ فِيهَا، فَيَنْظُرُ كَيْفَ تَعْمَلُونَ) دلالة على مسؤولية الإنسان عن إقامة ما فيه صلاح للأرض - وهي من مقتضيات الاستخلاف - ومن ذلك كل فعل تحفظ به الحقوق بأنواعها والقيام بالواجبات التي كلف بها والتي من خلالها يحفظ الوطن ويكون مكاناً صالحاً للاستخلاف الحقيقي الذي أمر الله تعالى به.

¹ - رواه مسلم في صحيحه - باب تراحم المؤمنين وتعاطفهم - حديث رقم 2585 ج 4 ص 1999

² - رواه مسلم في صحيحه - باب تراحم المؤمنين وتعاطفهم - حديث رقم 2586 - ج 4 ص 1999

³ - قواعد الوسائل في الشريعة الإسلامية - د. مصطفى مخدوم - ص 34

⁴ - مقاصد الشريعة الإسلامية وعلاقتها بالأدلة الشرعية - د. محمد سعد اليبوبي - ص 38

⁵ رواه مسلم في صحيحه - باب أكثر أهل الجنة الفقراء - حديث رقم 2743 - ج 4 ص 2098

2- تحقيق مقاصد الشريعة في الخلق المتعلقة منها بالضروريات والمقصود بها كما ذكر الإمام الشاطبي رحمه الله تعالى أنها التي: (لا بدّ منها في قيام مصالح الدين والدنيا، بحيث إذا فقدت لم تجر مصالح الدنيا على استقامة، بل على فساد وتهارج وفوت حياة، وفي الأخرى فوت النجاة والنعيم، والرجوع بالخسران المبين والحفظ لها يكون بأمرين: أحدهما: ما يقيم أركانها ويثبت قواعدها، وذلك عبارة عن مراعاتها من جانب الوجود.

والثاني: ما يدرأ عنها الاختلال الواقع أو المتوقع فيها، وذلك عبارة عن مراعاتها من جانب العدم)¹. والضروريات التي أمر الشرع بحفظها من جانب الوجود بإقامة قواعدها أو من جانب العدم بمنع الاعتداء عليها أو الإخلال بها خمسة هي حفظ الدين، والنفس، والنسل، والمال، والعقل.

إننا بالنظر إلى الأسس التي تتحقق بها حماية الوطن نجد أن تحقيقها في المجتمع يحفظ هذه الضروريات التي أشرنا إليها سابقا وإن استقراء منهج النبي صلى الله عليه وسلم في تمكين أسس حماية الوطن يوضح لنا حرصه عليه السلام على المحافظة على هذه الضروريات ومن شواهد ذلك:

- عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (اجْتَنِبُوا السَّبْعَ الْمُؤْبَقَاتِ)، قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ وَمَا هُنَّ؟ قَالَ: «الشُّرْكَ بِاللَّهِ، وَالسَّحَرُ، وَقَتْلُ النَّفْسِ الَّتِي حَرَّمَ اللَّهُ إِلَّا بِالْحَقِّ، وَأَكْلُ الرِّبَا، وَأَكْلُ مَالِ الْيَتِيمِ، وَالتَّوَلَّى يَوْمَ الزَّحْفِ، وَقَدْفُ الْمُحْصَنَاتِ الْمُؤْمِنَاتِ الْغَافِلَاتِ»²

- عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، قَالَ: «أَتَدْرُونَ مَا الْمُفْلِسُ؟» قَالُوا: الْمُفْلِسُ فِينَا مَنْ لَا دِرْهَمَ لَهُ وَلَا مَتَاعَ، فَقَالَ: «إِنَّ الْمُفْلِسَ مَنْ أُمَّتِي يَأْتِي يَوْمَ الْقِيَامَةِ بِصَلَاةٍ، وَصِيَامٍ، وَزَكَاةٍ، وَيَأْتِي قَدْ شَتَمَ هَذَا، وَقَدْفَ هَذَا، وَأَكَلَ مَالَ هَذَا، وَسَفَكَ دَمَ هَذَا، وَضَرَبَ هَذَا، فَيُعْطَى هَذَا مِنْ حَسَنَاتِهِ، وَهَذَا مِنْ حَسَنَاتِهِ، فَإِنْ فَيَبْتَ حَسَنَاتُهُ قَبْلَ أَنْ يُقْضَى مَا عَلَيْهِ أَخَذَ مِنْ خَطَايَاهُمْ فَطُرِحَتْ عَلَيْهِ، ثُمَّ طُرِحَ فِي النَّارِ»³

وجه الاستدلال: أن سبب تحريم ما فيه اعتداء على الضروريات الخمس هو أنها تؤدي الى هلاك الأفراد والمجتمعات في الدنيا والآخرة كما أشار إليه الحديث ومنه يتبين منهج النبي صلى الله عليه وسلم في بيان المقصد من تحريمها. وإن التحريم مع بيان السبب يؤدي الى تمكين الفكرة في النفوس.

إن حفظ الضروريات الواردة في الحديث داخل في حفظ الأمن العام في المجتمع واحترام القانون وهذه من الأسس التي تتحقق بها الحماية التامة للوطن ومن الضروري عند المنع من شيء أو الأمر بشيء أن توضح المقاصد اتباعا لمنهج النبي صلى الله عليه وسلم في ذلك.

ثالثا: البعد السنني في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

يمكن تعريف السننية بأنها بيان خلاصات التجارب البشرية عبرا يسير على هديها أو لولو الألباب وإزاحة لستار الغفلة والنسيان في نفس الإنسان، وقد كان من منهجه عليه الصلاة والسلام أن يذكر المسلمين بسنن الله فيمن خلا من الأمم ليتجنبوا الأسباب التي أدت إلى هلاكهم.

¹ الشاطبي-الموافقات - ج2 ص 18

² رواه البخاري في صحيحه - كتاب باب قول الله تعالى (إن الذين يأكلون...) ج 4- ص 10

³ -رواه مسلم في صحيحه - باب تحريم الظلم-ج4 ص 1997

إن تذكير الإنسان بأحوال الأمم حاضرا وماضيا يقدم حلا لكل من غفل أو تغافل عن القواعد الأساسية التي يحمي بها وطنه ومجتمعه ومن هنا كان من المهم الإشارة الى البعد السنني في المنهج النبوي والذي يمكن الاستدلال عليه من خلال الأحاديث التالية:

- عن أبي هريرة يحدث، أنه سمع رسول الله صلى الله عليه وسلم يقول: (ما نهيتكم عنه، فاجتنبوه وما أمرتكم به فافعلوا منه ما استطعتم، فإنما أهلك الذين من قبلكم كثرة مسائلهم، واختلافهم على أنبيائهم)¹

وجه الاستدلال: أن عصيان الأنبياء من أسباب الهلاك، كما هلك بذلك من كان قبلنا وهذه سنة الله تعالى في خلقه ويقاس على الأنبياء ولادة الأمر الواجب طاعتهم في غير معصية الله ذلك أن عصيان ولادة الأمر سبب رئيس في فساد الأوطان وخرابها وعليه فإن الواجب الاتعاظ بالأخبار وعدم الخروج على ولادة الأمر بالعصيان والمخالفة حتى تحفظ على الناس أوطانهم ولا يحل بهم ما حل بغيرهم.

- عن عائشة رضي الله عنها، أن فريشا أهمهم شأن المرأة المخزومية التي سرقت، فقأوا: ومن يكلم فيها رسول الله صلى الله عليه وسلم؟ فقأوا: ومن يجترئ عليه إلا أسامة بن زيد، حب رسول الله صلى الله عليه وسلم فكلمه أسامة، فقال رسول الله صلى الله عليه وسلم: " أنتشف في حد من حدود الله، ثم قام فاختطب، ثم قال: إنما أهلك الذين قبلكم، أنهم كانوا إذا سرق فيهم الشريف تركوه، وإذا سرق فيهم الضعيف أقاموا عليه الحد، وإيم الله لو أن فاطمة بنت محمد سرقت لقطعت يدها)²

وجه الاستدلال: في الحديث دلالة على سنة الله في خلقه ذلك أن عدم احترام القانون الذي هو أساس من أسس حماية الوطن بعدم معاملة الناس بالمثول في تنفيذ القانون سبب في العقوبات الإلهية التي يجب على أفراد المجتمع تجنبها واحترام القانون حتى تحفظ عليهم حياتهم ويتجنبوا أن يحل بهم ما حل بالأمم قبلهم.

- عن عروة بن الزبير، أن زينب بنت أبي سلمة، حدثت عن أم حبيبة بنت أبي سفيان، عن زينب بنت جحش، رضي الله عنهن أن النبي صلى الله عليه وسلم، دخل عليها فرعا يقول: (لا إله إلا الله، ويل للعرب من شر قد اقترب، فتح اليوم من ردم يأجوج ومأجوج مثل هذه) وحلق بإصبعه الإبهام والتي تليها، قالت زينب بنت جحش فقلت يا رسول الله: أنهلك وبيننا الصالحون؟ قال: (نعم إذا كثر الخبث)³

فسنة الله في عقاب الأمم شاملة لكل الأمم، فلا تحابي أحداً على أحد، إنما المعيار هو امتثال الأوامر واجتتاب النواهي، فتحل بالأمم الكافرة، كما تحل بالطائفة المسلمة المتعدية حدود الله وفي هذا بيان واضح بضرورة التزام أفراد المجتمع بالأسس الكفيلة بالمحافظة عليه لنلا يحل بهم ما حل بغيرهم.

¹ - رواه مسلم في صحيحه - باب توقيره صلى الله عليه وسلم - حديث رقم 1337 - ج 4 ص 1830

² - رواه البخاري في صحيحه - باب حديث الغار - حديث رقم 3475 ج 4 ص 175

³ - رواه البخاري في صحيحه - باب قصة يأجوج ومأجوج-حديث رقم 3346 - ج 4 ص 138

رابعاً: البعد الأخلاقي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

تحتل الأخلاق الإسلامية منزلة عالية في الشريعة الإسلامية إذ حرص الإسلام على تقويم الأخلاق وتهذيبها لما لها من أهمية كبيرة في استقرار الأفراد والجماعات.

والأخلاق هي: عبارة عن (هيئة في النفس راسخة تصدر عنها الأفعال بسهولة ويسر نت غير حاجة إلى فكر وروية)¹.

فالأخلاق الإسلامية هي الصفات التي أمر الله عباده أن يتحلوا بها ويتخلوا عن ضدها وقد جاءت الرسالة النبوية بالدعوة إلى أحسنها وكان من غاياتها إكمال الأخلاق وإتمامها، فعن أبي هريرة، رضي الله عنه قال: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (إِنَّمَا بُعِثْتُ لِأَتَمِّمَ مَكَارِمَ الْأَخْلَاقِ)².

فالأخلاق هي الأساس لبناء المجتمعات الإنسانية وبها تتحقق الحماية الكاملة للوطن من خلال التزام أفرادها بما قرره السنة من أخلاق حميدة تحفظ للوطن أمنه واستقراره ويستطيع أفرادها أن يعيشوا حياة كريمة متعاونين سعداء تربطهم روابط متينة.

إن النظر في أحاديث النبي صلى الله عليه وسلم الداعية إلى التزام الأخلاق المتعلقة بأسس حماية الوطن يجعلنا ندرك أهمية هذا البعد في المنهج النبوي من خلال الشواهد التالية:

- عَنِ النَّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ، وَتَرَاحُمِهِمْ، وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهْرِ وَالْحُمَى)³

وجه الاستدلال: أن تمثل أفراد المجتمع بالأخلاق الواردة في الحديث – الرحمة والتعاطف والود-يؤدي إلى تماسك أفراد المجتمع ووحدهم الضروري في الحفاظ على أمن الوطن واستقراره ولا صلاح للوطن إلا بذلك.

- عَنِ أَبِي هُرَيْرَةَ: أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (مَنْ حَمَلَ عَلَيْنَا السَّلَاحَ فَلَيْسَ مِنَّا، وَمَنْ غَشَّنَا فَلَيْسَ مِنَّا)⁴

وجه الاستدلال: أن الأمانة في التعاملات المالية من الأخلاق المهمة في المجتمع الإسلامي وهي إحدى مقومات الانتماء للوطن الذي يعد أساساً مهماً من أسس حمايته ولا يمكن لهذا الانتماء أن يتحقق بغير تحلي أفراد المجتمع بالأمانة بكل صورها وأشكالها والتي منها الأمانة في التعاملات المالية.

¹ - الغزالي-إحياء علوم الدين-ج3-ص53

² - رواه البيهقي في سننه – باب بيان مكارم الأخلاق-حديث رقم 20782 – ج 10 ص 323 وقال الألباني حديث صحيح -أنظر سلسلة الأحاديث الصحيحة 364/15

³ - رواه مسلم في صحيحه – باب تراحم المؤمنين – حديث رقم 2586 – ج 4 – ص 1999

⁴ - رواه مسلم في صحيحه-باب قول النبي صلى الله عليه وسلم (من غشنا فليس منا) حديث رقم 164-ج 1 – ص99

- عَنْ عِدَّةٍ مِنْ أُنْبَاءِ أَصْحَابِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، عَنْ آبَائِهِمْ دَنِيَّةً عَنْ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ قَالَ: (أَلَا مَنْ ظَلَمَ مُعَاهِدًا، أَوْ انْتَقَصَهُ، أَوْ كَلَّفَهُ فَوْقَ طَاقَتِهِ، أَوْ أَخَذَ مِنْهُ شَيْئًا بَغَيْرِ طَيْبِ نَفْسٍ، فَأَنَا حَجِجُهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ)¹

وجه الاستدلال: أن النبي صلى الله عليه وسلم أوجب العدل في القضاء بين الخصوم حتى لو كانوا معاهدين وكذا أوجب العدل في التعامل مع الناس على كافة مللهم ممن يعيشون في الدولة الإسلامية وإذا كان العدل أساس في احترام القانون وأساس في التعايش بين المسلمين وغيرهم فتطبيقه يعد أساسا في حماية الوطن، ولا يمكن أن يتحقق الاستقرار والأمن الاجتماعي بظلم الناس أيا كانوا.

إن الحديث عن البعد الأخلاقي في المنهج النبوي وأهميته في تحقيق الأسس التي يحمى بها الوطن يحتاج الى بحث مستقل ولكن تكفي هنا الإشارة إليه من خلال الشواهد التي ذكرناها ولعل هذه الإشارة تكون مرجعا للباحثين للاستزادة فيه.

خامسا: البعد الإنساني في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

نقصد بالبعد الإنساني في المنهج النبوي: تعامل النبي صلى الله عليه وسلم مع الإنسان أيا كان جنسه بحيث يتجاوز في منهجه كافة الحواجز العرقية والإقليمية والطبقية وبإعراض عن أي حاجز عنصري يفرق بين الناس والتي من شأنها أن تجعل الوطن الواحد طبقات مغلقة.

إن البعد الإنساني في المنهج النبوي يظهر جليا من خلال أحاديثه عليه الصلاة والسلام الموجهة لجميع أفراد الوطن ومن خلال مبادئ حفظ الكرامة الإنسانية والتعايش السلمي الذي يحقق للوطن الحماية المطلوبة ومن خلال حفظ الحقوق لكل إنسان يعيش فيه والمظاهر التالية وشواهدا في السنة دليل على ذلك:

1- حفظ الكرامة الإنسانية

فقد زرع النبي صلى الله عليه وسلم في نفوس المسلمين التقدير والاحترام لكل نفس إنسانية بغض النظر عن دينها أو عرقها من خلال ضمان حقوقه في المجتمع الإسلامي باعتباره فردا من أفرادها فكما حمى نفس المؤمن وماله وعرضه حمى كذلك نفس الكافر وماله وعرضه وحرمة الاعتداء عليه أو الانتقاص من كرامته وشاهد ذلك

ما روي عن جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: مَرَّ بِنَا جَنَازَةً، فَقَامَ لَهَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَقُمْنَا بِهِ، فَقُلْنَا: يَا رَسُولَ اللَّهِ إِنَّهَا جِنَازَةٌ يَهُودِيٌّ، قَالَ: (إِذَا رَأَيْتُمُ الْجِنَازَةَ، فَقومُوا)²

وفي رواية عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ أَبِي لَيْلَى، قَالَ: كَانَ سَهْلُ بْنُ حَنِيفٍ، وَقَيْسُ بْنُ سَعْدٍ قَاعِدَيْنِ بِالْقَادِسِيَّةِ، فَمَرُّوا عَلَيْهِمَا بِجَنَازَةٍ، فَقَامَا، فَقِيلَ لَهُمَا إِنَّهَا مِنْ أَهْلِ الْأَرْضِ أَيِّ مِنْ أَهْلِ الدِّمَّةِ، فَقَالَا: إِنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرَّتْ بِهِ جِنَازَةٌ فَقَامَ، فَقِيلَ لَهُ: إِنَّهَا جِنَازَةٌ يَهُودِيٌّ، فَقَالَ: (أَلَيْسَتْ نَفْسًا)³

1 - رواه أبو داود في مسنده - باب في تعشير أهل الذمة إذا اختلفوا - حيث رقم 3052 - ج 3 - ص 170، قال الألباني رحمه الله حديث صحيح

- أنظر صحيح وضعيف سنن أبي داود - باب 3052 - ج 1 - ص 2

2 - رواه البخاري في صحيحه - باب من قام لجنازة يهودي - حديث رقم 1311 - ج 2 - ص 85

3 - رواه البخاري في صحيحه - باب من قام لجنازة يهودي - حديث رقم 1312 - ج 2 - ص 85

2- التعايش السلمي بين أفراد الوطن

لقد أسس النبي صلى الله عليه وسلم قواعد تنظيم عيش أفراد الوطن على اختلاف مللهم وأجناسهم لما لذلك من أهمية في حفظ الوطن وحمايته ولضرورته في تحقيق مصالح المجتمع ودرء المفساد عنه ولعل من أهم المواقف في حياة النبي صلى الله عليه وسلم المؤسسة لهذا المبدأ صحيفة المدينة التي ثبتت من خلالها دعائم المجتمع وبين الحقوق والواجبات لجميع أفرادها على اختلاف دياناتهم وأصولهم والتي من خلالها دعم روح الإخاء الإنساني ونزع أسباب الفرقة والتناحر التي تقوض أسس حماية الوطن

فَعَنْ عُقَيْلٍ عَنِ ابْنِ شِهَابٍ أَنَّهُ قَالَ: بَلَغَنِي أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ كَتَبَ بِهَذَا الْكِتَابِ: (هَذَا كِتَابٌ مِنْ مُحَمَّدِ النَّبِيِّ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَيْنَ الْمُؤْمِنِينَ وَالْمُسْلِمِينَ مِنْ فَرِيشٍ وَأَهْلِ يَثْرِبَ، وَمَنْ تَبِعَهُمْ فَلِحَقِّ بِهِمْ، فَحَلَّ مَعَهُمْ وَجَاهَدَ مَعَهُمْ، أَنَّهُمْ أُمَّةٌ وَاحِدَةٌ مِنْ دُونِ النَّاسِ) إِلَى أَنْ قَالَ: (أَنَّهُ مَنْ تَبِعَنَا مِنَ الْيَهُودِ، فَإِنَّ لَهُ الْمَعْرُوفَ وَالْأَسْوَدَ غَيْرَ مَظْلُومِينَ وَلَا مُنَاصِرِينَ عَلَيْهِمْ..... وَأَنَّ الْيَهُودَ يُنْفِقُونَ مَعَ الْمُؤْمِنِينَ مَا دَامُوا مُحَارِبِينَ، وَأَنَّ يَهُودَ بَنِي عَوْفٍ أُمَّةٌ مِنَ الْمُؤْمِنِينَ، لِلْيَهُودِ دِينُهُمْ وَلِلْمُؤْمِنِينَ دِينُهُمْ، وَمَوَالِيَهُمْ وَأَنْفُسُهُمْ، إِلَّا مَنْ ظَلَمَ وَأَتَمَّ فَإِنَّهُ لَا يَوْتَعُ¹ إِلَّا نَفْسَهُ وَأَهْلَ بَيْتِهِ)².

فالمنهج النبوي كما ذكر في الصحيفة يؤسس لمجتمع واحد متماسك لا فرق فيه بين مسلم وغير مسلم في وجوب حمايته والدفاع عنه ولا فرق فيه بين مسلم وغير مسلم في الحقوق والواجبات.

سادساً: البعد العقلي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

إن إعمال العقل في الوصول إلى الحقائق على اختلافها مما دعا إليه الإسلام وحث عليه لما للعقل من أهمية في التفكير والاستنباط والوصول إلى النتائج وهي في الحقيقة تشريعات تحفظ العقل من حيث وجوده، وذلك من خلال ذم تعطيل العقل وعدم إعماله فيما خلق له، والحض على النظر والتدبر وكذلك حفظه من خطر الانحراف والخروج عن نطاق ما خلق له، وذلك بوضع المنهج الصحيح للعقل للعمل والتفكير، ورفع العوائق والموانع التي تعطله عن وظيفته الصحيحة كاتباع الظن والأوهام والخرافة، والتحذير من اتباع الهوى عند إعمال العقل.

ويمكن إبراز البعد العقلي في المنهج النبوي من خلال الجوانب التالية:

1- التفكير في مآلات أسس حماية الوطن من جانب الوجود ومن جانب عدم

لقد بينت السنة النبوية الآثار المترتبة على تحقيق أسس حماية الوطن لدى أفراد المجتمع وإن الإنسان الواعي المتفكر في أحاديث النبي صلى الله عليه وسلم في هذا الباب يستطيع أن يدرك ما يترتب على هذه الأسس من مصالح تحقق للوطن الحماية المطلوبة ضد التيارات المنحرفة عن الطريق الصحيح ويستطيع كذلك أن يدرك حجم المفساد المترتبة على الخروج عن هذه الأسس ومن ذلك:

¹ - لا يوتع الا نفسه: لا يهلك إلا نفسه - انظر الأموال لابن زنجويه - ج2 - ص 466

² - المصدر السابق

- عَنْ عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَنَّ قُرَيْشًا أَهَمَّهُمْ شَأْنُ الْمَرْأَةِ الْمَخْرُومِيَّةِ الَّتِي سَرَقَتْ، فَقَالُوا: وَمَنْ يُكَلِّمُ فِيهَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ؟ فَقَالُوا: وَمَنْ يَجْتَرِي عَلَيْهِ إِلَّا أَسَامَةُ بْنُ زَيْدٍ، حُبُّ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَكَلَّمَهُ أَسَامَةُ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (أَنْتُمْ فِي حَدِّ مَنْ حُدِّدَ مِنَ حُدُودِ اللَّهِ، ثُمَّ قَامَ فَاخْتَطَبَ، ثُمَّ قَالَ: إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبَلُكُمْ، أَنْتُمْ كَأَنْتُمْ إِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الشَّرِيفُ تَرَكَوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمُ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَإِنَّ اللَّهَ لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا)¹

وجه الاستدلال: أن من أهم ما يحفظ للوطن أمنه وحمايته المساواة بين الناس في تطبيق القانون ولتوضيح الفكرة للصحابة جاء البيان النبوي لعاقبة عدم التزام المجتمع بتطبيق هذا المبدأ من خلال التفكير في مآلات أفعال من سبقوهم من الأمم.

- عن النعمان بن بشير رضي الله عنهما، عن النبي صلى الله عليه وسلم قال: (مثل القائم على حدود الله والواقع فيها، كمثل قوم استهموا على سفينة، فأصاب بعضهم أعلاها وبعضهم أسفلها، فكان الذين في أسفلها إذا استنقوا من الماء مروا على من فوقهم، فقالوا: لو أنا خرفنا في نصيبنا خرفاً ولم نؤذ من فوقنا، فإن يتركوهم وما أرادوا هلكوا جميعاً، وإن أخذوا على أيديهم نجوا، ونجوا جميعاً)²

وجه الاستدلال: أن النبي صلى الله عليه وسلم بين في الحديث قاعدة مهمة في الانتماء للوطن من خلال المشاركة الجماعية في الحفاظ عليه والأخذ على أيدي السفهاء ومنعهم من الاعتداء على الحقوق والواجبات واحترام القانون وترك للعقل التفكير في مآل الأفعال المترتبة على التعاون أو تركه من خلال المثل الذي ضربه عليه السلام في الحديث.

- عَنْ عُرْوَةَ بْنِ الزُّبَيْرِ، أَنَّ الْمُسَوَّرَ بْنَ مَخْرَمَةَ، أَخْبَرَهُ أَنَّ عَمْرَو بْنَ عَوْفٍ وَهُوَ حَلِيفُ بَنِي عَامِرِ بْنِ لُؤَيٍّ، وَكَانَ شَهِدَ بَدْرًا مَعَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أَخْبَرَهُ أَنَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بَعَثَ أَبَا عُبَيْدَةَ بْنَ الْجَرَّاحِ إِلَى الْبَحْرَيْنِ، يَأْتِي بِحِزْبَيْتَيْهَا، وَكَانَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ هُوَ صَالِحُ أَهْلِ الْبَحْرَيْنِ، وَأَمَرَ عَلَيْهِمُ الْعَلَاءَ بْنَ الْحَضْرَمِيِّ، فَقَدِمَ أَبُو عُبَيْدَةَ بِمَالٍ مِنَ الْبَحْرَيْنِ، فَسَمِعَتِ الْأَنْصَارُ بِقُدُومِ أَبِي عُبَيْدَةَ، فَوَافُوا صَلَاةَ الْفَجْرِ مَعَ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَلَمَّا صَلَّى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ انصرفت، فَنَعَرَضُوا لَهُ، فَتَبَسَّمَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ جِينَ رَأْهُمُ، ثُمَّ قَالَ: (أَطْنُكُمْ سَمِعْتُمْ أَنَّ أَبَا عُبَيْدَةَ قَدِمَ بِشَيْءٍ مِنَ الْبَحْرَيْنِ؟) فَقَالُوا: أَجَلْ يَا رَسُولَ اللَّهِ قَالَ: (فَأَبْشِرُوا وَأَمْلُوا مَا يَسْرُكُمُ، فَإِنَّ اللَّهَ مَا الْفَقْرَ أَحْسَى عَلَيْكُمْ، وَلَكِنِّي أَحْسَى عَلَيْكُمْ أَنْ تُبْسَطَ الدُّنْيَا عَلَيْكُمْ، كَمَا بُسِطَتْ عَلَى مَنْ كَانَ قَبْلَكُمْ، فَتَنَافَسُوهَا كَمَا تَنَافَسُوهَا، وَتُهْلِكُكُمْ كَمَا أَهْلَكْتُمْ)³.

وجه الاستدلال: إن من أهم ما يحفظ على الأوطان أمنها واستقرارها تقديم المصلحة العامة على المصلحة الخاصة وإن التفكير في أحوال الأمم السابقة يوضح لنا مآل تقديم المصالح الخاصة من خلال التنافس على الدنيا الذي كان مآله الهلاك كما بين النبي صلى الله عليه وسلم في الحديث ومن هنا يعطي النبي صلى الله عليه وسلم للعقل التفكير والتدبر في أحوال الأمم ليصل إلى نتائج تعينه على الفهم من خلال الاتعاظ والاعتبار وعدم السير على منهاج تلك الأمم.

¹ - رواه البخاري في صحيحه - باب حديث الغار-حديث رقم 3475 - ج 4 - ص 175

² - سبق تحريجه

³ - رواه مسلم في صحيحه - كتاب الزهد والرقائق-حديث رقم 2961-ج 4 - ص 2273

2- الاعتدال الفكري في المنهج النبوي وأثره في حماية الوطن

يقوم الاعتدال الفكري على التمسك بما جاء في كتاب الله تعالى وسنة رسوله صلى الله عليه وسلم وترك البدع والمنكرات والدعوات المخالفة لهديهما ومن هنا كان التوجيه النبوي واضحا للمحافظة على العقل من كل مفسد له ففي الحديث

عَنْ جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ، أَنَّ عَمَرَ بْنَ الْخَطَّابِ، أَتَى النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بِكِتَابٍ أَصَابَهُ مِنْ بَعْضِ أَهْلِ الْكُتُبِ، فَقَرَأَهُ عَلَى النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَغَضِبَ وَقَالَ: (أَمْتَهُوْكَوْنَ¹ فِيهَا يَا ابْنَ الْخَطَّابِ، وَالَّذِي نَفْسِي بِيَدِهِ لَقَدْ جِئْتُكُمْ بِهَا بَيْضَاءَ نَقِيَّةً، لَا تَسْأَلُوهُمْ عَنْ شَيْءٍ فَيُخْبِرُوكُمْ بِحَقِّ فُكُكُذِّبُوا بِهِ، أَوْ بِبَاطِلٍ فَتُصَدِّقُوا بِهِ، وَالَّذِي نَفْسِي بِيَدِهِ لَوْ أَنَّ مُوسَى كَانَ حَيًّا، مَا وَسِعَهُ إِلَّا أَنْ يَبْعِنِي)².

إن المحافظة على العقل من الخروج به عن الاعتدال الى الانحراف له مقوماته التي حددها النبي صلى الله عليه وسلم وهو التمسك بالشريعة النقية الصافية المستسقة من الكتاب والسنة وترك ما سواهما من المصادر التي تخرب العقل، وإن لنا في الاختلافات التي قطعت أوصال المجتمعات عبرة وعظة قديما وحديثا بعد اتباعها لفلسفات وايدولوجيات خارجة عن المنهج الذي رسمه رسول الله صلى الله عليه وسلم.

سابعا: البعد الزماني والمكاني في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

يقصد بالبعد الزماني والمكاني: ظروف الناس وحالاتهم التي تعامل معها النبي صلى الله عليه وسلم خلال فترة بعثته وكذا تعامل النبي صلى الله عليه وسلم مع ظروف مكان بعثته من بيئة ومناخ وأعراف وتقاليد³، ومدى تغير الأحكام بناءً على البعدين.

ولعل من المفيد هنا الإشارة الى مجالات تأثير البعدين في السنة فالعقائد وأصول العبادات والقيم والأخلاق والمبادئ العامة في المعاملات والقضاء لم يؤثر بها البعدان.

أما تأثير البعدان فيظهر في بعض الفروع الذنبوية والمعللة بعلة غائبة بحي إذا تغيرت العلة وتبدلت العادة وتطور العرف يتجاوز الحكم المستتبط منه دون أن يرفع النص⁴.

وهناك ضوابط لتأثير البعدين في بعض المجالات منها: الضرورات تبيح المحظورات وما أنيط بأوصاف متغيرة فيتغير بتغيرها وما ارتبط بمصالح متغيرة وما بني على العرف والتقاليد وما ارتبط بالزمان والمكان وما شرع سدا للذرائع.

وبالنظر إلى أسس حماية الوطن فإننا نرى بأنها غير خاضعة لتأثير الزمان والمكان في المنهج النبوي الذي اعتبرها ثوابت لاستقرار الأوطان فحقوق الإنسان في الشريعة من الثوابت وكذا حفظ الأمن العام والانتماء والولاء وطاعة ولي الأمر واحترام القانون وغيرها من الأسس.

¹ - متحيرون (انظر الفيروز آبادي - القاموس المحيط - فصل الياء-ج 1 ص 958)

² - أخرجه الامام احمد في مسنده - مسند جابر بن عبد الله رضي الله عنه-ج 23-ص 349 قال الهيثمي رواه أحمد وأبو يعلى والبرزاري، وفيه مجاليد بن سعيد، ضعفة أحمد ويحيى بن سعيد وغيرهما (انظر الهيثمي-مجمع الزوائد ومنبع الفوائد - باب اتباعه في كل شيء - ج 1 ص 174

³ - سعيد بو هراوة-البعد الزماني والمكاني وأثرهما في النص الشرعي-ص 10

⁴ - محمد أبو الليث-اتجاهات في دراسات السنة قديمها وحديثها-ص 169

إن المنهج النبوي في تقرير هذه الأسس واضح من خلال الأحاديث الواردة في الموضوع فما كان مؤثرا في هذه الأسس لم يتغير ماضيا وحاضرا ومستقبلا في المنهج النبوي.

ولعلنا من خلال الأحاديث التالية نوضح هذا الأمر:

- عن أَبِي هُرَيْرَةَ يُحَدِّثُ، أَنَّهُ سَمِعَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ: (مَا نَهَيْتُكُمْ عَنْهُ، فَاجْتَنِبُوهُ وَمَا أَمَرْتُكُمْ بِهِ فَافْعَلُوا مِنْهُ مَا اسْتَطَعْتُمْ، فَإِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِكُمْ كَثْرَةُ مَسَائِلِهِمْ، وَاخْتِلَافُهُمْ عَلَى أَنْبِيَائِهِمْ)¹
- عن عَائِشَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهَا، أَنَّ قُرَيْشًا أَهَمَّهُمْ شَأْنُ الْمَرْأَةِ الْمَخْرُومَةِ الَّتِي سَرَقَتْ، فَقَالُوا: وَمَنْ يُكَلِّمُ فِيهَا رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ؟ فَقَالُوا: وَمَنْ يَجْتَرِي عَلَيْهِ إِلَّا أُسَامَةُ بْنُ زَيْدٍ، جَبَّ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَكَلَّمَهُ أُسَامَةُ، فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (أَتَشْفَعُ فِي حَدِّ مَنْ حُدِّدَ مِنْ حُدُودِ اللَّهِ، ثُمَّ قَامَ فَاخْتَطَبَ، ثُمَّ قَالَ: إِنَّمَا أَهْلَكَ الَّذِينَ قَبْلَكُمْ، أَنَّهُمْ كَانُوا إِذَا سَرَقَ فِيهِمْ الشَّرِيفُ تَرَكَوهُ، وَإِذَا سَرَقَ فِيهِمْ الضَّعِيفُ أَقَامُوا عَلَيْهِ الْحَدَّ، وَإِيمَ اللَّهُ لَوْ أَنَّ فَاطِمَةَ بِنْتَ مُحَمَّدٍ سَرَقَتْ لَقَطَعْتُ يَدَهَا)²
- عن حُدَيْفَةَ بْنِ الْيَمَانِ، قَالَ: كَانَ النَّاسُ يَسْأَلُونَ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ عَنِ الْخَيْرِ، وَكُنْتُ أَسْأَلُهُ عَنِ الشَّرِّ، مَخَافَةَ أَنْ يُدْرِكَنِي، فَقُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، إِنَّا كُنَّا فِي جَاهِلِيَّةٍ وَشَرٍّ، فَجَاءَنَا اللَّهُ بِهَذَا الْخَيْرِ، فَهَلْ بَعْدَ هَذَا الْخَيْرِ مِنْ شَرٍّ؟ قَالَ: «نَعَمْ» قُلْتُ: وَهَلْ بَعْدَ ذَلِكَ الشَّرِّ مِنْ خَيْرٍ؟ قَالَ: (نَعَمْ، وَفِيهِ دَخْنٌ) قُلْتُ: وَمَا دَخْنُهُ؟ قَالَ: (قَوْمٌ يَهْدُونَ بِغَيْرِ هُدًى، تَعْرِفُ مِنْهُمْ وَتُنْكِرُ) قُلْتُ: فَهَلْ بَعْدَ ذَلِكَ الْخَيْرِ مِنْ شَرٍّ؟ قَالَ: (نَعَمْ، دُعَاةٌ عَلَى أَبْوَابِ جَهَنَّمَ، مَنْ أَجَابَهُمْ إِلَيْهَا قَذَفُوهُ فِيهَا) قُلْتُ: يَا رَسُولَ اللَّهِ صِفْهُمْ لَنَا، قَالَ: (هُمُ مِنْ جِلْدَتِنَا، وَيَتَكَلَّمُونَ بِالسِّنِّينَا) قُلْتُ: فَمَا تَأْمُرُنِي إِنْ أَدْرَكَنِي ذَلِكَ؟ قَالَ: (تَلْزَمْ جَمَاعَةَ الْمُسْلِمِينَ وَإِمَامَهُمْ) قُلْتُ: فَإِنْ لَمْ يَكُنْ لَهُمْ جَمَاعَةٌ وَلَا إِمَامٌ؟ قَالَ: (فَاعْتَزِلْ تِلْكَ الْفِرْقَ كُلَّهَا، وَلَوْ أَنْ تَعْصَّ بِأَصْلِ شَجَرَةٍ، حَتَّى يُدْرِكَكَ الْمَوْتُ وَأَنْتَ عَلَى ذَلِكَ)³

وجه الاستدلال من الأحاديث السابقة: أن النبي صلى الله عليه وسلم بين في الأحاديث أسباب خراب الأوطان ومنها عدم احترام القانون ومخالفة ولي الأمر ولأن احترام القانون وطاعة ولي الأمر من الثوابت المهمة لحفظ الوطن فإن تطبيقها واجب إلزامي على جميع الأفراد ونتيجة مخالفتها واحدة مهما تغير الزمن ماضيا أو حاضرا أو مستقبلا وهو الهلاك وخراب المجتمعات.

إن الأبعاد المختلفة في المنهج النبوي التشريعي لتؤكد لنا أهمية تطبيق أسس حماية الوطن وإن اتباع المنهج النبوي في التدليل على ذلك له الأثر المهم في تمكين هذه الأسس لدى أفراد المجتمع لتكون واقعا معاشا لدى جميع فئات المجتمع بكافة أطيافهم.

إن هذا المنهج قد ترك أثرا بارزا في حياة الصحابة رضي الله عنهم فكان قرن النبي صلى الله عليه وسلم والصحابة من بعده خير القرون وكان مجتمعهم خير مجتمع مما يؤكد لنا أهمية اتباع منهجه عليه الصلاة والسلام في الزمن الحاضر والأزمان القادمة.

¹ - سبق تخريجه

² - سبق تخريجه

³ - أخرجه البخاري في صحيحه باب كيف الأمر إذا لم تكن جماعة حديث رقم 7084- ج 9 ص 51

إلا ان المنهج النبوي لم يقف عند حدود التشريع بل تعداه إلى الأساليب التي انتهجها النبي صلى الله عليه وسلم لتمكين هذه التشريعات لدى أفراد المجتمع، وهذا موضوع بحثنا التالي بإذن الله تعالى.

المبحث الرابع: الجانب العملي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي

لم يقدم المنهج النبوي الإطار التشريعي فقط لتمكين أسس حماية الوطن في المجتمع الإسلامي وإنما قدم إضافة إلى ذلك الإطار العملي وإنما نلاحظ من دراسة السنة النبوية شخصية النبي صلى الله عليه وسلم المتميزة بالفهم العميق لمنهاج الهداية والإصلاح والتغيير التي حولت المنهج التشريعي إلى مواقف سلوكية في المجتمع.

إن خبرة النبي صلى الله عليه وسلم بالواقع وبأحوال المخاطبين ومعرفته بثقافتهم وطرق استجاباتهم وقدراتهم جعلت منهجه في التعامل مع الأفراد والمجتمعات متميزا استطاع من خلاله تغيير الأحوال في فترة زمنية قصيرة واستطاع من خلاله التأثير في فهم وتطبيق التشريعات لدى أفراد المجتمع مما يدفعنا إلى بيان المنهج العملي للنبي صلى الله عليه وسلم والذي نستطيع من خلاله التأثير في مجتمعاتنا المعاصرة والانتقال من مرحلة سن القوانين إلى مرحلة العمل والبناء.

وإننا من خلال هذا المبحث سنقف على أهم الأساليب التي استخدمها النبي صلى الله عليه وسلم للتأثير في أفراد المجتمع وتمكين التشريعات في نفوسهم لتصبح واقعا وتكون هاديا لنا في التعامل مع المجتمعات المعاصرة ومن أهمها:

أولاً: منهج القدوة

لقد أراد الله سبحانه وتعالى أن يكون في المجتمع البشري قدوات تتكامل فيهم صفات الخير والكمال وهم الأنبياء والرسل، فهم الشريحة الأكمل من أبناء البشرية، فكل صفات الخير والفضل والكمال تتجسد في حياتهم وسيرتهم، وجعل الله تعالى قدوة المسلمين محمد صلى الله عليه وسلم فقال الله تعالى: (لقد كان لكم في رسول الله أسوة حسنة لمن كان يرجو الله واليوم الآخر)¹ والقدوة الحسنة عبارة عن التشبه بسلوك فرد أو أكثر ممن يتحقق فيهم الصلاح بهدف إحداث تغيير في السلوك في الاتجاه المرغوب فيه.

وإن الناظر في سيرته عليه الصلاة والسلام يجد بأن مواقفه وتحركاته كان القصد منها تأسى المؤمنين به ومن ذلك:

ما روي عن جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: مَرَّ بِنَا جِنَازَةً، فَقَامَ لَهَا النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ وَقُمْنَا بِهِ، فَقُلْنَا: يَا رَسُولَ اللَّهِ إِنَّهَا جِنَازَةٌ يَهُودِيٍّ، قَالَ: (إِذَا رَأَيْتُمُ الْجِنَازَةَ، فَقُومُوا)²

¹ - سورة الأحزاب-آية 21

² - سبق تخريجه

وفي رواية عَبْدِ الرَّحْمَنِ بْنِ أَبِي لَيْلَى، قَالَ: كَانَ سَهْلُ بْنُ حُنَيْفٍ، وَقَيْسُ بْنُ سَعْدٍ قَاعِدَيْنِ بِالْقَادِسِيَّةِ، فَمَرُّوا عَلَيْهِمَا بِجَنَازَةٍ، فَقَامَا، فَقِيلَ لَهُمَا إِنَّهَا مِنْ أَهْلِ الْأَرْضِ أَيُّ مِنْ أَهْلِ الذَّمَّةِ، فَقَالَا: إِنَّ النَّبِيَّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ مَرَّتْ بِهِ جَنَازَةٌ فَقَامَ، فَقِيلَ لَهُ: إِنَّهَا جَنَازَةٌ يَهُودِيٌّ، فَقَالَ: (أَلَيْسَتْ نَفْسًا)¹

ووجه الاستدلال واضح في الرواية الثانية من اقتداء الصحابة بالنبي صلى الله عليه وسلم بحفظ الكرامة الإنسانية.

ثانياً: منهج الحوار

ويقصد بالحوار مناقشة الكلام بين شخصين أو أكثر بهدف الكشف عن الحقائق وبيانها، والحوار النبوي إضافة إلى كشفه للحقائق فإن له أهدافاً أخرى تتمثل في إقناع الطرف الآخر والوصول به لمرحلة الصلاح والخير.

وقد استخدم النبي صلى الله عليه وسلم الحوار بمناسبات كثيرة نذكر منها شاهداً يتعلق بما نحن بصدده ومن ذلك:

ما روي عن ابنِ لُبَيْدِ رَجُلٍ مِنَ الْأَنْصَارِ قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (هَذَا أَوْ أَنْ ذَهَابَ الْعِلْمُ) أَوْ (هَذَا أَوْ أَنْ انْقِطَاعَ الْعِلْمِ) فَقَالَ ابْنُ لُبَيْدٍ: يَا رَسُولَ اللَّهِ، كَيْفَ وَفِينَا كِتَابُ اللَّهِ نَعْلَمُهُ أَبْنَاءَنَا وَيَعْلَمُهُ أَبْنَاؤُنَا أَبْنَاءَهُمْ؟ فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (تَكَلُّمَكَ أُمَّكَ يَا ابْنَ لُبَيْدٍ إِنْ كُنْتُ لِأَحْسَبِكَ أَعْقَلَ رَجُلٍ بِالْمَدِينَةِ أَوْلَيْسَ الْيَهُودُ وَالنَّصَارَى قَدْ أُوتُوا التَّوْرَةَ وَالْإِنْجِيلَ ثُمَّ لَمْ يَنْتَفِعُوا مِنْ ذَلِكَ بِشَيْءٍ؟)²

وجه الاستدلال: أن النبي صلى الله عليه وسلم من خلال محاورته لابن لبيد رضي الله عنه يبين سبباً من أسباب التأخر الاجتماعي المؤثر على حماية الأوطان وهو الانحراف الفكري الذي من أسبابه ذهاب العلم بترك المصادر الأصلية له وهو القرآن والسنة ولما كان الأمر غريباً على الصحابي ابن لبيد ذكر له النبي صلى الله عليه وسلم شاهداً على ذلك من أحوال الأمم الأخرى لإقناعه بالفكرة.

ثالثاً: منهج القصة:

تعرف القصة بأنها (فن حكاية الحوادث والأعمال بأسلوب لغوي ينتهي إلى غرض مقصود)³

وقد تعددت القصص في الحديث النبوي الشريف لما لها من تأثير في النفوس وتقويم للسلوك وتتميز قصص السنة النبوية بأنها قصص واقعية حقيقية تحكي أخباراً وقعت هدفها أخذ العبرة وتقويم السلوك وتهذيب الطباع.

ومن هنا كانت القصة إحدى الأدوات التي انتهجها النبي صلى الله عليه وسلم لتثبيت قاعدة معينة في النفوس ومن ذلك:

ما روي عن أَبِي بِنِ كَعْبٍ، قَالَ: انْتَسَبَ رَجُلَانِ عَلَى عَهْدِ رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقَالَ أَحَدُهُمَا: أَنَا فُلَانُ بْنُ فُلَانِ بْنِ فُلَانٍ، فَمَنْ أَنْتَ لَا أُمَّ لَكَ؟ فَقَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (انْتَسَبَ رَجُلَانِ عَلَى عَهْدِ مُوسَى عَلَيْهِ السَّلَامُ، فَقَالَ أَحَدُهُمَا: أَنَا فُلَانُ بْنُ فُلَانٍ، حَتَّى عَدَّ تِسْعَةً، فَمَنْ أَنْتَ لَا أُمَّ لَكَ؟ قَالَ: أَنَا فُلَانُ بْنُ فُلَانِ ابْنِ الْإِسْلَامِ". قَالَ: "فَأَوْحَى اللَّهُ إِلَى مُوسَى عَلَيْهِ السَّلَامُ:

¹ - سبق تخريجه

² - أخرجه أبو داود في مسنده باب وابن لبيد رجل من الأنصار-حديث رقم 1292 - ج 2 - ص 520

³ - عمر سليمان الأشقر-صحيح القصص النبوي-ص 12

أَنَّ هَذَيْنِ الْمُتَنَسِّبِينَ، أَمَا أَنْتَ أَيُّهَا الْمُتَنَمِّي أَوْ الْمُتَنَسِّبُ إِلَى تِسْعَةٍ فِي النَّارِ فَأَنْتَ عَاشِرُهُمْ، وَأَمَا أَنْتَ يَا هَذَا الْمُتَنَسِّبُ إِلَى اثْنَيْنِ فِي الْجَنَّةِ، فَأَنْتَ ثَالِثُهُمَا فِي الْجَنَّةِ¹

وجه الاستدلال: أن النبي صلى الله عليه وسلم أراد من ذكر قصة الرجلين تثبيت قاعدة مهمة في المجتمع الإسلامي وهي قاعدة وحدة المجتمع ونبذ العنصرية القائمة على أساس بعيد عن الشريعة الإسلامية لما لها من خطر يهدد أمن وسلامة الأوطان.

رابعاً: منهج الجمع بين الترغيب والترهيب:

الترغيب فهو (مصدر قولهم: رغبه في الشيء أي أوجد فيه الرغبة إليه، ويكون ذلك بتحسينه وتزيينه، لأن النفس لا ترغب إلا فيما فيه سعادتها وصلاح أمرها، وما جاء به الشرع الحنيف كله بعد الإقرار بالوحدانية وصدق الرسول صلى الله عليه وسلم لا يعدو أن يكون ترغيباً في الخيرات وترهيباً من المعاصي والموبقات، وثمره ذلك حث المؤمن على الرغبة فيما عند الله تعالى والرغبة من عقابه)² وكذلك رغبة في الحصول على مصلحة دنيوية حقيقية.

أما الترهيب فهو (مصدر قولهم: رهبه من الشيء بمعنى أخافه منه خوفاً شديداً ترتعد له فرائصه، ويتحقق بذلك رهبة منه تخالج شعوره وتدفع صاحبها إلى البعد عنه و عما يؤدي إليه من أعمال في هذه الحياة الدنيا)³ وما كانت عاقبته سيئة على الفرد والمجتمع. وقد استخدم النبي صلى الله عليه وسلم أسلوب الترغيب والترهيب في بيان أهمية الالتزام بأسس حماية الوطن واجتناب ما ينافيها ومن ذلك:

- عَنْ أَبِي هُرَيْرَةَ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (ثَلَاثَةٌ لَا يُكَلِّمُهُمُ اللَّهُ يَوْمَ الْقِيَامَةِ وَلَا يُزَكِّيهِمْ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ: رَجُلٌ عَلَى فَضْلِ مَاءٍ بِالطَّرِيقِ يَمْنَعُ مِنْهُ ابْنُ السَّبِيلِ، وَرَجُلٌ بَايَعَ إِمَامًا لَا يَبَايِعُهُ إِلَّا لِدُنْيَاهُ، إِنْ أَعْطَاهُ مَا يُرِيدُ وَفَى لَهُ وَإِلَّا لَمْ يَفِ لَهُ، وَرَجُلٌ يَبَايِعُ رَجُلًا بِسُلْعَةٍ بَعْدَ الْعَصْرِ، فَحَلَفَ بِاللهِ لَقَدْ أُعْطِيَ بِهَا كَذَا وَكَذَا فَصَدَّقَهُ، فَأَخَذَهَا، وَلَمْ يُعْطَ بِهَا)⁴.

وجه الاستدلال: إن هذه السلوكيات الخاطئة - التي يقررها الحديث - والتي قد يوجد في المجتمع المسلم من يفعلها ويجترئ على تكرارها، لا شك أنها تحطم المجتمع المسلم، وتفقد كل قيم الخير وفضائل الأعمال، وكان لا بد من زجر شديد ووعيد مخيف، يوقظ قلب هذا المجترئ الجاني، يجعله أمام خيارين لا ثالث لهما: إما الحرمان من نظر الله تعالى إليه ورحمته ومغفرته، وإما ترك هذا العمل المشين المخل بالمروءة والسلوك الصحيح.

عَنْ ابْنِ عَبَّاسٍ يَرْوِيهِ، قَالَ: قَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (مَنْ رَأَى مِنْ أَمِيرِهِ شَيْئًا فَكَّرَهُ فَلْيَصْبِرْ، فَإِنَّهُ لَيْسَ أَحَدٌ يُعَارِقُ الْجَمَاعَةَ شِدْرًا فَيَمُوتُ، إِلَّا مَاتَ مَيِّتَةً جَاهِلِيَّةً)⁵

¹ - أخرجه أحمد في مسنده - مسند عبد الرحمن بن أبي ليلي عن أبي بن كعب-حديث رقم 21178 - ج35-ص110 (قال الألباني رحمه الله

إسناده صحيح ورجاله ثقات-انظر الألباني - سلسلة الأحاديث الصحيحة-باب 1270 - ج3 ص 215

² - موسوعة نضرة التعميم في مكارم أخلاق الرسول الكريم-مجموعة من المختصين-ج6-ص2127

³ - المرجع السابق - ج6 - ص 2170

⁴ - أخرجه البخاري في صحيحه-باب من بايع رجلا لا يبايعه الا لدنيا-حديث رقم 7212 - ج9-ص79

⁵ - أخرجه البخاري في صحيحه-باب من استرعى رعية فلم ينصح-حديث رقم 7143-ج9 - ص64

وجه الاستدلال: حذر النبي صلى الله عليه وسلم من مفارقة الجماعة لما لها من أثر خطير على وحدة الوطن وبين عليه السلام ما يؤول إليه هذا الأمر من خطر على إيمان المسلم إذا مات على مفارقة الجماعة من الموت ميتة جاهلية.

خامسا: منهج الموعظة:

يقصد بالموعظة النصح والتذكير بالعواقب مما شأنه أن يلين القلوب ويؤثر في النفوس ويكون مضمونها قائم على الخير والصلاح ويراد بها الترغيب بفعل حسن أو الترهيب من فعل سيء.

وقد استخدم النبي صلى الله عليه وسلم هذا المنهج لتوضيح كثير من الأمور لصحابته رضي الله عنهم مما من شأنه إصلاحهم وهدايتهم ومن ذلك:

عَنْ عِرْبَاضِ بْنِ سَارِيَةَ، قَالَ: صَلَّى لَنَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْفَجْرَ، ثُمَّ أَقْبَلَ عَلَيْنَا، فَوَعظَنَا مَوْعِظَةً بليغَةً، دَرَفَتْ لَهَا الْأَعْيُنُ، وَوَجِلَتْ مِنْهَا الْقُلُوبُ، قُلْنَا أَوْ قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، كَأَنَّ هَذِهِ مَوْعِظَةٌ مُودَعٌ، فَأَوْصِنَا. قَالَ: (أَوْصِيكُمْ بِتَقْوَى اللَّهِ وَالسَّمْعِ وَالطَّاعَةِ وَإِنْ كَانَ عَبْدًا حَبَشِيًّا، فَإِنَّهُ مَنْ يَعِشْ مِنْكُمْ يَرَى بَعْدِي اخْتِلَافًا كَثِيرًا، فَعَلَيْكُمْ بِسُنَّتِي وَسُنَّةِ الْخُلَفَاءِ الرَّاشِدِينَ الْمَهْدِيِّينَ، وَعَضُّوا عَلَيْهَا بِالنَّوَاجِدِ، وَإِيَّاكُمْ وَمُحَدَّثَاتِ الْأُمُورِ، فَإِنَّ كُلَّ مُحَدَّثَةٍ بِدْعَةٌ، وَإِنَّ كُلَّ بِدْعَةٍ ضَلَالَةٌ)¹

وجه الاستدلال: أن النبي صلى الله عليه وسلم كان يتخير الأوقات المناسبة لوعظ المسلمين وتذكيرهم مما من شأنه صلاح أحوالهم ومجتمعاتهم ومن ذلك تذكيرهم بأهمية الأسس التي من خلالها يتحقق حفظ الوطن ومنها طاعة ولي الأمر والتزام المنهج الصحيح وترك الأفكار الخارجة عنها.

سادسا: منهج الإقناع العقلي:

يقصد بالإقناع معرفة الشيء بالعقل ومن ثم قبوله بالقلب وعليه فإن الإقناع يتكون من أمرين:

الأول: المعرفة العقلية المعتمدة على الأدلة الواضحة.

الثاني: القبول القلبي الناتج عن صحة التفكير.

والسنة النبوية زاخرة بالمواقف الدالة على استخدام النبي صلى الله عليه وسلم لمنهج الإقناع العقلي لما له من أهمية في تثبيت المبادئ لدى الأفراد المستهدفين، بل إن الدعوة قامت على احترام العقل والدعوة إلى الوصول للحقائق عن طريق التفكير والتدبر ومن شواهد ذلك مما نحن بصدد ذكره منها:

ما روي عن نُبَيْطِ بْنِ شَرِيطٍ قَالَ: إِنِّي لَرَدِيفُ أَبِي فِي حَجَّةِ الْوَدَاعِ، إِذْ تَكَلَّمَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَقُمْتُ عَلَى عَجْرِ الرَّاحِلَةِ، فَوَضَعْتُ يَدِي عَلَى عَاتِقِ أَبِي فَسَمِعْتُهُ يَقُولُ: (أَيُّ يَوْمٍ أَحْرَمُ؟) قَالُوا: هَذَا الْيَوْمُ. قَالَ: (فَأَيُّ بَلَدٍ أَحْرَمُ؟) قَالُوا: هَذَا الْبَلَدُ. قَالَ: (فَأَيُّ

¹ - أخرجه أحمد في مسنده - باب حديث العرياض بن سارية - حديث رقم 17144- ج 28 - ص 373

شَهْرٍ أَحْرَمٍ؟) قَالُوا: هَذَا الشَّهْرُ. قَالَ: (فَإِنَّ دِمَاءَكُمْ وَأَمْوَالَكُمْ عَلَيْكُمْ حَرَامٌ كَحُرْمَةِ يَوْمِكُمْ هَذَا، فِي شَهْرِكُمْ هَذَا، فِي بَلَدِكُمْ هَذَا، هَلْ بَلَغْتُ؟) قَالُوا: نَعَمْ قَالَ: " اللَّهُمَّ اشْهَدْ، اللَّهُمَّ اشْهَدْ"¹

وجه الدلالة من الحديث لما كان الناس يعلمون حرمة يوم عرفة وشهر ذي الحجة وحرمة مكة كان من المهم استخدام الإقناع العقلي للتدليل على حرمة الدماء والأموال ذلك أن حرمة اليوم والشهر والبلد متأصلة عندهم فجاء هذا الأسلوب النبوي لتأكيد أهمية المحافظة على الضروريات التي هي أساس استقرار الأوطان.

سابعاً: منهج استثمار المواقف

وهو استثمار الصور المحسوسة لتقرير قضية مهمة لها شأنها وتأثيرها على الفرد والمجتمع.

وقد استخدم النبي صلى الله عليه وسلم هذا المنهج لتقرير كثير من القواعد المهمة في المجتمع لما لها من أثر في تثبيت الفكرة لدى المستهدفين ومن ذلك:

- عن جَابِرِ بْنِ عَبْدِ اللَّهِ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا، قَالَ: كُنَّا فِي غَزَاةٍ - قَالَ سَفِيَانُ: مَرَّةً فِي جَيْشٍ - فَكَسَعَ رَجُلٌ مِنَ الْمُهَاجِرِينَ، رَجُلًا مِنَ الْأَنْصَارِ، فَقَالَ الْأَنْصَارِيُّ: يَا لِلْأَنْصَارِ، وَقَالَ الْمُهَاجِرِيُّ: يَا لِلْمُهَاجِرِينَ، فَسَمِعَ ذَلِكَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَالَ: (مَا بَالُ دَعْوَى الْجَاهِلِيَّةِ) قَالُوا: يَا رَسُولَ اللَّهِ، كَسَعَ رَجُلٌ مِنَ الْمُهَاجِرِينَ رَجُلًا مِنَ الْأَنْصَارِ، فَقَالَ: (دَعُوهَا فَإِنَّهَا مُنْتِنَةٌ) فَسَمِعَ بِذَلِكَ عَبْدُ اللَّهِ بْنُ أَبِي، فَقَالَ: فَعَلَوْهَا، أَمَا وَاللَّهِ لَئِنْ رَجَعْنَا إِلَى الْمَدِينَةِ لَيُخْرِجَنَّ الْأَعَزُّ مِنْهَا الْأَذَلَّ، فَبَلَغَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَقَامَ عُمَرُ فَقَالَ: يَا رَسُولَ اللَّهِ: دَعْنِي أَضْرِبْ عُنُقَ هَذَا الْمُنَافِقِ، فَقَالَ النَّبِيُّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (دَعْنِي، لَا يَتَحَدَّثُ النَّاسُ أَنَّ مُحَمَّدًا يَقْتُلُ أَصْحَابَهُ)²

فالحديث واضح الدلالة في استثمار النبي صلى الله عليه وسلم للموقف أمامه من اختلاف الصحابة واعتزازهم بمآثر الجاهلية لتقرير قاعدة مهمة في المجتمع الإسلامي مما شأنه أن يحفظ عليه أمنه واستقراره وذلك باستئصال مآثر الجاهلية وخاصة العصبية الجاهلية لتحقيق الموازنة بين طبقات المجتمع.

- عن أَبِي هُرَيْرَةَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُ، قَالَ: جَاءَ الْأَسْلَمِيُّ إِلَى رَسُولِ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، فَشَهِدَ عَلَى نَفْسِهِ أَرْبَعَ مَرَّاتٍ بِالرَّنَا يَقُولُ: أَتَيْتُ امْرَأَةً حَرَامًا كُلُّ ذَلِكَ يُعْرَضُ عَنْهُ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَقْبَلَ فِي الْخَامِسَةِ، فَقَالَ لَهُ: «أَنْكَحْتَهَا؟» قَالَ: نَعَمْ قَالَ: «فَهَلْ تَنْدَرِي مَا الرَّنَا؟» قَالَ: نَعَمْ قَالَ: أَتَيْتُ مِنْهَا حَرَامًا مِثْلَ مَا يَأْتِي الرَّجُلُ مِنْ أَهْلِهِ حَلَالًا قَالَ: «فَمَا تُرِيدُ بِهَذَا الْقَوْلِ؟» قَالَ: أُرِيدُ أَنْ تُطَهِّرَنِي قَالَ: فَأَمَرَ بِهِ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ، أَنْ يُرْجَمَ فَرُجِمَ فَسَمِعَ رَجُلَيْنِ مِنْ أَصْحَابِهِ يَقُولُ أَحَدُهُمَا لِصَاحِبِهِ: انظُرُوا إِلَى هَذَا الَّذِي سَنَّ اللَّهُ عَلَيْهِ فَلَمْ تَدَعُهُ نَفْسُهُ، حَتَّى رُجِمَ رَجْمَ الْكَلْبِ فَسَكَتَ عَنْهُمَا رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ سَاعَةً، فَمَرَّ بِجَيْفَةِ جِمَارٍ سَائِلٍ بِرِجْلِهِ فَقَالَ: (أَبْنَ فُلَانٌ وَفُلَانٌ؟) فَقَالَا: نَحْنُ ذَا يَا رَسُولَ اللَّهِ، قَالَ: لَهُمَا (كُلَا مِنْ جَيْفَةِ هَذَا الْجِمَارِ) فَقَالَا: يَا رَسُولَ اللَّهِ،

¹ - رواه أحمد في مسنده - باب حديث نبيط بن شريط - ج 31 - ص 21 قال الألباني إسناده ثقات غير موسى بن محمد بن محمد الأنصاري

والظاهر أنه المخزومي المدني فإن يكن هو فهو ضعيف وإن يكن غيره فلم أعرفه (انظر الألباني - خطبة الحاجة - ج 1 - ص 31

² - أخرجه البخاري في صحيحه باب قوله (سواء عليهم أستغفرت لهم) - حديث رقم 4905-ج 6-ص 154

عَفَرَ اللهُ لَكَ مَنْ يَأْكُلُ هَذَا؟ فَقَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (مَا نَلْتُمَا مِنْ عِرْضٍ هَذَا أَنْفًا أَشَدُّ مِنْ أَكْلِ هَذِهِ الْجِيفَةِ، فَوَ الَّذِي نَفْسِي بِيَدِهِ إِنَّهُ الْآنَ فِي أَنْهَارِ الْجَنَّةِ)¹

وهذا الحديث يقرر قاعدة أخرى من قواعد حفظ المجتمع وهي قاعدة حفظ الكرامة الإنسانية وعدم التعدي على حرمان الآخرين حتى وإن كانوا أمواتا مما يحفظ للمجتمع وحدته وتماسكه ذلك أن الطعن في الآخرين يؤدي إلى التباغض والتناحر المؤثرين على وحدة الوطن وتماسكه.

ثامنا: منهج ضرب الأمثال

يعدّ ضرب الأمثال أسرع في التأثير، وأوقع في النفس، وأبلغ في الوعظ، وأقوى في الزجر، وأقوم في الإقناع، وهو منهج استخدمه النبي صلى الله عليه وسلم في كثير من القضايا، لما فيه من تقريب وتسهيل للمعاني البعيدة أو الغامضة، عن طريق عرض أمثالها وما يشابهها من المعاني المحسوسة والواضحة، قال السيوطي: (ضرب الأمثال في القرآن يستفاد منه أمور كثيرة: التذكير والوعظ والحث والزجر والاعتبار والتقرير وتقريب المراد للعقل وتصويره بصورة المحسوس فإن الأمثال تصور المعاني بصورة الأشخاص لأنها أثبت في الأذهان لاستعانة الذهن فيها بالحواس ومن ثم كان الغرض من المثل تشبيه الخفي بالجلي والغائب بالشاهد)² ومن ذلك:

- عن النُّعْمَانِ بْنِ بَشِيرٍ، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (مَثَلُ الْمُؤْمِنِينَ فِي تَوَادُّهِمْ، وَتَرَاحُمِهِمْ، وَتَعَاطُفِهِمْ مَثَلُ الْجَسَدِ إِذَا اشْتَكَى مِنْهُ عُضْوٌ تَدَاعَى لَهُ سَائِرُ الْجَسَدِ بِالسَّهَرِ وَالْحُمَى)³
 - عَنْ أَبِي بُرْدَةَ، عَنْ أَبِي مُوسَى، قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللهِ صَلَّى اللهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: (الْمُؤْمِنُ لِلْمُؤْمِنِ كَالْبُنْيَانِ يَشُدُّ بَعْضُهُ بَعْضًا)⁴
- فالأحاديث واضحة الدلالة في تصوير وحدة أفراد المجتمع بالجسد الواحد الذي يؤثر فيه كل عضو بالآخر وهكذا الوطن المتكون من مجموعة من الأفراد الذين لا يمكن لهم العيش دون تحقيق الوحدة فيما بينهم حالهم في ذلك حال الجسد الذي لا يتصور استمراره دون اتحاد اجزائه.

تاسعا: منهج الهجر

الهجر هو مقاطعة الإنسان غيره والإعراض عنه، وقد كان من مناهج النبي صلى الله عليه وسلم لتأسيس قاعدة في المجتمع والتدليل على أهميتها هجر من قام بفعل يؤثر على وحدة أبناء الوطن أو يؤثر بأفكارهم تأثيرا سلبيا ومن شواهد ذلك: ما روي عن كعب مالك رضي الله عنه في الحديث الطويل بشأن تخلفه عن غزوة تبوك أنه قال:

¹ - أخرجه النسائي في سننه-باب ذكر استقصاء الإمام على المعترف عنده-حديث رقم 7127 - ج 6-ص 416-قال الألباني (هذا إسناد ضعيف؛ رجاله ثقات غير عبد الرحمن (انظر سلسلة الأحاديث الضعيفة والموضوعة - باب 2958 - ج 6 - ص 532

² - السيوطي -الاتقان في علوم القرآن - ج 4 - ص 45

³ - سبق تخريجه

⁴ - سبق تخريجه

(وَنَهَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ الْمُسْلِمِينَ عَنْ كَلَامِنَا أَيُّهَا الثَّلَاثَةُ مِنْ بَيْنِ مَنْ تَخَلَّفَ عَنْهُ، فَاجْتَنَبْنَا النَّاسَ، وَتَغَيَّرُوا لَنَا حَتَّى تَنَكَّرَتْ فِي نَفْسِي الْأَرْضُ فَمَا هِيَ الَّتِي أَعْرِفُ، فَلَبِثْنَا عَلَى ذَلِكَ خَمْسِينَ لَيْلَةً، فَأَمَّا صَاحِبَايَ فَاسْتَكَانَا وَقَعَدَا فِي بُيُوتِهِمَا يَبْكِيَانِ، وَأَمَّا أَنَا، فَكُنْتُ أَشَبَّ الْقَوْمِ وَأَجْلَدَهُمْ فَكُنْتُ أَخْرُجُ فَأَشْهَدُ الصَّلَاةَ مَعَ الْمُسْلِمِينَ، وَأَطُوفُ فِي الْأَسْوَاقِ وَلَا يُكَلِّمُنِي أَحَدٌ، وَآتَى رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ فَأَسَلَّمُ عَلَيْهِ وَهُوَ فِي مَجْلِسِهِ بَعْدَ الصَّلَاةِ، فَأَقُولُ فِي نَفْسِي: هَلْ حَرَكَ شَفَقَتِهِ بِرَدِّ السَّلَامِ عَلَيَّ أَمْ لَا؟ ثُمَّ أَصَلِّي قَرِيبًا مِنْهُ، فَأَسَارِفُهُ النَّظَرَ، فَإِذَا أَقْبَلْتُ عَلَى صَلَاتِي أَقْبَلَ إِلَيَّ، وَإِذَا التَّقْتُ نَحْوَهُ أَعْرَضَ عَنِّي... (الحديث)¹

وجه الاستدلال: أن النبي صلى الله عليه وسلم استخدم منهج الهجر في هذا الموقف لما له من أثر بالإحساس بذنوب ترك الجماعة ومخالفة ولي الأمر فظهر من خلاله أهمية الطاعة ولزوم الجماعة التي هي أساس من أسس حماية الوطن، وإن الهجر كعقوبة دليل على خطورة الفعل وأثره السيء على الوطن.

وهكذا رأينا كيف وضع النبي صلى الله عليه وسلم منهجا متكاملًا للبشرية يرشدهم لما فيه صلاحهم، منهج شامل متكامل يتناول جميع قضايا الحياة علما وعملا وفكرا وسلوكا و عقيدة وشريعة، منهج مسدد بالوحي في منطلقاته وأهدافه وثوابته وقيمته، منهج يعلم المسلم كيف يتعامل مع الواقع بالمعرفة العميقة والتفكير السوي المنضبط بضوابط الشرع مما يحفظه من الزيغ والانحراف ويحقق له مصالحه المعتمدة شرعا.

إنه المنهج المتميز بالشمول والكمال شمول لحياة الإنسان وشمول لجميع مجالات الحياة وعلاقات الإنسان.

إنه المنهج المتوازن الذي لا يطغى فيه جانب على جانب آخر، توازن بين مصلحة الفرد والمجتمع وتوازن بين العقل والقلب وتوازن بين الحرية والمسؤولية.

وهو المنهج الواقعي يتعامل مع الواقع كما هو من خلال نظرته للإنسان كإنسان من جميع الوجوه يعرف طاقاته ومطالبه وضرورياته.

الخاتمة

لقد اشتملت السنة النبوية المتمثلة في أقوال النبي صلى الله عليه وسلم وأفعاله وتقريراته شتى مناحي الحياة ووضعت للمسلمين منهجا يسبرون عليه في حفظ مصالحهم الدنيوية والأخروية ومنها الأسس التي يقوم عليها حفظ الوطن وحمايته.

وإننا من خلال العرض السابق نستطيع أن نوجز أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة وهي:

أولاً: المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع يحدد الجوانب التشريعية والعملية التي طبقها النبي صلى الله عليه وسلم لتثبيت قواعد وأصول الحفاظ عن الوطن وحمايته والدفاع عنه لدى الأفراد والجماعات في المجتمع الإسلامي.

¹ - رواه البخاري في صحيحه - باب حديث كعب بن مالك-حديث رقم 4418-ج6 - ص 3

ثانيا: المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع يتناول جانبين هما الجانب التشريعي النظري بأبعاده المختلفة والجانب العملي السلوكي، وهما جانبين متلازمين لا يمكن فصل أحدهما عن الآخر إذ لا بد للجانب العملي السلوكي أن يمر بالجانب التشريعي.

ثالثا: المنهج النبوي تدخل في توجيه الجانبين معا انسجاما مع الخطاب الإلهي وتعلينا بأن هذا المنهج هو ما يجب أن يرجع إليه البشر في حياتهم.

رابعا: إن دراسة المنهج النبوي ضرورية لمعرفة الخير الذي أودعه الله تعالى في جهد النبي صلى الله عليه وسلم والقدرة الذاتية للنبي صلى الله عليه وسلم المضمن في منهجه المتمثلة في الجانب العملي.

خامسا: تناول المنهج التشريعي للنبي صلى الله عليه وسلم أبعادا مختلفة لتأصيل أسس حماية الوطن والتي من شأنها أن تمكن هذه الأسس في المجتمع الإسلامي ومنها البعد العقائدي والمقاصدي والسنني والأخلاقي والإنساني والعقلي والزماني والمكاني.

سادسا: كان للبعد العقائدي في المنهج النبوي أثر في تمكين أسس حماية الوطن من خلال ربط الأسس بالعقيدة.

سابعا: يتجلى البعد المقاصدي في المنهج النبوي من خلال تحقيق منهج الاستخلاف الذي خلق الله الإنسان لأجله والذي هو من دواعي المسؤولية عن حفظ ما استرعى الله الإنسان فيه ومنه الوطن ومن خلال تحقيق مقاصد الشريعة في الخلق بحفظ الضروريات والتي منها الدين والنفس والعقل والعرض والمال وهذا لا يمكن تحقيقه إلا بحفظ وعائها وهو الوطن.

ثامنا: يؤكد المنهج النبوي على البعد الأخلاقي لتمكين أسس حماية الوطن لدى أفراد المجتمع إذ لا يمكن لأي مجتمع من المجتمعات العيش بتفاهم وتعاون واجتماع على حفظ الوطن ومقدراته من غير الالتزام بالأخلاق الفاضلة.

تاسعا: للبعد الإنساني أهميته في المنهج النبوي لتمكين أسس حماية الوطن المتمثل بحفظ الكرامة الإنسانية والتعايش السلمي بين أفراد المجتمع.

عاشرا: يؤكد المنهج النبوي على دور العقل في الوصول إلى أهمية الوطن وحمايته من خلال حفظه من عوامل التغيير السلبي والتفكر في مآلات الابتعاد أو الالتزام بالأسس الداعية لحفظ الوطن.

حادي عشر: يؤكد المنهج النبوي على اعتبار أسس حماية الوطن من الثوابت التي تتأثر بالزمان والمكان فتطبيقها ضروري لكل المجتمعات وعلى مر الزمن.

ثاني عشر: يتمثل الجانب العملي في المنهج النبوي في تمكين أسس حماية الوطن في المجتمع من خلال الأساليب التي انتهجها النبي صلى الله عليه وسلم لإيصال التشريعات المتعلقة بهذا الجانب لأفراد المجتمع.

ثالث عشر: تنوعت المناهج العملية في الهدى النبوي بين القدوة والحوار والقصة والإقناع العقلي واستثمار المواقف والهجر وضرب الأمثال، وكان لهذا التنوع أثره في تمكين التشريعات المتعلقة بأسس حماية الوطن لدى المسلمين.

وأما أهم التوصيات التي توصلت إليها بعد هذه الدراسة فيمكن إبرازها في الآتي:

أولاً: المبادرة لتعليم المنهج النبوي المتعلق بأسس حماية الوطن للأجيال ابتداء من المرحلة الأساسية وانتهاء بالمرحلة الجامعية.
ثانياً: الاجتهاد في توضيح وبيان أهمية الوطن وتحقيق أسس حمايته من قبل علماء الأمة لتمكين هذه الأسس في المجتمعات الإسلامية.

ثالثاً: رعاية الشباب وتعددهم بالوصايا النبوية المتعلقة بهذا الجانب وإيلاء الموضوع العناية الفائقة نظراً لما تتعرض له هذه الفئة تحديداً من غزو فكري وثقافي.

رابعاً: العمل على تفعيل المنهج النبوي في الجانب العملي في المؤسسات التعليمية.

خامساً: دعوة وسائل الإعلام للقيام بدورها في تفعيل ونشر ثقافة حب الوطن وأهمية حمايته لما لها من أثر في تمكين أسس هذه الحماية في المجتمعات الإسلامية.

سادساً: دعوة الباحثين والمهتمين بهذا الجانب لمزيد من البحث في هذا الجانب لما له من أثر في استقرار وحفظ المجتمعات الإسلامية.

وأخيراً أسأل الله العظيم أن أكون قد وفقت في عرض الموضوع والوقوف على أهم مفرداته وأن يجعل عملنا خالصاً لوجهه الكريم وأن يديم على أوطاننا نعمة الأمن والاستقرار إنه سميع مجيب وآخر دعوانا أن الحمد لله رب العالمين.

قائمة المراجع والمصادر

- 1- القرآن الكريم
- 2- ابن حميد، صالح بن عبد الله وآخرون، (د.ت). موسوعة نضرة النعيم في مكارم أخلاق الرسول الكريم، دار الوسيلة، جدة، الطبعة الرابعة
- 3- ابن زنجويه، أبو أحمد حميد بن مخلد بن قتيبة، (1986). الأموال لابن زنجويه، تحقيق شاعر زيب، الطبعة الأولى، مركز الملك فيصل للبحوث والدراسات الإسلامية، السعودية.
- 4- ابن سويلم، محمد بن محمد، (د.ت). الوسيط في علوم ومصطلح الحديث، دار الفكر العربي.
- 5- ابن فارس، أحمد بن فارس بن زكرياء، (1979). معجم مقاييس اللغة، تحقيق عبد السلام محمد هارون، دار الفكر.
- 6- ابن منظور، محمد بن مكرم بن علي، (1414 هـ). لسان العرب، دار صادر، الطبعة الثالثة. بيروت.
- 7- ابن ماجه، أبو عبد الله محمد بن يزيد، (2009). سنن ابن ماجه، تحقيق شعيب الأرنؤوط، الطبعة الأولى. دار الرسالة العالمية.
- 8- أبو الليث، محمد، (2011). اتجاهات في دراسات السنة قديمها وحديثها، الطبعة الأولى. مؤسسة الرسالة، دمشق.
- 9- الأشقر، عمر سليمان، (1997). صحيح القصص النبوي، الطبعة الأولى. دار النفائس، عمان/الأردن.

- 10- الألباني، أبو عبد الرحمن محمد ناصر الدين، (د.ت). صحيح الجامع الصغير وزياداته، المكتب الإسلامي
- 11- صحيح أبي داود، (2002). مؤسسة غراس للنشر، الطبعة الأولى. الكويت.
- 12- سلسلة الأحاديث الصحيحة، (د.ت). مكتبة المعارف للنشر، الطبعة الأولى. الرياض.
- 13- صحيح وضعيف سنن أبي داود، (د.ت). صدر الكتاب: برنامج منظومة التحقيقات الحديثية - المجاني - من إنتاج مركز نور الإسلام لأبحاث القرآن والسنة بالإسكندرية
- 14- خطبة الحاجة التي كان رسول الله صلى الله عليه وسلم يعلمها أصحابه، (2000). مكتبة المعارف، الطبعة الأولى.
- 15- البخاري، محمد بن إسماعيل، (1422هـ). لجامع المسند الصحيح المختصر من أمور رسول الله صلى الله عليه وسلم وسننه وأيامه (صحيح البخاري)، الطبعة الأولى. دار طوق النجاة.
- 16- بو هراوة، سعيد، (1998). البعد الزمني والمكاني وأثرهما في التعامل مع النص الشرعي (رسالة ماجستير)، الجامعة الإسلامية، ماليزيا.
- 17- البيهقي، أحمد بن الحسين بن علي، (2003). السنن الكبرى، تحقيق محمد عبد القادر عطاء، الطبعة الثالثة. دار الكتب العلمية، بيروت.
- 18- السجستاني، أبو داود سليمان بن الأشعث، (2009). سنن أبي داود، تحقيق شعيب الأرنؤوط، الطبعة الأولى. دار الرسالة العالمية.
- 19- السيوطي، عبد الرحمن بن أبي بكر جلال الدين، (1974). الإتيان في علوم القرآن، تحقيق محمد أبو الفضل إبراهيم، الهيئة المصرية العامة للكتاب.
- 20- الشاطبي، إبراهيم بن موسى بن محمد، (1997). الموافقات، الطبعة الأولى. دار ابن عفا.
- 21- الشيباني، أحمد بن محمد بن حنبل، (2001). مسند الإمام أحمد بن حنبل، تحقيق شعيب الأرنؤوط، الطبعة الأولى. مؤسسة الرسالة.
- 22- عبد الحميد، أحمد مختار وآخرون، (2008). معج اللغة العربية المعاصرة، الطبعة الأولى. عالم الكتب.
- 23- الغزالي، أبو حامد محمد بن محمد، (د.ت). إحياء علوم الدين، دار المعرفة، بيروت.
- 24- الفيروز آبادي، أبو طاهر محمد بن يعقوب، (2005). القاموس المحيط، الطبعة الثامنة، مؤسسة الرسالة، بيروت.
- 25- القرطبي، أبو عبد الله محمد بن أحمد، (1964). الجامع لأحكام القرآن (تفسير القرطبي)، تحقيق أحمد البردوني، الطبعة الثانية الطبعة الثانية، الدار المصرية، القاهرة.
- 26- مخدوم، مصطفى بن كرامة الله، (1999). قواعد الوسائل في الشريعة الإسلامية، الطبعة الأولى، دار إشبيلية للنشر، الرياض.
- 27- مصطفى، إبراهيم وآخرون (د.ت). المعجم الوسيط، دار الدعوة.
- 28- النسائي، أبو عبد الرحمن أحمد بن شعيب، (1986). المجتبى من السنن (السنن الصغرى)، تحقيق عبد الفتاح أبو غدة، الطبعة الثانية، مكتب المطبوعات الإسلامية، حلب.

- 29- النيسابوري، مسلم بن الحجاج، (د.ت). المسند الصحيح المختصر، تحقيق محمد فؤاد عبد الباقي، دار إحياء التراث العربي، بيروت،
- 30- الهروي، محم بن أحمد، (2001). تهذيب اللغة، تحقيق محمد عوض، الطبعة الأولى، دار إحياء التراث العربي، بيروت.
- 31- الهيثمي، أبو الحسن نور الدين علي بن أبي بكر بن سليمان، (1994). مجمع الزوائد ومنبع الفوائد، تحقيق حسام الدين القدسي، مكتبة القدسي، القاهرة.
- 32- اليوبي، محمد سعد، (1998). مقاصد الشريعة الإسلامية وعلاقتها بالأدلة الشرعية، الطبعة الأولى، دار الهجرة للنشر، الرياض.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.2

التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد في الوطن العربي (الفرص والتحديات)

Digital Technology and Distance Learning in Arab Nation (Opportunities and Challenges)

إعداد الدكتور/ سيف راشد الجابري

أستاذ الثقافة والمجتمع بالجامعة الكندية، دبي، الإمارات العربية المتحدة.

المخلص

إن الغرض الرئيسي من هذا البحث هو التعرف على مفهوم التكنولوجيا الرقمية كمنصة شاملة لبرامج ونظم التعليم عن بعد ودورها في تحسين مستوى جودة الحياة الأكاديمية وبما يساعدها في مواجهة التحديات الراهنة والمستقبلية في التعامل الفعال مع الأحداث الطارئة كفيروس كورونا المستجد (كوفيد 19) والتقلبات الاقتصادية والاجتماعية ومساعدتها في ابتكار الحلول المناسبة لضمان استمرار العملية التعليمية والبحث العلمي بحدها الأدنى، ومنح الأفراد على كافة المستويات فرص الاستفادة من نظم التعليم الحديث والحر في الفضاء الإلكتروني لتعزيز وتطوير فرص العمل الأكاديمي والمهني وتحسين مستوى الدخل الاقتصادي للفرد والمجتمع.

كذلك التعرف على الفرص المتعددة التي توفرها هذه التكنولوجيا على مستوى الفرد والمجتمع، والتحديات ذات العلاقة التي توجه بعض الدول العربية في تبني مثل هذه المشاريع وكيفية التغلب عليها، وسيتم التطرق إلى بعض التجارب العربية المتحدة كنموذج ناجح وأخيراً مجموعة من المبادرات والأنشطة والفعاليات التي يمكن أن يتبناها اتحاد الأكاديميين والعلماء العرب في هذا السياق. يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي، وللبحث حدود موضوعية تم ذكرها في البحث، وليس للبحث حدود زمانية، أما المكانية فتتخصص على نطاق دول الوطن العربي شاملة بيئة التعليم العالي والبحث العلمي بمؤسساتها المعروفة.

توصل البحث الى عدة نتائج أهمها: أهمية التوجه الشامل بتطبيق نظم التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد لدى قطاع التعليم العالي والتأكيد على إمكانية تطبيق نظم التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد في المؤسسات الأكاديمية العربية بكافة نماذجها خاصة الجامعات منها.

الكلمات المفتاحية: التكنولوجيا الرقمية، التعليم عن بعد، الوطن العربي، فرص وتحديات.

Digital Technology and Distance Learning in Arab Nation (Opportunities and Challenges)

Dr. Saif Rashid Al Gaberi

Professor of Culture and Society, Canadian University, Dubai, United Arab Emirates

Abstract:

The main purpose of this research is to identify the concept of digital technology as a comprehensive platform for programs and systems of distance education and its role in improving the level of quality of academic life, in a way that helps it in facing current and future challenges in dealing effectively with emergency events such as the emerging corona virus (Covid 19) and economic and social fluctuations and assisting it In devising appropriate solutions to ensure the continuity of the educational process and scientific research at a minimum, and giving individuals at all levels opportunities to benefit from modern and free education systems in cyberspace to enhance and develop academic and professional job opportunities and improve the level of economic income for the individual and society.

As well as identifying the multiple opportunities that this technology provides at the level of the individual and society, and the related challenges that direct some Arab countries in adopting such projects and how to overcome them. Some United Arab experiences will be discussed as a successful model, and finally a set of initiatives, activities and events that can be adopted. The Union of Arab Academics and Scientists in this context. The research follows the descriptive analytical approach, the research has objective boundaries that were mentioned in the research, and the research has no temporal boundaries.

The research reached several results, the most important of which are: the importance of a comprehensive approach to applying digital technology systems and distance education in the higher education sector, and emphasizing the possibility of applying digital technology systems and distance education in Arab academic institutions in all their models, especially universities.

Keywords: Digital Technology, Distance Education, the Arab World, Opportunities and Challenges.

1. المقدمة (Introduction)

أضحت التكنولوجيا الرقيمة والتعليم عن بعد في الوقت الراهن حاجة ملحة وضرورية في بيئة العمل الأكاديمي والبحث العلمي كونها السبيل والحل الأمثل للحاق بركب التقدم والتطور الرقمي الهائل في العالم، والذي فرض نفسه بقوة على الساحة العالمية مما أضحى عدم التعامل معه بالشكل المناسب أمية ستسبب العديد من المتاعب لقطاع المؤسسات الأكاديمية والبحث العلمي في الوطن العربي خاصة في مواجهة التحديات الراهنة على المستوى الاقتصادي والاجتماعي كفيروس كورونا المستجد (كوفيد 19)، الأمر الذي أصبح معه من الضرورة بمكان إطلاق ناقوس الخطر بضرورة التوجه الكامل نحو هذه التكنولوجيا والتغلب على أي صعوبات تواجه تطبيقها.

لقد كانت نقطة البداية التي انطلقت منها وبقوة التكنولوجيا الرقيمة لاكتساح العالم هو من التطور الكبير والمتسارع لتكنولوجيا الاتصالات والحواسيب بصورتها الشاملة سواء اكانت على مستوى الأنظمة والبرامج أو على مستوى التصنيع والابتكار نحو المستقبل.

ويمكننا التأكيد أن قطاع التعليم العام والأكاديمي كان أول المتأثرين بهذه الثورة المعرفية والمستفيد منها في تحسين جودة الحياة الأكاديمية والبحث العلمي والتي بدأت في الولايات المتحدة الأمريكية وأوروبا اليابان والصين ثم بعض الدول العربية التي لم تتأخر في الاخذ بزمام المبادرة وتسخير امكانياتها المادية لذلك مثل دول مجلس التعاون الخليجي مما اكسبها خبرات كبيرة، واستوجب منا نقل هذه التجارب والخبرات إلى الآخرين في الوطن العربي كنموذج مثالي للاستفادة منها.

سنركز في هذا البحث على أهمية هذه التكنولوجيا بالنسبة لقطاع التعليم العالي والبحث العلمي في الوطني العربي، والفرص والتحديات التي تواجهها في ذلك وكيفية التغلب عليها، وعوامل تطورها ونقلها للمستويات التي يطمح القائمون عليها في تحقيقها والوصول إليها، كما سننظر لمختصر عن بعض التجارب العربية في التعليم عن بعد ودليل الاستفادة منها للآخرين، وتقديم مجموعة من المبادرات التي يمكن أن يقدمها اتحاد الأكاديميين والعلماء العرب في المساهمة في الدفع نحو تشجيع الآخرين في تبني هذه التقنيات والحاق بركب التقدم.

1.1 أهمية البحث (Research Importance)

تكمن أهمية البحث في التعرف على إمكانية تطبيق نموذج التكنولوجيا الرقيمة والتعلم عن بعد في القطاع الأكاديمي العربي، والتعرف على نوعية الفرص والتحديات التي تواجه تبني هذه المشاريع والمعالجات المقترحة وإمكانية الاخذ بها في لتحقيق الهدف المنشود.

2.1. مشكلة البحث (Research Problem)

يعالج هذا البحث مشكلة التحديات التي تواجه بعض المؤسسات الأكاديمية العربية (الجامعات والمعاهد المتخصصة ومراكز البحث العلمي) في الاستفادة من تطبيق نظم التكنولوجيا الرقمية والتعلم عن بعد في أنظمتها وبرامجها الحالية والمستقبلية، وتحديد الفرص والتحديات التي تواجه المؤسسات الأكاديمية العربية (الجامعات ومعاهد ومراكز البحث العلمي للتعليم العالي) في الأخذ بها والاستفادة من مميزات نحو إحداث نقلة نوعية في مسار التعليم الأكاديمي في الوطن العربي.

3.1. أهداف البحث (Research Aims)

1. التعرف على إمكانية تطبيق نموذج التكنولوجيا الرقمية والتعلم عن بعد في القطاع الأكاديمي العربي.
2. تحديد مفهوم التكنولوجيا الرقمية والتعلم عن بعد وأهميتها في الوقت الحالي.
3. تحديد الفرص والتحديات وطرق التغلب عليها.
4. التعرف على نماذج التعليم عن بعد العربية.
5. الاطلاع على مجموعة من المبادرات لدعم وتشجيع تطبيق التكنولوجيا الرقمية.

4.1. حدود البحث (Research framework)

للبحث حدود موضوعية سبق توضيحها في المقدمة وأهمية البحث ومشكلاته، وليس للبحث حدود زمانية، أما المكانية فتتصر على نطاق دول الوطن العربي شاملة بيئة التعليم العالي والبحث العلمي بمؤسساتها المعروفة.

5.1. منهج البحث (Research Methodology)

يتبع البحث المنهج الوصفي التحليلي حيث تم توصيف الموضوع وتحديد أهميته وأبعاده وتحديد الفرص والتحديات ووسائل معالجتها وتحليل التجارب السابقة وتقييمها بما يمكن من تحقيق أهداف البحث.

6.1. المحتويات (Contents)

- مفهوم التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد
- مفهوم التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد
- الأبعاد الاستراتيجية لتبني نظام التكنولوجيا الرقمية والتعلم عن بعد
- مجالات وأنواع التكنولوجيا الرقمية والتعلم عن بعد
- نماذج وتجارب عربية في استخدام التعليم عن بعد
- الفرص والتحديات ووسائل التغلب عليها
- مجموعة من المبادرات ذات العلاقة بتشجيع استخدام تطبيقات التكنولوجيا الرقمية
- الخاتمة والنتائج والتوصيات

أولاً: مفهوم التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد

1- مفهوم التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد

تعريف كلمة (تكنولوجيا)

كلمة يونانية الأصل تتكون من جزئين (تكنو) بمعنى حرفة أو مهارة أو فن (لوجي) علم، وتكون بمعنى علم التطبيق – أو علم المهارة الفنية⁽¹⁾.

التكنولوجيا الرقمية:

تعرف بأنها العملية التي يتم فيها نقل البيانات أو المعلومات على هيئة شحنات كهربائية من مكان إلى آخر (تنتقل بين الأجهزة)، حيث يمكن أن تكون هذه الشحنات حاملة للرسومات والصور أو النصوص الكتابية أو الفيديو وغيرها، وهي لا تتأثر بالمسافة أو الزمان أو المكان.

التعليم عن بعد:

وعرفت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم التعليم عن بعد بأنه:

"نظام تعليمي يقوم على فكرة إيصال المادة التعليمية إلى الطالب عبر وسائط اتصالات تقنية مختلفة حيث يكون المتعلم بعيداً ومنفصلاً عن المعلم"⁽²⁾.

2- الأبعاد والمسوغات الاستراتيجية لتبني التعليم عن بعد:

هناك العديد من الأبعاد الأساسية والاستراتيجية التي فرضت نفسها في الوقت الراهن لتطبيق نظام التعليم عن بعد في البيئة الأكاديمية والتي يمكننا أن نوجز أهمها بالتالي:

أ - مسوغات عالمية: التحول العالمي

شكل التحول العالمي الذي فرضته الثورة الهائلة في تكنولوجيا المعلومات والانطلاق نحو المستقبل، والأحداث الطارئة التي عصفت بالعالم (جائحة كورونا) بعداً ومسوغاً مهماً لهذا التحول وذلك لمواكبة الأوضاع الاقتصادية اللاحقة للجائحة أو غيرها سواء ما كان منها على المستوى الاقتصادي والاستثماري للمؤسسات الأكاديمية أو ما يخص مستوى دخل الطالب.

(1) مجلة مجمع اللغة العربية بدمشق نسخة محفوظة 02 مارس 2014 على موقع واي باك مشين

(2) المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2005). الاستراتيجية العربية للتعليم عن بعد، تونس إدارة التربية.

وهذا ما دفع بالمنظمات الدولية المختصة في مجال التعليم وتطوير التعليم إلى التوصية بضرورة الانتقال لنظام التعليم عن بعد وذلك حفاظاً على عناصر التعليم الثلاثة والمتمثلة في الجامعة والهيئة التدريسية والطالب وكذلك لفتح المجال أمام أكبر عدد ممكن من أفراد المجتمع للانضمام والدراسة بشكل انسيابي.

ب - مسوغات سياسية واقتصادية

تعاني بعض الدول العربية من عدم الاستقرار السياسي أو الاقتصادي والتي يعزو ذلك إلى العديد من الأسباب الحروب والنزاعات الداخلية أو بفعل الاحتلال للبعض منها، الامر الذي يجعل من التعليم المفتوح فرصة كبيرة للمواطن العربي بتعزيز ثقافته الوطنية والتعرف على حقوقه وواجباته تجاه وطنه ومجتمعه.

أما على المستوى الاقتصادي فإن توفر ميزة التعليم عن بعد سيمنح الكثير من الأفضلية للدول بتحسين المستوى الاقتصادي للعاطلين عن العمل وكذلك للراغبين بتنمية دخلهم المعيش من خلال الارتقاء الأكاديمي والتعليمي.

ج - مسوغات وأبعاد ديمغرافية

يشكل تزايد عدد السكان في الدول العربية تحدياً حقيقياً للتنمية خاصة عند سعي هذه الدول لمواكبة التطور العالمي، ما يلزمها للتفكير بحلول واقعية لتنمية وتطوير القوة البشرية، ومع كون الجامعات في النظام التقليدي لا يمكنها استيعاب الأعداد الكبيرة فيما يخص الدراسة أو الابتعاث خاصة في الدول التي يرتفع فيها عدد السكان من ناحية ومن ناحية أخرى ارتفاع تكاليف الدراسة التقليدية التي تتحملها الجامعات.

الامر الذي جعل من نظام التعليم عن بعد حلاً مثالياً لهذه المشكلة سواء للكوادر التي تحتاج إلى التطوير أو تلك في المناطق البعيدة والنائية وبحاجة أيضاً إلى تطوير وعدم مغادرتها لمواقعها.

د - مسوغات وأبعاد اجتماعية وديمغرافية

هناك الكثير من افراد المجتمع العربي لم يتمكنوا بفعل الظروف الاقتصادية والاجتماعية للاتحاق بالجامعات بالنظام التقليدي، كونها تشترط الكثير من المتطلبات التي لا تتلاءم مع ظروف العمل المهنية للراغبين في تحسين دخلهم الاقتصادي والحصول على فرص أفضل.

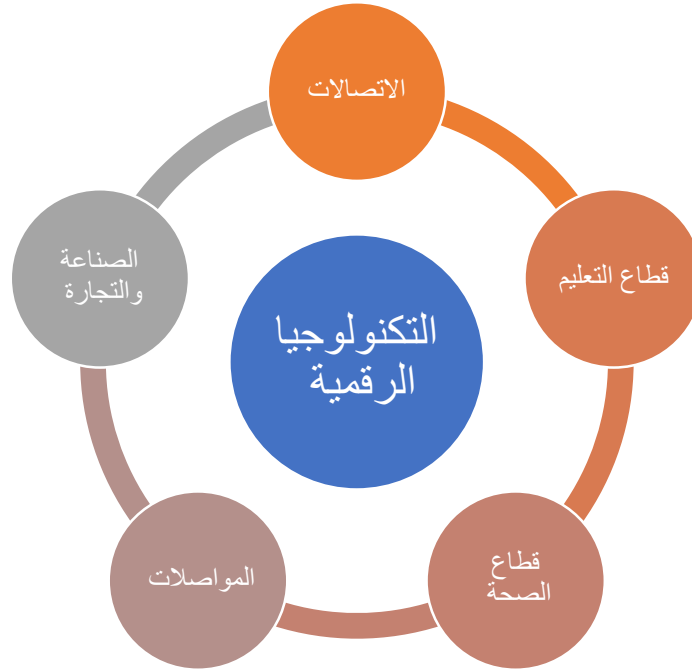
ومع التعليم المفتوح (عن بعد) تهيئت فرص للطلبة بين التحصيل الدراسي والعمل ما سيحفز الكثيرين بالعودة لاستكمال دراستهم، كما أنه سيوفر فرص كبيرة للمرأة سواء العاملة أو ربات البيوت بالتعلم.

هـ - مسوغات وأبعاد إنسانية

سيسهم التعليم المفتوح بفتح فرص كبيرة لأولئك الذين عجزوا بالاتحاق بالتعليم التقليدي مما سيهم بزيادة المعرفة وإعادة الثقة لجميع الأعمار بإمكانية التعلم والاستفادة من التكنولوجيا في الحصول على فرص أفضل في الحياة وتحسين دخلهم المعيشي ومكافحة الأمية وخلق جيل متعلم.

ثانياً: مجالات وأنواع التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد

التكنولوجيا الرقمية



التعليم المفتوح (التعليم عن بعد)



ثالثاً: نماذج عربية في استخدام التعليم عن بعد

سنركز هنا في تقديم نماذج عربي على سبيل المثال لا الحصر في استخدام التعليم المفتوح (عن بعد) فأى استخدام للتعليم المفتوح هو استخدام للتكنولوجيا الرقمية.

التطور التاريخي للتعليم المفتوح في الوطن العربي:

كانت البداية في نظام التعليم المفتوح الجامعي في الوطني العربي (شبه النظام) بإقرار الجامعات لنظام الانتساب، وهو نظام يسجل فيه الطالب ويحصل على المقررات الدراسية ولا يلتزم بالحضور إلى الجامعة إلا في حالة الامتحانات النهائية فإنه يلتزم بالحضور الشخصي، وفي بعض الجامعات يتم التفاضل بين الطالب الملتزم بالحضور والتعليم المفتوح (المنازل) كنسبة الحضور والمشاركة وغيرها وهذه كان من أحد أهم عيوبه.

وقد كانت البداية الفعلية لنظام التعليم المفتوح هو في العام 1979 كتوصية لمؤتمر عقد في الأردن شارك فيه مختصون عبر وخبراء من اليونسكو والذي أوصى بإنشاء جامعة عربية مفتوحة لدعم الجامعات التقليدية وتساهم في تطوير التعليم في الوطن العربي.⁽³⁾

نموذج من التجارب العربية:

هناك نماذج كثيرة عربية في التعليم المفتوح وسيتم التطرق إلى عدد من النماذج فقط على سبيل المثال لا الحصر كما أسلفنا.

التجربة الإماراتية:

تعد التجربة الإماراتية في التعليم المفتوح في القطاع الأكاديمي والجامعي من أكثر التجارب نجاحاً في الوطن العربي وذلك بفضل تحقيق برامج التحفيز والدعم المتعدد لاستراتيجية الحكومة لمواكبة التطور والانتقال الشامل للنظام الإلكتروني المشترك، وأيضاً لتوفير حلول دقيقة لمواجهة جائحة فيروس كورونا (كوفيد 19) وسيتم أخذ نموذج جامعة حمدان بن محمد بن راشد الإلكترونية كنموذج للتجربة الإماراتية:

جامعة حمدان بن محمد بن راشد:

تأسس هذا المشروع في عام 2002 للمساهمة في تمهيد الطريق أمام وزارة التعليم العالي والبحث العلمي في دولة الإمارات العربية المتحدة لإعداد معايير واضحة لاعتماد مؤسسات التعليم وعملت الجامعة على تطوير اقتصاد المعرفة، كما نشرت ثماني مجلات علمية محكمة يقوم على تحريرها أكاديميون بارزون من مختلف أنحاء العالم. هذا بالإضافة إلى مبادرت جديدة في دعم الأبحاث العلمية، ودعم التوجهات الأكاديمية والعلمية والقيادية في التعليم والمجالات ذات الصلة.

³ - الأستاذ الدكتور طالب الصريع، التعليم المفتوح والتعلم عن بعد والتشريعات العربية، سلسلة إصدارات الشبكة العربية للتعليم المفتوح والتعلم عن بعد، 2007

كما شاركت الجامعة في مشاريع ريادية أدت إلى إنشاء برنامج الشرق الأوسط لضمان جودة التعليم الإلكتروني، وجمعية الشرق الأوسط للتعليم الإلكتروني وجمعية الشرق الأوسط للجودة والجمعية العلمية للصحة الإلكترونية، ومشروع "مبادرة التعليم الإلكتروني للمجتمع" الذي أطلقته الجامعة في العام 2013.

كما حظيت الجامعة باعتراف أكاديمي على المستوى الدولي بفضل علاقاتها الوثيقة بأبرز المؤسسات التعليمية والهيئات المعنية بالتعليم عالمياً، حيث نجحت الجامعة في إبرام تحالفات وشراكات دولية مع جامعة كاليفورنيا، وبيركلي، وجامعة باردفورد، وجامعة جنوب إفريقيا، والمعهد الاستراتيجي للموارد البشرية، والاتحاد الدولي للمستشفيات، والكلية الجامعية بجامعة ماريلاند، والجامعة الإلكترونية الآسيوية، وغيرها.

لقد أحدثت الجامعة تحولاً نوعياً في التعليم العالي من خلال إعداد حلول أساسها التركيز على الدارسين في استراتيجيتها، ما يعني قدرتها على تقديم خبرات أكثر ابتكاراً وتنوعاً بفضل بيئة التعلم الافتراضية والحرم الجامعي الإلكتروني (E-Campus).

كما توظف أحدث التقنيات المبتكرة مثل التعلم بالهاتف المحمول ومدونات النقاش والقاعات الدراسية الإلكترونية وتقنيات الألعاب التعليمية والشبكات الاجتماعية، ضمن فضاء تعليمي متكامل يهدف إلى تحقيق حاجات المتعلمين والخريجين والمهنيين على حد سواء (4).

التجربة السعودية:

تم إنشاء الجامعة السعودية الإلكترونية في عام 2011 م في الرياض تحت مظلة مجلس التعليم العالي، كمؤسسة تعليمية حكومية تقدم التعليم العالي والتعلم مدى الحياة، وتضم كلية العلوم الإدارية والمالية لتخصصي المحاسبة، والتجارة الإلكترونية، وكلية الحوسبة والمعلوماتية لتخصص تقنية المعلومات، وكلية العلوم الصحية لتخصص المعلوماتية الصحية. وتمنح الجامعة شهادات البكالوريوس (شهادة انتظام بدراسة انتساب بشرط حضور 25%)، أما فيما يخص الدراسات العليا، فإن الجامعة توفر برامج إدارة الأعمال للطلاب والطالبات، وأمن المعلومات للطلاب، إضافة إلى برنامج دبلوم الحكومة الإلكترونية، هذا بالإضافة إلى تقديم دورات في التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة، معتمدة على أفضل نماذج التعليم المستند على تطبيقات وتقنيات التعلم الإلكتروني والتعليم عن بعد، حيث تستخدم تقنيات حديثة في برامجها الأكاديمية مثلما هو معمول به في أرقى الجامعات العالمية لتوفر لخريجها تعليماً متميزاً وتأهيلاً عملياً يتواءم مع متطلبات العصر. وقد أعلنت الجامعة السعودية الإلكترونية عن تقدم أكثر من 31 ألف طالب وطالبة لدراسة البكالوريوس والماجستير للعام الأكاديمي 2012-2013 في مختلف فروعها، حسب ما تم ذكره نقلاً عن عميد القبول والتسجيل في الجامعة الدكتور أحمد الربيع، في جريدة الرياض، وجريدة عسير نيوز الإلكترونية، وجريدة العربية نت الإلكترونية بتاريخ 30 يونيو 2013 (5).

4- جامعة حمدان بن محمد الإلكترونية - <http://www.hbmeu.ac.ae> - التعليم عن بعد والتعليم المفتوح الدكتور صالح عايد الشهران

5- الجامعة السعودية الإلكترونية، الموقع الرسمي <https://www.seu.edu.sa> التعليم عن بعد والتعليم المفتوح الدكتور صالح عايد الشهران.

التجربة المصرية:

تم إنشاء الجامعة المصرية للتعليم الإلكتروني بمبادرة حكومية (قرار جمهوري 233 لسنة 2008) كما تم ذكره على الموقع الرسمي للجامعة، كجامعة أهلية لا تهدف للربح في عام 2008، بدعم من صندوق تطوير التعليم كأول جامعة مصرية تتبنى مبدأ التعلم الإلكتروني في تقديم خدمات تعليمية على أعلى مستوى جودة، بأسعار مناسبة، وتعمل على إمداد سوق العمل بعناصر لها مهارات عالية مؤهلة بأحدث التكنولوجيا.

وتضم الجامعة كلية الحاسبات والمعلومات، و كلية إدارة الأعمال والدراسات التجارية، و كلية الدراسات التربوية والذي يمنح البرنامج درجات دبلوم الدراسات العليا - ماجستير الفلسفة - دكتوراه الفلسفة في التعلم الإلكتروني. كما يعتبر البرنامج الأول والوحيد حالياً بمصر الذي يمنح درجات الدراسات العليا الأكاديمية وليست المهنية في تخصص التعلم الإلكتروني.

رابعاً: الفرص والتحديات ووسائل التغلب عليها

الفرص:

أصبحت الفرص في الوقت الراهن بالنسبة لمشاريع التعليم المفتوح لدى القطاع الأكاديمي العربي متفاوتة وذلك تبعاً لحالة الاستقرار التي تشهدها كل دولة على حدة ويمكننا قياس تحديد نسبة الفرصة (عالية - متوسطة - ضعيفة) حيث تكون النسبة العالية في الدول التي تشهد استقراراً سياسياً واقتصادياً مثل دول مجلس التعاون الخليجي، ومتوسطة مثل دول مصر والأردن ودول المغرب العربي والسودان أما الضعيفة فهي بالنسبة للدول التي تشهد الآن اوضاعاً سياسية واقتصادية مضطربة مثل العراق واليمن وسوريا ولبنان وفلسطين والصومال وغيرها.

الفرص المشتركة: وتتلخص الفرص المشتركة الآن بما يلي:

الثورة التكنولوجية الهائلة والتي أصبحت بمقدور أي مؤسسة أكاديمية الاستثمار في نظام التعليم المفتوح.

التوجه الدولي والحكومي الحالي في دعم الانتقال نحو التكنولوجيا الرقمية والتعليم المفتوح سواء على المستوى المحلي أو الإقليمي أو الدولي والتي يسهل لمؤسسات التعليم العالي الحصول على جزء منه في تمويل هذه المشاريع.

وجود جائحة كورونا (كوفيد 19) والتي فرضت نفسها على العالم مما استلزم اتخاذ إجراءات احترازية للوقاية منه، الامر الذي أصبح معه التعليم المفتوح الخيار المثالية والناجح.

أصبح التعليم المفتوح بالنسبة للطلاب المتفرغين والغير الخيار الأمثل لاستكمال الدراسة الجامعية خاصة انه يتمتع بأسعار أفضل من التعليم التقليدي.

التحديات والحلول المقترحة:

التحديات كثيرة وسنوجز التحديات الأكثر أهمية من وجهة نظرنا وهي:

1- التحديات السياسية والاقتصادية والتكنولوجية

يشكل الاستقرار السياسي والاقتصادي أهم التحديات التي توجهها الكثير من الدول العربية خاصة في نسب المتوسط والضعيف فبدون ذلك ستحتاج مؤسسات التعليم الأكاديمي لدراسة أكثر خاصة مع التفكير في التحول الكامل ما يعني الحاجة إلى موارد مالية كبيرة في البنية التحتية، وتطوير الكادر البشري وغيرها.

كذلك التحدي التكنولوجي يعد واحداً من أكثر المواضيع أهمية حيث أن تكلفة نظام التحول من العمل التقليدي إلى الرقمي تحتاج إلى الكثير من الدراسات والحلول التدريجية المناسبة سواء في حال الاستقرار أو الاضطراب المتعدد الأشكال.

إن حديثنا هنا عن الاستثمار في التكنولوجيا الرقمية والتعليم المفتوح للقطاعات الأكاديمية في ظل الظروف السياسية المضطربة كالحروب والنزاعات، وإية حلول مقترحة تخص فقط مؤسسات التعليم العالي والبحث العلمي فقط.

الحلول:

البدء باختيار التحول التدريجي نحو التكنولوجيا والاستثمار المالي من الأقل ثم الأكثر وبحيث يكون كل ما زادت الفرص كل زاد الاستثمار.

البحث مع المؤسسات الدولية والإقليمية عن مصادر تمويل المشاريع دول الفائدة أو الاسترداد المعدوم حيث تقدم هذه المؤسسات هذا الدعم لتطوير البنى التحتية الأكاديمية.

التعاون والشراكة الاستراتيجية بين المؤسسات الأكاديمية للتعليم العالي العربي، لدعم وتشجيع الآخرين على الدخول في نظام التعليم المفتوح من خلال تزويدهم بالخبرة والتطبيقات الممكنة والاستثمار المشترك.

2- التحديات القانونية والتشريعية

وتتمثل هذه التحديات بضرورة إصدار تشريعات قانونية مناسبة لدعم التوجه الاستراتيجي للحكومات مثل خطط الحكومة الالكترونية والانتقال التدريجي لجميع القطاعات وتكون فيها نظام الحافز وغيرها.

3- التحديات الثقافية والاجتماعية

لا تزال التكنولوجيا الرقمية وابعادها وفوائدها بالنسبة للمواطن العربي محل شك في نجاحها، ويشكل تغيير الفكر والموروث من أهم الصعوبات التي تواجه القائمين على العمل الالكتروني في محيطنا العربي، كوننا نتعامل مع الكثير من افراد المجتمع الأميين سواء الامية التعليمية او الالكترونية،

وبالتالي فإن من أهم الحلول في هذا المجال هو تفعيل دور الجهات المسؤولة عن التنقيف والإعلام وابتكار برامج مناسبة بمشاركة فعالة من مؤسسات المجتمع المدني العربي والعالمي.

مجموعة من المبادرات ذات العلاقة بتشجيع استخدام تطبيقات التكنولوجيا الرقمية

تشكل هذه المبادرات جزء من نموذج الحلول المقترحة أعلاه للتغلب على التحديات التي تواجه المؤسسات الأكاديمية في تبني مشاريع التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد وذلك كما يلي:

(منصة التعليم المفتوح) هذه المبادرة تتمثل في انشاء منصة يمكن لاتحاد الأكاديميين والعلماء العرب تنفيذها وتهدف إلى جمع المعلومات والبيانات ذات العلاقة بتجارب الجامعات التي تبنت هذه الأنظمة واحتياجات الجامعات العربية الأخرى وكيف يمكن اجراء تعاون بناء بين الجميع أو التوجيه بطرق ووسائل الحصول على التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد.

(التكنولوجيا الرقمية للجميع) مبادرة تنفذ عن طريق اتحاد الأكاديميين والعلماء العرب وتهدف إلى بناء شراكات استراتيجية بين الجامعات التي تبنت نظم التعليم عن بعد وتلك التي ترغب في الحصول عليه، وذلك من اجل اكتساب الخبرة والتدريب وتطوير الكوادر، وإمكانية الحصول على الأنظمة المستخدمة أو تطويرها، وتكون هذه المبادرة بالشراكة مع المؤسسات العربية والإسلامية المانحة التي تسهل اقتناء هذه البرامج الأكاديمية والإنسانية.

(التدريب الرقمي) هذه المبادرة متخصصة بالتدريب وتنظيم المؤتمرات والفعاليات وورش العمل تتم من خلال التنسيق مع المراكز المتخصصة بهذا المجال وبمشاركة الجامعات العربية المهتمة ومراكز البحث العلمي، وتنفذ من قبل اتحاد الأكاديميين والعلماء العرب أو المؤسسات الخاصة لمجلس الوحدة الاقتصادية العربية.

الخاتمة:

لقد وصلنا بحمد الله إلى نهاية بحثنا وورقة العمل المتعلقة بإمكانية تطبيق وتنفيذ نظم التكنولوجيا الرقمية والتعليم عن بعد في جامعاتنا العربية والمؤسسات الأكاديمية التابعة لها، والأهمية الاستراتيجية في تبني ذلك من خلال الفرص المتوفرة في الوقت الراهن، مع تحديد مجموعة من الصعوبات والحلول المقترحة، الأمر الذي يمكننا الجزم به بإمكانية استغلال الفرص في الزمن الصعب وتبني هذه المشاريع المهمة حتى نتمكن من المنافسة على الساحة العالمية وتحقيق الإنجازات والطموحات التي تمكننا من التقدم في اللحاق بركب الحضارات، وتحسين جودة التعليم والتطوير والحصول على فرص اقتصادية واعدة واكتشاف المستقبل.

إن الطريق أمام الجميع لا يزال طويلاً ولكنه ليس مستحيلاً، فقط يحتاج إلى الإرادة والعزم والتي بها أوصلت بعض دولنا إلى المريخ وإجراء المساهمات العلمية التي كانت محتكرة على الغرب.

لقد حان الوقت لأن تكون الأفعال أكثر من الأقوال وان يعي الجميع انه بالتعاون والشراكة التي سنحصد بها أفضل النتائج والإنجازات.

أسأل الله أن أكون قد وفقت في العرض وتحقيق الفائدة مع اعتذاري عن وجود أي أخطاء.

النتائج والتوصيات

النتائج:

- 1- أهمية التوجه الشامل بتطبيق نظم التكنولوجيا الرقيمة والتعليم عن بعد لدى قطاع التعليم العالي.
- 2- التأكيد على إمكانية تطبيق نظم التكنولوجيا الرقيمة والتعليم عن بعد في المؤسسات الأكاديمية العربية بكافة نماذجها خاصة الجامعات منها، وذلك من خلال الاستفادة من الفرص والتغلب على التحديات.
- 3- التأكيد على زيادة فرص التعاون الأكاديمي العربي البئاء، مما يسهل الاستفادة من التجارب السابقة وتبادل الخبرات والإمكانيات والتدريب.

التوصيات:

- 1- ضرورة التوجه لمؤسسات التعليم العالي العربي والمؤسسات الأكاديمية بتطبيق نظم التكنولوجيا الرقيمة والتعليم عن بعد.
- 2- ننوه إلى ضرورة حث الجامعات العربية بالقيام ببناء شراكات استراتيجية نحو تطبيق التكنولوجيا الرقيمة للجميع وتحسين جودة الحياة الأكاديمية والعلمية العربية.
- 3- التنبيه إلى ضرورة قيام المؤسسات العربية ذات العلاقة كاتحاد الأكاديميين والعلماء العرب بتحويل الأقوال إلى أفعال وتبني العديد من المبادرات سواء تلك المذكورة في هذا البحث او غيرها والتي ستساهم في تحقيق الهدف المنشود.

المراجع:

1. مجلة مجمع اللغة العربية بدمشق نسخة محفوظة 02 مارس 2014 على موقع واي باك مشين
2. الشهران، صالح. (د.ت). التعليم عن بعد والتعليم المفتوح.
3. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2005). الاستراتيجية العربية للتعليم عن بعد، تونس إدارة التربية.
4. الصريع، طالب. (2007). التعليم المفتوح والتعلم عن بعد والتشريعات العربية، سلسلة إصدارات الشبكة العربية للتعليم المفتوح والتعلم عن بعد.
5. الشهران، صالح. (د.ت). جامعة حمدان بن محمد الإلكترونية - <http://www.hbmeu.ac.ae> - التعليم عن بعد والتعليم المفتوح.
6. الجامعة السعودية الإلكترونية، الموقع الرسمي <https://www.seu.edu.sa>

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.3

دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي في المنظمة (دراسة ميدانية: شركة الفهاد)

The Role of Human Resource Management in Influencing Employee Performance and Job Satisfaction in the Organization (Field Study: Al-fahhad Company)

إعداد: الدكتور/ بندر بن خالد الخالدي

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

Email: Balkhaldi@outlook.sa

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون، فرنسا

الدكتور/ ابهيجيت غوش

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

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة. تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات وافية ودقيقة لتحقيق غرض الدراسة وتكون مجتمع الدراسة من الموظفين من المستوى المتوسط والمنخفض في شركة الفهاد، اعتماداً على من كان متاحاً وقت توزيع الاستبيانات ومن كان على استعداد لملئه. اختار الباحث عينة عشوائية يمكن استخدامها لتمثيل مجتمع الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (90) من أصل (100) موظف في شركة الفهاد. بعد توزيع (90) استبانة بالتساوي على الموظفين العاملين في شركة الفهاد تم استرجاع ما مجموعه (83) من (90) استبانة مجابة، منها (12) استبانة غير صالحة، لذلك كان ما عدده (71) من الاستبيانات مجابة وصالحة للدراسة. توصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها: وجود أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$) ووجود أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والتوظيف وبرامج التدريب وللتعويضات ولتقييم الأداء على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). أوصت الدراسة بعدد من التوصيات أهمها، ضرورة تبني ثقافة معرفية جديدة معتمدة على ثقافة المنظمات التعليمية في الشركات التي تدعم برامج التدريب والتطوير وتستند على أساسيات التعلم المستمر وتهيئة البيئة الداخلية الداعمة لاستمراريتها وبأن تعمل الإدارة العليا في شركة الفهاد إلى تحسين جودة أبعاد إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين نجاح.

الكلمات المفتاحية: ممارسات إدارة الموارد البشرية، أداء العاملين، الرضا الوظيفي للعاملين.

The Role of Human Resource Management in Influencing Employee Performance and Job Satisfaction in the Organization (Field Study: Al-fahhad Company)

Dr. Bander Bin Khalid Alkhalde

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln, Malaysia

Email: Balkhaldi@outlook.sa

Dr. Mohamed Anas Shamsy

PhD in Business Administration, University of Bourgogne, Dijon, France

Dr. Abhijit Ghosh

PhD in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln, Malaysia

Abstract

This study aimed to know the role of human resource management in affecting the performance of employees and their job satisfaction within the organization. The analytical descriptive approach was adopted in obtaining adequate and accurate data to achieve the purpose of the study. The study population consisted of middle and low-level employees in Al-Fahhad Company, depending on who was available at the time of distributing the questionnaires and who was willing to fill it out. The researcher selected a random sample that could be used to represent the study population. Study sample consisted of (90) out of (100) employees of Al-Fahhad Company. After distributing (90) questionnaires equally to the employees working in Al-Fahhad Company, a total of (83) of (90) answered questionnaires were retrieved, of which (12) were invalid, so (71) of the questionnaires were answered and valid for study.

The study reached a set of results, the most important of which are: There is a statistically significant effect of human resource management practices on the performance of employees and their job satisfaction within the organization at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$), and there is a statistically significant effect of planning, employment, training programs,

compensation and performance evaluation on the performance of employees and their job satisfaction within the organization at the level of significance ($\alpha \leq 0.05$).

The study recommended a number of recommendations, the most important of which is the need to adopt a new culture of knowledge based on the culture of educational organizations in companies that support training and development programs and are based on the basics of continuous learning and creating an internal environment that supports its continuity and that senior management in Al-Fahhad Company work to improve the quality of the dimensions of human resource management in order to improve success.

Keywords: Human Resource Management Practices, Employee Performance, Employee Job Satisfaction.

1. المقدمة

يعد العنصر البشري من أهم عناصر الإنتاج المؤثرة على جودة الأداء التنظيمي، الأمر الذي جعل الاهتمام بالأفراد ورفع مستوى إدارة الموارد البشرية وتوجيه الموارد والتكنولوجيا الحديثة لخدمتها من أولويات المنظمات. فالموارد البشرية تعتبر اليوم مصدراً أساسياً للميزة التنافسية المستدامة للمنظمات، لاسيما في مجالات إنتاج المعرفة وتقنياتها ووسائل الاتصال الحديثة. فقد شهدت العقود الثلاثة الأخيرة توجهاً يدعو للتفكير بظاهرة الاستثمار المعرفي لدى العاملين وتنمية الموارد البشرية عالية التأهيل والتمكين بقصد امتلاك رأس المال المعرفي والفكري (دوماي، 2016).

حيث أصبحت وظيفة الموارد البشرية من أهم الوظائف المسؤولة عن تحقيق المراكز التنافسية على المستويين المحلي والقطاع وضمن النمو والتوسع والإبداع وخدمة العملاء (السعدي، 2018)، حيث شكلت هذه التداعيات عناصر ضغط على إدارة الموارد البشرية وممارساتها الوظيفية. مما استوجب عليها تكييف استراتيجياتها في جميع مجالات عملها ووظائفها الرئيسية مع تلك الجوانب، سواء ما تعلق منها باستقطاب وتعيين العاملين أو التدريب والتطوير والتحفيز وانتهاءً بتقييم الأداء.

وهذا يستدعي في الوقت نفسه ضرورة وجود توافق بين تلك استراتيجيات للموارد البشرية وباقي الاستراتيجيات المعتمدة في المنظمة سواء في المجالات الانتاجية أو التسويقية أو الاقتصادية أو المالية.... الخ، بالشكل الذي يكون فيه توافق وتكامل يساعد على تحقيق أهداف المنظمة بالبقاء والاستمرارية والذي لن يتم دون وجود الأداء الذي يحقق لها ذلك (براتون وجولد، 2017).

في دراستنا، نهدف إلى التحقيق في دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة. تهتم إدارة الموارد البشرية بتقديم الخدمات والبرامج لتطوير وتسهيل رضا الموظفين ونموهم، والحصول على أقصى قدر من الرضا عن العمل وبذل قصارى جهدهم للمنظمة شاداري وآخرون، 2009).

لذلك، فإن مفتاح الحفاظ على أرباح الشركة أو الاقتصاد السليم هو إنتاجية القوى العاملة التي يمكن تحقيقها من خلال ممارسات إدارة الموارد البشرية المحسنة.

ومن خلال ذلك يتضح الدور المهم الذي تلعبه إدارة الموارد البشرية في رفع كفاءة أداء العاملين فهي التي تقدم العنصر البشري المتخصص المتمتع بالكفاءة الذي يؤثر على المنظمة وأدائها. أخذ الباحث في الدراسة مجموعة من ممارسات إدارة الموارد البشرية وهي (الاستقطاب والتعيين، برامج التدريب، التعويضات، وتقييم الأداء) ويبحث تأثيرها على رضا الموظفين في شركة الفهدا.

1.1. مشكلة الدراسة

إن بروز العديد من الممارسات والسلوكيات غير الصحيحة أدت الى إضعاف المنظمات والتقليل من قدرتها على تحقيق أهدافها، حيث يتم اتخاذ القرارات المتعلقة بعمليات التوظيف والترقية في المنظمات دون وجود أي اعتبارات موضوعية، وعدم الأخذ بالفروق الفردية للموظفين في أسس الحوافز والمكافآت، والضعف في عمليات التكوين والتدريب المستمر أوجد حالة من اللامبالاة والتسبب لدى الموظفين، وعمل على زيادة التوتر في علاقاتهم، وكبح دافعيتهم نحو الإبداع وروح المبادرة، بالإضافة الى ضعف روح العمل الجماعي والانتماء للمنظمة، وما زاد من حدة هذه المساوئ هو عدم اتخاذ الإجراءات الرادعة من قبل المسؤولين في المنظمات، وعدم ايجادهم للوسائل العلمية التي قد تضمن عمليات التطوير والالتزام المستمر، وتركيزهم على الجوانب المادية وتجاهلهم للأمور الأساسية المتعلقة بالرقابة والتخطيط والتوجيه والتنظيم.

ومن هذا المنطلق فإن من الضروري العمل على القضاء على كافة المظاهر السابقة من خلال إعطاء إدارة محددة السلطة الصلاحيات للتأثير والتطبيق في أداء العاملين على أرض الواقع، إذ أن كافة المؤشرات تؤكد على أهمية تفعيل أداء الموظفين وتحقيق رضاهم الوظيفي لتحسين إنتاجية المنظمات وتحقيق أهدافها، وذلك من خلال تدريبهم وتهيئة بيئات العمل المناسبة لرفع كفاءتهم والاحاطة بكافة الجوانب التنظيمية والتدريبية والتوعوية، وتتم هذه العملية من خلال إدارة الموارد البشرية والأساليب والاستراتيجيات التي تتبعها، بحيث تنعكس هذه الأساليب على الطابع العام للموارد البشرية العاملة في المنظمة فإما أن تكون إيجابية التأثير فيها مما يؤدي الى تحسن إنتاجية المنظمات أو سلبية التأثير فيها والتقليل من إنتاجيتها.

في يومنا هذا، لا يوجد فهم واضح بين ممارسات إدارة الموارد البشرية ورضا الموظفين، وهناك أيضاً ندرة في البيانات المتعلقة بالصلة بينهما. الأهم من ذلك، أن النتائج الإجمالية التي تم عرضها ليست مشجعة وغير متسقة (باوي & بوسيلي، 2005)، (جيست، 2011).

بالإضافة إلى ما سبق، هناك القليل من الأبحاث أو الأدبيات حول تأثير إدارة الموارد البشرية (HRM) على رضا الموظفين في المملكة العربية السعودية. لذلك، فإن هذه الدراسة مخصصة للتحقيق في دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة.

مما سبق، ومن خلال دراستنا سنقوم بالإجابة على سؤال البحث الرئيسي:

● ما هو دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة؟، وينبثق من السؤال

الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية:

▪ هل يؤثر الاستقطاب والتعيين على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل شركة الفهدا؟

- هل لبرامج التدريب تأثير واضح على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل شركة الفهدا؟
- هل للتعويضات تأثير على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل شركة الفهدا؟
- هل يؤثر تقييم الأداء على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل شركة الفهدا؟

2.1. أهداف الدراسة

يهدف هذا البحث إلى تحقيق الأهداف التالية:

1. التعرف على دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمات.
2. التعرف على مستوى أداء العاملين في شركة الفهدا وتحديد الجوانب الايجابية والسلبية لأدائهم.
3. التعرف على موقف الشركات في المملكة العربية السعودية من تبني المتغيرات التي تؤثر على رضا الموظفين.
4. لفت الانتباه إلى أهمية أداء العاملين في رفع كفاءة المنظمة وأدائها.
5. لتحليل المتغير الأكثر فعالية الذي يؤثر على رضا الموظفين.
6. تقديم توصيات إلى أصحاب الشركات والمؤسسات ومنتخذي القرار، وكذلك إلى مديري إدارة الموارد البشرية الذين يهتمون برضا الموظفين الأعلى مما يؤثر على أدائهم وإنتاجهم وتحفيزهم.
7. تقديم التوصيات السليمة للشركات التجارية والصناعية العاملة في المملكة العربية السعودية.

3.1. أهمية الدراسة

تعتبر هذه الدراسة واحدة من الدراسات المحلية القليلة التي تبحث في دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء الموظفين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية، وبالتالي ستكون نتيجة هذه الدراسة مهمة ليس فقط شركة الفهدا محل الدراسة، ولكن أيضًا للقطاعات الأخرى، وتساعدهم على تحديد ممارسات إدارة الموارد البشرية التي تؤدي إلى زيادة رضا الموظفين والتي سينتج عنها ربحية أعلى. هذه الدراسة مفيدة أيضًا للأكاديميين لمقارنة تأثير إدارة الموارد البشرية على جوانب الأداء التنظيمي المختلفة. لذلك تتبع أهمية هذه الدراسة من أهمية المتغيرات التي يتم التعامل معها والاعتبارات العلمية والعملية التالية:

1. تقديم مسح شامل لمفاهيم متغيرات الدراسة وأبعادها التي يمكن الاعتماد عليها لقياس متغيرات الدراسة بحيث تفيد الباحثين والممارسين كنقطة انطلاق في أبحاثهم المستقبلية.
2. توفير أساس منهجي في مجال قياس تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين والتي قد تساعد في الاعتماد على التدابير التي لديها درجة عالية من الموثوقية والصلاحية.
3. إبراز طبيعة وأهمية ممارسات إدارة الموارد البشرية لصالح استراتيجيات المشاريع المستقبلية التي يمكن للشركات التجارية في المملكة العربية السعودية الاستفادة منها.
4. المساهمة في تطوير الشركات التجارية في المملكة العربية السعودية مما قد يؤدي إلى استمرار عمل هذه الشركات بشكل فعال بما يخدم المصلحة العامة.

4.1. فرضيات الدراسة

بناء على مشكلة الدراسة، تم اشتقاق الفرضية الرئيسية التالية:

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$). ومنها تم اشتقاق الفرضيات الفرعية التالية:
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والتوظيف على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعويضات على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
 - لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

2. الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة

1.1. الإطار النظري

■ إدارة الموارد البشرية

إدارة الموارد البشرية هي الإدارة التي تعتقد أن الأشخاص الذين يعملون على مستويات وأنشطة مختلفة في المنظمة هم من بين أهم الموارد، من واجبهم تزويدهم بكل الوسائل التي تمكنهم من القيام بعملهم لمصلحتهم ومصلحة المنظمة ككل (إبراهيم، 2004)، بالإضافة إلى سلسلة من القرارات المتعلقة بالعلاقات الوظيفية التي تؤثر على المجتمع وفعالية المنظمة وموظفيها.

- هي عملية اختيار الموارد البشرية للمنظمة واستخدامها وتطويرها وتعويضها.
- هو استخدام القوة العاملة في المنشأة، ويشمل ذلك: عمليات التوظيف، وتقييم الأداء، والتطوير، والتعويضات، والرواتب، وتوفير الخدمات الاجتماعية والصحية للموظفين، والبحث عن الموظفين.
- هي تخطيط وتنظيم وتوجيه ومراقبة واجتذاب وتنمية وتفويض وتكامل وصيانة وفصل الموارد البشرية، وذلك من أجل تحقيق أهداف الفرد والتنظيم والمجتمع (إدوين، 1984).
- هي مجموعة الأنشطة الإدارية المتعلقة بحصول المنظمة على احتياجاتها من الموارد البشرية، وتنميتها، وتحفيزها، والحفاظ عليها، بما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة الاستراتيجية وأهداف العاملين بأعلى مستوى من الكفاءة والفعالية (الهيبي، 2000).
- هي عملية الاهتمام بكل ما يتعلق بالموارد البشرية التي تحتاجها المنظمة لتحقيق أهدافها، وهذا يشمل اقتناء هذه الموارد والإشراف على استخدامها وصيانتها والحفاظ عليها وتوجيهها لتحقيق أهداف المنظمة وتطويرها (حمداوي، 2004).

● إن إدارة الموارد البشرية ووظيفة أساسية في المنظمات تعمل على الاستخدام الأمثل للموارد البشرية التي تعمل فيها من خلال استراتيجية تشمل على مجموعة من السياسات والممارسات المتعددة وبشكل يتوافق فيه هذا الاستخدام مع استراتيجية المنظمة ورسالتها ويسهم في تحقيقها (عثمان، 2015).

● الجهود التي تستهدف تحقيق التوازن بين مصلحة العاملين ومصحة المنظمة (أبو شيخة، 2010). من خلال التعريف السابقة نلاحظ أن هناك بعض التباين والاختلاف في نظرة الباحثين حول مفهوم موحد لإدارة الموارد البشرية، ويعزى ذلك لاختلاف نظرتهم في تعريفهم لإدارة الموارد البشرية، فمنهم من ينظر لإدارة الموارد البشرية كممارسة ونشاط ومهنة، ومنهم من ينظر إليها كوحدة إدارية في التنظيم. ويمكن أن تتبلور أهداف إدارة الموارد البشرية على النحو التالي:

1. قوى عمل متجانسة: ويقوم التجانس هنا على أساس وجود خصائص مشتركة في القوى العاملة.
2. قوة عمل منتجة: أي أنها تستطيع أن تحقق الإنتاج والخدمات المطلوبة وفق المعايير المحددة سلفاً، كما ونوعاً وفي الوقت المحدد والمواصفات المحددة.
3. قوة عمل فعالة: أي ما يتم إنجازه يتم بأحسن الطرق وبأقل التكاليف وفي أقصر وقت.
4. قوة عمل مستقرة: أن ازدياد حركة دوران العمل تؤثر بلا شك على إنتاجية المنظمة وفعاليتها وكما أمكن تخفيض نسبة دوران العمل والغياب كلما ساهم ذلك في قوى المنظمة وفعاليتها.
5. التعامل مع الازمات والمواقف الصحيحة الخاصة بالعلاقات بين الأفراد ضماناً لأن تتفق هذه الأشياء في طريق تحقيق المنظمة لأهدافها.
6. تنمية قدرات الأفراد.
7. ضمان تشغيل الموارد البشرية المتاحة بطريقة مثلى بإسناد المهام المناسبة إلى الأفراد أو المجموعات بما يوافق خصائصهم
8. ضمان المحافظة على الموارد البشرية بالعمل المستمر من خلال جعل مكان العمل ومتطلباته وعوائده متناسبة متوافقة مع تطلعات الأفراد وخصائصهم المتطورة.
9. تحقيق الانتماء والولاء: أن تحقيق هدف المنظمة في كفاءة إنتاجية عالية لا يمكن أن يتم دون ضمان رفاهية العاملين واستقرارهم وضمن مستقبلهم الوظيفي وكما حرصت المنظمة على إرضاء الموظفين وخاصة الأكفاء منهم فإن ذلك سيؤدي إلى الشعور بالانتماء والولاء للمنظمة (علاقي، 2015).

وتتبع أهمية الموارد البشرية في المنظمة من كونها أهم عناصر العملية الإنتاجية فيها، ومن الضروري وجود كفاءات جيدة قادرة على الأداء والعطاء المتميزين، لذلك يمكن القول إن التوسع في الإنتاج ليس فقط عن طريق التوسع الأفقي (زيادة عدد الموظفين والتكنولوجيا العالية للألات والمعدات)، بل التوسع الرأسي للإنتاج وهو مكمل للتوسع الأفقي، من خلال رفع مستوى الكفاءة الإنتاجية من خلال توفير الموارد البشرية المحفزة القادرة على التكوين، عمليات التأهيل والتدريب.

ترتبط أهمية إدارة الموارد البشرية بأهمية العنصر البشري نفسه، ويقول عالم الإدارة (بيتر داركر) إن إدارة الأفراد وليس إدارة الأشياء هو ما يجب أن تحتل الشاغل الأول والرئيسي للمدير واعتبار الموارد البشرية على أنها العنصر الحاسم في تحقيق ما يسمى "الميزة التنافسية للمؤسسات".

تتبع أهمية الموارد البشرية في المنظمة من كونها أهم عناصر عملية الإنتاج فيها. يجب أن تتوفر الكفاءات الجيدة والقادرة على الأداء والعتاء المتميزين، لذلك، يمكن القول إن التوسع في الإنتاج لا يتم فقط من خلال التوسع الأفقي (زيادة عدد الموظفين والتكنولوجيا العالية للألات والمعدات)، ولكن التوسع الرأسي للإنتاج مكمل للتوسع الأفقي، من خلال رفع مستوى كفاءة الإنتاج من خلال توفير الموارد البشرية الحافزة والقادرة على عمليات التكوين والتأهيل والتدريب. تأتي أهمية الموارد البشرية مما أظهرت نتائج البحوث والدراسات أن الإدارة السليمة للموارد البشرية تؤدي إلى النتائج التالية:

1. تحسين الإنتاجية ورفع الأداء وإطلاق طاقات الموظفين.
2. زيادة وعي المديرين بأن قدرة المنظمة على المنافسة والتفوق والابتكار تعتمد على رأس مالها البشري.
3. تغيير في القيم الوظيفية للعاملين وهم يتطلعون إلى الاحترام والتقدير والمشاركة في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملهم. أهم العوامل التي أبرزت دور أهمية إدارة الموارد البشرية هي:
 - ✓ اكتشاف أهمية العنصر البشري.
 - ✓ الحجم الكبير ونمو المنظمة وكثرة عدد العاملين.
 - ✓ ظهور النقابات العمالية وأثرها على أوضاع الموظفين وأنظمة العمل (يوسف حاجيم الطائي، 2015).
 - ✓ المساهمة في تحقيق أهداف المنظمة.
 - ✓ توظيف المهارات والكفاءات المدربة تدريباً عالياً والمتحفزة.
 - ✓ زيادة الرضا الوظيفي وتحقيق الذات للموظفين إلى أعلى مستوى ممكن.
 - ✓ إبلاغ سياسات الموارد البشرية لجميع الموظفين في المنظمة.
 - ✓ المساهمة في الحفاظ على السياسات السلوكية وأخلاقيات العمل.
 - ✓ إدارة وتعديل عملية "التغيير" لصالح كل من المنظمة والموظف.
 - ✓ السعي لتحقيق معادلة مستوى الأداء الجيد وهي القدرة والرغبة حيث تتمثل الزيادة في القدرة في برامج التدريب والتطوير للموظفين. أما الرغبة المتزايدة فهي تتمثل في أنظمة الحوافز وبرامج الصحة والسلامة (يوسف الطائي: 2015).
 - ✓ العمل على تطوير التنظيمات الإدارية من خلال تنمية الموارد البشرية المتاحة.
 - ✓ وضع سياسات وأساليب واستراتيجيات حديثة لاختيار وتعيين الموظفين والأفراد العاملين في المنظمات.
 - ✓ تدريب الموظفين والأفراد العاملين وتطوير خبراتهم الإدارية.
 - ✓ وضع العاملين في حالة تكيف اجتماعي وأسري بما يحقق تنمية المنظمات الإدارية وتطويرها.
 - ✓ خلق جو من الانسجام بين الموظفين والبيئات الخارجية المحيطة بالمنظمات الإدارية.
 - ✓ العمل على حل مشاكل الموظفين الداخلية في البيئة الداخلية للمنظمات (صالح، 2005)

- ✓ تقديم المشورة وتوجيه التعليمات وإعطاء التعليمات للمديرين التنفيذيين والموظفين التنفيذيين مع توفير أنظمة المراقبة لهم.
- ✓ التركيز على أهداف الإنتاجية وأهداف العمل لتحقيق الإنتاجية.
- ✓ توفير الفرص للموظفين لتنمية مواهبهم وتطوير خبراتهم (الحريري، 2012).



رسم توضيحي 1 - أهمية الموارد البشرية

إن وجود إدارة موارد بشرية فعالة يمكن أن يساهم بدور كبير في نجاح المنظمات وتكمن أهمية إدارة الموارد البشرية في دورها المؤثر في رفع كفاءة إدارات المنظمة وفعاليتها في أداء مهامها وأنشطتها بوصفه محصلة نهائية لكفاءة وفاعلية المنظمة ذاتها ومدى قدرتها على التميز والمنافسة داخليا وخارجيا (رشيد، 2001)، ويرى (برنوطي، 2004)، أن إدارة الموارد البشرية تكتسب أهميتها من:

1. الدراسات والبحوث: فقد أكدت نتائج العديد من الدراسات على أن العناية بالعنصر البشري باعتباره العامل الرئيسي لزيادة الانتاج وتزايد أهمية العلاقات الإنسانية وتحفيز العاملين وإشباع حاجاتهم لإن نجاح أو فشل كافة المنظمات مرهون بالعنصر البشري.
2. التكلفة: حيث تشكل النفقات التي تتحملها المنظمات لتغطية أجور وتعويضات العاملين جزء كبير من نفقاتها ولذا فأفضل استثمار يجب أن يوجه للعاملين.
3. الحاجة إلى التخصص: فقد أصبح من الضروري أن تتطلب عمل إدارة الموارد البشرية تأهيل وتدريب متخصص في الجوانب العديدة لهذه الوظيفة كتخطيط الموارد البشرية وتصنيف الوظائف بأفراد من ذوي التخصصات العامة.

الاستفادة من الموارد البشرية: تزايد إدراك وقناعة المنظمات بان الافراد مورد إنساني وأنه كسائر الموارد التي تحرص المنظمات على استثمارها بشكل أفضل، مما يتطلب الاستفادة منها وحسن استخدامها والمحافظة عليها والعمل على تحسين أدائها باستمرار ولهذا لا بد من تبني أسلوب أنساني في التعامل مع الموارد البشرية وإشباع حاجتهم وتحفيزهم وإشراكهم في اتخاذ القرارات

والتخطيط وتصميم البرامج لها والادارة الحديثة تدرك أن نجاح المنظمات مرهونا بتحقيق أهدافها وأن الوسيلة الأكثر فعالية لتحقيق هذه الأهداف هي مواردها البشرية.

■ الأهداف التي تسعى إدارة الموارد البشرية إلى تحقيقها

➤ الأهداف التنظيمية:

الهدف الأساسي لإدارة الموارد البشرية في جميع المنظمات سواء كانت كبيرة أو صغيرة، عام أو خاص هو تزويد المنظمة بالموارد البشرية الفعالة وتطوير الأفراد. من هذا الهدف الأساسي، تظهر مجموعة من الأهداف، بما في ذلك:

1. استراتيجية التكامل: أي تكامل إدارة الموارد البشرية مع الخطط الاستراتيجية للمنظمة.
2. الولاء: يقصد به ولاء الموظفين لأهداف المنظمة وولائهم لها.
3. المرونة: وتهتم بعملية التكيف والقدرة على إدارة التغيير.
4. الجودة: تعني جودة الموظفين والخدمات التي تقدمها المنظمة وصورتها الذهنية.
5. التنبؤ: عمل التنبؤات باحتياجات المنظمة من القوى العاملة.
6. الخطط: وضع خطط القوى العاملة والإشراف على تنفيذها.

➤ على مستوى المجتمع:

1. تشغيل وتوظيف الأفراد في الوظائف المختلفة حسب اختصاصهم.
2. أنه يوفر فرصة للمجتمع للتطور والنمو في جميع جوانبه.
3. بعض المحددات الاجتماعية في هذا المجال غالبا ما تستجيب للتشريعات والقوانين المتعلقة بالعمل والعاملين.
4. وجود ظروف عمل جيدة تمكنهم من العمل بفاعلية مما يزيد من إنتاجيتهم وبالتالي مكاسبهم المادية.
5. تحسين نوعية الحياة العملية للفرد وانعكاسها على حياته الاجتماعية.
6. تحسين المستوى المعيشي الاجتماعي نتيجة لرفاهية العاملين (بلال، 2004).

➤ على مستوى الموظف:

1. استقطاب واستبقاء المرشحين الجيدين.
2. وظائف إدارة الموارد البشرية

2.2 الدراسات السابقة

1.2.2 الدراسات العربية

➤ دراسة (يوسف الصفدي & شادي الطحت، 2021)، بعنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية وأداء الموظف: دور الرضا الوظيفي.

هدفت الدراسة إلى التحقيق في تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRMP) على تحسين أداء الموظفين (EP). تم إنجاز الدراسة من خلال افتراض تأثير HRMP على EP، بالإضافة إلى ذلك، يُنظر أن هذا التأثير يتم التوسط فيه من خلال الرضا

الوظيفي. تؤخذ مشاركة الموظفين في الاعتبار أيضاً بسبب التأثير المعتدل المحتمل لها داخل النموذج النظري. تم جمع البيانات من 480 استبانة وزعت على العاملين في البنوك التجارية في الأردن وتم تحليلها باستخدام تقنيات نمذجة المعادلة الهيكلية (SEM)، وتحليل المسار، وتحليل العوامل المؤكدة (CFA). تم تطبيق برنامج تحليل الهياكل اللغوية (AMOS) الإصدار 24 لإكمال تحليلنا. أظهرت النتائج أن HRMP كان له تأثير إيجابي على EP، وكذلك الرضا الوظيفي ومكوناته (الاستقرار الوظيفي وإثراء الوظائف). تم اكتشاف الدور الوسيط للرضا الوظيفي (الإثراء والاستقرار). أخيراً، ظهرت مشاركة الموظفين كمتغير معتدل يربط بين HRMP و EP. تظهر نتائج هذه الدراسة أهمية الدور الذي يلعبه الرضا الوظيفي وإشراك الموظفين في تحقيق أهداف أداء الموارد البشرية. يوصى بالتحليل المستقبلي لاكتساب نظرة أعمق للعلاقة بين HRMP، والرضا الوظيفي، وتدريب العمال، وتقييم الأداء.

➤ دراسة (الجرجري & أحمد حسين حسن، 2020)، بعنوان: مدى إسهام الكفاءات البشرية في تمكين الأفراد العاملين: دراسة تحليلية لآراء عينة من الأفراد العاملين في كلية الإدارة والاقتصاد جامعة الموصل.

تهدف الدراسة إلى تحديد العلاقة والأثر التي تتركها الكفاءات البشرية في تمكين الأفراد العاملين على مستوى المنظمة المبحوثة، الأمر الذي حدا إلى إثارة التساؤلات الآتية التي تمثل منطلقاً للبحث الحالي وفحواه.

1. ما مستوى الكفاءات البشرية وأبعادها في المنظمات المبحوثة؟
2. ما مستوى التمكين وإبعاده في المنظمات المبحوثة؟
3. ما طبيعة علاقة الارتباط والتأثير ونوعها بين الكفاءات البشرية والتمكين في المنظمات المبحوثة؟

وقد جمعت البيانات باعتماد الاستبانة بوصفها الأداة الرئيسة للبحث وقد تم توزيع (40) استمارة على عينة عشوائية من القيادات الإدارية والعاملين في كلية الإدارة والاقتصاد في جامعة الموصل، استعبد منها (33) استمارة صالحة للتحليل، وتم التوصل إلى نتائج البحث باعتماد عدد من الوسائل الإحصائية هي (معامل الارتباط، والانحدار الخطي)، وتؤكد نتائج البحث وجود علاقة ارتباط وتأثير معنوي بين الكفاءات البشرية بدلالة أبعاده وتمكين الأفراد العاملين بدلالة أبعاده وفي ضوء الاستنتاجات التي تم التوصل إليها قدمت عدداً من المقترحات أبرزها، ضرورة حث المديرين في الإدارة العليا في المنظمات المبحوثة على تعزيز الدعم المعنوي للعاملين بإظهار الثقة بقدراتهم ومهاراتهم وتقديرهم لما يبذلونه من جهود وتقديم المساندة لهم في صورة نصائح وتوجيهات تساعدهم على تحقيق الأهداف بطريقة أفضل مما يدعم شعورهم بالرضا والولاء لمنظمتهم.

➤ دراسة (سعيد سمير أبو جليلة، 2018)، بعنوان: أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية. وشمل مجتمع الدراسة كافة العاملين في الإدارة العليا والوسطى في شركات الاتصالات الليبية (شركة المدار الجديد وشركة ليبيا) والبالغ عددهم (860) فرداً. واستخدمت الاستبانة أداة رئيسية لجمع البيانات والمعلومات، حيث تم توزيع الاستبيانات على عينة عشوائية طبقية تناسبية مقدارها (346) فرداً وقد تم استرداد (330) استبانة، وكان الصالح منها للتحليل (293) استبانة،

ومن ثم جرى تحليلها بمجموعة من الأساليب الإحصائية وهي (المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية، تحليل الانحدار الخطي المتعدد بالأسلوب المتدرج، كرونباخ ألفا للثبات)، وتم استخدام برنامج (Amos) إصدار (22) للتأكد من الصدق العملي التوكيدي في تحليل مسار البيانات.

➤ دراسة (أحلام بوجاجة & سارة بوحكيرة، 2017)، بعنوان: دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي لدى الموظفين الإداريين، دراسة حالة كليات القطب الجامعي تاسوست- جامعة محمد الصديق بن يحي جيجل.

هدفت الدراسة للتعرف على طبيعة العلاقة بين إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي، وقد تم تدعيم الجانب النظري منها بدراسة تطبيقية بالقطب الجامعي تاسوست-جامعة جيجل-، حيث تم توزيع 200 استبانة على عينة عشوائية من الموظفين الإداريين الدائمين، وقد تم الاعتماد على برنامج التحليل الإحصائي SPSS في تحليل البيانات واختبار الفرضيات، وقد بينت نتائج الدراسة أن لإدارة الموارد البشرية دور أساسي في تحقيق الرضا الوظيفي، وهو ما يعني وجود علاقة طردية بينهما، إلا أن طبيعة هذه العلاقة، كانت نتيجة التأثير الكبير لتطبيق سياسات إدارة الموارد البشرية (استقدام، تنمية، الحفاظ على الموارد البشرية) بكليات القطب الجامعي تاسوست-جامعة جيجل.

➤ دراسة (البعدي & عبد الملك محمد ملهي، 2017)، بعنوان: دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي: دراسة تطبيقية على مجموعة الجيل الجديد -صنعاء

هدفت هذه الدراسة للتعرف على دور إدارة الموارد البشرية في مجموعة الجيل الجديد - صنعاء في تحقيق رضا العاملين فيها، وتمثلت إشكالية الدراسة بالسؤال الآتي: ما دور إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي للعاملين في مجموعة الجيل الجديد؟ وللإجابة على ذلك وضعت الفرضيات الآتية:

تنفذ إدارة الموارد البشرية دورات تدريبية تسهم في رفع قدرات ومهارات الموظفين مما قد يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي لهم، الإنصاف في تطبيق اللوائح والقوانين ومراقبة تنفيذها من قبل إدارة الموارد البشرية قد يؤدي إلى شعور الموظفين بالرضا الوظيفي، توفير بيئة العمل المناسبة المادية والمعنوية قد تسهم في شعور الموظفين بالرضا الوظيفي في المجموعة، العدالة والشفافية المتبعة في عملية تقييم الأداء من قبل إدارة الموارد البشرية قد تسهم في تحقيق الرضا الوظيفي في المجموعة، تشجيع العاملين من قبل إدارة الموارد البشرية ورفع معنوياتهم قد يؤدي إلى تحقيق الرضا الوظيفي في المجموعة، تفعيل إدارة الموارد البشرية للأنشطة الترفيهية ومشاركتهم في مختلف المناسبات مما قد يساهم في زيادة ثقة العاملين بإدارة الموارد البشرية وتحقيق الرضا الوظيفي في المجموعة، توجد علاقة ذات دلالة معنوية عالية بين المنصب الإداري وتشجيع العاملين ورفع معنوياتهم من قبل إدارة الموارد البشرية في المجموعة.

تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي عبر برنامج التحليل الإحصائي SPSS. وتم استخدام العينة العشوائية حيث بلغ حجم العينة (121 مفردة). وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج، من أبرزها: أن إدارة الموارد البشرية في مجموعة الجيل الجديد تعمل على رفع كفاءات الموظفين وإحاقهم في دورات تدريبية تتناسب مع تخصصاتهم المهنية، وتوفر كذلك عدالة وشفافية تقييم الأداء، وأن إدارة الموارد البشرية تعمل على إنصاف العاملين في تطبيق اللوائح والقوانين ومراقبة تنفيذها،

كما تهتم بشكاوى الموظفين ومعالجتها، إلا أن بيئة العمل المادية ليست بمستوى التطلعات التي يحتاجها الموظفون، وأظهرت النتائج أن الإدارة تشجع العاملين وترفع معنوياتهم، وتفعيل الأنشطة الترفيهية وتشارك الموظفين في مختلف المناسبات. وقد أظهرت نتائج اختبار الفرضيات انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عدد الدورات التدريبية ومدى تنمية قدرات ومهارات العاملين، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في تفعيل الأنشطة الترفيهية والمشاركة في المناسبات الاجتماعية تعزى للعمر.

➤ دراسة (مباركي صبرين، 2014)، بعنوان: دور إدارة الأداء البشري في تحقيق الرضا الوظيفي بالمنظمة دراسة حالة (المجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة)

تناولت هذه الدراسة دور عمليات إدارة الأداء البشري في تحقيق الرضا الوظيفي بالمجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة، وهدفت إلى معرفة اتجاهات المبحوثين في المجلس الشعبي البلدي لبلدية بسكرة نحو أهمية عمليات إدارة الأداء ودورها في تحقيق الرضا الوظيفي. ولتحقيق أهداف البحث استخدمنا استمارة لجمع البيانات التي وزعت على عينة تقارب 100 موظف كما تم استخدام برنامج spss في التحليل الإحصائي للبيانات. وتوصلت الدراسة لمجموعة من النتائج أهمها وجود مستوى مقبول لإدارة الأداء البشري في المنظمة، وجود علاقة ارتباط ذات دلالة إحصائية بين إدارة الأداء البشري بأبعاده المختلفة ومستوى الرضا الوظيفي الذي كان له مستوى منخفض بالمنظمة محل الدراسة. كما توصلت الدراسة إلى توصيات عديدة من أهمها المحافظة على المهارات الإدارية التي لها علاقة بإدارة الأداء البشري والعمل على رفع مستوى الرضا الوظيفي من خلال تحسين الأجور بالدرجة الأولى.

➤ دراسة (العربي والجوهري، 2014)، بعنوان: أثر إدارة الموارد البشرية على جودة الرعاية الصحية ورضا المرضى.

هدفت الدراسة إلى معرفة تأثير ممارسة إدارة الموارد البشرية على جودة خدمة الرعاية الصحية ورضا المرضى. الدراسة هي دراسة تجريبية على عينة من المستشفيات. يتم جمع البيانات والمعلومات من خلال المكتبات والمجلات المحلية والدولية المعترف بها. بمعنى آخر، يتم أخذ التحليل المفاهيمي في الاعتبار إلى حد كبير البحث السابق بين عامي 2002 و2012 مع استثناءات قليلة بسبب ضرورته. تم تطبيق المنهج الوصفي لتوضيح وتحليل الأدبيات السابقة. تظهر الدراسة أن الإدارة الفعالة للموارد البشرية لها تأثير قوي على جودة الرعاية الصحية وتحسين أداء العاملين بالمستشفى.

➤ دراسة (مصطفى، 2013)، بعنوان: العلاقة بين ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء واتجاهات الموظفين: الدور الوسيط لتحفيز الخدمة العامة ودور التنظيم الشخصي.

وقد بحث في تأثير ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء على مواقف الموظفين تجاه الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي ونية الإقلاع عن التدخين في القطاع العام المصري. تلقي هذه الدراسة الضوء أيضاً على الآليات التي تؤثر من خلالها ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء على رضا الموظفين من خلال دراسة التأثيرات الوسيطة لممارسات الموارد البشرية. باستخدام عينة من 671 متخصصاً في قطاعي الصحة والتعليم العالي المصري، كشفت الدراسة أن ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء لها علاقات إيجابية كبيرة مع الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي، وعلاقات سلبية كبيرة مع نوايا الإقلاع عن التدخين. تشير الدراسة إلى أن تبني ممارسات الموارد البشرية عالية الأداء في القطاع العام لا يؤدي فقط إلى مواقف مرغوبة للموظفين، ولكنه يرتبط أيضاً بتحفيز الموظفين المعزز لخدمة الجمهور وتناسب أفضل بين الموظفين ومؤسساتهم.

➤ دراسة (نوفل، 2010)، بعنوان: استراتيجية تمكين الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في البنوك التجارية الكويتية.

هدفت الدراسة إلى الكشف عن تأثير استراتيجية تمكين الموارد البشرية: تبادل المعلومات، الحرية والاستقلال، فرق العمل ذاتية الإدارة، القوة تنظيمية لتحقيق الأهداف الاستراتيجية للبنوك التجارية الكويتية، الإبداع، الإنتاجية والمسؤولية الاجتماعية لتحقيق أهداف الدراسة، صممت الباحثة استبانة مكونة من (35) فقرة لجمع المعلومات الأولية من عينة الدراسة المكونة من (273) فرداً من مستوى الإدارة الوسطى في البنوك التجارية الكويتية. استخدمت الدراسة أساليب إحصائية مختلفة مثل المتوسط، الانحراف المعياري والانحدار البسيط. توصلت الدراسة إلى الاستنتاجات التالية: - هناك أثر إحصائي معنوي لاستراتيجية تمكين الموارد البشرية (تبادل المعلومات، الحرية والاستقلالية، فرق العمل ذاتية الإدارة، القوة التنظيمية) في تحقيق الأهداف الاستراتيجية.

2.2.2. الدراسات الأجنبية

➤ دراسة (بادريق، 2022)، بعنوان: دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية.

هدفت هذه الدراسة إلى اكتشاف دور ممارسات إدارة الموارد البشرية في تحقيق الرضا الوظيفي داخل المنظمات في المملكة العربية السعودية. يتكون مجال الدراسة من مجموعة من الشركات الصغيرة والمتوسطة الموجودة في مدينة جدة. تم إعداد وتطوير استبيان للدراسة. لغرض هذه الدراسة تم توزيع (150) استبانة على موظفي مجموعة الشركات محل الدراسة. وبلغ 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 (94%) من إجمالي العدد 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. من 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 والفوائد غير الأساسية الأخرى.

➤ دراسة (جوان سوريبس، 2021)، بعنوان: الإدارة المستدامة للموارد البشرية في سياقات الأزمات: تفاعل ممارسات العمل المسؤولة اجتماعياً من أجل رفاهية الموظفين.

تحلل هذه الدراسة أثر التفاعل بين ممارسات العمل المختلفة لإدارة الموارد البشرية المسؤولة اجتماعياً على ثلاثة متغيرات لرفاهية الموظف: الرضا الوظيفي والضغط الوظيفي والثقة في الإدارة. قبل تطبيق النماذج الإحصائية المختلفة،

يتم إجراء تحليل الارتباط لممارسات العمل. يتم استخدام نوعين من النماذج الإحصائية اعتماداً على نوع المتغير المراد شرحه. تم تطبيق اللوغاريتم الترتيبي على متغيرين "الثقة في الإدارة" و "مستوى ضغوط العمل"، وهما ليسا مستمرين. ونموذج الانحدار الخطي لمتغير "الرضا الوظيفي" المستمر. استناداً إلى تحليل بيانات من 1346 عاملاً من مسح جودة الحياة في العمل لعام 2010 في كاتالونيا، تُظهر النتائج فعالية مجموعة الممارسات التطبيقية المتعلقة بجوانب الجودة الشخصية للحياة، مثل التوازن بين العمل والحياة، وعدم التمييز. أو ظروف مكان العمل البيئية، كعامل حاسم لزيادة رفاهية الموظفين بشكل عام في أوقات الأزمات. ومع ذلك، فإن الممارسات التي تهدف إلى تحقيق مشاركة أكبر للموظفين، تكون أكثر فعالية عند تطبيقها بشكل فردي. يجب تسليط الضوء على أهمية الاستقرار الوظيفي لزيادة رفاهية الموظف في أوقات الأزمات.

➤ دراسة (فانتا واكويبا، 2020)، بعنوان: ممارسة إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي للمعلمين: دراسة حالة للمدارس الثانوية في منطقة East Wollega الثانوية، غرب إثيوبيا.

كان الغرض الرئيسي من هذه الدراسة هو التحقق من العلاقة بين ممارسة إدارة الموارد البشرية ورضا المعلمين في المدارس الثانوية الحكومية. الطرق: كان تصميم البحث لهذه الدراسة هو بحث الارتباط. تم استخدام كل من نهج البحث الكمي والنوعي. تم جمع البيانات من خلال الاستبيان والمقابلة. تم اختيار المستجيبين باستخدام تقنية أخذ العينات العشوائية وشارك ما مجموعه 155 مشاركاً. كما تم اختيار خمسة مدراء مدارس عن قصد والمشاركة في الدراسة. تم تنظيم البيانات التي تم جمعها وتحليلها وتبويبها وتفسيرها باستخدام النسب المئوية البسيطة والمتوسطات والانحراف المعياري وتحليل التباين وارتباط بيرسون. النتائج: النتائج الرئيسية للدراسة هي: أفاد غالبية المستجيبين سوء تخطيط موارد أعضاء هيئة التدريس ($M = 2.14$, $SD = 1.18$)، توفير التدريب والتطوير في مختلف القضايا كان غير كافٍ ($M = 2.24$, $SD = 1.32$)، تقييم الأداء لم تكن الممارسة قائمة على إجراءات واضحة وشفافة ($M = 2.05$, $SD = 1.15$)، كان عددًا كبيرًا من المعلمين يشعرون بالرضا الوظيفي المعتدل لبيئة العمل الحالية ($M = 3.24$, $SD = 1.35$). يشير تحليل الارتباط إلى تفاعل إيجابي كبير بين إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي للمعلمين ($r = 0.55$, $p = 0.00$). المناقشة: لم يتم الاعتراف بأهمية إدارة الموارد البشرية وفهمها جيدًا من قبل القادة التربويين. يمكن لإدارة الموارد البشرية الفعالة تحسين استخدام القوى العاملة في المدارس ومن المحتمل أن تزيد من الرضا الوظيفي للمعلمين. تم أخذ أنشطة تقييم الأداء والإشراف على أنها نشاط الحاشية في المدارس قيد الدراسة، وقد يكون لذلك تأثير على الرضا الوظيفي للمعلمين وتحسين الذات وتحقيق الهدف المدرسي. وبالتالي، تحتاج إدارة المدرسة إلى تصميم نظام استراتيجي يدعو مديري المدارس في أنشطة إدارة الموارد البشرية.

➤ دراسة (عامر أبو حنتش 2019)، بعنوان: تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة حالة لبنك تكساس.

حاول الباحث اقتراح علاقة إطار مفاهيمي لممارسات إدارة الموارد البشرية الخمسة مثل الإشراف والتدريب الوظيفي وممارسات الأجور والرضا الوظيفي ودوران العمل والتغيب وشرح العلاقات بين هذه المتغيرات وربطها. يعد تقييم الأداء أداة مهمة لتقييم الأداء الوظيفي لعامل معين. يعني أداء الوظيفة والإنتاجية أن أداء الموظف يرتبط بإنتاج وإنتاجية الشركة التي ترغب في الحصول عليها. يرتبط أداء الوظيفة بشكل كبير بالرضا الوظيفي وأداء العمل والتغيب عن العمل ودوران العمل.

يلعب الرضا الوظيفي دورًا مهمًا في معدل دوران الموظفين وتغيبهم عن العمل لأنه سيؤدي إلى استقالة الموظف وتقاعده مسبقًا من المنظمة عندما يكون مستوى الرضا الوظيفي منخفضًا. ترتبط نتائج ممارسة إدارة الموارد البشرية ارتباطًا إيجابيًا وكبيرًا بالرضا الوظيفي. الرضا الوظيفي يحتفظ بالموظفين الحاليين ويجذب الموظفين الأكفاء الذين يرتبطون بالإنتاجية العالية والأداء التنظيمي طويل الأجل. من ناحية أخرى، ترتبط ممارسة إدارة الموارد البشرية والرضا الوظيفي ارتباطًا سلبيًا بالغياب ودوران العمل. ومع ذلك، فإن نتائج ممارسة إدارة الموارد البشرية والأداء الوظيفي والرضا الوظيفي هي مؤشرات قوية للتغيب عن العمل ودوران الموظفين.

➤ دراسة (مارين وآخرون، 2015)، بعنوان: التأثير الوسيط لممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية على إدارة الأداء.

هدفت الدراسة للتعرف على أداء الشركات وإدارة المعرفة ونتائج الأعمال، ومعرفة التأثير الوسيط لممارسات الموارد البشرية، توصلت الدراسة أن الأدلة التجريبية السابقة قد اقترحت أن تتفاعل إدارة المعرفة وممارسات الموارد البشرية من أجل تحسين أداء الشركة. بناءً على هذه الفكرة، كان الغرض من هذه الدراسة هو اقتراح واختبار نموذج تكاملي يفحص ممارسات الموارد البشرية الاستراتيجية كآلية تحفيزية تؤثر على فعالية إدارة المعرفة. تؤكد النتائج أن استراتيجيات إدارة المعرفة تؤثر بشكل إيجابي على أداء الشركة من خلال بعض ممارسات العمل عالية الأداء، التوظيف الانتقائي، والتدريب المكثف، والمشاركة النشطة، وتقييم الأداء الشامل، والتعويض على أساس الأداء. وبالتالي إبراز الدور الوسيط لإدارة الموارد البشرية في هذه العلاقة والحاجة إلى موازنة ممارسات الموارد البشرية مع الاستراتيجيات التنظيمية.

➤ دراسة (كوك، وآخرون، 2014)، بعنوان: ممارسات إدارة الموارد البشرية، الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

هدفت الدراسة إلى استكشاف دور ممارسات إدارة الموارد البشرية (HRM) والرضا الوظيفي ونوايا الالتزام التنظيمي للموظفين العاملين في المنظمات الخاصة التركية. شارك 200 موظف في الدراسة. تشير النتائج إلى وجود علاقة إيجابية بين ممارسات إدارة الموارد البشرية (التوظيف والاختيار والتدريب والتطوير والتعويضات والمزايا وتقييم الأداء) والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي. يعتبر تعويض العامل الفرعي والمزايا من أهم العوامل التي تؤثر على الرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

➤ دراسة (بشير وآخرون، 2008)، بعنوان: تأثير ممارسات الموارد البشرية على الأداء المتصور لمعلمي الجامعات في باكستان.

هدفت هذه الدراسة إلى بيان أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية المتمثلة بـ (سياسات التحفيز والتعويض وتقييم الأداء) على الأداء في الجامعات الباكستانية. حيث شمل مجتمع الدراسة 12 جامعة حكومية، وقد تم الحصول على البيانات بواسطة استبيان أعد لهذا الغرض كأداة لجمع البيانات والوقوف على آراء أفراد العينة المكونين من (94) مفردة من أعضاء هيئة التدريس، مقسمين إلى فئتين، (76) مفردة للذكور مقابل (18) مفردة للإناث.

توصلت الدراسة الى وجود علاقة ذات دلالة إيجابية بين التعويضات، والأداء الفعلي لأعضاء الهيئة التدريسية في الجامعة. في حين أن ممارسات تقييم الأداء شكلت ارتباطاً ضعيفاً بمستويات الأداء. لذلك وجب الاهتمام أكثر استراتيجيات ادارة الموارد في سياسات تقييم اداء العاملين لما له من أثر كبير ووثيق على الأداء الفعلي لهم.

3.2.2. مميزات الدراسة الحالية

ولتوضيح ما يميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة فقد تم عمل بعض المقارنات والتي قدمت على النحو التالي:

- ممارسات إدارة الموارد البشرية ومفاهيم رضا الموظفين: تتوقع الدراسة الحالية أنها ستزيد الوعي حول تأثير ممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين.
- البيئة: أجريت جميع الدراسات بشكل رئيسي في البلدان الأمريكية والأوروبية والآسيوية. في المقابل، أجريت الدراسة الحالية في دولة عربية، وخاصة في شركة الفهد السعودية التي تعتبر من أكبر الشركات الخدمية في القطاع الربحي في المملكة العربية السعودية.
- الصناعة: ركزت معظم الدراسات السابقة بشكل رئيسي على مجالات صناعة الخدمات بينما ركزت هذه الدراسة على شركة الفهد.
- الغرض: أجريت معظم الأعمال البحثية السابقة لقياس تأثير إدارة الموارد البشرية على أداء الموظفين. بينما ركزت هذه الدراسة على رضا الموظفين.
- فضلاً عن ان هذه الدراسة تمثل انطلاقة جديدة في القطاع التجاري في المملكة العربية السعودية ومنظماتها خاصة تجاه مورد أساسي من مواردها المتمثل بالمورد البشري. حيث شكلت مدخلاً لتبني حلول وآليات ترشد المنظمات العاملة في المملكة العربية السعودية وتساعد في التعرف على أهمية استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وآثارها الايجابية على أداء العاملين وبالتالي على المنظمات ككل.

3. منهجية البحث

1.3. منهج الدراسة

تم الاعتماد المنهج الوصفي التحليلي في الحصول على بيانات وافية ودقيقة لتحقيق غرض الدراسة، وكما يلي:

1. الاعتماد على المنهج الوصفي في وصف أبعاد متغيرات الدراسة المستقلة والمتمثلة في دور إدارة الموارد البشرية، والمتغير التابع أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة.
2. الاعتماد على المنهج التحليلي بغرض تحليل وتقييم دور إدارة الموارد البشرية لإلقاء الضوء على دورها في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة.

2.3. مصادر البيانات

1.2.3. البيانات الأولية

تم تطوير استبانة خاصة متعلقة بفرضيات الدراسة ونموذج البحث بالاعتماد على ما أورده الكتاب والباحثون بخصوص استراتيجيات إدارة الموارد البشرية وأداء العاملين ليتم الاعتماد عليها كمصدر أولي.

تم جمع البيانات الأولية لهذه الدراسة من خلال الملاحظات والاستبيانات والمقابلات، لكن كان ذلك بشكل رئيسي من خلال الاستبيان.

2.2.3. البيانات الثانوية

تم جمع البيانات الثانوية من الكتب والمجلات والأبحاث والأطروحات والمقالات وأوراق العمل والشبكة العالمية. بهذه الطريقة سهلت بناء خلفية نظرية قوية لتوضيح تعريف المشكلة واختبارها ومقارنة نتائج الدراسة مع نتائج الأدبيات.

3.3. مجتمع الدراسة

تكون مجتمع الدراسة من الموظفين من المستوى المتوسط والمنخفض في شركة الفهد، اعتمادًا على من كان متاحًا وقت توزيع الاستبيانات ومن كان على استعداد لمثله.

اختار الباحث عينة دراسة طبقية عشوائية يمكن استخدامها لتمثيل مجتمع الدراسة. تكونت عينة الدراسة من (90) من أصل (100) موظف في شركة الفهد.

بعد توزيع (90) استبانة بالتساوي على الموظفين العاملين في شركة الفهد كما هو مبين في الجدول التالي. تم استرجاع ما مجموعه (83) من (90) استبانة مجابة، منها (12) استبانة غير صالحة، لذلك كان ما عدده (71) من الاستبيانات مجابة وصالحة للدراسة.

4.3. عينة الدراسة

النسبة	العدد	
100	90	عدد الاستبيانات الموزعة
83	83	عدد الاستبيانات التي تم جمعها
13.33	12	عدد الاستبيانات الغير صالحة للتحليل
78.88	71	عدد الاستبيانات الصالحة للتحليل

جدول 1 - توزيع الاستبيان

5.3. المعالجة الإحصائية

تم تحليل البيانات التي تم جمعها من الاستبيانات التي تم تلقيها إحصائياً للعثور على النتائج والوصول إلى الاستنتاجات والتوصيات الصحيحة. تم عمل اختبارات الاستبيان باستخدام برنامج العلوم الإحصائية والاجتماعية "SPSS" أخيراً، الطرق الإحصائية المناسبة المستخدمة هي كما يلي:

- المتوسطات الحسابية
- الانحراف المعياري.
- معامل ارتباط بيرسون.
- معامل الثبات كرونباخ ألفا Cronbach Alpha
- معامل تحليل ميل خط الانحدار Regression لبيان مدى تأثير المتغيرات المستقلة على المتغير التابع.

6.1. أداة الدراسة

كانت الطريقة المستخدمة في هذا البحث هي الإجابة على مجموعة من الأسئلة الواردة في الاستبيان المصمم خصيصاً لهذه الدراسة. احتوى الاستبيان على واحد واربعون سؤالاً مغلّقاً بخلاف الأسئلة الديموغرافية الأخرى المتعلقة بالنوع والجنس والخبرة والمؤهل الدراسي... الخ

تم قياس كل منها على مقياس ليكرت "الخماسي"، أي من خمس درجات تتراوح من "لا أوافق بشدة" إلى "أوافق بشدة" للإشارة إلى المعدل الذي يشعر به أفراد العينة. أعطيت القيمة (1) تصنيفاً نوعياً "لا أوافق بشدة" وأعطيت القيمة (5) تصنيفاً نوعياً "أوافق بشدة" بحيث يمثل متوسط الإجابات لكل عبارة درجة رضا أعضاء العينة عن سؤال.

7.3. اختبارات صدق أداة الدراسة وثباتها

وفقاً لـ (2013 Sekaran)، تتعلق الصلاحية بما إذا كنا نقيس المفهوم الصحيح، بينما تتعلق الموثوقية بالاستقرار والاتساق في القياس.

1.7.3. الصلاحية:

تم استخدام طريقتين لاختبار الاستبيان من أجل الوضوح وتقديم استبيان دراسة متماسك على درجة عالية من الدقة.

أولاً، تم استخدام مصادر متعددة للبيانات مثل (المجلات، والأبحاث، والأطروحات، وشبكة الإنترنت العالمية، والمقالات) لتعيين وصقل النموذج والمقاييس.

ثانياً، تم إجراء مراجعة شاملة تغطي جميع هياكل الدراسة بشكل شامل من قبل المحكمين الأكاديميين من جامعة لينكولن والممارسين المتخصصين في إدارة الأعمال. تمت إضافة بعض العناصر بينما تم إسقاط البعض الآخر بناءً على توصياتهم القيمة. كما تم إعادة صياغة البنود الأخرى لتصبح أكثر دقة لتحسين وتعديل أداة الدراسة.

2.7.3. الموثوقية

تم إجراء اختبار الموثوقية باستخدام اختبار Cronbach's alpha، لقياس الاتساق الداخلي لأداة الدراسة (الاستبيان) وكذلك الثبات. يشير هذا الاختبار إلى المدى الذي يكون فيه بدون تحيز أو خطأ وبالتالي يضمن قياساً متسقاً عبر العناصر المختلفة في الأداة. بعبارة أخرى، يمكن وصفها ببساطة بأنها الدقة في القياس التي تتضمن الاستقرار والاتساق.

يقصد بثبات الاستبيان (أداة الدراسة) وهي أن يعطي نفس النتائج تقريباً في حال تكرار تقديمه ضمن نفس الشروط في فترات زمنية مختلفة، يعبر عن الثبات إحصائياً من خلال معامل الثبات كرونباخ ألفا والذي تتراوح قيمته عموماً بين الصفر والواحد الصحيح، حيث كلما زادت قيمة المعامل و اقتربت من الواحد دل ذلك على أن الأداة تتمتع بثبات مرتفع والعكس صحيح، وعلى العموم تشير أغلب الدراسات إلى اعتبار الأداة تتمتع بدرجة مقبولة من الثبات في حال تجاوز المعدل قيمة 0.6، استخدمت طريقة ألفا كرونباخ لقياس ثبات الاستبيان، وكانت النتائج مبينة في الجدول التالي:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	No. of Items
0.98	5

جدول 2 - معامل ثبات كرونباخ ألفا لكافة متغيرات الدراسة

عدد الفقرات	المتغير	معامل كرونباخ ألفا
7	إدارة الموارد البشرية	0.908
8		0.950
8		0.942
8		0.937
10	رضا الموظفين	0.956
41	الإجمالي	0.98

جدول 3 - معامل ثبات كرونباخ ألفا لكل محور من محاور الدراسة

يظهر من خلال الجدول أعلاه أن قيمة معامل كرونباخ ألفا لإجمالي فقرات الاستبيان بلغت 0.98 وهي قيمة مرتفعة جداً تعكس درجة الثبات العالية التي يتمتع بها، كما نلاحظ كذلك أن معامل الثبات لكل المتغيرات كانت متقاربة وتنفوق جميعها الحد الأدنى المطلوب لتحقيق شرط الثبات وهو (0.6).

4. تحليل نتائج الدراسة

1.4. التحليل الوصفي لمتغيرات الدراسة

1.1.4. اختبار التوزيع الطبيعي

تم استخدام اختبار التوزيع الطبيعي لتحديد ما إذا كانت بيانات العينة قد تم سحبها من مجموعة سكانية (مجتمع الدراسة) موزعة بشكل طبيعي أم لا، حيث أجرى الباحث اختبارات الانحراف والتفرطح، حيث أن الانحراف هو مقياس التماثل، أو بشكل أدق عدم وجود تناظر.

هو مقياس يقيس درجة علو أو انخفاض أي منحنى توزيع تكراري بالنسبة للمنحنى الطبيعي للبيانات، وهو منحنى متماثل حول الرأس يمر بالمتوسط، فإذا كان للتوزيع قمة مرتفعة) أكبر من التوزيع الاعتدالي (يقال أنه مدبب وإذا كان التوزيع ذو قمة مسطحة يقال أنه مفلطح، وإذا كانت قمة التوزيع متوسطة) ليست مدببة وليست مفلطحة (يسمى متوسط التفرطح وصفة التفرطح ليس لها عالقة بالمتوسط الحسابي للتوزيع فقد يكون هناك أكثر من توزيع لهم نفس المتوسط الحسابي ولكن يختلف شكل المنحنى من مدبب أو مسطح.

تكون البيانات المجمعة متماثلة إذا كانت تبدو متشابهة إلى يسار ويمين نقطة الوسط. علاوة على ذلك، يعد التفرطح مقياساً لما إذا كانت البيانات ثقيلة الذيل أو خفيفة الذيل بالنسبة للتوزيع الطبيعي (ويست وآخرون، 1995).

وفقاً لـ (سيكاران، 2013)، إذا كانت قيمة الانحراف أقل من 1 وقيمة التفرطح أقل من 7، فهذا يشير إلى أن عينة هذه الدراسة تمثل مجتمع الدراسة، وعليه يمكن تعميم النتائج على المجتمع السعودي.

Variables	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
التخطيط والتوظيف	71	1.29	5	3.2694	0.97238	0.145	0.171	-.845-	0.341
البرامج التدريبية	71	1.25	5	3.7178	0.99441	-.607-	0.171	-.397-	0.341
التعويضات	71	1	5	3.0322	1.01108	0.124	0.171	-.570-	0.341
تقييم الأداء	71	1.13	5	3.1324	0.98304	0.312	0.171	-.742-	0.341
رضا الموظفين	71	1.27	5	3.0441	1.01561	0.388	0.171	-.856-	0.341
Valid N (listwise)	71								

جدول 4 - اختبار التوزيع الطبيعي لمتغيرات الدراسة

يستخدم اختبار الانحراف والتفرطح لاختبار الحالة الطبيعية للبيانات، حيث يوضح الجدول السابق أن نتائج الانحراف تتراوح بين (-0.607 إلى -0.388) بينما تراوحت نتائج التفرطح بين (-0.856 إلى -0.397)، كما هو موضح في الجدول بالأعلى.

2.1.4. المتغير المستقل

1.2.1.4. البعد الأول: التخطيط والتوظيف

استخلص الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة الدراسة بناء على أجوبة المستجيبين عن الفقرات أدناه كما هو مبين بالجدول.

الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
متوسط	3.55	1.163	1. تجذب الشركة الموظفين ذوي الكفاءة عالية.
متوسط	3.42	1.208	2. تحافظ الشركة بالموظفين ذوي الكفاءة العالية.
متوسط	3.42	1.299	3. يتم تحديث موقع الشركة باستمرار بأخر الوظائف الشاغرة.
متوسط	2.98	1.222	4. عملية التوظيف والتعيين في الشركة تتم بصورة عادلة.
متوسط	3.1	1.215	5. تتسم عملية التخطيط والتوظيف بالشفافية.
متوسط	3.03	1.225	6. تقوم الشركة بمشاركة الموظفين في عملية التخطيط.
متوسط	3.38	1.2	7. تتنبأ الشركة بالاحتياجات المختلفة من الموارد البشرية.
متوسط	3.2694	0.97238	الإجمالي

جدول 5 - الإحصاء الوصفي للبعد الأول (التخطيط والتوظيف)

يوضح الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية لبعد التخطيط والتوظيف تراوح بين (2.98-3.55) درجة، مقارنة بالمتوسط الحسابي العام وقدره (3.2694) درجة. ويلاحظ أن الفقرة الأولى "تجذب الشركة الموظفين ذوي الكفاءة عالية" هي أعلى متوسط حسابي وقدره (3.55) درجة وانحراف معياري قدره (1.163) درجة، بينما كان أدنى متوسط حسابي للفقرة الرابعة "عملية التوظيف والتعيين في الشركة تتم بصورة عادلة"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.98) درجة وانحراف معياري قدره (1.222) درجة.

تظهر هذه النتائج أن شركة الفهدا تجذب وتحافظ على الموظفين ذوي المهارات والقدرات العالية، لكن عملية التوظيف للموظفين الجدد غير واضحة ومبهمة للموظفين.

2.2.1.4. البعد الثاني: البرامج التدريبية

استخلص الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة الدراسة بناء على أجوبة المستجيبين عن الفقرات أدناه كما هو مبين بالجدول.

الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
عالية	3.82	1.069	8. تهتم الشركة بجودة التدريب.
عالية	3.74	1.231	9. توفر الشركة التوجيه للموظفين الجدد.
عالية	3.84	1.141	10. تتبنى الشركة التدريب المستمر لتحسين الأداء.
عالية	3.77	1.027	11. تبادر الشركة بتقديم برامج التدريب.
عالية	3.67	1.143	12. تستخدم الشركة التكنولوجيا المتقدمة في برامج التدريب.
عالية	3.69	1.165	13. لدى الشركة برامج تدريب مشتركة بين الأقسام.
عالية	3.67	1.190	14. تستخدم الشركة مناهج جديدة لبرامج التدريب.
متوسط	3.53	1.250	15. تشجع الشركة ندوات العمل الجماعي.
عالية	3.7178	.99441	المتوسط

جدول 6 - الإحصاء الوصفي للبعد الثاني (البرامج التدريبية)

يوضح الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية لبعد البرامج التدريبية تراوح بين (3.53 - 3.84) درجة، مقارنة بالمتوسط الحسابي العام وقدره (3.7178) درجة، يعكس المتوسط الكبير أيضاً وجود مواقف إيجابية تجاه جميع الأسئلة. ويلاحظ أن الفقرة العاشرة "تتبنى الشركة التدريب المستمر لتحسين الأداء" هي أعلى متوسط حسابي وقدره (3.84) درجة وانحراف معياري قدره (1.141) درجة، بينما كان أدنى متوسط حسابي للفقرة الخامسة عشر "تشجع الشركة ندوات العمل الجماعي"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (3.53) درجة وانحراف معياري قدره (1.250) درجة.

تشير هذه النتائج إلى أن برامج التدريب المستمر التي تقدمها الشركة لموظفيها تعد متغيراً مهماً، وأن شركة الفهد بحاجة إلى تشجيع ندوات العمل الجماعي بين الموظفين لمشاركة ما تعلموه في أي تدريب تقديمي قامت به الشركة.

3.2.1.4. البعد الثالث: التعويضات

استخلص الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة الدراسة بناء على أجوبة المستجيبين عن الفقرات أدناه كما هو مبين بالجدول.

الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
متوسط	3.08	1.190	16. تهتم الشركة باحتياجات الموظفين.
متوسط	2.88	1.068	17. توفر الشركة للموظفين نوع المزايا التي يحتاجون إليها.
متوسط	3.11	1.151	18. تقدم الشركة مزايا تقارن بشكل إيجابي في نفس هذا القطاع.
متوسط	2.94	1.254	19. تستخدم الشركة بدائل تعويضات غير نقدية.
متوسط	3.13	1.251	20. تستخدم الشركة برامج المكافآت على أساس الأداء.
متوسط	2.98	1.203	21. تستخدم الشركة نظام الحوافز العادلة.
متوسط	3.03	1.194	22. يتم مراجعة نظام تعويضات الشركة بشكل دوري.
متوسط	3.11	1.269	23. نظام تعويض الشركة هو أحد أسباب احتفاظي بعلمي في الشركة.
متوسط	3.0322	1.01108	المتوسط

جدول 7 - الإحصاء الوصفي للبعد الثالث (التعويضات)

يوضح الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية لبعد التعويضات تراوح بين (2.88 - 3.11) درجة، مقارنة بالمتوسط الحسابي العام وقدره (3.0322) درجة، يشير الجدول أعلاه إلى وجود مواقف إيجابية تجاه الأسئلة أعلاه لأن متوسطها الحسابي أعلى من متوسط المقياس (3) باستثناء السؤال (17، 19، 21)، والتي لها مواقف سلبية لأن متوسطها الحسابي أقل من متوسط المقياس (3)، يعكس المتوسط الكبير أيضاً وجود مواقف إيجابية تجاه جميع الأسئلة. ويلاحظ أن الفقرة العشرين "تستخدم الشركة بدائل تعويضات غير نقدية" هي أعلى متوسط حسابي وقدره (3.13) درجة وانحراف معياري قدره (1.251) درجة، بينما كان أدنى متوسط حسابي للفقرة الأخيرة "نظام تعويض الشركة هو أحد أسباب احتفاظي بعلمي في الشركة"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.88) درجة وانحراف معياري قدره (1.068) درجة.

تشير النتائج السابقة، أن موظفي شركة الفهد راضون عن طريق التعويض التي تتخذها الشركة والتي يتخذون من خلالها أدائهم أساساً للتعويض، لكنهم بحاجة إلى أخذ آراء الموظفين في نوع المزايا التي يحتاجون إليها.

4.2.1.4. البعد الرابع: تقييم الأداء

استخلص الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة الدراسة بناء على أجوبة المستجيبين عن الفقرات أدناه كما هو مبين بالجدول.

الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
متوسط	3.21	1.230	24. تتعامل الشركة مع شكاوى الموظفين باحترافية.
متوسط	3.27	1.110	25. الشركة لديها نظام تقييم احترافي.
متوسط	3.41	1.144	26. تعتبر الشركة الموظفين هم المسؤولين عن عملهم.
متوسط	3.17	1.131	27. تقدم الشركة تغذية راجعة للموظفين.
متوسط	2.94	1.149	28. الشركة على علم بأراء موظفيها.
متوسط	2.96	1.257	29. نظام تقييم الشركة عادل وصادق.
متوسط	3.12	1.242	30. الشركة تدعم تنمية الموظفين.
متوسط	2.97	1.176	31. الشركة لديها توقعات واقعية حول مخرجات الموظفين.
متوسط	3.1324	.98304	المتوسط

جدول 8 - الإحصاء الوصفي للبعد الرابع (تقييم الأداء)

يوضح الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية لبعدها تقييم الأداء تراوح بين (2.94 - 3.41) درجة، مقارنة بالمتوسط الحسابي العام وقدره (3.1324) درجة، يشير الجدول أعلاه إلى وجود مواقف إيجابية تجاه الأسئلة أعلاه لأن متوسطها الحسابي أعلى من متوسط المقياس (3) باستثناء السؤال (28، 29، 31)، والتي لها مواقف سلبية لأن متوسطها الحسابي أقل من متوسط المقياس (3)، يعكس المتوسط الكبير أيضاً وجود مواقف إيجابية تجاه جميع الأسئلة. ويلاحظ أن الفقرة السادسة والعشرون "تعتبر الشركة الموظفين هم المسؤولين عن عملهم" هي أعلى متوسط حسابي وقدره (3.41) درجة وانحراف معياري قدره (1.144) درجة، بينما كان أدنى متوسط حسابي للفقرة رقم ثمانية وعشرون " نظام تقييم الشركة عادل وصادق"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.94) درجة وانحراف معياري قدره (1.149) درجة.

تشير النتائج السابقة، أن شركة الفهدا تتحمل مسؤولية عمل موظفيها، وفي نفس الوقت تحتاج مزيداً من الوعي حول آراء الموظفين.

5.2.1.4. البعد الخامس: رضا الموظفين

استخلص الباحث المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لعينة الدراسة بناء على أجوبة المستجيبين عن الفقرات أدناه كما هو مبين بالجدول.

الأهمية	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الفقرة
متوسط	3.05	1.266	32. يشعر الموظفون أن هناك فرصاً حقيقية للتطوير الوظيفي.
متوسط	3.18	1.179	33. الموظفون ملتزمون بوظائفهم.
متوسط	2.98	1.219	34. يشعر الموظفون أن الشركة تهتم بهم.
متوسط	2.89	1.269	35. يتقدم الموظفون بشكل عادل في الشركة بناءً على مزايا عملهم.
متوسط	3.06	1.206	36. يوصى الموظفون بالشركة كمكان للعمل.
متوسط	3.22	1.107	37. يستخدم الموظفون جميع مهاراتهم وقدراتهم في العمل.
متوسط	3.00	1.244	38. يشعر الموظفون أن لديهم الأمن الوظيفي.
متوسط	2.96	1.334	39. رواتب الموظفين توزع بشكل عادل مقارنة بخبراتهم ومستواهم التعليمي.
متوسط	3.04	1.202	40. يشعر الموظفون بأن الأشياء التي يقومون بها في العمل مهمة.
متوسط	2.92	1.161	41. يتم تمكين الموظفين من قبل الشركة.
متوسط	3.17	1.191	المتوسط

جدول 9 - الإحصاء الوصفي للبعد الخامس (رضا الموظفين)

يوضح الجدول أعلاه، أن المتوسطات الحسابية لبعد رضا الموظفين تراوح بين (2.89 - 3.22) درجة، مقارنة بالمتوسط الحسابي العام وقدره (3.17) درجة، يشير الجدول أعلاه إلى وجود مواقف إيجابية تجاه الأسئلة أعلاه لأن متوسطها الحسابي أعلى من متوسط المقياس (3) باستثناء السؤال (34، 35، 39، 42)، والتي لها مواقف سلبية لأن متوسطها الحسابي أقل من متوسط المقياس (3)، يعكس المتوسط الكبير أيضاً وجود مواقف إيجابية تجاه جميع الأسئلة. ويلاحظ أن الفقرة السابعة والثلاثون "يستخدم الموظفون جميع مهاراتهم وقدراتهم في العمل" هي أعلى متوسط حسابي وقدره (3.22) درجة وانحراف معياري قدره (1.107) درجة، بينما كان أدنى متوسط حسابي للفقرة رقم الرابعة والثلاثون "يشعر الموظفون أن الشركة تهتم بهم"، وذلك بمتوسط حسابي قدره (2.98) درجة وانحراف معياري قدره (1.219) درجة.

تشير النتائج السابقة، أن العاملين في شركة الفهد يستخدمون كفاءاتهم في عملهم، وأن شركة الفهد بحاجة إلى أن تكون أكثر شفافية فيما يتعلق بنظام الترقيّة الخاص بموظفيها.

2.4. اختبار فرضيات الدراسة

قبل اختبار فرضيات الدراسة تم إجراء اختبار تحليل الانحدار للتأكد من مدى كفاية البيانات لتحليل انحدار الفرضيات، وتم استخدام معامل الانحدار الخطي المتعدد.

أكدت النتائج عدم وجود ارتباطات عالية بين المتغيرات المستقلة باستخدام معامل التضخم المتغير (VIF) واختبار التسامح لكل متغير لضمان استقلالية الأخطاء، مع الأخذ بعين الاعتبار أن معامل التضخم لا يتجاوز القيمة المسموح بها (10) وأن قيمة التسامح أكبر من (0.05)، ويبين الجدول التالي نتائج هذه الاختبارات.

المتغير	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
التخطيط والتوظيف	.368	2.716
البرامج التدريبية	.410	2.438
التعويضات	.241	4.156
تقييم الأداء	.292	3.423

جدول 10 - معامل الانحدار الخطي المتعدد للتأكد من مدى كفاية البيانات لتحليل انحدار الفرضيات

يوضح الجدول بالأعلى، أن قيم VIF لكل بعد من أبعاد المتغيرات المستقلة أقل من 10، مع تفاوت درجة التسامح لتكون ما بين (0.241-0.41). تشير هذه النتيجة إلى عدم وجود مشكلة في العلاقة الخطية المتداخلة لنموذج اختبار الانحدار (الغوجاراتية & بورتر، 2003). لذلك يمكن للباحث إجراء فرضيات الدراسة.

1.2.4. الفرضية الرئيسية

- لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

للتأكد من صحة الفرضية من عدمها سنقوم بإجراء اختبار الانحدار البسيط لاختبار الفرضية المذكورة أعلاه للتأكد من وجود تأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين في شركة الفهاد.

النتيجة	Sig.	F Calculated	R ²	R
مرفوضة	0.000	156.007	0.76	0.872

جدول 11 - نتائج تحليل الفرضية الرئيسية باستخدام اختبار الانحدار البسيط

يشير الجدول بالأعلى إلى أن قيمة F المحسوبة = 156.007 وأن قيمة Sig هي (0.000) وهي أقل من ($\alpha \geq 0.05$). لذلك وفقاً لذلك، يتم رفض الفرضية الصفرية ويتم قبول الفرضية البديلة مما يعني صحة الانحدار البسيط، ومنه نستنتج أن هناك تأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية على رضا الموظفين داخل شركة الفهاد.

كما يشير الجدول إلى أن معامل الارتباط كان ($R = 0.72$) مما يدل على وجود علاقة موجبة بين المتغيرات المستقلة والمتغير التابع، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد ($2R$) هي (0.76) والتي تشير إلى أن (76%) من التباين في رضا الموظفين يقابله ممارسات إدارة الموارد البشرية بينما النسبة الباقية (24%) ترجع إلى متغيرات أخرى غير مدرجة في النموذج

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)

1.1.2.4. الفرضية الفرعية الأولى

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والتوظيف على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

النتيجة	Sig.	T Calculated	R ²	R
مرفوضة	0.000	14.065	0.497	0.705

جدول 12 - نتائج تحليل الفرضية الفرعية الأولى باستخدام اختبار الانحدار البسيط

يشير الجدول بالأعلى إلى أن القيمة المحسوبة $T = 14.065$ وقيمة Sig هي (0.000) وهي أقل من ($\alpha \leq 0.05$). وفقاً لذلك، يتم رفض الفرضية الصفرية ويتم قبول الفرضية البديلة مما يعني أن هناك تأثير من بعد التخطيط والتوظيف على رضا الموظفين.

كما يشير الجدول إلى أن معامل الارتباط كان ($R = 0.705$) مما يدل على وجود علاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد ($2R$) هي (0.497) والتي تشير إلى أن (49.7%) من التباين يقابله رضا الموظفين من خلال ممارسات التخطيط والتوظيف بينما تُعزى النسبة المتبقية (50.3%) إلى متغيرات أخرى لم يتم تقديمها في نموذج الانحدار البسيط

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتخطيط والتوظيف على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

2.1.2.4. الفرضية الفرعية الثانية

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

النتيجة	Sig.	T Calculated	R ²	R
مرفوضة	000	9.920	0.330	.574

جدول 13 - نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثانية باستخدام اختبار الانحدار البسيط

يشير الجدول بالأعلى، إلى أن القيمة المحسوبة $T = 9.920$ وقيمة Sig هي (0.000) وهي أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وبناءً على الدور يتم رفض الفرضية الصفرية ويتم قبول الفرضية البديلة مما يعني أن هناك تأثير لبعدها برامج التدريب على رضا الموظفين. كما أشار الجدول إلى أن معامل الارتباط كان ($R = 0.574$) مما يدل على وجود علاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد ($2R$) هي (0.330) والتي تشير إلى أن (33%) من التباين في يقابله رضا الموظفين من خلال ممارسة برامج التدريب بينما تُعزى النسبة الباقية (67%) إلى متغيرات أخرى لم يتم تقديمها في نموذج الانحدار البسيط.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لبرامج التدريب على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

3.1.2.4. الفرضية الفرعية الثالثة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعويضات على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

R	R ²	T Calculated	Sig.	النتيجة
0.781	0.611	17.711	0.000	مرفوضة

جدول 14 - نتائج تحليل الفرضية الفرعية الثالثة باستخدام اختبار الانحدار البسيط

يشير الجدول بالأعلى، إلى أن القيمة المحسوبة $T = 17.711$ وقيمة Sig هي (0.000) وهي أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك وفقاً للدور يتم رفض الفرضية الصفرية ويتم قبول الفرضية البديلة مما يعني وجود تأثير بعد التعويض على رضا الموظفين.

كما أشار الجدول إلى أن معامل الارتباط كان ($R = 0.781$) مما يدل على وجود علاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد ($2R$) هي (0.611) والتي تشير إلى أن (61.1%) من التباين يقابله رضا الموظفين من خلال ممارسة التعويضات بينما تُعزى النسبة المتبقية (48.9%) إلى متغيرات أخرى لم يتم تقديمها في نموذج الانحدار البسيط.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتعويضات على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

4.1.2.4. الفرضية الفرعية الرابعة

لا يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

R	R ²	T Calculated	Sig.	النتيجة
0.840	0.716	22.435	0.000	مرفوضة

جدول 15 - نتائج تحليل الفرضية الفرعية الرابعة باستخدام اختبار الانحدار البسيط

يشير الجدول بالأعلى، إلى أن القيمة المحسوبة $T = 22.435$ وقيمة Sig هي (0.000) وهي أقل من ($\alpha \leq 0.05$)، وبناءً على الدور يتم رفض الفرضية الصفرية ويتم قبول الفرضية البديلة مما يعني أن هناك تأثير لبعده تقييم الأداء على رضا الموظفين.

كما أشار الجدول إلى أن معامل الارتباط كان ($R = 0.840$) مما يدل على وجود علاقة موجبة بين المتغير المستقل والمتغير التابع، بالإضافة إلى أن قيمة معامل التحديد ($2R$) هي (0.716) والتي تشير إلى أن (71.6%) من التباين يقابله رضا الموظفين من خلال تقييم الأداء بينما تُعزى النسبة الباقية (28.4%) إلى متغيرات أخرى لم يتم تقديمها في نموذج الانحدار البسيط.

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لتقييم الأداء على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).

5. النتائج والتوصيات

1.5. النتائج

1. تراوح متوسط جميع الأبعاد الفرعية من عالي إلى متوسط بمقدار من 3.71 إلى 3.03 درجة، وكان أعلى متوسط لبرامج التدريب، بينما كان أدنى متوسط للمكافآت. وهذا يدل على موافقة المستجيبين على أهمية ممارسات الموارد البشرية ولديهم وجهات نظر إيجابية تجاهها تؤثر على رضاهم، تتفق النتيجة أعلاه مع نتائج (بيتريسكو وسيمونز، 2008).
2. كان متوسط بعد التخطيط والتوظيف (3.26) درجة، وتأثير التخطيط والتوظيف على رضا الموظفين في شركة الفهد متوسط. تتفق هذه النتيجة مع الدراسة (مصطفى، 2013). تشير هذه النتيجة إلى أن شركة الفهد لديها ما يكفي من الخبرة والمعرفة في أساليب التوظيف، لأنها تتنبأ باحتياجاتها من الموارد البشرية وتشارك الموظفين في عملية التخطيط، كما أنها تبقي موظفيها على اطلاع عندما يتعلق الأمر بالتخطيط والتوظيف. تجذب الشركة وتعيد تدريب الموظفين ذوي الجودة العالية من خلال مصادر خارجية مثل الإعلانات ووكالات التوظيف والإنترنت. يعد التوظيف العادل في الشركة جزءاً مهماً من رضا الموظفين.
3. بلغ متوسط بعد برامج التدريب (3.71) درجة، وعليه فإن تأثير البرامج التدريبية على رضا الموظفين في شركة الفهد مرتفع. تتفق هذه النتيجة مع الدراسة (كوك وآخرون، 2014). تشير هذه النتيجة إلى أن شركة الفهد تخطط مسبقاً لجودة البرامج التدريبية التي تقدمها لموظفيها في جميع أقسامها باستخدام التقنيات المتقدمة التي تؤدي إلى تعزيز أداء الموظفين ورضاهم. كما أنهم يدعمون الموظفين المعينين الجدد من خلال تنفيذ برامج التوجيه وتشجيع ندوات العمل الجماعي بين الموظفين لمشاركة ما تعلموه في أي تدريب على العطاء.
4. بلغ متوسط بعد التعويضات (3.03) درجة، وعليه كان أثر التعويض على رضا الموظفين في شركة الفهد متوسط. تتفق هذه النتيجة مع الدراسة (كون، 2015). تشير هذه النتيجة إلى أن شركات الفهد مهتمة باحتياجات موظفيها وأنها تستخدم نظام حوافز تتم مراجعته دورياً بشكل عادل والذي يوفر لهم نوع المزايا التي يحتاجون إليها بناءً على أدائهم. يعتبر الموظفون أن هذه المزايا تقارن بشكل إيجابي في هذا القطاع، كما أنهم يقدمون بدائل تعويض غير نقدي مثل شهادات التقدير والامتنان، وكل ما سبق هو أحد الأسباب الرئيسية لحرص الموظفين الاحتفاظ بالوظيفة داخل الشركة.

5. بلغ متوسط بعد تقييم الأداء (3.13) درجة، وكان تأثير تقييم الأداء على رضا الموظفين في شركة الفهد متوسط. تتفق هذه النتيجة مع الدراسة (هايك و آخرون، 2013). تشير هذه النتيجة إلى أن شركة الفهد لديها نظام تقييم أداء احترافي عادل ونزيه ومصمم لدعم تطوير الموظفين ومساءلة الموظف عن التوقعات الواقعية فيما يتعلق بمخرجات الموظفين، مع دعم آراء الموظفين، وهذا يحافظ عليهم رضاهم عن طريق تقديم ملاحظات تمكينيه والتعامل مع شكاواهم.

2.5. التوصيات

حققت الدراسة في دور إدارة الموارد البشرية في التأثير على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي داخل المنظمة. وكشفت الدراسة عن وجود تأثير لممارسات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين ورضاهم الوظيفي في شركة الفهد سواء بشكل جماعي أو منفصل. تشير النتائج أن لممارسات إدارة الموارد البشرية دورًا رئيسيًا في رضا الموظفين في المؤسسة بغض النظر عن أنشطتهم.

وأخيراً، يمكن أن تؤدي هذه العوامل والتوصيات التالية إلى تعزيز رضا الموظفين في شركة الفهد من خلال:

1. زيادة الفرص الواقعية للتطوير الوظيفي.
2. ضرورة الاهتمام بتصميم العمل التخصصي في الشركات ومتطلباته لكي ينسجم مع مؤشرات الحاجة الفعلية لتلك الشركات ويلبي متطلبات المنافسة العالمية بهذا المجال.
3. زيادة التزام الموظفين لوظائفهم.
4. زيادة الاهتمام بالموظفين.
5. زيادة التقدم العادل للموظف في الشركة على أساس مزايا عمله.
6. جعل الموظفين يستخدمون جميع مهاراتهم وقدراتهم في العمل.
7. مراعاة التطورات والتقنيات التكنولوجية الحديثة التي يشهدها العالم واستخداماتها عند تحديد الاستراتيجيات التدريبية وتوظيفها لتطوير العاملين لإنجاز أعمالهم بشكل أفضل.
8. ضرورة تبني ثقافة معرفية جديدة معتمدة على ثقافة المنظمات التعليمية في الشركات التي تدعم برامج التدريب والتطوير وتستند على أساسيات التعلم المستمر وتهيئة البيئة الداخلية الداعمة لاستمراريتها.
9. زيادة الأمن الوظيفي للموظفين.
10. الحيلة في توزيع رواتب الموظفين مقارنة بخبراتهم ومستواهم التعليمي.
11. زيادة أهمية المدخلات الوظيفية للموظف.
12. زيادة تمكين الموظف.
13. تطبيق بيئة عمل احترافية.
14. توصي الدراسة الحالية بأن تعمل الإدارة العليا في شركة الفهد إلى تحسين جودة أبعاد إدارة الموارد البشرية من أجل تحسين نجاح الشركة.
15. أظهرت الدراسة أن شركة الفهد بحاجة إلى أن تكون أكثر شفافية في عملية التوظيف للموظفين الحاليين والمحتملين.

16. أكدت الدراسة ان العمل على جودة التدريب الذي تقدمه شركة الفهد لموظفيها وإشراك المتدرب في عملية بناء هذا البرنامج من أجل تنفيذ البرامج تزيد من مهارات التفكير والتحليل لديهم.
17. توصي الدراسة الحالية الإدارة العليا في شركة الفهد بتنفيذ نظام حوافز أكثر عدلاً يوفر للموظفين المزايا التي يحتاجون إليها بخلاف المزايا الأساسية، مثل الرعاية الصحية والأجور الإضافية وغيرها من المزايا غير النقدية.
18. توصي الدراسة شركة الفهد بأن تكون أكثر وعياً بأراء موظفيها من خلال اتباع سياسة "الباب المفتوح" لموظفيها من المستويات الأدنى، وتقديم ملاحظات مستمرة وبالتالي تنفيذ نظام تقييم أكثر عدلاً وصدقاً يتطلب توقعات واقعية من إخراج الموظفين.
19. أوضحت الدراسة أنه يتعين على كبار المديرين في شركة الفهد تطبيق نظام ترقية يتسم بالشفافية والمعقولية، يتم فيه توزيع و صرف الرواتب بشكل عادل وبما يتناسب مع مستوى خبرة الموظفين وتعليمهم.
20. حاجة المديرين إلى تمكين موظفيهم من خلال منح الموظفين الفرصة لتجربة مهاراتهم المكتسبة في الوظائف المعطاة، ومساعدتهم على تحديد أهداف واقعية لأداء عملهم كنتيجة لتدريبهم.
21. الاستنتاجات من هذه الدراسة محدودة حيث قد تكون هناك أسئلة بخصوص عوامل إدارة الموارد البشرية للموظفين. في حين أن هذه الدراسة أخذت فقط وجهة نظر الموظفين من المستوى المتوسط والمنخفض، فمن المستحسن أخذ وجهة نظر الإدارة العليا في الاعتبار في الدراسات المستقبلية التي ستستفيد من استخدام عينة أكبر.

6. المراجع

1.6. المراجع العربية

- ابو دوله، (2007). أبعاد أنظمة تقييم الأداء في المؤسسات الأردنية الخاصة والعامة، المجلة الدولية لإدارة الموارد البشرية 18 (1)، 75-84.
- السالم، محمد (2010). النهج الاستراتيجي المتكامل لإدارة الموارد البشرية. (أطروحة دكتوراه غير منشورة) مكتبة الجامعة، الشارقة الإمارات العربية المتحدة.
- النوفل (2010). استراتيجية تمكين الموارد البشرية وأثرها في تحقيق الأهداف الاستراتيجية في البنوك التجارية الكويتية (رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط، عمان، الأردن).
- القحطاني (2010). تقييم نظام تقييم الأداء في الجامعات الحكومية في المملكة العربية السعودية وأثره على قرارات الموارد البشرية (رسالة دكتوراه غير منشورة). جامعة دورهام. دورهام، المملكة المتحدة.
- الطراونة، إبراهيم، الكيلاني، محمد (2010). النوايا في قطاع الفنادق الأردني. إدارة الموارد البشرية ودوران البحوث والممارسات في إدارة الموارد البشرية، 18 (1)، 46-59.

- ابراهيم، عبد الحق علي (2015). دور السلوك التنظيمي في اداء منظمات الاعمال: بيئة المنظمة الداخلية كتغير معدل / دراسة على عينة من البنوك التجارية في ولاية الخرطوم. أطروحة دكتوراه، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- ابونا، احمد ملاح السوسو (2017). أثر تقييم الأداء في رفع كفاءة العاملين / دراسة الحالة لجامعة كردفان الفترة من 2016-2014. رسالة ماجستير، جامعة كردفان.
- البدارين، رقيًا والجداية، محمد والعمرى، زياد (2014). أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية على اكتشاف وتطوير القدرات الإبداعية للعاملين: دراسة تطبيقية على البنوك العاملة في إقليم الشمال. بحث منشور في مجلة رؤى اقتصادية، العدد السابع.
- البطاينة، محمد تركي (2016). أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية/ محافظة اربد، دراسات: العلوم 17-1:1(43).
- بن علي، عائشة ونوري، منير (2015). دور إدارة الموارد البشرية في ظل إدارة الجودة الشاملة. بحث منشور في مجلة المالية والأسواق، (1)2، 326-304 .
- بوبكر، صالح ابراهيم مثير (2016). معايير الأداء المهني للعلاقات العامة ودرجة الالتزام بها في المؤسسات الحكومية. رسالة ماجستير، جامعة بنغازي.
- الطراونة (2005). فعالية التدريب والتطوير: الممارسات والأدوار والتأثيرات على الأداء في المؤسسات المصرفية الأردنية (أطروحة دكتوراه غير منشورة) جامعة هدرسفيلد، ويست يوركشاير، إنجلترا.
- الحربي، عمر بن راضي صالح (2017). فاعلية برامج التدريب على رأس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين بفرق التدخل في حوادث انهيارات المباني والزلازل: دراسة ميدانية على العاملين بقيادة قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني وفروعها. رسالة ماجستير - جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- خضر، حرز الله محمد (2015). دور الاستراتيجية الحديثة لإدارة الموارد البشرية في مواجهة تحديات البيئة التنظيمية / دراسة حالة مؤسسة صناعة الكوابل بسكرة. رسالة ماجستير « جامعة السودان.
- رجم، خالد (2017). تقييم أثر نظام معلومات الموارد البشرية على استراتيجيات الموارد البشرية - دراسة مقارنة لعينة من المؤسسات العامة في قطاع النفط بالجزائر. أطروحة دكتوراه، جامعة قاصدي مرباح ورقلة، الجزائر.
- السعدي، محمد (2018). مدى توافر معايير اختيار الموارد البشرية في مدارس عدن الثانوية للموهوبين في الجمهورية اليمنية. مجلة العلوم الاجتماعية 28(7) 22-8.

2.6. المراجع الأجنبية

- Alam, S.S., Ahsan, N., & Abdullah, Z, (2015), The Effect of Human Resource Management Practices on Business Performance among Private Companies in Malaysia, *International Journal of Business and Management*, 4(6), 65-72.
- Armstrong, M, (2009), *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*, London, United Kingdom: Kogan Page.
- Batti R, (2014), *Human Resource Management Challenges Facing Local NGOs*, *Humanities and Social Sciences*, 2(4), 87-95.
- Bhagul, D, (2014), *GLIMPSES OF HRD PRACTICES IN PHARMACEUTICALS COMPANIES IN PUNE*, Solapur, India: Laxmi Book Publication.
- Casio, W, F, (2013), *Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits*, New York, USA: McGraw-Hill Irwin.
- Chuang, C., Jackson, S., & Jiang, Y, (2013), Can knowledge-intensive teamwork be managed Examining the roles of HRM systems, leadership, and tacit knowledge, *Journal of Management*, 42(2), 524-554.
- Darwish, T, (2013), *10 Strategic HRM and Performance: Theory and Practice*, Newcastle, United Kingdom: Cambridge Scholars Publishing.
- Elarabi, H., & Johari, F, (2014), the Impact of Human Resources Management on the HealthCare Quality, *Asian Journal of Management Sciences and Education*, 3(1)
- Farndale, E., & Kelliher, C, (2013), Implementing Performance Appraisal: Exploring the Employee Experience, *Human Resource Management*, 52(6), 879–897.
- George, J, M., & Jones, G, R, (2008), *Understanding and Managing Organizational behavior*, New Jersey, USA: Pearson/Prentice Hall.
- Green, C., & Heywood, J, (2008), do performance pay increase job satisfaction? *Economica from London School of Economics and Political Science*, 75(300), 710–728.

- Heilbroner, L, R, (2011), *The Worldly Philosophers: The Lives, Times And Ideas Of The Great Economic Thinkers*, New York, USA: Touchstone,
- Jackson, S.E., Schuler, R.S, & Jiang, K., (2014), *Strategic HRM: a review and framework*, *Academy of Management Annuals*, 8(5), 1-56.
- KHANNA, P, (2014), *Recruitment & Selection: A need of the hour for organizational success*, *International Journal of Research in Management & Technology* 4(3)
- Koon, V, Y, (2015), *The Impact of Strategic Human Resource Management on Employee Outcomes in Private and Public Limited Companies in Malaysia*, *Journal of human Values*, 21(2)
- Kumar, K, (2013), *Training and Development Practices And Performance Of Sccl*, *International Journal of Pharmaceutical Sciences and Business Management*, 1(1), 82-103.
- Lim, L, J, W., & Ling, F, Y, Y, (2012), *Human resource practices of contractors that lead to job satisfaction of professional staff*, *Engineering, Construction and Architectural Management*, 19(1), 101–118.
- Price, A, (2007), *Human Resource Management in a Business Context*, (3th Ed.), London: Thomson Business Press.
- Renata, M, (2011), *A New Measure of Employee Satisfaction*, *Global Journal of Business Research*, 5(1)
- Sekaran, Uma, (2003), *Research Methods for Business*, New Jersey, United States: Wiley & Sons.
- Towell, M, (2012), *How can coaching improve the effectiveness of Performance Management Conversations? Doctorate of Mentoring and Coaching*, Oxford Brookes University.
- Wang, Y, (2012), *Recruitment and Retention of Knowledge Workers in Taiwan’s High Technology Industry (Unpublished doctoral thesis)*, Cardiff University, Wales, United Kingdom.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.4

المغالطات في خطاب أبي حيان التوحيدي (دراسة تطبيقية لنماذج من كتاب الإمتاع والمؤانسة)

Fallacies in Abi Hayyan Al-Tawhidi's Speech (An Applied Study of Examples from the Book of Enjoyment and Sociability)

إعداد الباحثة/ نوف سعود البدراني الحربي

باحثة ماجستير، تخصص الآداب في الدراسات الأدبية، قسم اللغة العربية والدراسات الاجتماعية،
جامعة القصيم - (Qassim University)، المملكة العربية السعودية

Email: nova_67@outlook.sa

المخلص:

يهدف البحث الى بيان مفهوم المغالطة لغة واصطلاحاً، وبيان ماهية المغالطة اللغوية، وإبراز المغالطات اللغوية في كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي، توضيح المغالطات غير اللغوية في كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي. حيث المغالطات كثيراً ما تستخدم من أجل إفحام الخصوم، وقد حوى كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي العديد من المغالطات، وقد جاء البحث لحل هذه المشكلة. من حيث الحاجة إلى الجدل والمناظرة في العديد من الأمور؛ من أجل كشف الحقيقة، وإزالة الشبهات والشكوك، وإظهار الحق، وإبطال الباطل، وكذلك خطورة الآثار المترتبة على استعمال المغالطات في الجدل والمناظرة، فكان الكشف عنها أمراً هاماً؛ يمكن المجادل والمناظر من الوقوف على تمويهات المبتليين. اتبعت في بحثي المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال جمع المعلومات وتحليلها؛ للوصول إلى نتائج حيادية موضوعية. وفي هذا البحث نتبع تقسيم أرسطو للمواضع التي يعمد فيها المغالط إلى تضليل المتلقي، وهي على نوعين: مغالطات لغوية تعتمد على صياغة حجة واستخدامها بشكل مخادع لخداع المتلقي. ومغالطات غير لغوية لا تعتمد على صياغة الجمل والتراكيب، ويكون الخلل في نتيجة الاستدلال، وتبين من البحث أن المغالطات بشتى صورها وأنواعها تمثل الجانب السلبي من الجانب الإيجابي في الحجاج، وهي استدلال فاسد يبدو في ظاهره صحيحاً لكنه في الواقع عكس ذلك، ويوظفها المغالط للتلبس وإيهام المتلقي للوصول إلى غايته المنشودة.

وقد توصل البحث إلى نتيجة أهمها: أن كتاب الإمتاع والمؤانسة يحوي العديد من الحجج المغالطية، وكان هدفها استغلال المتلقي وإيهامه، وحمله على الإقناع. ويوصي البحث بالمساهمة في نشر الوعي بالأساليب المغالطية، والتنبيه إليها والتحذير منها حتى يتحرز من الوقوع فيها، تدريس المغالطات في مراحل التعليم الجامعي، التدريب على اكتشاف المغالطات في الخطابات، الاهتمام بالكشف عن المغالطات في النصوص الأدبية.

الكلمات المفتاحية: المغالطات، خطاب، أبي حيان التوحيدي، كتاب الإمتاع والمؤانسة.

Fallacies in Abi Hayyan Al-Tawhidi's Speech (An Applied Study of Examples from the Book of Enjoyment and Sociability)

Abstract:

The research aims to explain the concept of fallacy linguistically and idiomatically, and to explain what the linguistic fallacy is, and to highlight the linguistic fallacies in the book of pleasure and sociability by Abi Hayyan al-Tawhidi, and to clarify non-linguistic fallacies in the book of enjoyment and sociability of Abi Hayyan al-Tawhidi. Where fallacies are often used in order to defeat opponents, the book of enjoyment and sociability by Abi Hayyan al-Tawhidi contained many fallacies, and the research came to solve this problem. In terms of the need for controversy and debate in many matters; In order to reveal the truth, remove suspicions and doubts, show the truth, and nullify falsehood, as well as the seriousness of the consequences of using fallacies in controversy and debate, revealing them was an important matter; Arguments and debates enable us to stand up to the camouflage of the wrongdoers. In my research, I followed the analytical descriptive approach, by collecting and analyzing information. To reach objective neutral results.

In this research, we follow Aristotle's division of the places in which fallacies mislead the recipient, which are of two types: Linguistic fallacies depend on formulating an argument and using it in a deceptive manner to deceive the recipient. And non-linguistic fallacies that do not depend on the formulation of sentences and structures, and the defect is in the result of the inference, and it became clear from the research that the fallacies in all their forms and types represent the negative side of the positive side in the pilgrims, and it is a corrupt reasoning that appears on the surface to be correct, but in reality it is the opposite, and fallacies employ it to mislead and mislead recipient to achieve its desired goal. The research reached a conclusion, the most important of which is: The book of enjoyment and sociability contains many fallacious arguments, and its aim was to exploit and deceive the recipient, and to persuade him. The research recommends contributing to spreading awareness of fallacies, alerting them and warning them in order to avoid falling into them, teaching fallacies in the stages of university education, training in discovering fallacies in discourses, and paying attention to detecting fallacies in literary texts.

Keywords: Fallacies, Khattab, Abi Hayyan Al-Tawhidi, Book of Enjoyment and Sociability

1. المقدمة:

الأسلوب الحجاجي أصيلاً في كثير من أساليب خطاباتنا وكلامنا ورسائلنا بشكلٍ يومي، غير أنّها تتركز في بعض المجالات خاصة، كخطابات الدينية، والفقهية، الفلسفية، والقضائية، وغيرها من المجالات التي تعتمد كثيراً على الأسلوب الحجاجي، فاعتماد تلك المجالات على الجدل والمناقشة والمحاورة بين الناس يجعل المتكلم يلجأ إلى الأسلوب الحجاجي لإيصال فكرته بشكلٍ يُقنع المتلقي أو المقابل بها، أو التسليم بصحتها. وللحجاج جانبان إيجابي ويتمثل باهتمام جميع أطراف التواصل إلى سلامة الحجّة وبلوغها بالشكل الصحيح، وسلبى يتمثل باهتمام المتكلم بإيصال فكرته أو التغلب على خصمه دون مراعاة لسلامة الحجّة أو صحة وسائلها والاهتمام بتحقيق الأغراض الشخصية.

ويندرج هذا البحث تحت الجانب السلبي في خانة الدراسات الحجاجية "المغالطات" أو ما يُصطلح عليه "بالحجة المعوّجة"، والذي أصطلح عليه الفكر المعاصر بالفسطة¹.

والفسطة في أصل معناها اللغوي في اليونانية (sophisma) وهي مشتقة من لفظ (سوفوس Sophos) ومعناه الحكيم والحاقد. والفسطة عند الفلاسفة هي الحكمة المموهة، وعند المنطقيين هي القياس المركب من الوهميات. والغرض منه تغليب الخصم وإسكاته². فالسفسطائي كان يدعي الحكمة في ظاهره لكنه يستعمل أساليب الخداع والتمويه. ويعود أصل التسمية إلى طبقة من الفلاسفة اليونانية القدماء كانوا ناشطين في النصف الثاني من القرن الخامس، والتي رفعت شعار (الإنسان مقياس كل شيء). فتكررت لكل القيم الموضوعية والمعايير الثابتة سواءً في أمور الفكر والاعتقاد أو السلوك والأخلاق، فكان دعاة هذه الحركة يخاطبون الناس قائلين إنّ الحقيقة ما يراه الفرد حقيقة، والفضيلة ما يبدو له فضيلة، وهكذا بالنسبة لكل الأمور³.

وكان توجه السفسطائيين إلى التأكيد على أن اللجوء للحيل الخطابية والألاعيب القولية أمر مشروع إذا كانت نتيجته في نهاية المطاف تحقيق مصلحة شخصية راجحة، وقد برعوا براعة كبرى في توظيف الأساليب البلاغية والخطابية، ومهروا في إبداع التقنيات اللغوية المفيدة في كسب تأييد الجمهور، وحشد المناصرين في المعارك السياسية التي كانت أثنياً مركزاً لها⁴.

لقد تصدى الفلاسفة لفكر السفسطائيين بشكل حاسم وصارم ممثلة في ثلاثة وهم كلٌّ من سقراط وأفلاطون وأرسطو، حيث كانوا ينظرون إلى السفسطة على أنها حكمة مموهة، غير أنّ الأهم في التراث النقدي هي الجهود المتعاقبة والمتواصلة لتعيين مختلف السفسطات، وكشف طبيعتها وتحديد طرق التعامل معها حتى يسلم المخاطب من الوقوع في حبال الفكر السفسطائي والتنبه للحيل اللفظية. "وقد كان أول وأهم عمل في هذا المجال هو الذي قام به أرسطو. فقد خصص لهذا الغرض كتاباً مستقلاً من مدونته المنطقية المشهورة باسم الأروغانون، وهو كتاب السفسطة أو التبيكات السفسطائية⁵. وقسم أرسطو المغالطات إلى نوعين، بعضها

¹ السفسطات في المنطقيات المعاصرة التوجه التداولي الجدلي نموذجاً، الراضي رشيد، عالم الفكر، المجلس الوطني للثقافة والفنون والآداب، مجلد 36، عدد 4، 2008م، ص 128.

² المعجم الفلسفي، جميل صليبا، دار الكتاب اللبناني، الجزء الأول، بيروت، 1982م، ص 658.

³ الحجاج والمغالطة من الحوار في العقل إلى العقل في الحوار، رشيد الراضي، دار الكتاب الجديد المتحدة، 2010م، ط 1، ص 13.

⁴ المرجع السابق، ص 13.

⁵ المرجع السابق، ص 15.

متعلق بالخطاب وبعضها الآخر من خارجه، وهذان النوعان بما يحملان تحتها من أصناف المغالطات ترجعان جميعاً إلى صورة القياس، فلا شيء من التعليل يخرج عن الشكل القياسي الذي هو الجزء الأهم في المنطق الأرسطي⁽¹⁾. والقياس هو قول مؤلف من قضايا، إذا سلّمت لزم عنه لذاته قولٌ آخر². والقياس بوصفه استنتاجاً لا يضمن صحة النتائج، بل يتوقف الأمر على صحة المقدمات. ولهذا فإذا كانت المقدمات صادقة كانت النتيجة دائماً صادقة، أما المقدمات الكاذبة فقد تُنتج نتائج كاذبة كما تنتج نتائج صادقة³. ووضع أرسطو للحجاج السفسطائي خمسة أغراض وهي: التبكيث، والتشنيع على المخاطب وهو أن يلزم المخاطب أمراً شنيعاً معلوم كذبه، والتشكيك بإيقاع المخاطب في الشك والحيرة، ودفع المخاطب الإتيان بالهذر من القول، وأخيراً جعل المخاطب يدلي بكلام غير مفهوم⁴. ويهمننا في هذا الموضوع الوقوف عند بعض المواضع التي ذكرها أرسطو للمغالطات والتي يعمد فيها المغالط على الإيقاع بخصمه وتبكيته، وعدد المواضع ثلاثة عشر موضعاً، وصنفها أرسطو إلى نوعين مغالطات لغوية وهي: الاشتراك في اللفظ، والاشتراك في التركيب، والإفراد، والتقسيم، والإعجام، وصيغة اللفظ. والمغالطات الغير لغوية وهي: المغالطات المتعلقة بالعرض، أخذ المقيد مطلقاً، إغفال أحد شروط التبكيث، موقع اللاحق، المصادرة على المطلوب، أخذ ما ليس بعلة على أنه علة، جمع مسألتين في مسألة واحدة. ثم تطبيق هذا التصنيف على المدونة المدروسة وهي كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي.

1.1. مشكلة البحث:

المغالطات كثيراً ما تستخدم من أجل إفحام الخصوم، وقد حوى كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي العديد من المغالطات، وقد جاء البحث لحل هذه المشكلة من خلال الإجابة عن الأسئلة التالية:

1. ما هو مفهوم المغالطة؟
2. ما أنواع المغالطات؟
3. ما هي المغالطات اللغوية وغير اللغوية في كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي؟

2.1. أهمية الموضوع وأسباب اختياره:

- 1- الحاجة إلى الجدل والمناظرة في العديد من الأمور؛ من أجل كشف الحقيقة، وإزالة الشبهات والشكوك، وإظهار الحق، وإبطال الباطل.
- 2- كما تظهر أهمية الموضوع في كشفها العديد من المغالطات.
- 3- خطورة الآثار المترتبة على استعمال المغالطات في الجدل والمناظرة، فكان الكشف عنها أمراً هاماً، يمكن المجادل والمناظر من الوقوف على تمويهات المبطلين.
- 4- اشتمال كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي على جملة من المغالطات اللغوية وغير اللغوية.

(1) دور السياق في صناعة المغالطة وتحديدتها، فاتن بن سالم، ص 89.

² موسوعة الفلسفة، عبد الرحمن بدوي، ج: 2، المؤسسة العربية للدراسات والنشر، ط1، ص 173.

³ المرجع السابق، ص 244.

⁴ منطق أرسطو، الجزء الثالث، تحقيق: عبد الرحمن بدوي، ص 753.

5- القيمة الأدبية لكتاب الإمتاع والمؤانسة والقامة العلمية الكبيرة لأبي حيان التوحيدي.

3.1. أهداف البحث:

- 1- بيان مفهوم المغالطة لغة واصطلاحاً.
- 2- بيان ماهية المغالطة اللغوية.
- 3- إبراز المغالطات اللغوية في كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي.
- 4- توضيح المغالطات غير اللغوية في كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي.

4.1. منهج البحث:

اتبعت في بحثي المنهج الوصفي التحليلي، وذلك من خلال جمع المعلومات وتحليلها؛ للوصول إلى نتائج حيادية موضوعية.

5.1. مصطلحات البحث

1. المغالطة لغة:

غَلِطَ في الأمر يَغْلُطُ غلْطاً، وأغْلَطَهُ غيره، وغَالَطَهُ مُغَالِطَةً. والتَّغْلِيطُ: أن تقول للرجل: غلّطت، والأغلوطة: ما يُغلط به من المسائل⁽¹⁾.

وجاء في لسان العرب: "الغلط: أن تعيا بالشيء فلا تعرف وجه الصواب فيه، وقد غلط في الأمر يغلط غلطا وأغلطه غيره، والعرب تقول: غلط في منطقه، وغلّت في الحساب غلطا وغلّتا، وبعضهم يجعلهما لغتين بمعنى. قال: والغلط في الحساب وكل شيء، والغلّت لا يكون إلا في الحساب"⁽²⁾. وجاء في المعجم الغني: "مغالطة: الجمع مغالطات، مصدر غَالَطَ، (في كلامه مغالطة): في كلامه محاولة للإيقاع في الخطأ"⁽³⁾.

2. تعريف المغالطة اصطلاحاً: عرفت المغالطة بتعريفات عدة:

عرف محمد اسيداه المغالطة بقوله: "استدلال فاسد أو غير صحيح يبدو كأنه صحيحا، لأنه مقتنع سيكولوجيا، لا منطقيا، على الرغم مما به من غلط مقصود"⁽⁴⁾.

وعرّف الفارابي المغالطة بقوله: "بأن يكون للإنسان القدرة على التمويه بالقول وعلى مغالطة السامع بالأمر التي توهم أن الذي يسمعه حق أو بحيث لا يمكنه دفعه"⁽⁵⁾.

(1) الصحاح، الفارابي، تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت، ط4، 1987م، 1147/3، مختار الصحاح، الرازي المحقق:

يوسف الشيخ محمد، الدار النموذجية، بيروت ط5، 1420هـ / 1999م، ص228.

(2) لسان العرب، ابن منظور، دار صادر، بيروت، ط3، 1414هـ، 363/7.

(3) المعجم الغني الزاهر 368 / 24.

(4) اللسانيات والحجاج، الحجاج المغالط، نحو مقاربة لسانية وظيفية، ضمن كتاب الحجاج مفهومه ومجالاته، حافظ إسماعيل علوي ومحمد اسيداه، عالم الكتب الحديثة، الأردن، ج3، 2010، ص272.

(5) فن المغالطة والحجج الباطلة، زهير الخويلدي، مجلة منبر الفكر، العدد 7، تونس، 2009م، ص9.

وعرّف ابن الأثير المغالطة بقوله: "المغالطة هي التي تطلق ويراد بها شيان: أحدهما دلالة اللفظ على معنيين بالاشتراك الوضعي، والآخر دلالة اللفظ على المعنى ونقيضه"⁽¹⁾.

والغلط يقع بوجوه كثيرة من جهة اللفظ أو من جهة المعنى أو من طريق الحذف والإضمار، أو في تركيب المقدمات الوهمية مكان القطعية إلى غير ذلك⁽²⁾.

وعرفها الجرجاني المغالطة بأنها: "قياس فاسد إما من جهة الصورة، أو من جهة المادة، أما من جهة الصورة فبأن لا تكون على هيئة منتجة لاختلال شرط، بحسب الكيفية، أو الكمية، أو الجهة، كما إذا كان كبرى الشكل الأول جزئية، أو صغراه سالبة أو ممكنة، وأما من جهة المادة، فبأن يكون المطلوب وبعض مقدماته شيئاً واحداً، وهو المصادرة على المطلوب"⁽³⁾. وقيل: المغالطة: "مركبة من مقدمات شبيهة بالحق، ولا يكون حقاً، ويسمى: سفسطة"⁽⁴⁾.

وعرفها السيوطي، فقال: "المغالطة: قياس تفسد صورته بألا يكون على هيئة منتجة لاختلال شرط معتبر"⁽⁵⁾. ويلحظ من التعريفات السابقة أن المغالطة هدفها الإضمار، فهو من أهم قوانينها، ويستخدم المغالط جملته من الأساليب اللغوية، كالأشترار في اللفظ والإعجاب وغيرها من الأساليب التي تحتوي على التضليل والتمويه والتلبيس والتعمية أو استخدام أساليب غير لغوية كالكذب أو السؤال الملوغوم التي تسبب في إخفاء مقاصد المتكلم ولا يتمكن المتلقي من كشف المغالطة.

2. الدراسات السابقة:

الدراسة الأولى:

الحجاج في الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي، حسن بوبلوطة، رسالة ماجستير، كلية الآداب والعلوم الإنسانية، جامعة الحاج لخضر، 2010م.

هدفت الدراسة إلى بيان مفهوم الحجاج، وآليات الحجاج البلاغية في الإمتاع والمؤانسة، والآليات اللغوية في الحجاج. ومن خلال ما سبق توصلت الدراسة إلى النتائج التالية:

- 1- اعتمد التوحيدي على الروابط الحجاجية وذلك من أجل انسجام خطابه من جهة وتوجيه خطابه وجهة قوية من جهة أخرى.
- 2- اعتمد التوحيدي على الخطاب الحجاجي البلاغي، حتى يجعل خطابه مؤثراً ومقتعاً، لأن اللبس (الإضمار)، والمجاز في الحجاج يكسبه قوة حجاجية عالية.

(1) المثل السائر في أدب الكاتب والشاعر، ابن الأثير، المحقق: أحمد الحوفي، بدوي طبانة، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 85/3.

(2) تقريب الوصول إلى علم الأصول، محمد الغرناطي، المحقق: محمد حسن إسماعيل، دار الكتب العلمية، بيروت، ط1، 1424 هـ، ص149.

(3) التعريفات، الجرجاني، دار الكتب العلمية بيروت، ط1، 1403 هـ، ص222.

(4) المرجع السابق، ص223.

(5) معجم مقاليد العلوم في الحدود والرسوم، السيوطي، تحقيق: محمد إبراهيم عبادة، مكتبة الآداب، القاهرة مصر، ط1، 1424 هـ، ص129.

الدراسة الثانية:

حجاجية المناظرات في كتاب الإمتاع والمؤانسة لأبي حيان التوحيدي، خديجة خمقاني، رسالة ماجستير، كلية الآداب واللغة، جامعة قاصدي مرباح، 2015م.

هدفت الدراسة إلى بيان مفهوم الحجاج والمناظرة، والاستراتيجية الحجاجية في المناظرات، والآليات الحجاجية في المناظرات، والروابط والعوامل الحجاجية للمناظرات.

ومن خلال ما سبق توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها:

1-توظيف الآليات المنطقية من أنجع الوسائل التي تحقق الإقناع.

2-تنوعت الروابط التي عملت على الربط بين الحجاج والنتائج.

الدراسة الثالثة:

المبادئ التخاطبية بين الالتزام والخرق في الليلة الثامنة من مناظرة السيرافي النحوي ومتى بن يونس المنطقي، نادية هناوي، مجلة التواصل الأدبي، ع12، 2018م.

هدفت الدراسة إلى الحديث بصورة موجزة عن كتاب الإمتاع والمؤانسة، ثم بيان قوانين الخطاب الصريح وقواعده، وتمثلت في مبدأ التعاون ومفاده أنه يجب على أطراف التخاطب أن تتعاون فيما بينها حتى يحصل الغرض المطلوب، ومبدأ الكم وهو كمية الإخبار الذي يجب أن يلتزم به المبادرة الكلامية، ومبدأ الكيف ومفاده الابتعاد عن كل ما يُعتقد أنه غير صحيح وليس فيه دليل، ومخالفته هذه القوانين من قبل السيرافي وابن يونس.

ومن خلال ما سبق توصلت الدراسة إلى النتيجة التالية:

التزام المتكلم بمبدأ التعاون واحترامه للأحكام المتفرعة عنه يؤدي إلى نتيجة مفادها: كل ما يقوله المتكلم يقصده، إلا أن قطبي التناظر التوحيدي والوزير في الإمتاع والمؤانسة تعديا المقاصد الصريحة إلى الضمنية.

3. الإطار النظري:

1.3. المغالطات اللغوية:

التمهيد:

اللغة لها وقع السحر في النفوس، فالفرد من خلال كلامه يستطيع أن يغير المواقف، وقد يستغل ذلك بطريقة مخادعة، لكن هناك جانب آخر لاستخدام اللغة يتعلّق ببعض المفردات والتراكيب التي ترد ملتبسة في مستوى الدلالة، ويصطلح عليها بالمغالطات اللغوية، وهي مغالطات تتضمن كلمات أو جمل غامضة أو غير واضحة أو متعددة المعنى تسبب التباساً في فهم المعنى المشار إليه.

ويشير ابن الأثير إلى تعريف المغالطات بقوله: "وهذا الباب أنا استخرجته من كتاب الله تعالى، وهو مخادعات الأقوال التي تقوم مقام مخادعات الأفعال، والكلام فيه وإن تضمن بلاغة، فليس الغرض هنا ذكر بلاغته فقط، بل الغرض ذكر ما تضمنه من النكت الدقيقة في استدراج الخصم إلى الإذعان والتسليم، وإذا حقق النظر فيه علم أن مدار البلاغة كلها عليه؛ لأنه انتفاع بإيراد الألفاظ المليحة الرائقة، والمعاني اللطيفة الدقيقة دون أن تكون مستجلبة لبلوغ غرض المخاطب بها،

والكلام في مثل هذا ينبغي أن يكون قصيراً في خلاهه، ولا قصيراً في خطابه، فإذا لم يتصرف الكاتب في استدراج الخصم إلى إلقاء يده، وإلا فليس بكاتب، ولا شبيه له إلا صاحب الجدل، فكما أن ذلك يتصرف في المغالطات القياسية، فكذلك هذا يتصرف في المغالطات الخطابية⁽¹⁾.

وتقوم المغالطات اللغوية على عملية تزييف للمعرفة والحجج وتضمين المفاهيم الخاطئة غير الصحيحة، وقبول الأفكار دون النقد والفحص والتحقق، وبناء مجموعة من الاستدلالات والتعميمات من مقدمات خاطئة⁽²⁾. وقد ذكر أرسطو أقسام المغالطات اللغوية وعددها ستة أنواع، وهي: "الأول: الاشتراك في اللفظ، والثاني: الاشتراك في التركيب، والثالث: الأفراد، والرابع: التقسيم، والخامس: الإعجام، والسادس: صيغة اللفظ"⁽³⁾.

1. المشترك اللفظي:

تقوم هذه المغالطة على استعمال الفاظ لها أكثر من دلالة من أجل التلبيس على المتلقي وتغليطه⁽⁴⁾. ويعد المشترك اللفظي من متشابه الألفاظ التي يلجأ إليها المغالطون في حجاجهم، والهدف من حيلة الألفاظ المتشابهة المشتركة التلبيس، وإضلال الجمهور⁽⁵⁾.

والشترك اللفظي عند علماء أصول الفقه: "اللفظ الواحد الدال على معنيين مختلفين فأكثر دلالة على السواء عند أهل تلك اللغة، تقول وجدت شيئاً إذا أردت وجدان الضالة ووجدت على الرجل من المودة، "وهي الغضب"⁽⁶⁾. وفي هذه الحيلة يقوم الخصم باستغلال طبيعة اللغة، مثل تعدد معاني اللفظ الواحد، وما ينتج عنه من التباس، ومن ذلك ما روي عن "المغيرة بن شعبة يقول: ما خدعني قط غير غلام من بني بالحارث بن كعب، فإني ذكرت امرأة منهم، فقال: أيها الأمير، لا خير لك فيها، إني رأيت رجلاً يقبلها، ثم بلغني بعد أنه تزوجها، فأرسلت إليه فقلت: ألم تعلمني أنك رأيت رجلاً يقبلها؟ فقال: بلى! رأيت أباها يقبلها"⁽⁷⁾.

لقد استطاع الغلام مخادعة المغيرة، والتلبيس عليه من خلال مغالطته في استخدام الألفاظ التي تدل على أكثر من معنى، فلفظ رجل يشترك فيه جميع الرجال الأقارب والغرباء، فالغلام أراد أنه رأى محرماً يقبلها، والمغيرة فهم أنه رأى رجلاً غريباً يقبلها، ومن هنا حدثت المغالطة، حيث أطلق الخصم لفظاً وأراد منه معنى غير المعنى الذي يفهمه المتلقي⁽⁸⁾.

(1) المثل السائر في أدب الكاتب والشاعر، لابن الأثير، 205/2.

(2) تأثير استخدام التدريس التأملي لتدريس علم الاجتماع على تنمية مهارات كشف المغالطات المنطقية لدى طلاب المرحلة الثانوية، عبير عبد المنعم فيصل، ص 42

³ أرسطو، كتاب النص الكامل لمنطق أرسطو، الجزء الثالث، تحقيق: عبد الرحمن بدوي، ص 754.

(4) استراتيجية المغالطة في حوارات الأذكياء، ص 195.

(5) معالم التنزيل في تفسير القرآن، للبعوي، 10/2.

(6) النوري، محمد جواد: الصناعة المعجمية العربية، دار الكتب العلمية، ص 103.

(7) عيون الأخبار، عبد الله بن مسلم بن قتيبة الدينوري، دار الكتب العلمية، بيروت، 1418هـ، 218/2.

(8) استراتيجية المغالطة في حوارات الأذكياء، نبيلة بوقرة، ص 196.

ومن الشواهد على استعمال المشترك اللفظي للمغالطة ما جاء في (الإمتاع والمؤانسة): "إذ أقبل علينا ابن المقفع، فقال: أيّ الأمم أعقل؟ فظننا أنه يريد الفرس، فقلنا: فارسٌ أعقل الأمم، نقصد مقاربتة، ونتوخّى مصانعة. فقال: كلاً، ليس ذلك لها ولا فيها، هم قوم عُلِّموا فتعلّموا، ومثّل لهم فامتثلوا واقتدوا وبُذِنوا بأمر فصاروا إلى اتّباعه، ليس لهم استنباط ولا استخراج. فقلنا له: الرُّوم. فقال: ليس ذلك عندها، بل لهم أبدأً وثيقة وهم أصحاب بناء وهندسة، لا يعرفون سواهما، ولا يحسنون غيرهما. قلنا: فالصّين. قال: أصحاب أثاثٍ وصنعة، لا فكر لها ولا روية"⁽¹⁾.

والشاهد من الفقرة السابقة على المشترك اللفظي كلمة أعقل يقصد منها معانٍ مختلفة، فقد يقصد بها (أعلم الأمم) وعندها لا يكون العرب، وقد يقصد بها سلامة التفكير وفطرة النفس على ما هو ملائم للحق فيكون المقصود العرب. والغرض من ذلك هو الإخلال بفهم السامع، حيث إن الاشتراك يخل بفهم السامع⁽²⁾. وهذا ما أفصحت عنه العبارات، فقد ظنوا أنه يريد الفرس، وظلوا يخمنوا ما يريده ابن المقفع.

وتعد حيلة المشترك اللفظي من الحيل القوية، حيث إنها تعتمد على اللغة، وظاهرها يوهم بالتفوق، وقوة الحجّة والبيان وذلك من خلال استخدام الألفاظ المشتركة المعاني، وهي من أخطر أنواع الحيل وأقواها⁽³⁾.

2. الاشتراك في التركيب:

تتم هذه المغالطة في الالتباس في التركيب الذي يحتمل أكثر من معنى، وهو النوع الثاني من مغالطة الاشتراك التي ذكرناها سابقاً وهو مغالطة الاشتراك في اللفظ، حيث يكون معنى الكلمة غامضاً. وهي تعني الانزلاق من معنى أول للتركيب إلى معنى ثانٍ له، مثال ذلك: (سررت بجلد الحارس). "فكلمة (جلد) هنا تحتمل أن يكون الحارس هو الجالد، كما تحتمل أن يكون الحارس هو المجلود"⁴. وعليه تنشأ هذه المغالطة في بنائها النحويّ وليس في معناها، بحيث تقوم على ترك الخيارات مفتوحة للمتلقّي في تأويل المعنى بقصد الإيهام الذي تجلبه التراكيب وما يمكن أن تفضي إليه دلالتها، وهذا الإيهام يقع في بنيته التركيبية في أربعة مواضع: أولاً: التقديم والتأخير: يحصل الإيهام في اختلاف ترتيب عناصر الجملة، فإن القائل إذا قال: "إنّ العالم شريف" أمكن أن يختلف الاعتبار، فإنه يجوز أن يكون "العالم" أخذه موضوعاً، و"الشريف" أخذه محمولاً، ويجوز أن يكون المحمول هو "العالم" لكن آخره كما يقال: "عالم زيد" ومثال ذلك لو قال: "الساكت متكلم" أمكن أن تفهم أنّ الساكت متكلم، وأنّ تفهم أنّ المتكلم ساكت"⁵.

(1) الإمتاع والمؤانسة، أبو حيان التوحيدي، ص70.

(2) نفائس الأصول في شرح المحصول، شهاب الدين أحمد بن إدريس القرافي (ت 684هـ)، المحقق: عادل أحمد عبد الموجود، علي محمد معوض، مكتبة نزار مصطفى الباز، ط1، 1416هـ، 771/2.

(3) الواضح في أصول الفقه، لابن عقيل، 530/1، ص162.

⁴ بلاغة الحجاج الأصول اليونانية، الحسين بنو هاشم، تقديم: محمد العمري، دار الكتب الجديدة المتحدة، لبنان 2014م، ص119.

⁵ كتاب الشفاء ابن سينا، الجزء السابع، تحقيق: أحمد فؤاد الإهواني، المطبعة الأميرية بالقاهرة 1958م، ص11.

ثانياً: تردد الضمير.

تتضمن صورة هذه المغالطة سياق الحوار الذي تقدمه ضمائر تعود إلى أكثر من عائد بحيث يكون في الخطاب اشتراك لغوي؛ بسبب أن ذلك الضمير يحتمل العود على أكثر من عائد، وبالتالي يحدث اضطراب لدى السامع أو المتلقي في تحديد المعنى المقصود.

ويذكر أرسطو مثلاً على تردد الضمير فيقول: " والشك في الكلام كقولك: الشيء الذي يعرف الإنسان هو يعرف، والإنسان يعرف الحجر، والحجر إذاً يعرف، فإن قولك "يعرف" قد يقع على العارف وعلى المعروف"¹، ويقول الفارابي عن القول المشترك التركيب المتواطئ الأجزاء، مثل قولنا ما قال زيد إنه كذا فهو كما قاله. وقال زيد إن هذا حجر فزيد إذن حجر. وما علم الإنسان فهو ما علمه. والإنسان يعلم الثور فإن الإنسان إذاً هو ثور. فإن الاشتراك في هذه الأقاويل هو في تركيبها وترتيبها فقط. فإن قولنا هو متى رتب في هذا الموضع أمكن أن يرجع على العالم وعلى المعلوم، فلذلك صارت أمثال هذه التركيبات مغلطة"². ومثل قول القائل ما قال الإنسان إنه كذلك، فهو كذلك. وقال الإنسان صخرة، فالإنسان صخرة: والسبب في ذلك أن لفظة "هو" مرة تعود على الإنسان، ومرة تعود على القول"³.

ومن ذلك ما جاء في الإمتاع والمؤانسة: "وسمعت آخر يقول لشاطر: أسكت، فإن نهرًا جرى فيه الماء لا بد أن يعود إليه. فقال له الآخر: حتى يعود إليه الماء تكون قد ماتت ضفادعه"⁴. فالضمير في إليه متردد بين أن يعود إلى النهر، وأن يعود إلى ماء النهر، مما يبلس على المتلقي أمره، فيتحير في المراد وينتظر الجواب الكاشف لذلك.

ثالثاً: الإضافة.

تهدف إلى إرباك المستمع في فهم المعنى المقصود من المضاف، مثال قولك: "معرفة الكتابة. وذلك أن كل واحدة من لفظتي الكتابة والمعرفة قد عرض أنها تدل على واحد، فأما المجتمع منهما فيدل على أكثر من واحد، لأنه يدل إما على أن الكتابة معرفة، أو على أن الكتابة معروف عند آخر"⁵. ويقول ابن رشد: "وقد يكون الاشتراك من قبل الإضافة مثل قولك: أعجبتني ضرب زيد، فإنه يحتمل أن يكون زيد مضرّوبًا وضارّبًا"⁶.

رابعاً: الحذف والنقصان.

يهدف هذا الموضع إلى "اختلاس الكلمة الأساسية التي يؤدي حذفها إلى تغيير مسار الخطاب وقيمتها الحجاجية"⁷.

¹ أرسطو، كتاب النص الكامل لمنطق أرسطو (الجزء الثالث)، تحقيق: عبد الرحمن بدوي، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة 1952م، ص763.

² كتاب الأمكنة المغلطة، الفارابي، تحقيق: رفيق العجم، دار الشروق، بيروت 1986م، ص135.

³ أبي الوليد بن رشد، تلخيص السفسطة، تحقيق: محمد سليم سالم، ص18_19، مطبعة دار الكتب، القاهرة 1972م.

(4) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص194.

⁵ كتاب النص الكامل لمنطق أرسطو، (الجزء الثالث)، تحقيق: عبد الرحمن بدوي، ص761_762.

⁶ تلخيص السفسطة، أبي الوليد بن رشد، تحقيق: محمد سليم سالم، مطبعة دار الكتب، القاهرة 1972م، ص19.

⁷ دائرة الحوار ومزالق العنف، بتصرف محمد العمري، أفريقيا الشرق، بيروت 2002م، ص27.

ويبين ابن رشد طريقة إيقاع السامع في توهم معنى غير موجود فيقول: إنّ الذي لا يمشي، يستطيع أن يمشي، والذي لا يكتب يستطيع أن يكتب، فيكون ذلك صادقاً، فإذا حذف لفظه "يستطيع" فقال: الذي لا يمشي يمشي والذي لا يكتب يكتب، أو هم أنّ الذي ليس بماش ماش، والجاهل بالكتابة كاتب".¹

ومن أمثلة الاشتراك في التركيب في كتاب الإمتاع والمؤانسة: "وسألت أبا سليمان فقلت: إنّ عليّ بن عيسى الرمانيّ ذكر أن التمكين من القبيح قبيح، لأن التمكين من الحسن حسن. فلو كان التمكين من القبيح قبيحاً مع كونه من الحسن حسناً كان حسناً قبيحاً، وهذا تناقض، كيف صحّة هذا الذي أو ما إليه؟ فقال: أخطأت، لأن التمكين وحده اسم مجرد لشيء محدد، والأسماء المحددة دلالتها على الأعيان لا على صفات الأعيان أو ما يكون من الأعيان أو ما يكون في الأعيان، والتمكين معتبر بما يضاف إليه ويناط به، فإن كان من القبيح فهو قبيح لأنّه علّة القبيح، وإن كان من الحسن فهو حسن لأنه سبب الحسن"⁽²⁾.

في المثال السابق سأل أبي حيان التوحيدي أبا سليمان عن صحة القياس التالي: التمكين من القبيح قبيح، والتمكين من الحسن حسن، فالتمكين حسن وقبيح.

هنا مغالطة الاشتراك في التركيب واستعمل من صور الاشتراك في التركيب "الحذف والنقصان"، فلا يمكن أن يكون الشيء حسناً وقبيحاً من جهة واحدة؛ لأن التمكين ليس بإطلاقه حسن وقبيح بل التمكين من الحسن حسن فقط ومن القبيح قبيح فقط.

ويكون طريقة حل مغالطة الاشتراك في التركيب عند أرسطو هو بنفس طريقة مغالطة الاشتراك في اللفظ، وهي أن يجعل إجابته عدة معانٍ متعددة مثال ذلك قول القائل: "أرأيت ما يتعلّم الإنسان فهو ما يتعلّمه، وهو يتعلّم الثقيل والخفيف، فالإنسان ثقيل وخفيف، ووجه النقض لهذا أن يُقال: إن لفظه "هو" إنّما تصدق على العلم لا على الإنسان".³

وهناك اشتراك التركيب من قبل الاستعارة:

تلعب اللغة دوراً مهماً في المناظرات، فهي قائمة عليها، لكن البعض يستخدم اللغة وإمكاناتها في الحيل، فيعتمد على اللغة وخصائصها التركيبية، والدلالية والتداولية، بأن يطلق ألفاظاً على غير معانيها، باستغلال وجود شبهة ما، أو تقارب ما، أو تشارك من بعض الوجوه بين المعنى الأصلي، والمعنى الذي أطلقت عليها في المغالطة التزييفية مستغلاً بذلك عدم وضوح الفرق بين المعنيين لدى بعض الناس، فاللغة وحدها بإمكانها تضليل المتلقي لها من غير أن يشعر أن هناك مغالطة في القول، حيث يستغل المناظر أساليب الاستعارة والتشبيه والمجاز، فيخلط بين العبارات من أجل الإيقاع بخصمه، فيطلق لفظاً يفهم منه السامع معناً غير الذي يقصده، أو يلبس على الناس بعض الألفاظ والمصطلحات، نحو: إطلاق كلمة التعصب الجاهلي المذموم، على معنى التمسك بالحق المحمود، فإذا تكلم بحق بادره بأن ذلك من باب التعصب، وذلك لتتحل قوى التمسك بالحق خوفاً من أن يتهم بالتعصب المذموم، فوسم التمسك بالحق تعصباً فيه تضليل، وعبث، وتلاعب بمفاهيم الألفاظ، وخطب بينها، ويقع بهذه المغالطة فريق من الناس، فيتركون الاستمسك بالحق، خوفاً من أن يتهموا بأنهم متعصبون،

¹ المرجع السابق، ابن رشد، ص 27.

⁽²⁾ الإمتاع والمؤانسة، للتوحيدي، ص 149.

³ تلخيص السفسطة، أبي الوليد بن رشد، ص 144.

ومن التلاعب والخطأ بين العبارات إطلاق لفظ الحقيقة العلمية على النظرية، أو على الفرضية، وإطلاق لفظ النظرية على الفرضية، والتلاعب بحدود هذه المصطلحات في ميدان المعرفة⁽¹⁾. عرف المجاز: اسم لما أريد به غير ما وضع له لمناسبة بينهما، كتسمية الشجاع: أسداً⁽²⁾. والمجاز يعتبر من الأساليب التي تمثل متكاً مهماً في باب المغالطة، حيث إن المغالطة المجازية تقوم على عمل ليس في وعي المتلقي في المنطقة الوسطى بين المدلول الحقيقي والمجازي، وفي هذا المقام يقول أرسطو: "وأما الأسماء التي تقال حقيقة في موضع، ومجازاً في موضع آخر، فإنه قد يعرض فيها مغالطة. وذلك أن صدق دلالة الاسم في موضع الحقيقة، وارتفاع الاشتراك عنه يوهم صدقه في موضع الاستعارة وارتفاع الاشتراك عنه. مثال ذلك أن يقول قائل: ما هو لشيء فهو ملك له، لأن ما هو لزيد فهو ملك له، والإنسان هو للحيوان، فالإنسان ملك للحيوان. فلذلك يجب على المجيب في مثل هذا الموضوع ألا يجيب عن هذه القضية مرسله حتى يقسم، أعنى قول القائل: إن ما هو لشيء، فهو ملك له"⁽³⁾.

فالاسم قد يستخدم في الدلالة المعجمية تارة، وتارة يستخدم بصورة مجازية، وهذا يوقع التعبير في فخ المغالطة، كما أنه يلبس على المتلقي، حيث يتوهم أن المجاز هو الحقيقة، وهذه الحيلة تهدف إلى تغيير القناعة لدى المتلقي، حيث يظهر المحتال غير الحقيقي في صورة الحقيقي⁽⁴⁾.

والمغالطات المجازية التي تقوم على الاستعارة تقوم على إحداث اللبس في وعي المتلقي في المنطقة الوسطى بين المدلول المجازي والمدلول الحقيقي، قال الجصاص: "إن إطلاق لفظ الاستعارة شائع في اللغة وذلك لأنهم لما وجدوا لفظ حقيقة في موضع قد استعمل في غير موضعه الموضوع له في أصل اللغة سموه مجازاً تارة واتساعاً أخرى (واستعارة أخرى) ليفيدوا به أنه ليس إطلاقه على حقيقة معناه في موضوع اللسان وإنما قالوا ذلك إلهاماً للمخاطبين وسموه استعارة لأن الاسم موضوع لغيره في الأصل وسمي هذا باسمه"⁽⁵⁾. قال ضياء الدين عن الاستعارة: "الاستعارة- كثيرة الأشكال، غامضة الخفاء"⁽⁶⁾. وقال ابن رشد: "وأما الأسماء التي تقال حقيقة في موضع، ومجازاً في موضع آخر، فإنه قد يعرض فيها مغالطة. وذلك أن صدق دلالة الاسم في موضع الحقيقة، وارتفاع الاشتراك عنه يوهم صدقه في موضع الاستعارة وارتفاع الاشتراك عنه"⁽⁷⁾.

وخاصة ذلك: أن الاستعارات والمحسنات ونحوها لا تخلو عن غرابة وبعد على فهم الناس فلا ينبغي الخروج بها عن حد الاعتدال وينبغي أن يراعى فيها الأقرب إلى طبع العامة ويفضل منها ما هو مطبوع على المتصنع المتكلف به. ويحسن أن تشبهها بالغرباء في مجالس الاصدقاء فان حضورهم لا يخلو من فائدة ولكنهم لا بد ان يؤثروا ضيقاً وانقباضاً في نفوس الاصدقاء"⁽⁸⁾.

(1) كواشف زبوف، عبد الرحمن الدمشقي، دار القلم، دمشق، ط2، 1991م، ص142، استراتيجية المغالطة في حوارات الأذكياء، ص195.

(2) التعريفات، للجرجاني، ص202.

(3) تلخيص السفسطة، لابن رشد، ص28.

(4) الحجاج المغالط ودور الدراسات الأصولية في تقويمه، إيهاب محمد السيد المقراني، مجلة كلية الآداب، كلية الآداب، جامعة اليوم، مج13، ع1، 2021م، ص178-179.

(5) الفصول في الأصول، أحمد الحنفي، وزارة الأوقاف الكويتية، ط3، 1414هـ، 367/1.

(6) المثل السائر في أدب الكاتب والشاعر، ضياء الدين بن الأثير، نصر الله بن محمد، المحقق: أحمد الحوفي، بدوي طبانة، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة، 57/2.

(7) تلخيص السفسطة، ابن رشد، القاهرة، 1972م، ص123.

(8) المنطق، محمد رضا المظفر، ص453.

ومن المغالطة بالاستعارة ما جاء في الإمتاع والمؤانسة: "ولا سبيل إلى غسلها وتطهيرها إلا بالفلسفة، وذلك لأنها حاوية للحكمة الاعتقاديّة، والمصلحة الاجتهاديّة"⁽¹⁾.

فمكمن المغالطة هو استخدام الاستعارة في قول (غسلها وتطهيرها إلا بالفلسفة) للتمويه على الخصم، وبيان أن الفلسفة هي المزيّلة للآراء الفاسدة من الشريعة وهي مغالطة عظيمة.

3. التقسيم:

وتقوم هذه المغالطة على أن ينسب إلى بعض أفراد العام ما ليس له من أحكامه بهدف التضليل، وعرفها يوسف بو حايك بقوله: "أن يعتقد الشخص أنّ ما ينطبق على الكلّ ينطبق بالضرورة على أجزائه أو أفرادها، بتعبير آخر، أن يعتقد أنّه إن كان حكمه على شيء أو فئة صحيحاً، فالحكم على أجزاء أو أفراد هذه الفئة صحيح"². على سبيل المثال قول القائل: "إنّ الخمسة زوج وفرد، وكل ما هو زوج وفرد زوج، فبالخمس زوج، كما كل ما هو أبيض وحلو فهو أيضاً أبيض، وليس كذلك، بل الزوج جزء من خمسة، والفرد جزء آخر، وليس هو بحسبها زوجاً وفرداً، وإنّ كان في نفسه فرداً، بل له جزء زوج وله جزء فرد، وهو مركب من زوج وفرد، لا زوج وفرد"³، لذا لا يمكن الحكم على كل شيء بناءً على صفات أجزائه ووضعها على الكل؛ لأنه قياسٌ فاسد.

ويكون حلّ التبكيتات القائمة على القسمة في معرفة نقض هذه المغالطة وذلك بأن يقول: "إنه إذا قسمت دلت على كذا، وإذا ركبت دلت على كذا، وإنّ الدالتين مختلفتان، وليس يلزم إذا قسمت وركبت أنّ تدل على شيء واحد، مثل قول القائل أليس سقراط حكيماً فاضلاً وإسكافاً رديئاً؟ فهو إذن فاضل رديء، وهذه مغالطة من باب إجراء المركب مجرى المفرد في الدلالة، ومن هذا أيضاً قول القائل: أليس للعلم الفاضل تعليم جيد وهو جيد في نفسه، وللعلم الرديء تعليم جيد، فالعلم الرديء جيد، وهذه المغالطة من إجراء المركب مجرى المفرد، وذلك أنّ المركب في هذا المثال هو الصادق والمفرد هو الكاذب"⁴.

ومن المغالطة بالتقسيم في كتاب الإمتاع والمؤانسة قول الوزير: "ثم حضرته ليلة أخرى فأول ما فاتح به لمجلس أن قال: أتفضّل العرب على العجم أم العجم على العرب؟ قلت: الأمم عند العلماء أربع: الروم، والعرب، وفارس، والهند، وثلاث من هؤلاء عجم، وصعب أن يقال: العرب وحدها أفضل من هؤلاء الثلاثة، مع جوامع ما لها، وتفاريق ما عندها قال: إنّما أريد بهذا الفرس.

فقلت: قبل أن أحكم بشيء من تلقاء نفسي، أروي كلاماً لابن المقفّع، وهو أصيل في الفرس عريق في العجم، مفضّل بين أهل الفضل، وهو صاحب (اليتيمة) القائل: تركت أصحاب الرسائل بعد هذا الكتاب في ضحضاح من الكلام.

قال: هات على بركة الله وعونه.

قلت: قال شبيب بن شبّة: إنّنا لو قوف في عرصة المربرد- وهو موقف الأشراف ومجتمع الناس وقد حضر أعيان المصر- إذ طلع ابن المقفّع، فما فينا أحد إلا هسّ له، وارتاح إلى مساءلته، وسررنا بطلعته، فقال: ما يقفكم على متون دوايكم في هذا الموضع؟ فو الله لو بعث الخليفة إلى أهل الأرض يبتغي مثلكم ما أصاب أحدا سواكم، فهل لكم في دار ابن برثن في ظلّ ممدود،

(1) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص163.

² يوسف صامت بو حايك، رجل القش، دار شفق للنشر والتوزيع، 2017م، ص 13 من الفصل 32.

³ ابن سينا، كتاب الشفا ابن سينا المنطق، الجزء السابع، ص15.

⁴ أبي الوليد بن رشد، تلخيص السفطة، تحقيق: محمد سليم سالم، ص132-134-135.

وواقية من الشمس، واستقبال من الشمال، وترويح للدواب والغلمان، وتتمهد الأرض فإنها خير بساط وأوطؤه، ويسمع بعضنا من بعض فهو أمد للمجلس، وأدر للحديث. فسارنا إلى ذلك، ونزلنا عن دوابنا في دار ابن برثن ننتسم الشمال، إذ أقبل علينا ابن المقفع، فقال: أيّ الأمم أعدل؟ فظننا أنه يريد الفرس، فقلنا: فارس أعدل الأمم، نقصد مقاربتة، ونتوخي مصانعتة. فقال: كلاً، ليس ذلك لها ولا فيها، هم قوم علموا فتعلموا، ومثل لهم فامتثلوا واقتدوا وبدنوا بأمر فصاروا إلى أتباعه، ليس لهم استنباط ولا استخراج. فقلنا له: الروم. فقال: ليس ذلك عندها، بل لهم أبدان وثيقة وهم أصحاب بناء وهندسة، لا يعرفون سواهما، ولا يحسنون غيرهما. قلنا: فالصين. قال: أصحاب أثاث وصنعة، لا فكر لها ولا روية. قلنا: فالترك. قال: سباع للهراس. قلنا: فالهند. قال: أصحاب وهم ومخرقة وشعبذة وحيلة. قلنا: فالزنج. قال: بهائم هاملة. فرددنا الأمر إليه. قال: العرب. فتلاحظنا وهمس بعضنا إلى بعض، فغاضه ذلك مناً، وامتع لونه، ثم قال: كأنتكم تظنون في مقاربتكم، فو الله لو ددت أن الأمر ليس لكم ولا فيكم ولكن كرهت إن فاتني الأمر أن يفوتني الصواب، ولكن لا أدعكم حتى أبين لكم لم قلت ذلك، لأخرج من ظنة المداراة، وتوهم المصانعة، إن العرب ليس لها أول توهم ولا كتاب يدلها، أهل بلد قفر، ووحشة من الإنس، احتاج كل واحد منهم في وحدته إلى فكره ونظره وعقله، وعلما أن معاشهم من نبات الأرض فوسموا كل شيء بسمته، ونسبوه إلى جنسه وعرفوا مصلحة ذلك في رطبه ويابسسه، وأوقاته وأزمنته، وما يصلح منه في الشاة والبعير، ثم نظروا إلى الزمان واختلافه فجعلوه ربيعياً وصيفياً، وقظياً وشتوياً، ثم علموا أن شربهم من السماء، فوضعوا لذلك الأنواء، وعرفوا تغير الزمان فجعلوا له منازل من السنة، واحتاجوا إلى الانتشار في الأرض، فجعلوا نجوم السماء أدلة على أطراف الأرض وأقطارها، فسلكوا بها البلاد، وجعلوا بينهم شيئاً ينتهون به عن المنكر، ويرغبهم في الجميل، ويتجنبون به الدناءة ويحضهم على المكارم، حتى إن الرجل منهم وهو في فج من الأرض يصف المكارم فما يبق من نعتها شيئاً، ويسرف في ذم المساوي فلا يقصر، ليس لهم كلام إلا وهم يتحاضون به على اصطناع المعروف ثم حفظ الجار وبذل المال وابتناء المحامد، كل واحد منهم يصيب ذلك بعقله، ويستخرجه بفطنته وفكرته فلا يتعلمون ولا يتأدبون، بل نحائز مؤدبة، وعقول عارفة، فلذلك قلت لكم: إنهم أعدل الأمم، لصحة الفطرة واعتدال البنية وصواب الفكر وذكاء الفهم. هذا آخر الحديث، قال: ما أحسن ما قال ابن المقفع! وما أحسن ما قصصته وما أتيت به! هات الآن ما عندك من مسموع ومستنبط." (1).

عمد أبي حيان التوحيدي في إجابته على سؤال الوزير إلى استخدام مغالطة التقسيم، فهو يعلم حقيقة سؤال الوزير لأنه أراد أن يعرف هل يحن التوحيدي إلى موطنه الأصلي بلاد فارس أم لا؟

خاف التوحيدي أن يجيب الوزير إجابة صريحة، فاضطر إلى استخدام مغالطة التقسيم، وقسم إجابته على وجهين: قسم ذكر به جميع أسماء الأمم الأربع: الروم والعرب وفارس والهند، وقسم ذكر العرب مع قوله إنه صعب المفاضلة بين العرب والعجم غز لكل أمه فضائل ومساوي، وأشار إلى رأي ابن المقفع في هذه المسألة بأنه فارسي الأصل ومن العجم، ولجأ التوحيدي إلى استخدام أسلوب التموهية والخداع في إجابته ولم يجب إجابة صريحة.

4. الإعجام:

تنتمي مغالطة الإعجام إلى مجموعة مغالطة الالتباس وهي: مغالطة الاشتراك في اللفظ ومغالطة الاشتراك في التركيب ومغالطة الإعجام التي تعتبر تصنيف هذه المجموعة بعدم الوضوح وسوء الفهم، بقصد أو بدون قصد.

(1) الإمتاع والمؤانسة، أبو حيان التوحيدي، ص70.

ومغالطتيّ الاشتراك في اللفظ والاشتراك في التركيب كما ذكرناها سابقاً، تكون في التضليل الناتج عن تعدد معاني الكلمة، إما مغالطة الإعجام فهي تختلف عنها في الفهم الناتج في قراءة الكلمة.

والإعجام على نوعين منه ما يكون بسبب النقط، وعلامات الترقيم، أو يكون من قبل المكتوب فقط، والآخر ما يكون بتغيير المفهوم بتغيير الإعراب.

وعرفها أرسطو بأنها "أن يجعل المجيب من قبَل اللغة أعجمي اللفظ"¹، فهي تظهر على حسب اللغات "ففي الإيطالية capito معناها "أصل" بينما capito والنبرة على حرف z معناها فهمت، أما في اللغة العربية تظهر في الحركات وقراءات القرآن يرجع الاختلاف في كثير منها إلى هذه مسألة فمثلاً: قول الله تعالى: (وَمَنْ عِنْدَهُ عِلْمُ الْكِتَابِ)² تقرأ أيضاً: (وَمِنْ عِنْدِهِ عِلْمُ الْكِتَابِ)³.

وذكر ابن سينا المواضع التي تقع فيها مغالطة الإعجام في تعريفه بقوله: "وأما الموضع الذي من الإعجام فمن الناس من قصره على المكتوب، ونحن نجعله أعم من ذلك؛ وهو أن نغير المعنى بترك الإعراب، أو أن نغيره لفظاً، وبالنبرات، والتنقيلات، والتخفيفات، والمدات، والتشديدات، بحسب العادات في اللغات، وبالعجم كتابة. مثال الأول: قيل "عمر" بتسكين الراء، فلا ندري أن "عمر" فاعل أو مفعول به، مثال الثاني أن نقول بدل قوله: (إن علينا جمعه وقرآنه)، (إنّ علينا جمعه وقرآنته)، ومثال الثالث أن تنقط على قوله: "ما أظرف زيدا" بنقطة من تحت فيصير "ما أظرف زيداً"، وكذلك جميع ما يختلف بالتشديد، والتلين، والمد، والقصر، وتتشابه حروفه في الأصل وتختلف بالنقط"⁴.

ويكون حلّ التبيكات القائمة على مغالطة الإعجام عن طريق نبرة المتكلم وحدته الموجهة إلى السامع؛ لأنّه يسهل العثور عليه ومعرفته من الأساليب التي يستخدمها المغالط لتغيير نبرة صوته أو من خلال طريقة تلفظه للكلمات.

وأشار ابن رشد طريقة حل مغالطة الإعجام بقوله: "أما ما كان يعرض منها من قبل تقخيم الصوت وترقيقه فنقضه سهل، وذلك بأن يعرف بأنه ليس دلالة ذلك اللفظ إذا فخم هو دلالته إذا رقق"⁵.

وجاء في الإمتاع والمؤانسة: "قال أبو سعيد: دع هذا، ها هنا مسألة علاقتها بالمعنى العقلي أكثر من علاقتها بالشكل اللفظي، ما تقول في قول القائل: «زيد أفضل إخوة»؟ قال: صحيح. قال: فما تقول إن قال: «زيد أفضل إخوته»؟ قال: صحيح، قال: فما الفرق بينهما مع الصّحة؟ فبلح وجنح وغصّ بريقه، فقال أبو سعيد: أفتيت على غير بصيرة ولا استبانة، المسألة الأولى جوابك عنها صحيح وإن كنت غافلاً عن وجه صحتها، والمسألة الثانية جوابك عنها غير صحيح وإن كنت أيضاً ذاهلاً عن وجه بطلانها"⁶. أن تغيير إعراب اللفظ يغير المفهوم منه، وهو ما وضحه جواب السيرافي، فقال: "إذا قلت: «زيد أفضل إخوته» لم يجز، وإذا قلت: «زيد أفضل إخوة» جاز، والفصل بينهما أن إخوة زيد هم غير زيد، وزيد خارج عن جملتهم،

¹ أرسطو، كتاب النص الكامل لمنطق أرسطو، الجزء الثالث، تحقيق: عبد الرحمن بدوي، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة 1952م، ص-ص755،756.

² سورة الرعد. (13: 43)

³ المنطق الصوري الرياضي، عبد الرحمن بدوي، ط4، وكالة المطبوعات شارع فهد السالم، الكويت 1977م، ص249.

⁴ كتاب الشفا ابن سينا المنطق، الجزء السابع، تحقيق: أحمد فؤاد الإهواني، ص-ص17، 18.

⁵ تلخيص السفسطة، ابن رشد، تحقيق: محمد سليم سالم، ص138.

(6) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص95.

والدليل على ذلك أنه لو سأل سائل فقال: «من إخوة زيد» لم يجز أن تقول: زيد وعمرو وبكر وخالد وإنما تقول: بكر وعمرو وخالد، ولا يدخل زيد في جملتهم، فإذا كان زيد خارجاً عن إخوته صار غيرهم، فلم يجز أن تقول: أفضل إخوته، كما لم يجز أن تقول: «إن حمارك أفره البغال» لأن الحمير غير البغال، كما أن زيدا غير إخوته، فإذا قلت: «زيد خير الإخوة» جاز، لأنه أحد الإخوة، والاسم يقع عليه وعلى غيره، فهو بعض الإخوة»⁽¹⁾.

ومن المغالطة بالإعجام ما جاء في الإمتاع والمؤانسة: "قال السيرافي: لست نازعا عنك حتى يصحّ عند الحاضرين أنك صاحب مخرقة وزرق، هاهنا ما هو أخفّ من هذا، قال رجل لصاحبه: «بكم الثوبان المصبوغان» وقال آخر: «بكم ثوبان مصبوغان» وقال آخر: «بكم ثوبان مصبوغين» بين هذه المعاني التي تضمّنها لفظ لفظ»⁽²⁾.

فاتخذ السيرافي من المغالطة بالإعجام حجة في إفحام الخصم، وإظهار ضعفه، وقصور علمه، وهزيمته أمام الجمهور. ومن الإعجام في الإعراب: "سئل أبو عمارة قاضي الكوفة: أيّ بنيك أثقل؟ قال: ما فيهم بعد الكبير أثقل من الصّغير إلا الأوسط»⁽³⁾. ومن المغالطة بالإعجام "قال ابن الفرات: سلّه يا أبا سعيد عن مسألة أخرى، فإن هذا كلّما توالى عليه بان انقطاعه، وانخفض ارتفاعه، في المنطق الذي ينصره، والحقّ الذي لا يبصره، قال أبو سعيد: ما تقول في رجل يقول: «لهذا عليّ درهم غير قيراط، ولهذا الآخر عليّ درهم غير قيراط، قال: ما لي علم بهذا النّمط»⁽⁴⁾.

5. صيغة اللفظ:

تتم هذه المغالطة باستعمال صيغة اللفظ للتعبير عن أشياء متعددة من أجل تضليل المخاطب⁽⁵⁾. وتظهر هذه المغالطة عندما يستعمل المغالط صيغة اللفظ للتعبير عن دلالات متعددة منها: استخدام اسم الفاعل محل اسم المفعول والعكس، أو الكمّ والكيف، أو صيغة لفظ المذكر والمؤنث، من أجل تمويه الخصم، مثل قول القائل: محمدٌ هو الضارب. والحقيقة هو المضروب. وأشار أرسطو إلى مغالطة صيغة اللفظ بقوله: "والأشياء التي تعرض من شكل القول هي التي الواحد بعينه منها ليس يعبر عنه على جهة واحدة، مثال ذلك تأنيث المذكر أو تذكير المؤنث، أو من الكميّة بالكيفيّة أو الفاعل بأنه منفعل أو الموضوع بأنه فاعل، وتلك الأشياء الأخر بحسب قسمتها»⁶.

أن أرسطو وضع عشرَ مقولات في مقدمة كتابه العبارة من ضمنها الكم والكيف، يستخدمها المغالط في هذا الموضوع عندما يكون مثلاً المقصود من الكلام الكم فيستعاض عنه بالكيف أو العكس، على سبيل المثال: إذا قلت كم عدد الأطباق؟ فتكون الإجابة لدي أطباق كبيرة أو حمراء، أو العكس ما لون الأطباق التي لديك؟ فتكون الإجابة: لديّ ستة أطباق.

(1) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص96.

(2) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص97.

(3) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص195.

(4) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص97.

(5) المغالطة في الخطاب، عبد الوهاب صديقي، مجلة سياقات، ع5، أبريل، 2017م، ص261.

⁶ أرسطو، كتاب النص الكامل لمنطق أرسطو، الجزء الثالث، ص768.

ويكون حلّ هذه المغالطة التمييز الدقيق بين المقولتين ليظهر غلط المغالط وإبطال مغالطته، يقول ابن سينا: "إذا لم يلتفت إلى اللفظ وإلى شكل اللفظ، بل إلى المراد والمعنى، سهل التخلص مثلاً إذا قال قائل: "إن الذي يبصر نفسه يفعل من حيث يبصر، وينفعل من حيث هو مبصر، فيكون من جهة واحدة فاعلاً ومنفعلًا، فنقول: إنّ الذي يبصر يفعل في كل حال وليس يفعل"¹. ومن المغالطة بصيغة اللفظ، ما جاء في الإمتاع والمؤانسة: "يسأل السيرافي متى عن حرف واحد من حروف اللغة وهو حرف "الواو" وكيفية استخراج أحكامه ومعانيه ومواقعه بمنطق أرسطو؟ فبهت متى وقال: هذا نحو، والنحو لم أنظر فيه، لأنه لا حاجة بالمنطقيّ إليه، وبالنحويّ حاجة شديدة إلى المنطق، لأنّ المنطق يبحث عن المعنى، والنحو يبحث عن اللفظ، فإن مر المنطقيّ باللفظ فبالعرض، وإن عثر النحويّ بالمعنى فبالعرض والمعنى أشرف من اللفظ"². استخدم المغالط مبدأ الكم في إجابته على سؤال السيرافي، فهو لم يجب على كافة الأسئلة الموجهة إليه، بل اكتفى بجواب واحد بعيداً عن المطلوب من الأسئلة وهو أن الترجمة حفظت الأغراض، وأدّت المعاني.

2.3. المغالطات غير لغوية:

1. اعتبار ما ليس بعلة علة على أنه علة:

السبب الزائف، أو اعتبار ما ليس بعلة علة على أنه علة، حيث يجعل مجرد ارتباط حدثين دليلاً على أن أحدهما سبباً للآخر، من غير أي بينة على ذلك⁽³⁾.

ومن أمثلة مغالطة اعتبار ما ليس بعلة علة ما جاء في الإمتاع والمؤانسة الخبر التالي: "فبهت متى وقال: هذا نحو، والنحو لم أنظر فيه، لأنه لا حاجة بالمنطقيّ إليه، وبالنحويّ حاجة شديدة إلى المنطق، لأنّ المنطق يبحث عن المعنى، والنحو يبحث عن اللفظ، فإن مر المنطقيّ باللفظ فبالعرض، وإن عثر النحويّ بالمعنى فبالعرض والمعنى أشرف من اللفظ، واللفظ أوضع من المعنى، فقال أبو سعيد: أخطأت، لأن الكلام والنطق واللغة واللفظ والإفصاح والإعراب والإبانة والحديث والإخبار والاستخبار والعرض والتمني والنهي والحضّ والدعاء والنداء والطلب كلّها من واد واحد بالمشاكله والمماثلة، ألا ترى أنّ رجلاً لو قال: «نطق زيد بالحقّ ولكن ما تكلم بالحق، وتكلم بالفحش ولكن ما قال الفحش، وأعرّب عن نفسه ولكن ما أفصح، وأبان المراد ولكن ما أوضح، أو فاه بحاجته ولكن ما لفظ، أو أخبر ولكن ما أنبأ»، كان في جميع هذا محرّفاً ومناقضاً وواضعا للكلام في غير حقّه، ومستعملاً اللفظ"⁽⁴⁾.

فقد علل متى في تفضيله للمنطق على النحو بعلة لا تصلح أن تكون سبباً للتفضيل بين المنطق والنحو، وتفضيل المنطق على النحو، فالتعليل بأن النحو يبحث عن اللفظ، والمنطق يبحث عن المعنى والمعنى أشرف من اللفظ كلها علل لا طائل من تحتها في التفضيل، والتشريف، فالمعنى لا يستغنى عن اللفظ واللفظ لا قيمة له بدون معنى، فالألفاظ أوعية المعاني.

ومن أمثلة على مغالطة اعتبار ما ليس بعلة علة في كتاب الإمتاع والمؤانسة: "قال متى: أعني به أنه آلة من آلات الكلام يعرف بها صحيح الكلام من سقيمه، وفساد المعنى من صالحه، كالميزان، فإني أعرف به الرّجحان من النقصان، والشائل من الجانح،

¹ الشفا ابن سينا، ص 88.

² الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان التوحيدي، ص 93.

(3) المغالطات المنطقية، عادل مصطفى، ص 136.

(4) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان التوحيدي، ص 93.

فقال أبو سعيد: أخطأت، لأن صحيح الكلام من سقيمه يعرف بالنظم المؤلف والإعراب المعروف إذا كنا نتكلم بالعربية، وفساد المعنى من صالحه يعرف بالعقل إذا كنا نبحث بالعقل، وهيك عرفت الراجح من الناقص من طريق الوزن⁽¹⁾. استخدم السبب الزائف في بيان فضل المنطق، فبين أن صحيح الكلام من سقيمه يعرف بالمنطق، وهذه مغالطة، كشفها السيرافي وبين له أن صحيح الكلام من سقيمه يعرف إن كان الكلام بالعربية يعرف بقواعد اللغة، وفساد المعنى من صالحه يعرف بالعقل. ومن التعليل بما ليس بعلة، ما جاء في الإمتاع والمؤانسة في بيان فضل الفلسفة والفلسفة: "الشريعة طبّ المرضى، والفلسفة طبّ الأصحاء، والأنبياء يطبّون للمرضى حتى لا يتزايد مرضهم، وحتى يزول المرض بالعافية فقط. فأما الفلاسفة فإنهم يحفظون الصحة على أصحابها حتى لا يعتريهم مرض أصلا، فبين مدبّر المريض ومدبّر الصحيح فرق ظاهر وأمر مكشوف، لأن غاية مدبّر المريض أن ينتقل به إلى الصحة، هذا إذا كان الدواء ناجعا، والطبّ قابلا، والطبيب ناصحا. وغاية مدبّر الصحيح أن يحفظ الصحة، وإذا حفظ الصحة فقد أفاده كسب الفضائل، وفرّغه لها، وعرضه لاقتنائها، وصاحب هذه الحال فائز بالسعادة العظمى، ومتبوّئ الدرجة العليا، وقد صار مستحقا للحياة الإلهية، والحياة الإلهية من الخلود والديمومة والسرمدية"⁽²⁾. فكل هذه العلل والأسباب التي يحاول من خلالها إثبات فضل الفلسفة على الشريعة وفضل الفلاسفة على الأنبياء كلها علل لا تصلح أن تكون، وهي علل زائفة.

ومن التعليل بالعلل الزائفة، قيل لديوجانس: وقيل له: متى تطيب الدنيا؟ قال: إذا تفلسف ملوكها وملك فلاسفتها"⁽³⁾. فقد علل طبيب الدنيا بعلل زائفة، لا تصلح أبداً لذلك، فجعل من أسباب السعادة في الدنيا أن تتفلسف الملوك، فصبحوا فلاسفة، وأن يملك الدنيا الفلاسفة، ووضح هذه المغالطة الوزير بقوله: "عندي أنّ هذا الكلام مدخول، لأن الفلسفة لا تصحّ إلا لمن رفض الدنيا وفرّغ نفسه للدار الآخرة، فكيف يكون الملك رافضا للدنيا وقاليا لها، وهو محتاج إلى سياسة أهلها والقيام عليها باجتلاب مصالحها ونفي مفسدها، وله أولياء يحتاج إلى تدبيرهم وإقامة أبنيتهم والتوسعة عليهم ومواكبتهم ومشاربتهم ومداراتهم والإشراف على سرّهم وعلانياتهم"⁽⁴⁾.

2. المصادرة على المطلوب:

أشار الجرجاني في تعريف مغالطة المصادرة على المطلوب بقوله: "أنّ يكون المطلوب وبعض مقدماته شيئا واحدا، كقولنا: كل إنسان بشر، وكل بشر ضحاك، فكل إنسان ضحاك، أو بأن يكون بعض المقدمات كاذبة شبيهة بالصادقة، وهو إما من حيث الصورة، أو من حيث المعنى؛ أما من حيث الصورة فكقولنا لصورة الفرس المنقوش على الجدار: إنها فرس، وكل فرس سهال، ينتج أن تلك الصورة سهالة، وأما من حيث المعنى؛ فلعدم رعاية وجود الموضوع في الموجبة، كقولنا: كل إنسان وفرس فهو إنسان، وكل إنسان وفرس، فهو فرس، ينتج أن بعض الإنسان فرس، والغلط فيه أن موضوع المقدمتين ليس بوجوده؛ إذ ليس شيء موجود يصدق عليه إنسان وفرس"⁽⁵⁾.

(1) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص 90.

(2) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص 167.

(3) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص 180.

(4) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص 180.

(5) التعريفات، للجرجاني، ص 223.

وعرّفها الأمدى فقال: "المصادرة على المطلوب هو أن يؤخذ المطلوب بعينه ويجعل مقدمة قياسية بلفظ مرادف مشعر بالمغيارة بين المقدمة والمطلوب فيما عرضه إنما هو كونه في جهة أم لا وليس الجهة هي نفس الاتصال ولا نفس الانفصال بل هي قابلة للاتصال والانفصال والاتصال كل واحد منهما لا يقبل الآخر"⁽¹⁾.

ومن أمثلة المصادرة على المطلوب في كتاب الإمتاع والمؤانسة الخبر التالي: "ليس يخفى أنّ جسدنا ليس مدفوعا دفعا ولا مجرورا جرّا ولما كان كلّ مدفوع أو مجرور متحرّك من خارج متحرّكا لا محالة من داخل، فالجسد إذن متحرّك من داخل اضطرابا"⁽²⁾.

ومن المصادرة على المطلوب: "قال أبو سليمان: العلم صورة المعلوم في نفس العالم، ونفس العلماء عالمة بالفعل، ونفس المتعلّمين عالمة بالقوة. والتعليم هو إبراز ما بالقوة إلى الفعل، والتعلّم هو بروز ما هو بالقوة إلى الفعل. والنفس الكلّية عالمة بالفعل، والنفس الجزئية عالمة بالقوة، وكلّ نفس جزئية تكون أكثر معلوما وأحكم مصنوعا فهي أقرب إلى النفس الكلّية تشبّها بها، وتصيرا لها"⁽³⁾.

ومن المصادرة على المطلوب: "النفس وحدها ليست بإنسان، والبدن وحده ليس بإنسان، بل الإنسان بهما إنسان، فإذا الإنسان نصيبه من النفس أكثر من نصيبه من البدن"⁽⁴⁾.

ومن المصادرة على المطلوب: "إنّ العلم- حاطك الله- يراد للعمل، كما أنّ العمل يراد للنّجاة، فإذا كان العمل قاصرا عن العلم، كان العلم كلّا على العالم"⁽⁵⁾.

3. جمع مسألتين في مسألة واحدة:

تقع هذه المغالطة عندما يطلب العارض من المعترض أن يجيب عن مسألة تحتل جوابين مختلفين، فيتم استدراجه ليختار جواباً ضمن الجوابين، والغاية هي إفحام المعترض⁽⁶⁾.

ومن المغالطة بجمع مسألتين أو أكثر في مسألة واحدة، قيل لديوجانس: "أيهما أولى، طلب الغنى، أم طلب الحكمة؟ فقال: للذّنيا الغنى، وللآخرة الحكمة"⁽⁷⁾.

وقال شقيق: "اشتريت بطيخة لأمي، فلما ذاقتها سخطت. فقلت: يا أمي، على من تردّين القضاء ومن تلومين، أثارثها أم مشتريها أم خالقتها؟ فأما حارثها ومشتريها فما لهما ذنب، فلا أراك تلومين إلا خالقتها، فاتقي الله ولا تلوميه"⁽⁸⁾.

(1) غاية المرام في علم الكلام، أبو الحسن سيد الدين الأمدى المحقق: حسن محمود عبد اللطيف، المجلس الأعلى للشؤون الإسلامية، القاهرة، ص199.

(2) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص140.

(3) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص53.

(4) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص142.

(5) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص18.

(6) المغالطة في الخطاب، عبد الوهاب صديقي، ص296.

(7) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص179.

(8) الإمتاع والمؤانسة، لأبي حيان، ص242.

ونتيجة ذلك أن مغالطة جمع مسألتين في مسألة واحدة يقوم المغالط فيها استدراج الخصم إلى الإجابة على سؤال يحتمل إجابتين إما الإقرار وإما النفي.

4. الخاتمة:

يتضح مما سبق أن المغالطات بشتى صورها وأنواعها تمثل الجانب السلبي من الجانب الإيجابي في الحجج، وهي استدلال فاسد يبدو في ظاهره صحيحاً لكنه في الواقع عكس ذلك، ويوظفها المغالط للتلبيس وإيهام المتلقي للوصول إلى غايته المنشودة. وفي هذه الدراسة نتبع تقسيم أرسطو للمواضع التي يعمد فيها المغالط إلى تضليل المتلقي، وهي على نوعين: مغالطات لغوية تعتمد على صياغة حجة واستخدامها بشكل مخادع لخداع المتلقي. ومغالطات غير لغوية لا تعتمد على صياغة الجمل والتراكيب، ويكون الخلل في نتيجة الاستدلال. وتضمن كتاب الإمتاع والمؤانسة العديد من المغالطات اللغوية كالمشترك اللفظي، والاشترك التركيبي، والإعجام، وصيغة اللفظ. والمغالطات غير لغوية وهي: جعل ما ليس بعلة علة، والمصادرة على المطلوب، وجمع مسألتين في مسألة واحدة. وقد توصلت الدراسة إلى نتيجة من أهمها: أن كتاب الإمتاع والمؤانسة يحوي العديد من الحجج المغالطية، وكان هدفها استغلال المتلقي وإيهامه، وحمله على الإقناع.

1.4. التوصيات:

1. المساهمة في نشر الوعي بالأساليب المغالطية، والتنبيه إليها والتحذير منها حتى يتحرز من الوقوع فيها.
2. تدريس المغالطات في مراحل التعليم الجامعي.
3. التدريب على اكتشاف المغالطات في الخطابات.
4. الاهتمام بالكشف عن المغالطات في النصوص الأدبية.

5. قائمة المصادر والمراجع:

1.5. المصادر:

- التوحيدي، أبي حيان. (2005م). الإمتاع والمؤانسة. تحقيق: محمد حسن محمد حسن إسماعيل، دار الطليعة، بيروت، ط1.

2.5. المراجع:

- الجوهرى، أبو نصر إسماعيل بن حماد. (1987م). الصحاح. تحقيق: أحمد عبد الغفور عطار، دار العلم للملايين، بيروت.
- الرازي، زين الدين أبو عبد الله. (1999م). مختار الصحاح. المحقق: يوسف الشيخ محمد، المكتبة العصرية، الدار النموذجية، بيروت، صيدا، ط5.
- محمد بن مكرم بن علي، أبو الفضل، جمال الدين ابن منظور الأنصاري الرويفعي الإفريقي، (1414هـ). لسان العرب. دار صادر، بيروت، ط3.

- أبو العزم، عبد الغني. (2013م). المعجم الغني الزاهر. ط1، مؤسسة الغني للنشر، الرباط.
- علوي، حافظ إسماعيل؛ اسيداه، محمد. (2010م). اللسانيات والحجاج، الحجاج المغالط، نحو مقارنة لسانية وظيفية، ضمن كتاب الحجاج مفهومه ومجالاته، ج3، عالم الكتب الحديثة، الأردن.
- بن سالم، فاتن. (د.ت). دور السياق في صناعة المغالطة وتحديدها.
- ابن رشد. (1972م). تلخيص السفسطة. تحقيق محمد سالم سليم، دار الكتب، القاهرة.
- الخويلدي، زهير. (2009م). فن المغالطة والحجج الباطلة. مجلة منبر الفكر، العدد 7، تونس.
- ابن الأثير، نصر الله بن محمد، (د.ت). المثل السائر في أدب الكاتب والشاعر. المحقق: أحمد الحوفي، بدوي طبانة، دار نهضة مصر للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- محمد بن عبد الله، محمد. (1424هـ). تقريب الوصول إلى علم الأصول. المحقق: محمد حسن محمد حسن إسماعيل، الطبعة: الأولى. دار الكتب العلمية، بيروت - لبنان.
- الجرجاني، علي بن محمد. (1983م). التعريفات. المحقق: ضبطه وصححه جماعة من العلماء بإشراف الناشر، ط1. دار الكتب العلمية بيروت - لبنان.
- عبد الرحمن بن أبي بكر، جلال الدين السيوطي، (2004م). معجم مقاليد العلوم في الحدود والرسوم. المحقق: أ. د محمد إبراهيم عبادة، مكتبة الآداب، القاهرة، ط1،
- الدينوري، عبد الله بن مسلم. (1418هـ). عيون الأخبار. دار الكتب العلمية - بيروت.
- بوقرة، نبيلة. (د.ت). استراتيجية المغالطة في حوارات الأذكياء. ص196
- القرافي، شهاب الدين. (1416هـ). نفائس الأصول في شرح المحصول. المحقق: عادل أحمد عبد الموجود، علي محمد معوض، ط1، مكتبة نزار مصطفى الباز.
- البغدادي الظفري، علي بن عقيل. (1999م). الواضح في أصول الفقه. ط1. مؤسسة الرسالة للطباعة والنشر، بيروت.
- بنو هاشم، الحسين. (2014م). بلاغة الحجاج الأصول اليونانية، تقديم: محمد العمري، دار الكتب الجديدة المتحدة، بيروت، لبنان.
- بن سينا، أبو علي الحسين بن عبد الله. (1958م). كتاب الشفاء ابن سينا، الجزء السابع، تحقيق: أحمد فؤاد الإهواني، المطبعة الأميرية بالقاهرة.
- أرسطو. (1952م). كتاب النص الكامل لمنطق أرسطو، الجزء الثالث، تحقيق: عبد الرحمن بدوي، مطبعة دار الكتب المصرية، القاهرة.
- الفارابي، أبي نصر محمد بن محمد. (1986م). المنطق عند الفارابي، الجزء الثاني، كتاب الأمكنة المغلطة، تحقيق: رفيق العجم، دار الشروق، بيروت.
- العمري، محمد. (2022م). دائرة الحوار ومزالق العنف، أفريقيا الشرق، بيروت.

- مجهول، فيصل غازي. (2021م). في الغلط والمغالطة أو السفسطة اللغوية. دار الكتب العلمية.
- الجصاص الحنفي، أحمد بن علي أبو بكر الرازي (1994م). الفصول في الأصول. الطبعة: الثانية. وزارة الأوقاف الكويتية.
- إيهاب محمد السيد المقراني، إيهاب. (2021م). الحجاج المغالط ودور الدراسات الأصولية في تقويمه. مجلة كلية الآداب، كلية الآداب، مج13، ع1. جامعة اليوم.
- بو حايك، يوسف. (2017م). رجل القش، دار شفق للنشر والتوزيع.
- بن قلع، أسماء. (2012م). فن المناظرة من منظور تداولي: الإمتاع والمؤانسة للتوحيدي نموذجاً. رسالة ماجستير، كلية الآداب واللغات، جامعة محمد خيضر.
- بدوي، عبد الرحمن. (1977م). المنطق الصوري الرياضي، ط4، وكالة المطبوعات شارع فهد السالم، الكويت.
- صديقي، عبد الوهاب. (2017م). المغالطة في الخطاب. مجلة سياقات، ع5.
- مصطفى، عادل. (2007م). المغالطات المنطقية. المجلس الأعلى للثقافة، ط1، القاهرة.
- الأمدي، أبو الحسن سيد الدين. (د.ت). غاية المرام في علم الكلام. المحقق: حسن محمود عبد اللطيف، المجلس الأعلى للشئون الإسلامية، القاهرة.
- كحولي، محمد الناصر. (2017). الحجاج المغالطي في أدب الأخبار. مجلة جذور، النادي الأدبي الثقافي بجدة، ج46، المملكة العربية السعودية.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.5

دور بناء خرائط المعرفة في بناء بوابة معرفية للتجمع الصحي بمكة المكرمة

The role of knowledge mapping in building knowledge portal for Makkah healthcare cluster

إعداد: الباحث/ عاطف محمد سعيد الكنديري

باحث دكتوراه، قسم علم المعلومات، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: atef00@yahoo.com

الدكتور/ عثمان بن موسى عقيلي

Email: Alageeli@hotmail.com

أستاذ مشارك، قسم علم المعلومات، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

المستخلص

تم الاعتراف بالمعرفة وإدارتها المناسبة بشكل متزايد كمورد استراتيجي رئيسي للمنظمات الناجحة ومورد حاسم للميزة التنافسية المستدامة وبالتالي أصبحت المنظمات تتسابق الى تبني مفاهيمها وتطبيقها خاصة في ظل التقدم التكنولوجي الذي ساعد في دعم أنشطة وعمليات وممارسات إدارة المعرفة من خلال تنميط وتسهيل وتسريع وتبسيط عمليات إدارة مصادر المعرفة. وهدفت هذه الدراسة إلى توضيح دور بناء الخرائط المعرفية في بناء بوابات المعرفة من خلال تقديم مقترح لبناء بوابة معرفية تجمع مصادر المعرفة وتسهل اتاحتها لخدمة أهداف التجمع الصحي بمكة المكرمة. وأعدت الباحثة في ذلك على منهجية دراسة الحالة بإعداد متطلبات بناء نموذج بوابة المعرفة الجديد، مستعملا الأدوات البحثية كالتحليل النوعي والتحليل الرباعي والاستبانة لمعرفة واقع إدارة المعرفة في مجتمع الدراسة ثم المقابلة لتحديد الاحتياجات، وكان من أهم نتائج هذه الدراسة إنتاج وتصميم نموذج بوابة معرفة جديد وتطبيقه للاستخدام من خلال واجهة جديدة صممت لدعم عمليات إدارة المعرفة في القطاع الصحي، وحقق التصميم المقترح نسبة رضا (95%) من أفراد عينة الدراسة. وقدمت الدراسة الأثر لبناء خرائط المعرفة في بناء البوابات المعرفية، خلال: اسهاما في إيضاح التصور العام للبوابات من ناحية المزايا والمكونات والخصائص، وأيضا دورها في تسهيل الوصول لمصادر المعرفة بعد تحديد أماكن تواجدها بالإضافة الى مساهمتها في تحديد الخبراء واقتراح الية التواصل معهم. وبينت الباحثة رأيه بارتباط دور بناء الخرائط المعرفية في منهجية بناء بوابة المعرفة في اقتراح مجموعة من أشكال الخرائط المعرفية التي يمكن أن تنفذ في كل خطوة من الخطوات المنهجية في تصميم وبناء بوابات المعرفة، كما اقترحت الباحثة إطار عمل لدمج تقنية بناء الخرائط المعرفية ضمن مراحل بناء البوابات المعرفية. وجاءت أبرز التوصيات في ضرورة تبني بناء بوابة المعرفة ضمن أهداف الخطة الاستراتيجية في التجمعات الصحية على مستوى المملكة مع التوسع في بناء نماذج لبوابات المعرفة قادرة على التعامل مع المحتوى الصحي.

الكلمات المفتاحية: إدارة المعرفة، خرائط المعرفة، بناء الخرائط المعرفية، بوابة المعرفة، التجمع الصحي.

The role of knowledge mapping in building knowledge portal for Makkah healthcare cluster

Atif Mohammed Alkinaidri

PhD candidate, Department of Information Science, King Abdulaziz University, Saudi Arabia

Dr. Othman Musa Ageeli

Associate Professor, Department of Information Science, King Abdulaziz University, Saudi Arabia

Abstract

The purpose of this study is to explore the role of knowledge mapping in building knowledge portals by collecting knowledge sources and submitting proposals for building knowledge portals that will facilitate their availability to serve the objectives of the Mecca Healthcare cluster. was to clarify Researchers rely on case study methodologies to prepare the requirements for building a new knowledge portal model, and use research tools such as qualitative analysis, quarterly analysis, and identification to identify You determined the knowledge management realities and corresponding needs. The most important findings of this study were the creation and design of a new knowledge portal model and its application for use through a new interface designed to support knowledge management processes in the healthcare sector. The study shows the impact of knowledge mapping on building knowledge portals: Identify experts and suggest ways to communicate with them. Researchers say that the role of knowledge mapping in the methodology for building knowledge portals is related to proposing a set of forms of knowledge maps that can be implemented at each methodological step in designing and building a knowledge portal. expressed an opinion. The most prominent recommendation is the need to adopt the construction of knowledge portals within the objectives of the strategic plan in health gatherings at the Kingdom level, while expanding the construction of knowledge portal models capable of handling health content.

Keywords: Knowledge Management, Knowledge Maps, Knowledge Mapping, knowledge portals.

1. مقدمة

في ظل عصرنا الراهن تسعى الدول والمنظمات نحو التوجه العالمي للاقتصاد المعرفي، والذي تعد فيه المعرفة المورد الإنتاجي الرئيسي ومورد أي نشاط بشري، وأحد العوامل الرئيسية في تحقيق التنافسية بين المنظمات، وذلك أدى إلى الاستحواذ على المعارف واستقطابها من مصادرها المختلفة، لكي تتمكن من البقاء على خارطة المنافسة في القطاعات المنتمية إليه. لذا نجد أن المنظمات المعاصرة تعتمد على المعلومة والمعرفة في البحث عن المنتجات والخدمات الجديدة، مما ألزمها على أن تعمل وتخطط للاستفادة من الأصول المعرفية التي تمتلكها وتسمى برأس المال الفكري أو المعرفي، وهي المعارف الكامنة في عقول الأفراد نتاج الممارسات الفعلية، وتبادل الأفكار والتجارب والخبرات مع الآخرين، ونتيجة ذلك ما هو إلا محاولة لبناء رأس مال فكري للمنظمة، المعدة من أصول اقتصاد المعرفة. ومن المعلوم أن كمية المعارف الجديدة التي يتم توليدها أو إنتاجها ونشرها في المنظمات ضخمة بحيث تفوق قدرة العاملين فيها على السيطرة عليها، أو متابعتها، أو حتى متابعة جزء يسير منها، وعليه فإن أغلب المنظمات تمتلك المعرفة، لكنها تواجه صعوبة في تنظيمها وإتاحتها واستخدامها. لذا كان لابد من إيجاد الوسائل أو التقنيات الحديثة التي تساعدهم في الوصول إلى المعارف المطلوبة والإفادة منها في عملهم بغرض حل المشكلات واتخاذ القرارات المناسبة، ومن أهم هذه التقنيات هي الخرائط المعرفية وبوابة المعرفة. وترتبط خرائط المعرفة والبوابات المعرفية بعلاقات وثيقة باستراتيجية وعمليات إدارة المعرفة، حيث يتم في عملية تشخيص المعرفة تحديد الفجوة المعرفية في المنظمة بين ما هو متوافر من معرفة وبين ما هو مطلوب منها لتحقيق الأهداف الاستراتيجية والقصيرة المدى. كما تسهم البوابات المعرفية في عملية نشر وتخزين وتنظيم ومشاركة المعرفة.

1.1 أهداف الدراسة:

تهدف هذه الدراسة الى توضيح دور تقنية بناء الخرائط المعرفية في بناء بوابة معرفية تجمع مصادر المعرفة وتسهل إتاحتها لخدمة أهداف التجمع الصحي بمكة المكرمة. ويمكن تحقيق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:

- تحديد مجالات المعرفة الرئيسية ومصادرها في التجمع الصحي بمكة المكرمة.
- التعرف على واقع إدارة المعرفة في التجمع الصحي بمكة المكرمة من حيث البيئة، العمليات وأبرز الممارسات.
- التعرف على واقع البوابة الداخلية في التجمع الصحي بمكة المكرمة ومدى استخدامها لدعم توجهها الاستراتيجي لإدارة المعارف.

2.1 مشكلة الدراسة

- يعرف مجال الرعاية الصحية بتنوع المصادر المعرفية وتعددتها مما يجعل لاكتشاف المعرفة الطبية الفعالة وإتاحتها للاستخدام أهمية كبيرة في استثمار هذه المعارف من أجل تحقيق أهداف وغايات المنظمات الصحية. ومن خلال الملاحظة نجد أن التجمع الصحي بمكة المكرمة كغيره من المنظمات يمتلك معارف كثيرة لكنها لم تستخدم أو لم يتم الاستفادة منها بشكل مناسب، أو أن العاملين فيها لا يستطيعون اكتشافها والوصول إليها بسهولة.
- وبسبب وجود عناصر قوه في التجمع الصحي بمكة المكرمة من بنيه تحتية متمثلة بشبكات الاتصال والأجهزة والأنظمة بالإضافة الى التوجه نحو تنفيذ وتطبيق مفهوم وعمليات إدارة المعرفة كان لابد من إيجاد الوسائل والأساليب والممارسات المناسبة لدعم تطبيق إدارة المعرفة ومن أهمها البوابات الإلكترونية والخرائط المعرفية.

وتم تمثيل مشكلة الدراسة بالتساؤلات الآتية:

• **السؤال الرئيس: ما هو دور بناء الخرائط المعرفية في بناء بوابة معرفية للتجمع الصحي بمكة المكرمة؟**

وتضمنت الإجابة على هذا السؤال البحثي تناول عدة أسئلة فرعية:

1. ما هي مجالات المعرفة ومصادرها في التجمع الصحي بمكة المكرمة؟
2. ما هو واقع إدارة المعرفة في التجمع الصحي بمكة المكرمة من حيث البيئة، العمليات، أبرز الممارسات؟
3. إلى أي مدى يتم استخدام بوابة المعرفة في التجمع الصحي بمكة المكرمة لدعم توجهها الاستراتيجي لإدارة المعارف؟

3.1. منهج الدراسة:

اعتمد يستخدم الباحث مناهج البحث الآتية الموائمة لطبيعة الدراسة، على النحو الآتي:

- منهج دراسة حالة لدراسة واقع مدينة الملك عبد الله الطبية من حيث ممارسات وتطبيقات إدارة المعرفة.
- أسلوب تحليل المحتوى النوعي وأسلوب التحليل الرباعي SWOT لتحديد الفجوة المعرفية داخل مدينة الملك عبد الله الطبية ووضع البوابة الداخلة الحالي.
- تقنية بناء الخرائط المعرفية لتحديد مصادر مدينة الملك عبد الله الطبية المعرفية.
- أسلوب مجموعة التركيز لتصميم البوابة المعرفية.

4.1. عينة الدراسة:

نظرا لأهمية موضوع البحث، ولضمان جودة النتائج المتحصل عليها، فقد تم اختيار عينة الدراسة بأسلوب العينة القصدية وهي العينة التي قد ينتقيها الباحث من العناصر أو لمعرفته بأنهم الأقدر على تقديم معلومات عن مشكلة معينة، أكثر من غيرهم، لأنهم عاشوا المشكلة أو عاصروها. وتسمى عينة مقصودة لأن الباحث قصد اختيار عناصرها. وتمثلت عينتين في هذه الدراسة على النحو التالي:

- عينة مجموعة التركيز وتم اختيارهم من عمال (سفراء) المعرفة في مدينة الملك عبد الله الطبية وعددهم (21) موظفا من مختلف المستويات الإدارية ومن ادارات تنفيذية مختلفة ويمثل 15 منهم لجنة إدارة المعرفة في مدينة الملك عبد الله الطبية وهي اللجنة المسؤولة عن ووضع الخطط والسياسات والمبادرات الخاصة بإدارة المعرفة، بالإضافة الى بالإضافة الى 6 من القياديين أصحاب الخبرات الطويلة.
- عينة مستهدفة لتعبئة استبانة مستوى نضج تطبيقات إدارة المعرفة وتم اختيار القياديين في المدينة الطبية بحسب الهيكل التنظيمي كعينة مستهدفة وذلك لوجودهم في أماكن صنع القرارات والمجالس واللجان الرئيسية ومشاركتهم أيضا في صياغة الخطة الاستراتيجية مما يجعلهم أكثر دراية واطلاع فيما يخص معايير استبانة إدارة المعرفة، وبلغ عددهم (89) مدير موزعين على الفئات التالية: (7 مدراء تنفيذيين - 11 مدير تنفيذي مشارك - 71 مدير إدارة)

5.1. مجتمع الدراسة

التجمع الصحي بمكة المكرمة (Makkah Healthcare Cluster)

تم اعتماد تشكيل "التجمع الصحي في منطقة مكة المكرمة" في عام 2017 يضم في مرحلته الأولى المرافق الصحية التالية، وهي المستشفيات في منطقة مكة المكرمة وعددها أربعة؛ مدينة الملك عبد الله الطبية بمكة المكرمة، ومستشفى النساء والولادة والأطفال بالعاصمة المقدسة، ومستشفى الملك فيصل بالعاصمة المقدسة، ومستشفى ابن سينا، إلى جانب المراكز للرعاية الصحية الأولية وعددها إحدى عشر مركزاً.

مدينة الملك عبد الله الطبية (King Abdullah Medical City - KAMC):

افتتحت عام 1430 هـ في مكة المكرمة كواحدة من أكبر المدن الطبية بالمملكة العربية السعودية بسعة سريره 550 سرير. وتقدم الرعاية الصحية والخدمة الطبية التخصصية الشاملة للمواطنين والمقيمين وضيوف الرحمن. وتحتوي مركز للأبحاث والابتكار بالإضافة إلى أكاديمية للتدريب والابتعاث.

2. الإطار النظري

مفهوم إدارة المعرفة

هناك تعدد وتنوع في تعريف إدارة المعرفة حيث لا يوجد تعريف شامل متفق عليه ولذلك ترى (مراد، 2011) أنه لا بد من تعريف إدارة المعرفة وفق مناهج معينة مثل المنهج الوثائقي أو التقني أو الاجتماعي. و حصر (Maheshwarkar & Sohani, 2014) في دراسته أكثر من ٣٢ تعريفا لإدارة المعرفة نذكر منها بعض أبرز هذه التعاريف:

- تعريف الجمعية الدولية لإدارة المعرفة: الإدارة التي تسعى إلى تحسين الأداء في مجال الأعمال من خلال تعزيز عملية التعلم والابتكار وحل المشكلات وهدفها تعزيز معالجة المعرفة التنظيمية عن طريق مجموعة من الأنشطة والعمليات المترابطة.
- ويعرف (wiig,2001) إدارة المعرفة على أنها تخطيط وتنظيم ورقابة وتنسيق وتوليف المعرفة والأصول المرتبطة برأس المال الفكري والعمليات والقدرات والإمكانات الشخصية والتنظيمية، بحيث يجري تحقيق أكبر ما يمكن من التأثير الإيجابي في نتائج الميزة التنافسية.

وبناء على ما تقدم يرى الباحث ان ادارة المعرفة اجرائيا هي عملية ادارية تستخدمها المنظمات لتحسين أدائها من خلال امتلاك المعرفة و تخزينها و اتاحتها و استثمارها بما يسهم في تحقيق الميزة التنافسية المستدامة و ضمان استمراريتها في قطاع الاعمال. وتكتسب إدارة المعرفة أهميتها كونها تساهم بشكل كبير في خلق وتعزيز الميزة التنافسية للمنظمات والدول من خلال التالي (الحارثي،2020):

الحفاظ على المعارف واستثمارها بما يحقق أهداف المنظمة.	تعزيز المبادرات التنظيمية مثل إعادة هندسة العمليات وغيرها.
تحسين اتخاذ القرارات وحل المشكلات.	تحسين خدمة العملاء.
المساهمة في خفض التكاليف.	تمكين وتشجيع الابتكار والتطور والتعلم.

عناصر إدارة المعرفة

ترتكز إدارة المعرفة على أربعة عناصر رئيسية (عضيمات، 2021) موضحة في الشكل التالي:

- 1- الاستراتيجية: طريقة التحرك لتحقيق رسالة وأهداف المشروع مع وضع التحليل البيئي للمنظمة (SWOT) في الحسبان.
- 2- الأشخاص: الجزء الرئيسي في إدارة المعرفة لأنها الأساس لنقل المعرفة الفردية الى التطبيقية.
- 3- العمليات: توفر المهارة والحرف التي تعتبر من أهم مصادر المعرفة.
- 4- التكنولوجيا: وهو تمكين رئيسي مساعد في تبسيط وتيسير عمليات ادارة المعرفة.

مفهوم خرائط المعرفة Knowledge Map:

خرائط المعرفة تعني العرض المرئي للمعلومات التي يتم الحصول عليها، والعلاقات التي تمكن من التواصل الفعال، ومن ثم التعلم المعرفي من قبل الأفراد. وتتضمن الخرائط عادة بعض النصوص والسرد القصصي، والرسومات، والنماذج، والأرقام. كذلك فإن الخرائط يمكن أن تكون كروابط بموارد معرفية تفصيلية أخرى. وهناك تعريفات متعددة لخرائط المعرفة، من أهمها ما يلي:

- هي عملية جرد لموجودات منظمة ما من أفراد، ووثائق، وقواعد بيانات وغير ذلك. وسواء أكانت هذه الخرائط خرائط فعلية أم كانت قاعدة بيانات، فإنها تدل على المعرفة لكنها لا تحترق عليها، ومن ثم، فهي دليل وليست مخزناً. (حجازي، 2014)
- العرض المرئي للمعلومات التي يتم الحصول والاستيلاء عنها، وكذلك العلاقات التي تمكن من الاتصال والتواصل المؤثر والكفاء، ومن ثم التعلم المعرفي من قبل الأفراد الملاحظين لخارطة المعرفة، مع خلفياتها المختلفة وبمستويات متعددة من التفصيلات، وتتضمن الخارطة عادة بعض النصوص، والرسومات والنماذج، والأرقام. (همشري، 2009)
- مخطط يرسم ويحدد مصادر المعرفة وقواعدها، وأصولها، وكيفية تطورها، وخطوات استخدامها، وهذه الخرائط لا تمثل المعرفة بشكل مباشر، بل تربطها بأشخاص محددين وبمواقع معينة. (Balaid، 2012)
- ومن التعريفات السابقة يتضح أن خرائط المعرفة هي مخطط، أو رسم، أو صورة تمثل المعارف الموجودة في المنظمة بنوعها الصريحة (الموثقة / الرسمية) والضمنية (غير الموثقة / غير الرسمية) سواء كانت داخلية أو خارجية مع تحديد الأشخاص الحاملين لها. وبالتالي نستطيع القول إن خرائط المعرفة هي دليل للمعرفة وليست مخزناً لها.

فوائد خرائط المعرفة

خرائط المعرفة في أبسط أشكالها يعنى تمثيلاً مرئياً لمعرف المنظمة، وتعتبر بمثابة لقطة مرئية حالية، لمساعدة المنظمة في فهم القضايا التالية:

- ما المعرفة بالغة الأهمية لأعمالها أو تحتاج إلى تركيز؟
- أين توجد تلك المعرفة في الوقت الحالي؟
- كيف تتدفق المعرفة بين الموظفين والأنظمة في أثناء العمل؟
- ما المعرفة اللازمة لنجاح المنظمة؟
- ما ثغرات المعرفة والتواصل التي تحتاج معالجة كجزء من تحسن العمليات؟

كما يمكن الاستفادة من خرائط المعرفة في توضيح العلاقات بين الإجراءات والمفاهيم، توفير الوصول السهل والفعال لمصادر المعرفة، تقييم المخزون المعرفي الذي تمتلكه المنظمة، الكشف عن نقاط القوة ليتم استخدامها ونقاط القصور (الفجوة) ليتم التعامل معها وتطويرها، توضيح سير تدفق المعرفة في المنظمة، كما تعمل كذاكرة تنظيمية لمعارف المنظمة الرئيسية.

أنواع خرائط المعرفة

من الممكن تصنيف خرائط المعرفة إما عن طريق شكل الخرائط أو الغرض الذي تستخدم من أجله. مثل الاتي: خرائط الأدلة أو القوائم، خرائط المصفوفة والتقسيمات، الخرائط التأملية أو التفكيرية والخرائط الأخرى مثل خرائط الأفكار. ومن الواضح أنه ليس هناك خرائط معرفة دقيقة أو مثالية لجميع الحالات. بل من الممكن بناء خرائط المعرفة باستخدام مجموعة متنوعة من الطرائق.

بناء خرائط المعرفة (Knowledge Mapping)

أن تعقد الأعمال وازدياد المنافسة وتعدد المنافسين وقيام التحالفات الاستراتيجية القائمة على المعرفة بين المنظمات، مع الزيادة الكبيرة في المعرفة المنتجة في المنظمات، بالإضافة الى تعدد أشكال مصادر المعرفة وتنوعها، أدى إلى تغير وتشعب في علاقات الأفراد المعرفية، وبالتالي وجدت الحاجة إلى أدوات جديدة تساعد في إدارة هذه العلاقات بتنوعهم واختلاف أماكنهم والتي لا يمكن فهمها بالأدوات والروتينيات التقليدية السابقة مثل محاولات تأطير المعرفة في قوالب رياضية أو إحصائية أو كمية والتي لا تستطيع على الرغم من فائدتها، أن تحيط بحركية المعرفة وعلاقاتها البيئية، وتحديد ماذا تعرف المنظمة؟ وأين توجد هذه المعرفة؟ ولدي أي من الأفراد. ومن أهم هذه الأدوات الفعالة خرائط المعرفة (ياسين، 2007). وبالتالي نجد أن المنظمات التي تسعى لتحويل الأصول غير الملموسة في المنظمات إلى أصول ملموسة يجب عليها أن تبدأ ببناء خرائط المعرفة من أجل اكتشاف المعارف الموجودة بالفعل، بالإضافة الى تحديد مصادر المعرفة الرئيسية، والخبراء الداخليين الذين يمكنهم تقديم المشورة لتجنب الأخطاء (Vestal، 2005).

ويعد بناء خرائط المعرفة واحدا من أهم التحديات التي تواجه المنظمات في تنفيذ برامج إدارة المعرفة ونجاحها في الوقت الحاضر. وعرف (Grey، 1999) بناء خرائط المعرفة "بالسعي المستمر داخل المنظمة للمساعدة في اكتشاف مكان وجود المعرفة ومالكها وقيمتها واستخداماتها، بالإضافة الى معرفة أدوار وخبرات الناس، وتحديد القيود المفروضة على تدفق المعرفة، وتسليط الضوء على الفرص للاستفادة من المعرفة الموجودة".

وعرفها (الكبيسي، 2005) بأنها " عملية تنسيق فقرات المعلومات أو المعرفة بطريقة تظهر أن عملية رسم المعرفة ذاتها قد كونت معرفة مضافة".

وأيضاً عرفها (Balaid، 2012) بأنها "العملية التي يتم من خلالها تكوين تمثيل منطقي للمعرفة".

ويمكن تعريف خرائط المعرفة إجرائياً بأنها الأشكال والرسوم التخطيطية الوصفية والمتضمنة مصطلحات وتعريفات وهي تمثيل مرئي لمعرفة المنظمة بحيث تكون متاحة لجميع الموظفين لمساعدتهم على تحديد موقع المعرفة التي يحتاجون إليها. وبناء خرائط المعرفة أداة قوية لجرد المعرفة المهمة في المنظمات وتحديد الفجوة المعرفية. وعن طريقها يتم تحديد كيف تنتقل المعرفة في المنظمة، وبالتالي تحديد فرص التحسين وإجراء التعديلات اللازمة لضمان وصول المعرفة المناسبة إلى الأشخاص المناسبين في الوقت المناسب.

كيفية بناء خرائط المعرفة:

بعد الاطلاع على مجموعة من الأدبيات في موضوع بناء الخرائط المعرفية يمكن تلخيص خطوات بناء الخرائط المعرفية في التالي (أحمد، 2017)، (عليان، 2015)، (ياسين، 2007)، (الزيادات، 2008)، (حجازي، 2014)، (Balaid, 2015):
أولاً: تحديد رؤية حول بناء خرائط المعرفة مع تحديد الهدف منها.

ثانياً: اختيار الفريق المناسب ويشمل المجالات الوظيفية حسب الحاجة ولديه معرفة بالمنظمة والعمليات المراد رسمها.

ثالثاً: تحديد المعرفة وخبراتها وممارساتها المثلى المتاحة في المنظمة.

رابعاً: تحديد مواقع وجود هذه المعرفة والأفراد الأفضل الذين يمثلونها في كل مجال من مجالات عمل المنظمة وهو ما يسمى بتحديد الخبراء.

خامساً: تحديد ما هي الأطراف التي تمثل هذه المعرفة والمسار الذي يمكن تحديده لربط هذه الأطراف من أجل الحصول على المعرفة أو تقاسمها معها أو حتى طلب الاستشارة منها.

والخطوات الثالثة والرابعة والخامسة يمكن إنجازها في جلسات عصف ذهني من أجل الإجابة عن ثلاثة أسئلة بسيطة في كل خطوة من العملية:

1. ما المعرفة المطلوبة لإتمام هذه الخطوة بنجاح؟

2. من لديه تلك المعرفة؟، أو كيف يمكن الوصول إليها؟

3. متى تكون هناك حاجة إلى تلك المعرفة؟

سادساً: تحليل وتحديد فجوات المعرفة التي تمثل النقص أو الضعف في المعرفة الحالية من أجل العمل على إيجاد بدائل خارجية (الاستشارات) فيها أو تطوير بدائل داخلية (بالاستخدام أو الإعداد). بالإضافة إلى تحديد كيفية تدفق المعرفة في الوضع الحالي وكيف ينبغي أن تتدفق. كما يساعد تحليل الفجوة في معرفة الأولويات وتصنيف المعارف، ويكون تحليل الفجوة المعرفية عن طريق الأسئلة التالية:

• ما المعرفة الحاسمة المفقودة؟

• ما (أو من) يعوق تدفق المعرفة خلال العملية؟ ولماذا؟

• ما (أو من) يعزز تدفق المعرفة؟ ولماذا؟

• ما الخطوات التالية لخرائط المعرفة؟ (من أجل ماذا ستستخدم؟)

سابعاً: يتم رسم خريطة المعرفة سواء ورقياً أو بشكل إلكتروني وهو الأفضل من ناحية سهولة النشر أو التخزين وكذلك التحديث أيضاً.

وعند رسم خريطة المعرفة وتحليلها فمن المهم التأكد من التالي:

- التأكد من أن الناس الذين يرتبطون بعلاقة وطيدة مع المنظمة والعملية مشاركون في عملية بناء الخرائط المعرفية.
- تحديث "الخريطة" بشكل دوري، فالمعرفة لها فترة حياة.
- تيسير الوصول إلى الخريطة والاستفادة منها والبحث على استخدامها.

ويعتمد نجاح بناء خرائط المعرفة على إيجاد الحوافز المناسبة ليس فقط في مرحلة تحديد المعرفة ومكانها في المنظمة أو رسم مساراتها وإنما عند تقاسم المعرفة بين من يملكها ومن يحتاجها أثناء العمل أيضاً. كما ينبغي مراجعة خرائط المعرفة بشكل دوري من أجل تحديث ورسم أي من التغييرات التي قد تؤثر على تدفق المعرفة وكذلك البحث عن ثغرات معرفية جديدة لمعالجتها.

مفهوم بوابة المعرفة

تشير كلمة بوابة بشكل عام إلى موقع ويب يوفر الوصول إلى الموارد والمعلومات من مجال موضوع معين. وبوابة المعرفة تعتبر نوع من أنواع البوابات الإلكترونية التخصصية (محجوب & يونس، 2021)، و اعتبرها (نجم، 2008) إحدى المؤشرات المهمة والدالة على اهتمام المنظمات بإدارة المعرفة. وهناك العديد من التعريفات لمفهوم بوابة المعرفة التي اطلع عليها الباحث، أدناه بعض من أبرز هذه التعريفات:

- منفذ لإتاحة مصادر متنوعة قادرة على تطبيق العمل التعاوني الذي يمكن إجراءه على مصادر المعلومات بهدف خدمة المستفيد (قاسم، 2010)
- وعرفها (Obancea, 2009) كنوع من البوابات التي تدعم وتحفز عمليات إدارة المعرفة (نقل وتخزين واسترجاع وخلق وتكامل وتطبيق المعرفة) من خلال توفير الوصول إلى المعلومات ذات الصلة.
- ومن التعاريف السابقة يتضح أن بوابة المعرفة عبارة عن منصة الكترونية تدعم عمليات إدارة المعرفة وتشمل التطبيقات والمعارف الموجودة في المنظمة وتقدم الوصول لها بسهولة ويسر وفي الوقت المناسب.

أهمية بوابات المعرفة

أبرز ما يميز بوابات المعرفة هو تركيزها على تكامل المعرفة أو ما يعرف بالمتجر الشامل و يعد تكامل المعرفة أمراً مهماً لأنه يؤدي إلى قدرة تنافسية عالية عن طريق تحويل المعرفة الفردية إلى معرفة قيمة جماعية (Loebbecke & Crowston, 2012). وتعمل بوابة إدارة المعرفة بمثابة مدخل للتطبيقات والمعارف التي يحتاجها الموظفون لإيجاد حل لمشكلة ما أو للعثور على خبراء يمكنهم مساعدتهم وبوابة المعرفة يمكن ان تساهم في التالي:

- التركيز على الحفاظ على صحة المعرفة الموجودة في المنظمة وأدارتها بما يحقق الفائدة منها.
- تعمل بوابة المعرفة على تسريع عملية التعلم وتسهيل النقل الأكثر فعالية بين أشكال المعرفة الضمنية والصريحة.
- تحتوي بوابة المعرفة، بالإضافة إلى احتوائها على معلومات منظمة، على شبكات ومجتمعات المعرفة، ومنتديات المناقشة، ومساحات العمل التعاونية لتشجيع التبادل للمعرفة الضمنية وإبرازها ونقلها بشكل أفضل.
- تحتوي بوابة المعرفة على محدد مواقع الخبراء لمساعدة الأشخاص في العثور على الخبراء والتواصل معهم.
- بوابة المعرفة الجيدة تتمحور حول أصول المعرفة وهذا يعني أنه مصمم للعاملين في مجال المعرفة لتحديد أصول المعرفة الأساسية والعمل عليها بسهولة في مجالات المعرفة الرئيسية للمؤسسة.
- تدعم بوابة المعرفة السؤال الاستراتيجي الرئيسي الذي يجب أن تطرحه المنظمات القائمة على المعرفة: ما هي المجالات الرئيسية للمعرفة، وما هي أصولنا المعرفية الرئيسية التي، إذا قمنا بإدارتها بشكل أفضل، ستحدث فرقاً كبيراً في تحقيق أهدافنا. (Obancea, 2009)

أنواع البوابات الإلكترونية

أشار (Mansourvar & Yasin، 2010) أنه يمكن تصنيف البوابات الإلكترونية بناء على وظيفتها كالتالي:

جدول 3.4: أنواع البوابات بحسب وظيفتها (إعداد الباحث)

نوع البوابة	وظيفتها
بوابات المعلومات	تزود المستخدمين بالمعلومات
بوابات التعاون	تمكن المستخدمين من الاتصال وتبادل ومشاركة الخبرات
بوابات المعرفة	تجمع بوابة المعلومات وبوابة التعاون لتقديم الخدمات للمستخدمين

خصائص بوابة المعرفة

ينظر لبوابات إدارة المعرفة كتوسع لمفهوم البوابات الإلكترونية نظراً لقدرتها على التعامل مع المعرفة، من خلال الأدوات والخصائص والخدمات التي تقدمها وتمتلكها، من بحث وتحليل وتصنيف للمعلومات وبيان العلاقة بين المواضيع والأفراد والمحتويات. وهناك عدة تصنيفات استناداً إلى الخصائص والقدرات التي تمتلكها البوابات حيث قسم (Hind & others، 2010) الخصائص إلى ثلاث مجموعات كالتالي:

- مقدرات جوهرية - خدمات الويب - مقدرات مساندة

ومن جهة أخرى تشير (Aneija، 2000) و (الطيار، ٢٠١٢) نقلاً عن (طه، 2017) إلى ثلاث خصائص تميز البوابات بصفة عامة، وهي:

1. التخصيص (Customization): تعديل خصائص المنتج أو النظام ليتلاءم مع متطلبات المستخدم سواء كانوا أشخاص أو منظمات.
2. شخصته المحتوى (Personalization): توفير وتوصيل محتوى مناسب للمستخدم أو مجموعة من المستخدمين، بحيث يتناسب مع طبيعة أدوارهم في المنظمة وسمات سلوكهم المعلوماتي.
3. تكامل نظم المعلومات (Information Systems Integration): توفير نقطة وصول واحدة لقواعد البيانات والمعلومات المتنوعة والمتعددة من خلال حساب موحد، بحيث لا يحتاج المستخدم إلى تسجيل دخول آخر.

مكونات بوابة المعرفة

قدم (Mansourvar & Yasin، 2010) الإطار العام للبوابة، وقسمه إلى ثلاث مستويات كالتالي:

- 1- مخازن قواعد البيانات: ويحتوي على الصلاحيات والسرية.
 - 2- جوهر البوابة ويحتوي على المحتوى والخدمات والأدوات.
 - 3- الواجهة التفاعلية مع المستخدم.
- وأضاف (Loebbecke & Crowston، 2012) مجموعة من المكونات النموذجية لبوابة المعرفة كالتالي:

- نظم تنظيم المعرفة: تشكل أنظمة تنظيم المعرفة العنصر الأكثر أهمية في البوابات المعرفية، لأنها تتناول المعرفة وتكامل المعلومات من خلال هيكلية المعلومات الوصفية للمستودعات والشبكات الأساسية ويمكن أن تكون المكونات البسيطة لأنظمة تنظيم المعرفة عبارة عن سجلات وتصنيفات.
- مستودعات المعرفة: يعد تكامل الوصول إلى مستودعات معلومات المنظمة ومصنوعات المعرفة من الوظائف الرئيسية للبوابات المعرفية في سياق تكامل المعرفة. حيث ينصب التركيز على الوصول إلى مستودعات عناصر المعرفة التي تنقل المعرفة في شكل مقتن. ويمكن أن تكون المستودعات بسيطة مثل قواعد البيانات العادية أو أكثر تعقيداً كالمستودعات التي تخزن وتفهرس وتجمع عناصر المعرفة مثل أفضل الممارسات المقننة، وذلك لتعزيز إعادة استخدام المعرفة.
- البحث: ويعد وظيفة أساسية لعملية استرجاع المعرفة، مما يجعل محرك البحث مكوناً ضرورياً في البوابة المعرفية. الفئات الأساسية هي البحث القياسي والقائم على المفاهيم والبحث عن البيانات الوصفية. ويظهر محرك البحث في الواجهة الرئيسية للبوابة المعرفية.
- التطبيقات والخدمات: توفر بوابة المعرفة وصول متكامل إلى أدوات برمجية مختلفة ومجموعة متنوعة من الخدمات لتسهيل العمل المعرفي وبالتالي يوفر نقطة وصول متكاملة للأنظمة المنفصلة.
- أدوات التعاون والتواصل: تقدم بوابة المعرفة أدوات التعاون والتواصل لتمكين النقل المباشر للمعرفة مثل البريد الإلكتروني، ومساحات كتابة المستندات المشتركة، والاجتماعات الشبكية، ومؤتمرات الفيديو، والتدوين الدلالي.
- التخصيص وإدارة الأدوار: تقدم بوابة المعرفة التخصيص كوسيلة مهمة للوصول إلى بنية وفائدة المعلومات المسترجعة. ولذلك يلزم وجود إدارة المستخدم والأدوار، التي تتعرف على المستخدمين والوصول وتديرهم مع تحديد الأدوار وفقاً للمهام بغرض التحديد المسبق لندفقات المعرفة نحو مجموعات المستخدمين على وجه التحديد قدر الإمكان.
- الواجهة الموحدة: واجهة بوابة المعرفة هي نقطة الاتصال المرئي مع المستخدم ويجب أن توفر وصولاً مباشراً وموحداً إلى المميزات، وتتمثل الوظيفة الرئيسية للواجهة الموحدة في التكامل المرئي، حيث يجب أن تكون موجهة لتجربة المستخدم من أجل تقديم جميع الوظائف.

ما يميز هذه الدراسة عن الدراسات السابقة

هناك العديد من الدراسات السابقة التي تطرقت لموضوع الدراسة وتناولته من زوايا مختلفة، وقد تنوعت هذه الدراسات بين العربية والأجنبية في الفترة الزمنية بين 2004 و2021 وشملت جملة من الأقطار والبلدان مما يشير إلى تنوعها الزمني والجغرافي. مما لا شك فيه أن الدراسة الحالية استفادت كثيراً مما سبقها من دراسات، حيث حاولت أن توظف كثيراً من الجهود السابقة للوصول إلى تشخيص دقيق للمشكلة ومعالجتها بشكل شمولي، ووضع مقترح مناسب. ونشير أن الدراسة الحالية تتفق مع الدراسات السابقة في موضوعها الرئيس وهدفها العام إلا أنها تختلف عنها في عدة جوانب وهي:

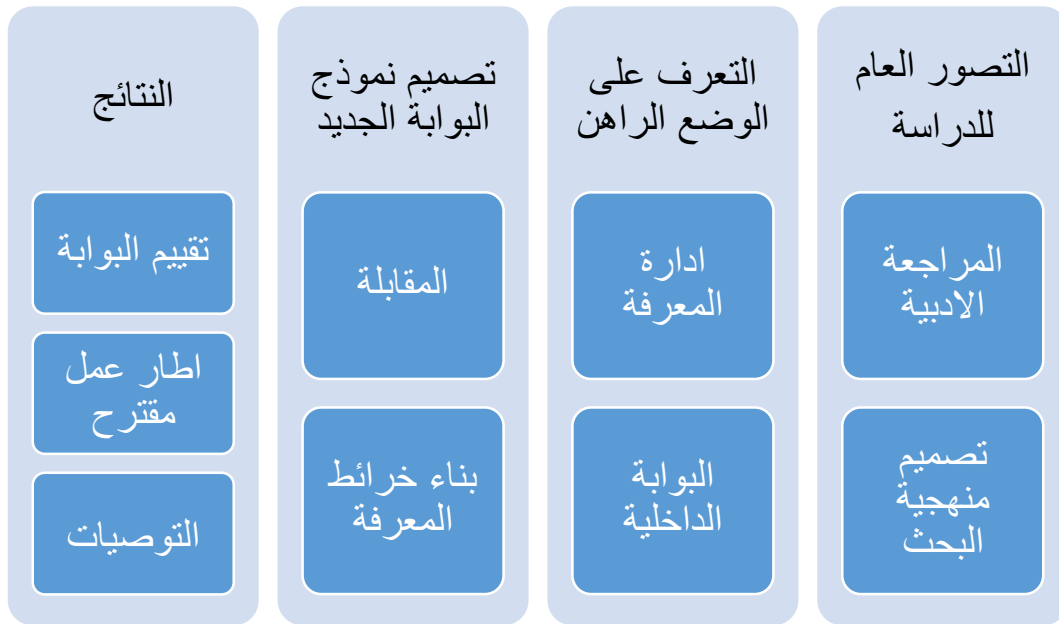
مجتمع الدراسة: تم اجراء هذه الدراسة على التجمع الصحي بمكة المكرمة متمثلة في مدينة الملك عبد الله الطبية، بكافة وحداتها التنظيمية. ولأساهم في توفير مراجع علمية ونماذج وتوصيات قد تفيد أصحاب القرار والباحثين في مجال إدارة المعرفة، وخصوصاً القطاع الصحي وذلك لاهتمامه بالمعرفة من خلال الهدف الاستراتيجي بناء المقدرات المؤسسية، المستمد من رؤية 2030 الوطنية نحو التحول الإيجابي الى منظمات قائمة على اقتصاد المعرفة.

3. منهجية الدراسة:

استخدم الباحث مجموعة مدمجة من مناهج البحث الموائمة لطبيعة الدراسة، كالتالي: منهج دراسة حالة لدراسة واقع التجمع الصحي بمكة المكرمة من حيث ممارسات وتطبيقات إدارة المعرفة. وأسلوب التحليل الرباعي SWOT لتحديد الفجوة المعرفية داخل التجمع الصحي. بالإضافة لأسلوب بناء الخرائط المعرفية لتحديد مصادر التجمع الصحي المعرفية وتصميم البوابة المعرفية. من خلال أدوات جمع البيانات من مقابلات وملاحظات واستبانات.

مراحل البحث

نتيجة لحرص هذه الدراسة على الالتزام بمناهج الدراسة وتوخيها الدقة في تنفيذ خطواتها بالإضافة إلى طبيعة الدراسة وأهدافها تم تقسيم عمليات تنفيذ الدراسة إلى جانبين وهما: الجانب النظري والمعتمد على أسلوب تحليل المحتوى والجانب العملي والمعتمد على أسلوب مجموعة التركيز وأسلوب التحليل الرباعي وأدوات المقابلات المعمقة وشبه المهيكلة والاستبانة. ويتكون تصميم البحث لهذه الدراسة من أربع مراحل رئيسية: مرحلة وضع التصور العام للدراسة، مرحلة التعرف على الوضع الراهن، مرحلة تصميم نموذج البوابة الجديد ومرحلة النتائج. وهناك مراحل فرعية في كل من هذه المراحل الرئيسية كما هو موضح في الشكل التالي.



شكل 4.2: مراحل البحث وعملياته

- بدأ البحث بمراجعة أدبيات الموضوع وفيها قام الباحث بمراجعة أدب الموضوع فيما يخص إدارة المعرفة والبيانات المعرفية وخرائط المعرفة وبناء الخرائط المعرفية وذلك من أجل عمل إطار فكري للدراسة والتعرف على أفضل الممارسات. ثم قام الباحث بتصميم منهجية البحث واختيار منهج الدراسة والأدوات المناسبة لجمع البيانات.
- في المرحلة الثانية تم التعرف على الوضع الراهن لمجتمع الدراسة من حيث تطبيقات وممارسات إدارة المعرفة، بالإضافة إلى تحليل البوابة الداخلية والتعرف على أهم خصائصها ومدى فعاليتها.

بالإضافة الى إقامة ورشة عمل لتحليل البيئة الرباعي (SWOT) مع مجموعة التركيز. وأيضا استخدم الباحث استبانة تحديد مستوى نضج إدارة المعرفة في مجتمع الدراسة والمقدمة من قبل الجمعية الامريكية للإنتاجية (APO).

- في المرحلة الثالثة وهي مرحلة الدراسة الرئيسية قام الباحث باقتراح منهجية لتصميم بوابة معرفية باستخدام بناء الخرائط المعرفية. تتكون المنهجية من ثمان خطوات تبدأ بتحليل الاحتياج وتقييم الحاجة الى بوابة معرفية، ثم وضع التصور العام والإطار المفاهيمي للبوابة المعرفية، يليها تحديد المستفيدين وأصحاب المصلحة، ثم حصر الخصائص، وتصميم الواجهة الرئيسية للبوابة، يليها عرض التقييم والتغذية الراجعة، وتنتهي بتقييم المقترح. وتم عرض المنهجية المقترحة على مجموعة التركيز من أجل اخذ آرائهم قبل البدء بتنفيذها. وخلال هذه المرحلة تم دمج بناء الخرائط المعرفية ضمن المنهجية المقترحة لمعرفة دورها في بناء البوابات المعرفية. وتم تنفيذ المقابلات كأداة بحث رئيسية في هذه المرحلة.
- مرحلة مناقشة وصياغة النتائج وهي المرحلة الرابعة والأخيرة في البحث حيث قام الباحث بقياس الرضا على التصميم المقترح للبوابة المعرفية مع مناقشة دور بناء الخرائط المعرفية من وجهة نظر أفراد العينة ومن وجهة نظر الباحث أيضا.

أداة المقابلة

تم تصميم أداة المقابلة بناء على المعلومات التي تم الحصول عليها من مراجعة الادبيات وتحليل البوابة الحالية، وقد اعتمد الباحث على إجراء المقابلة شبه المنتظمة وكانت الأسئلة شبه مفتوحة، مكونة من عشرة أسئلة شبه مفتوحة. ومن ثم تم عرض أسئلة المقابلة على عدد (7) من أصحاب الخبرة في موضوع ومجال الدراسة (3 - أكاديميين، 4 - أصحاب خبرة عملية) للتحقق من مدى صلاحية الفقرات وسلامة صياغتها وملائمتها لموضوع الدراسة مع اقتراح الصيغة البديلة في حالة عدم مناسبتها، وتم تعديل بعض العبارات بناء على ذلك وبعدها تم إجراء مقابلة تجريبية مع 3 من خارج اطار العينة من أجل معرفة سير اجراء و نتائج المقابلات ولقياس وضوح الأسئلة وملائمتها وبعد ذلك تم دليل المقابلة واعتماده من قبل سعادة المشرف على البحث (انظر ملحق للاطلاع على دليل المقابلة).

وتم تقسيم أسئلة المقابلة الى 4 أجزاء كالتالي:

- 1- التعرف على معلومات افراد العينة الديمغرافية والوظيفية.
- 2- متعلقة بمناقشة الوضع الحالي للبوابة الداخلية (5 أسئلة)
- 3- مناقشة أهم الخصائص والقدرات المتوقع اضافتها للبوابة (سؤالين)
- 4- مناقشة واقع وأهمية الخرائط المعرفية في مدينة الملك عبد الله الطبية (3 أسئلة)

أداة الاستبانة

استخدم الباحث الاستبانة كأداة لجمع المعلومات في هذه الدراسة لتحديد مستوى نضج إدارة المعرفة في مجتمع الدراسة والمقدمة من قبل الجمعية الامريكية للإنتاجية (APO) كونه أكثر انتشارا واستخداما على مستوى قياس نضج إدارة المعرفة. وهو استبيان استقصائي مصمم لمساعدة المنظمات على إجراء تقييم أولي لاستعدادها لإدارة المعارف. ويتم إجراء التقييم في بداية برنامج إدارة المعارف، قبل البدء في رحلة إدارة المعرفة. وقد اشتملت الاستبانة على جزئين:

- الجزء الأول: ويشمل المعلومات الأولية عن الموظف الذي قام بتعبئة الاستبانة، وهي معلومات ديمغرافية ووظيفية.
- الجزء الثاني: يتكون من (42) فقرة موزعة على 7 معايير لإجراء عملية التقييم بواقع 6 أسئلة لكل معيار كالتالي:

- 1- القيادة. 2- العمليات الرئيسية للمنظمة. 3- الموارد البشرية. 4- التكنولوجيا. 5- عمليات إدارة المعرفة. 6- التعلم والابتكار.
- 7- مخرجات إدارة المعرفة

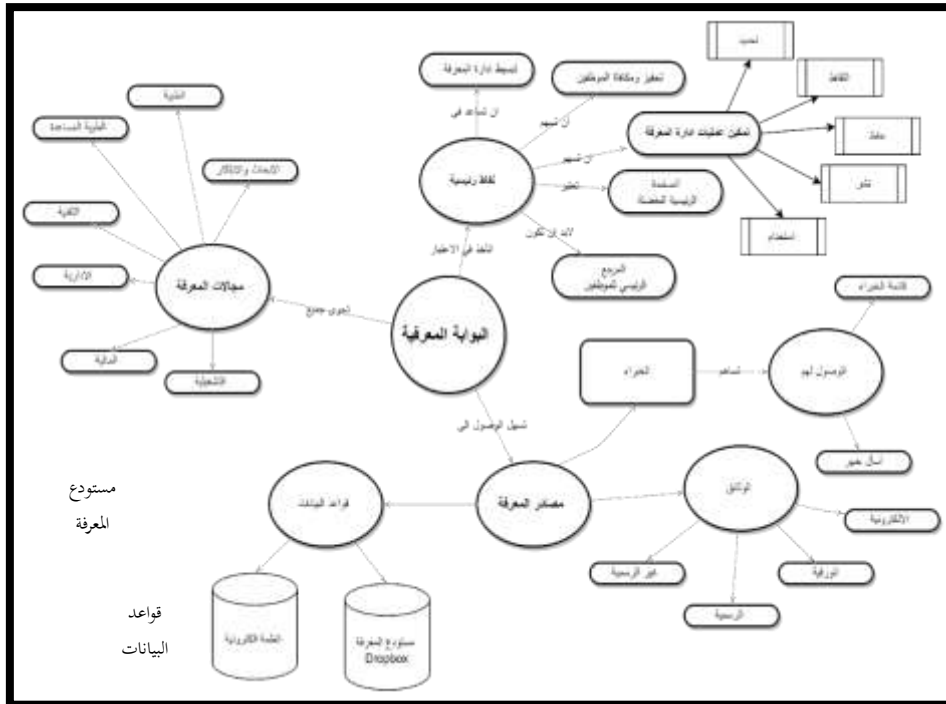
وينقسم مستوى نضج تطبيق إدارة المعرفة الى خمس مستويات كالتالي:

- المستوى 1: مستوى رد الفعل ويشير الى عدم أدراك المنظمة لمفهوم وأهمية إدارة المعرفة.
- المستوى 2: مستوى البدء ويشير الى ان المنظمة بدأت تدرك الحاجة إلى إدارة المعرفة.
- المستوى 3: مستوى التوسع حيث يتم تنفيذ إدارة المعرفة في بعض الجوانب في المنظمة.
- المستوى 4: مستوى التحكم ويشير الى التحسين المستمر في تنفيذ إدارة المعرفة.
- المستوى 5: مستوى النضج حيث يتم تعميم إدارة المعرفة بالكامل داخل المنظمة.

الجانب التطبيقي

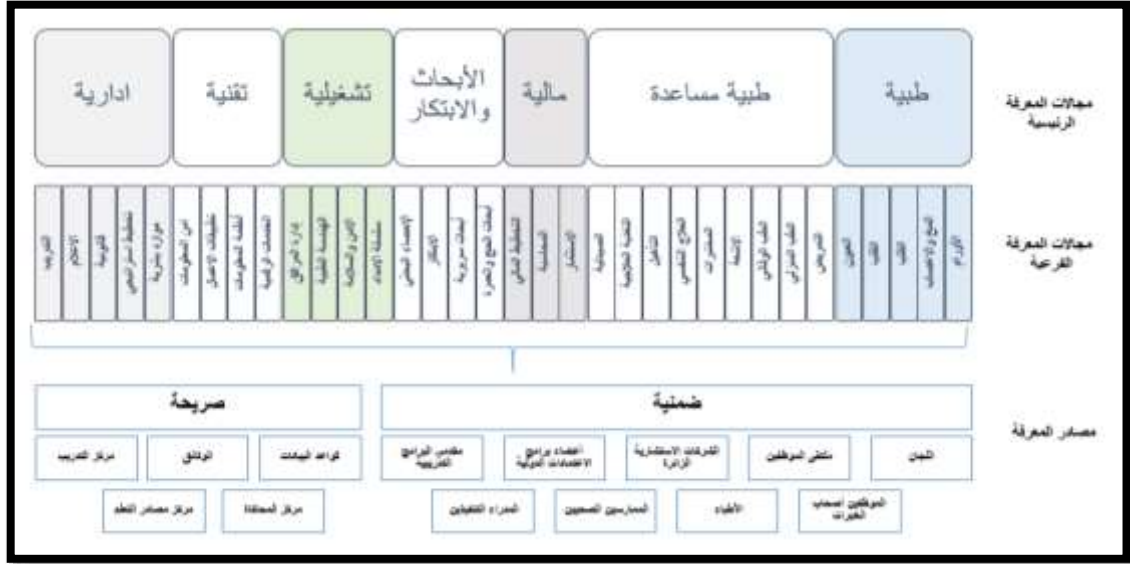
رسم الخرائط المعرفية

في هذه الخطوة تم وضع التصور العام للبوابة من ناحية أهدافها، مكوناتها، أهم خصائصها. وكذلك وضع التصور العام للموجودات المعرفية في مدينة الملك عبد الله الطبية وكذلك الخبراء الذين يملكون هذه المعارف وكيفية الوصول لهم. ومن أجل إيضاح المفهوم العام للبوابة قام الباحث ببناء خريطة مفاهيم تبين أهداف البوابة المعرفية ومكوناتها وكيفية دعمها لعمليات إدارة المعرفة. والهدف من بناء خريطة المفاهيم هو إعطاء تصور عام للمصمم التقني وللمستخدمين وأصحاب المصلحة عن الدور الذي تلعبه بوابة المعرفة في تمكين الموظفين وتحسين اداءهم مما ينعكس على تقبلهم لفكرة البوابة وجودة التصميم من خلال التغذية الراجعة من قبلهم على المقترح.



شكل 5.7: خريطة المفاهيم - التصور العام للبوابة المعرفية (إعداد الباحث)

ومن المهم أيضا عند تصميم بوابة معرفية أن نحدد المعارف الرئيسية وكذلك مصادر هذه المعرفة ولذلك قام الباحث برسم خريطة الأصول المعرفية وتبين الخريطة في الشكل أدناه خريطة الأصول المعرفية (مجالات المعرفة الرئيسية في مدينة الملك عبدالله الطبية وكذلك المجالات المتفرعة منها بالإضافة الى مصادر المعرفة سواء ضمنية أو صريحة)



شكل 5.8 : خريطة الاصول المعرفية (إعداد الباحث)

مخرج الدراسة

كان من أهم نتائج هذه الدراسة إنتاج وتصميم نموذج بوابة معرفة جديد وتطبيقه للاستخدام من خلال واجهة جديدة صممت لدعم عمليات إدارة المعرفة في القطاع الصحي. يساعد نموذج بوابة المعرفة على نشر مفهوم التحفيز على المشاركة الذي يساهم بدوره في فهم واضح لكيفية تشارك الأفراد للمعرفة. كما يقدم نموذج بوابة المعرفة الجديد الدعم لمشاركة المعرفة الضمنية، ويساعد في تنظيم المعرفة بشكل مفيد، وجعلها قابلة للإتاحة مع تسهيل إمكانية الوصول الى الخبراء كمصدر لمعرفة الضمنية.

شرح مكونات الصفحة الرئيسية للبوابة

تصميم الهيكل العام للبوابة يعكس اركان رؤية المدينة الطبية (تخصص طبي - أبحاث - تعليم) بالإضافة الى كونه يعكس هوية البوابة ونوعها التخصصي كبوابة تخدم اهداف إدارة المعرفة. كما يستهدف التصميم ان تكون الواجهة الرئيسية بسيطة وسهلة الاستعراض بالإضافة الى إمكانية التخصيص لتعكس اهتمام وحاجة كل موظف على حدة وأيضا ان تكون متاحة على شكل تطبيق وأيضا يمكن الدخول لها من الأجهزة المتنقلة. ومن جهة أخرى البوابة تتيح تقديم معارف واطافة وتسهل عملية المشاركة والنشر بأشكال مختلفة، كما أنها تحرص على تحفيز المستخدمين لاستثمار البوابة من خلال نقاط التحفيز والجوائز الدورية بناء على الاحصائيات والمؤشرات من البوابة.

وتحتوي الواجهة الرئيسية على مجموعة من الايقونات كالتالي:

عن المدينة	نبذة تعريفية عن المدينة (نبذة تاريخية - الهيكل التنظيمي - الاستراتيجية - الخدمات - مجلس الإدارة)-البيانات المفتوحة (تقارير - إنجازات)-الأسئلة الشائعة-الجوائز -الاعتمادات
التقويم	فعاليات-مؤتمرات -أيام عالمية-برامج توعوية-أحداث مهمة
التنبهات	الاخبار-الفعاليات-التحديثات (بشكل عام وخاص) -التعاميم-مواعيد (اجتماعات، دورات، مؤتمرات..)-مهام
قواعد البيانات (المستودع المعرفي)	تساعد كبوابة دخول موحدة إلى الخدمات الإلكترونية وقواعد البيانات الداخلية والمدفوعة بحسب الصلاحيات الممنوحة للموظف
البحث المتقدم	في جميع مكونات البوابة (قواعد - أخبار - تقارير أدلة)
الأصول المعرفية	خريطة الأصول المعرفية -أسأل خبير
التعليم والتدريب	التعليم الإلكتروني -اختبارات مهنية-برنامج الابتعاث-التطوير المهني-الفيديوهات التعليمية-المحاضرات -المؤتمرات البث الحي-التسجيلات-المحاكاة -السلامة المهنية-توعية وتنقيف صحي
الابحاث والابتكار	منصة الابتكار-براءة الاختراع-الأبحاث-الخدمات البحثية-الدراسات البحثية (الأبحاث السريرية)
التخصصات الطبية	التعريف -الخدمات الطبية -الأطباء
المراجع والادلة	المكتبة الصحية الرقمية-الموسوعة الصحية الملك عبد الله العربية للمحتوى الصحي-سلامة الدواء -الادلة الإرشادية الوطنية-المصادر العلمية -السياسات والإجراءات
الخدمات التفاعلية	منتدى النقاش التخصصي -اسأل خبير - الاستبيانات - اتصل بنا -البث الشبكي
المفضلة	الأدلة -الايمل -الخدمات الإلكترونية -معلومات - اهتمامات -اضافة معرفة - تعديل - الدورات المشترك فيها -المنتديات ذات العلاقة
عن البوابة	اهداف البوابة - احصائيات البوابة - ميثاق المعرفة -خريطة الموقع - أرشيف

وحقق التصميم المقترح نسبة رضا (95%) من أفراد عينة الدراسة كما افاد (90%) منهم بان التصميم المقترح يدع عمليات ادارة المعرفة وكذلك بأن التصميم المقترح سيرفع من استخدامهم للبوابة. فيما أجاب (86%) بأن التصميم المقترح يحفزهم لمشاركة وتبادل المعرفة مع زملائهم.

4. النتائج والإجابة على أسئلة البحث

للإجابة على أسئلة البحث، تم اتباع العديد من العمليات تم استعراضها في الفصل الرابع بالتفصيل وفيما يلي ملخص موجز للإجابات الخاصة بكل سؤال من أسئلة البحث. حيث نبدأ بالإجابة على الأسئلة الفرعية وصولاً إلى الإجابة على السؤال الرئيسي كالتالي:

السؤال الفرعي الأول: ما هي مجالات المعرفة ومصادرها في التجمع الصحي بمكة المكرمة؟

اتضح من خلال دراسة الوضع الحالي عدم وجود دليل أو قائمة توضح مجالات المعرفة الرئيسية والفرعية. ولذلك قام الباحث بتحديد مجالات المعرفة الرئيسية والفرعية في مدينة الملك عبد الله الطبية وفقاً لبرنامج التحول الصحي 2030 بالإضافة إلى تحليل مجالات العمل الرئيسية في التجمع الصحي ومدينة الملك عبد الله الطبية والاطلاع على التقارير السنوية (من 2019 إلى 2021). حيث قام الباحث برسم خريطة الأصول المعرفية (شكل 5.8) والتي تبين مجالات المعرفة الرئيسية في مدينة الملك عبد الله الطبية وكذلك المجالات المتفرعة منها بالإضافة إلى مصادر المعرفة سواء ضمنية أو صريحة. وقام الباحث بتصنيف مجالات المعرفة الرئيسية إلى 7 مجالات كالتالي:

- المعرفة الطبية: تعني بالمعارف الطبية المتخصصة والمهمة للمراكز التخصصية مثل المعارف المتعلقة بالأروام والقلب والمخ والاعصاب وخلافها.
- المعرفة الطبية المساعدة: ويقصد بها المعارف التخصصية المساعدة للجانب الطبي وتمثل معارف التمريض، الفنية كالمختبرات والأشعة، التغذية العلاجية وغيرها.
- المعرفة المالية: يقصد بها المعارف المتخصصة في الأمور المالية مثل التخطيط المالي، الاستثمار ومشاركة القطاع الخاص.
- المعرفة المتعلقة بالأبحاث والابتكار: وهي المعارف التي تساعد الباحثين والمبتكرين مثل الإحصاء البحثي، أبحاث الحج والعمرة، مهارات البحث والابتكار، براءات الاختراع وخلافها.
- المعرفة التشغيلية: تعني بالمعارف المتخصصة في الأمور التشغيلية للمستشفيات والمراكز الصحية مثل إدارة المرافق والهندسة الطبية والخدمات المساندة والأمن والسلامة بالإضافة إلى سلسلة الامداد.
- المعرفة التقنية: تشمل المجالات المعرفية التكنولوجية مثل أمن المعلومات وأنظمة وتطبيقات الأعمال والخدمات الرقمية وغيرها.
- المعرفة الإدارية: تعني بالمعارف الإدارية الصحية والعامة والمهمة للنجاح في إدارة المنشآت الصحية بفعالية وكفاءة مثل الموارد البشرية والاتصال والاعلام والتخطيط الاستراتيجي والشؤون القانونية.

السؤال الفرعي الثاني: ما هو واقع إدارة المعرفة في التجمع الصحي بمكة المكرمة من حيث البيئة، العمليات، أبرز الممارسات؟

من أجل التعرف على واقع ممارسات وتطبيقات إدارة المعرفة في مجتمع الدراسة قدم الباحث تحليلاً وصفيًا لإدارة المعرفة من خلال أهدافها وشكلها التنظيمي مع تحليل نقدي لواقع المعرفة ومصادرها. ومن ثم استعرض الباحث تحليل استبانة مستوى نضج إدارة المعرفة وتحليل البيئة الداخلية والخارجية وبيان الفرص والتحديات والذي تم باستخدام التحليل الرباعي الـ (SWOT) مع مجموعة التركيز. وفيما يلي ملخص لأبرز ما توصل له الباحث:

- تبين أن مستوى نضج إدارة المعرفة في مدينة الملك عبد الله يعتبر في المستوى المتوسط، ويشير إلى أنه تم تنفيذ إدارة المعرفة بشكل جزئي وفي بعض المجالات.
- يعتبر الجانب التكنولوجي هو الأبرز و يعكس التطور التقني التي وصلت له مدينة الملك عبدالله الطبية ومن ثم تلاه جانب العمليات الرئيسية حيث يلاحظ وجود السياسات والإجراءات بطريقة منظمة يسهل الرجوع لها وكنتيجة نلاحظ حصول المدينة الطبية على شهادات الاعتماد الدولية مثل JCIA و المحلية مثل CBAHI.
- تبين بروز جانب التعلم والابتكار من حيث البنية التحتية والبرامج التوعوية والتدريبية والتي ساهمت في حصول المدينة على ثلاث براءات اختراع وتطمح للمزيد.
- جاءت إدارة المعرفة من حيث العمليات والمخرجات في مرتبة أقل من المتوسط وهذا مبرر كون برنامج إدارة المعرفة مستحدث على مستوى مدينة الملك عبد الله الطبية وتم اعتماده في الهيكل في عام 2021 م ويعبر الآن في مرحلة البناء من ناحية الهيكل التنظيمي والسياسات والإجراءات والبرامج التوعوية.
- من ناحية القيادة لاحظ الباحث وجود توجه نحو تطبيق إدارة المعرفة في المدينة الطبية متوافقاً مع رؤية 2030 ولكن بحاجة إلى التوسع في الدعم من الناحية المالية والتحفيز والتشجيع.
- بالإضافة إلى ما سبق وجد الباحث أن هناك ممارسات وتطبيقات مثلى في مدينة الملك عبد الله الطبية تعكس ثقافة إدارة المعرفة وعملياتها بشكل أو آخر. منها ما هو متعلق بمشاركة المعرفة مثل الملتقيات والتدريب: ملتقى مبادرات مكة الثقافي، سلسلة ورش عمل الابتكار وريادة الأعمال وبرنامج البحث الصيفي، برنامج التدريب على الاستعداد للحج والتدريب على رأس العمل. ومنها بنك الابتكار والذي يساعد على حفظ وتخزين المعارف الناتجة عن الابتكار. ومنها برامج الكشف عن الخبرات مثل برنامج هل أنت مدرب. وأيضاً منها التطبيقات المساهمة في إنتاج المعرفة مثل منتدى الموظفين والتمريض القائم على الأدلة والبراهين.
- تبين من خلال التحليل الرباعي ضرورة وجود نظام متكامل لإدارة المعرفة من حيث دعم العمليات الرئيسية بالإضافة إلى التواصل بين الموظفين ويكون المرجع الرئيسي للبحث عن المعارف والخبراء داخل المدينة الطبية.

السؤال الفرعي الثالث: إلى أي مدى يتم استخدام بوابة المعرفة في التجمع الصحي بمكة المكرمة لدعم توجهها الاستراتيجي لإدارة المعارف؟

للإجابة على هذا السؤال قدم الباحث تحليلاً وصفيًا ونقدياً للبوابة الداخلية لمدينة الملك عبد الله الطبية من ناحية المحتوى والخصائص وأتضح أن نسبة الأيقونات المفعلة بشكل كامل بلغت 33% فقط من أصل 15 أيقونة. كما استعرض أبرز ما تفتقر إليه البوابة الداخلية كنموذج لبوابة المعرفة وخلص إلى الحاجة إلى تحسين البوابة الداخلية من أجل دعم تدفق المعلومات والمعرفة بين الموظفين، وتمكنهم من التنقل من خلال المعرفة المشتركة بطريقة منظمة.

من جهة أخرى دعمت نتيجة المقابلات ما توصل له الباحث حيث اتضح أن 67% من أفراد العينة أجابوا بعدم استخدامهم البوابة الداخلية أو يستخدموها بشكل جزئي كما تبين أن الباقي من أفراد العينة يستخدموا البوابة الداخلية كوسيلة لتلقي المعلومات مثل معرفة الدورات والفعاليات والدخول على الخدمات التقنية.

وأيضاً اتضح أن (29%) فقط من أفراد العينة راضون بالكامل عن الخدمات التي تقدمها البوابة الداخلية كونها تلبى الاحتياجات المعلوماتية الأساسية، بينما أفاد (33%) منهم برضا متوسط عن البوابة الداخلية و (38%) عبروا عن عدم رضاهم عن البوابة الداخلية بوضعها الحالي كونها تفتقر إلى المحتوى المعرفي المتخصص والخصائص المهمة في البوابات الإلكترونية مثل التفاعلية والتكامل والية التغذية الراجعة.

من ناحية دعم البوابة الداخلية لعمليات إدارة المعرفة الرئيسية، اتضح ان البوابة الداخلية تدعم بشكل جزئي عملية تحديد المعرفة وتسهيل الوصول لها وبالذات المعرفة الصريحة وعملية تخزين المعرفة وحفظها بحسب افادة افراد عينة المقابلات بنسبة (90%) و (71% بالتوالي). ولكنها لا تدعم باقي العمليات المتمثلة في انتاج المعرفة ونقلها ودعم تطبيق المعرفة حيث كان توجهه أكثر افراد العينة الى عدم دعم البوابة الداخلية للعمليات المذكورة بنسبة تكرار (67%، 65%، 58% على التوالي). وبشكل عام اتفق جميع افراد العينة (عدا شخص واحد) على ضرورة إعادة النظر في أهداف البوابة الداخلية وهويتها وبالتالي تحسينها من ناحية المحتوى والخدمات، وتكون نواة لبوابة معرفية متخصصة تهتم بجمع وتنظيم المعارف التي يحتاجها الموظفين في التجمع الصحي وتسهيل الوصول لها من أجل تحسين أدائهم وإيجاد حلول لمشاكلهم وتسريع عملية التعلم وتعزيز ثقافة مشاركة المعرفة.

سؤال البحث الرئيسي: ما هو دور بناء الخرائط المعرفية في بناء بوابة معرفية للتجمع الصحي بمكة المكرمة؟

قدمت الدراسة الاثر لبناء خرائط المعرفة في بناء البوابات المعرفية، حيث وجد الباحث من خلال تطبيق المنهجية المقترحة لتصميم البوابة المعرفية أن بناء الخرائط المعرفية يمكن أن يلعب دوراً تمكينياً حيوياً في كل خطوة من خطوات تصميم البوابة المعرفية حيث تبين ما يلي:

- تجيب خرائط المفاهيم على سؤال "ماذا" من خلال إيضاح التصور العام للبوابة من ناحية الأهداف والمكونات والخصائص والتوقعات وعناصرها الأساسية وعلاقاتها.
- تساعد خريطة الأصول المعرفية على تحديد الموجودات المعرفية ومصادرها في المنظمة وبالتالي تحديد الفجوة المعرفية.
- خرائط الكفاءات أو الخبراء تجيب على سؤال "أين / من" بالإشارة إلى مصادر الخبرة مما يساعد على توفير سهولة الوصول إلى الخبراء في كل مجال من مجالات المعرفة.
- تساهم خرائط المعرفة من خلال بناء مصفوفة أصحاب الصلاحية في تحديد المستفيدين من المؤثرين والمتأثرين ببوابة المعرفة وكيفية إدارة توقعاتهم واحتياجاتهم من البوابة بالإضافة إلى حصر الخصائص والمصادر الرئيسية مما يزيد من فرص نجاح البوابة وتحقيقها لأهدافها والتأثير المأمول منها.
- من خلال خريطة وظائف بوابة المعرفة أو خريطة الموقع وهي خريطة شاملة لمحتويات بوابة المعرفة، يمكن إيضاح (تصميم الواجهة الرئيسية) والخصائص في البوابة المقترحة وبدون معرفة محتويات البوابة، لن يتمكن المستخدمون من التفاعل وتبادل المعرفة.
- ويمكن استخدام الخرائط الذهنية أو الخرائط الهيكلية لـ (عرض التصميم المقترح) مع وضع الية التغذية الراجعة من خلال خريطة تدفق التغذية الراجعة من مرحلة الملاحظات إلى تقييم الملاحظة وتضمينها في التصميم مما يساعد على ضمان اخذ جميع نقاط التحسين القيمة في الاعتبار.

• تساعد خرائط المعرفة على عرض إحصائيات البوابة في شكل بيانات او رسومات لمعرفة مدى استخدام وفعالية البوابة. وأكدت نتائج المقابلات ما توصل له الباحث حيث أفاد (96%) من أفراد العينة بأن بناء الخرائط المعرفية يسهم بشكل أو بآخر في تصميم البوابة المعرفية من خلال المميزات التي يمكن ان تقدمها. بالإضافة الى ما سبق قدم الباحث إطار عمل مقترح لدمج بناء الخرائط المعرفية ضمن مراحل بناء البوابات المعرفية موضحا في الشكل 5،12 حيث قسم الباحث تصميم البوابة المعرفية الى أربع مراحل رئيسية واقترح في كل مرحلة ما يناسبها ويلئمها من الخرائط المعرفية التي تخدمها كالتالي:

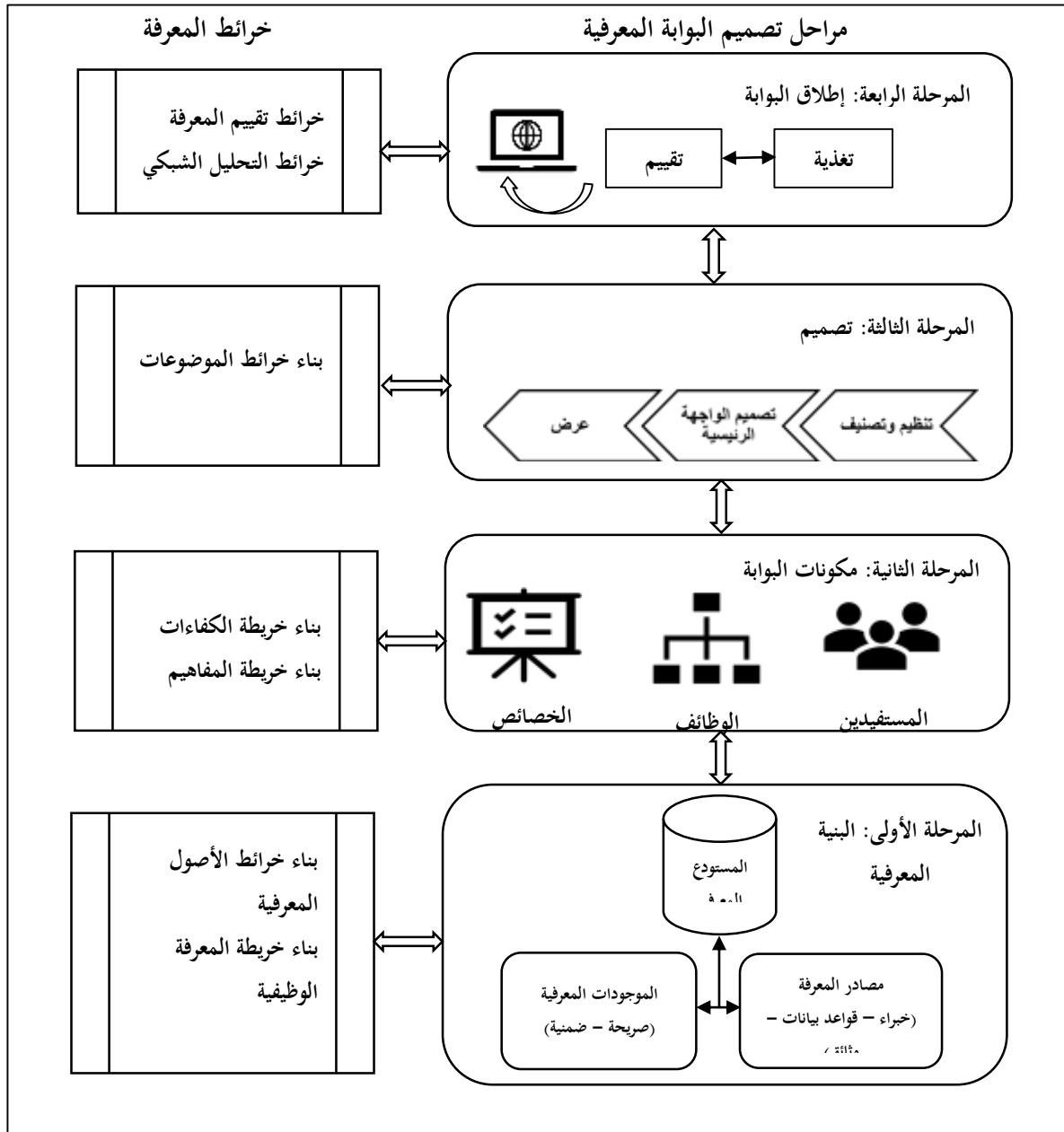
1. المرحلة الأولى وهي مرحلة تجهيز البنية المعرفية وفيها يتم تحديد الموجودات المعرفية في المنظمة في مجالاتها الرئيسية والفرعية بالإضافة الى مصادرها المتوزعة لدى الخبراء او الوثائق او قواعد البيانات سواء كانت داخلية أو خارجية ومن ثم ربطها بالمستودع المعرفي والذي يمثل الواجهة الخلفية لإدارة المحتوى المعرفي الرقمي التي تعتمد عليه بوابة المعرفة كعنصر ارتكاز. وفي هذه المرحلة يقترح الباحث بناء خرائط الأصول المعرفية و خريطة المعرفة الوظيفية كأدوات مساعدة، و تتألف خريطة الأصول المعرفية من آليات تمكن المنظمات من تحديد أصولها المعرفية وعلاقاتها المتبادلة والمعرفة اللازمة لتحقيق خططها، كما توفر إطاراً يسمح للمنظمات بتحديد مجالات المعرفة الهامة لديها (Balaid et al., 2012) بينما تمثل خريطة المعرفة الوظيفية دليلاً تنظيمياً لمصادر المعرفة . وأبرز أمثلتها التالي: دليل مصادر المعرفة -قائمة الخبراء -قائمة الأدلة والإجراءات

2. المرحلة الثانية وهي مرحلة بناء مكونات البوابة من خلال تحديد أصحاب المصلحة ودراسة متطلباتهم واحتياجاتهم وتأثيرهم على بناء بوابة المعرفة، بالإضافة الى إدارة توقعاتهم. وأيضاً لابد من تحديد الوظائف الرئيسية لبوابة المعرفة المراد تصميمها والاهداف الرئيسية لها. ويكون مخرج المرحلة على شكل قائمة بأهم الخصائص والمميزات مع تحديد أولويتها واهميتها في نموذج البوابة. ويرى الباحث مناسبة بناء خرائط الكفاءات لهذه المرحلة كونها تمثل الهيكل التنظيمي، مع وصف الوظائف ومتطلبات الموظفين، بالإضافة الى ضرورة بناء خريطة المفاهيم لتوضيح التصور العام عن البوابة من ناحية الأهداف والمكونات والخصائص. ومن أمثلتها التالي: مصفوفة أصحاب الصلاحية-خرائط الأفكار-خرائط التعلم

3. المرحلة الثالثة ويتم فيها تصميم النموذج الأولى للبوابة المعرفية كنسخة نموذجية من أجل اختبار التصميم والتأكد من الوظائف والخصائص المتاحة. حيث يتم تصنيف المعرفة وتنظيمها ومن ثم تصميم الواجهة الرئيسية للبوابة ثم عرضها على المستفيدين. وبناء خرائط الموضوعات هو الأنسب لهذه المرحلة كونها تساعد في تنظيم المعرفة وتصف العلاقات بين مجالات المعرفة وتربطها بمصادر المعرفة كما تساهم في تصور سير تدفق المعرفة داخل المنظمة. ومن أمثلتها: خرائط نقل المعرفة-خريطة الموقع-القولكسونومي

4. المرحلة الرابعة والأخيرة وهي إطلاق النسخة النهائية للبوابة واتاحتها بأشكال متعددة كتطبيق او شبكة داخلية او على الانترنت، بالإضافة الى تسهيل عملية الدخول من الأجهزة اللوحية. ويكون ذلك بعد عرض النموذج الأولى على المستفيدين واخذ التغذية الراجعة ومن ثم عمل التحسينات ان وجدت. وتظل عملية التقييم بشكل مستمر واحدة من أهم الخطوات لقياس نجاح البوابة في تحقيق أهدافها ولضمان استمرارية الاستخدام الفعال للبوابة وتطورها بشكل دائم.

ويرى الباحث أن من أنجح الأدوات المساعدة في هذه المرحلة هي بناء خرائط تقييم المعرفة او خرائط التحليل الشبكي والتي تقوم بتوضيح تقييم أصول المعرفة بيانيا كما تعمل دراسة الجهات الفاعلة، وكيف يندمجون أو يتصرفون في الشبكة (البوابة المعرفية) (Yıldırım et al., 2012) وأبرز أشكالها: إحصائيات البوابة - خرائط التدقيق



شكل 5.12: إطار عمل مقترح لدمج بناء خرائط المعرفة في خطوات بناء بوابة المعرفة (إعداد الباحث)

التوصيات:

من واقع إنجاز هذا العمل قدم الباحث مجموعة من التوصيات تتلخص فيما يأتي: -
توصى الدراسة بإنتاج المزيد من نماذج بوابات المعرفة لدعم عمليات إدارة المعرفة المختلفة في البيئات العربية. بالإضافة إلى استهداف دراسات تجريبية لتطوير وبناء نماذج لبوابات المعرفة قادرة على التعامل مع المحتوى الصحي. كما توصي بإضافة بناء بوابة المعرفة ضمن أهداف الخطة الاستراتيجية في التجمعات الصحية على مستوى المملكة. وايضا توصي بالاستفادة من مميزات بناء خرائط المعرفة في تحديد الفجوة المعرفية في المنشآت الصحية. واخيرا توصي الدراسة بضرورة تكامل مكونات الأعمال الرئيسية (الاستراتيجية، الأفراد، العملية، التقنية) مع تقنية المعلومات الرئيسية (الأنظمة الاستخدامات، البيانات) من خلال الخرائط المعرفية والتي تشكل مصدر مهم لاقتناص المعرفة.

مقترحات الأعمال مستقبلية

- بناء على ما توصل إليه البحث الحالي من نتائج يمكن تقديم المقترحات التالية:
- دراسة التحديات والعوائق في تنفيذ ونجاح بوابات المعرفة.
- صياغة خطة استراتيجية تسعى لتصميم نموذج جديد لتطوير إدارة المعرفة في القطاع الصحي وتعتمد على جهود الخبراء المتخصصين في مجال الحاسب الآلي، وإدارة المعرفة، واختصاصي المعلومات، ومستخدمي البوابات.
- دراسة مقارنة بين البوابات المعرفة الصحية في المملكة العربية السعودية.

قائمة المراجع:

المراجع العربية:

- الكبيسي، صلاح الدين (2005) إدارة المعرفة. القاهرة، مصر: المنظمة العربية للتنمية الإدارية
- حسن، حيدر فاضل (2003) الخرائط المعرفية دراسة نظرية. مجلة البحوث التربوية والنفسية، العدد (36)
- بامفلح، فاتن (2016) إدارة المعرفة وتقنياتها: الأسس والتطبيقات. الرياض: مكتبة الملك عبد العزيز العامة.
- محمد، إيمان زكي موسى (2016) مهارات إنتاج خرائط المعرفة الرقمية وأثرها على تنمية مهارات التفكير التأملي وإدارة المعرفة لدى طلاب الدراسات العليا واتجاههم نحوها. دراسات عربية في التربية وعلم النفس، العدد (78)
- همشري، عمر أحمد محمد. (2009). خرائط المعرفة، وخرائط العقل، والخرائط المفاهيمية: تقنيات حديثة لتعلم وتعليم اختصاصي المعلومات وتدريبهم. الرياض، السعودية: الاتحاد العربي للمكتبات والمعلومات
- همشري، عمر أحمد محمد. (2016) استراتيجيات إدارة المعرفة. القاهرة، مصر: مجموعة النيل العربية
- الحارثي، سعاد (2019). اسس تطبيق إدارة المعرفة في المؤسسات، جامعة الملك عبد العزيز، كلية الآداب والعلوم الإنسانية
- أحمد، ا. ب. س. (2017). (إدارة المعرفة من النظريات الفلسفية إلى الممارسات العملية في القطاعين الخاص والعام والمؤسسات الدولية). June 2017.
- الصبحي، م. (2014). ادارة المعرفة في بوابات الحكومة الإلكترونية.

- طه، م. (2017). مفاهيم بوابات مجتمع المعرفة. 27.
- محجوب، & يونس. (2021). البوابات المعرفية الرقمية. 317-396.

المراجع الأجنبية:

- Balaid, A., Musa, M. A., Rozan, M. Z. A., Hikmi, S. N., & Othman, M. S. (2015). Methodologies for Building a Knowledge Map: A Literature Survey. *Research Journal of Applied Sciences, Engineering and Technology*, 11(5), 537-548.
<https://doi.org/10.19026/rjaset.11.1859>
- Balaid, A., Saleh, A., Balaid, S., Zibarzani, M., Zaidi, M., & Rozan, A. (2012). A comprehensive review of knowledge mapping techniques.
<https://www.researchgate.net/publication/303179248>
- Buniyamin, N., & Barber, K. D. (2004). The intranet: A platform for knowledge management system based on knowledge mapping. *International Journal of Technology Management*, 28(7-8), 729-746. <https://doi.org/10.1504/ijtm.2004.005780>
- Hjelm, U., & Møller, A. M. (2016). From knowledge to action: the potentials of knowledge portals. *Nordic Social Work Research*, 6(2), 126-137.
<https://doi.org/10.1080/2156857X.2015.1109542>
- Krasniqi, H., & Persson, A. (2012). *Web-based Knowledge Portals in Swedish Healthcare – Overview and Challenges*. www.kunskapsguiden.se
- Loebbecke, C., & Crowston, K. (2012). *Knowledge Portals: Components, Functionalities, and Deployment Challenges*.
- Maheshwarkar, M., & Sohani, N. (2014). A state-of-art review on basic issues on knowledge management. *Management Science Letters*, 2457-2468.
<https://doi.org/10.5267/j.msl.2014.11.012>
- Obancea, G. (2009). Knowledge management tools and techniques. In *Annals of DAAAM and Proceedings of the International DAAAM Symposium*. <https://doi.org/10.14429/djlit.29.276>
- Yıldırım, Ş., Ankara Vanfossen, B. E., Jones, J. D., Spade, J. Z., Yıldırım, O., & Dalgeç, A. (2012). Knowledge Maps & Knowledge Mapping: Literature Review Admir. In *Sociology of Education* (Vol. 60). http://pdf.usaid.gov/pdf_docs/PNADK308.pdf

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.6

صورة أولية لمقياس اتجاه نحو عمليات التجميل لدى الإناث في المملكة العربية السعودية

A Preliminary Version of a Measurement tool for Attitude toward Plastic Surgeries among Saudi Females

إعداد: الباحثة/ مروى بنت محمد بن سعد العجيان

طالبة دكتوراه، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

Email: mmsoj1@gmail.com

الدكتور/ حمود هزاع الشريف

أستاذ مشارك علم نفس اجتماعي وشخصية، قسم علم النفس، كلية التربية، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية

ملخص الدراسة:

هدفت هذه الدراسة إلى بناء صورة أولية لمقياس اتجاه نحو عمليات التجميل لدى السعوديات. كما هدفت الدراسة إلى الكشف عن قدرة المكوّن الذهني والعاطفي للاتجاه على التنبؤ بالمكوّن السلوكي. تكونت الصورة الأولية من المقياس من 53 فقرة موزعة على ثلاثة أبعاد، هي: المكوّن الذهني، المكوّن العاطفي، المكوّن السلوكي. وقد عُرضت الأداة على (14) محكماً من المختصين في المجال. طبق الباحثان أداة الدراسة على عينة استطلاعية مكونة من 68 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود. وأفرزت النتائج تمتع المقياس بمستويات جيدة من الصدق والثبات. وطبق الباحثان المقياس على عينة نهائية مكونة من 530 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود. وأفرزت النتائج تمتع الصورة النهائية من المقياس بمستويات جيدة من الصدق والثبات. توصلت الدراسة إلى أن جميع قيم معاملات الارتباط بين أبعاد الاتجاه فيما بينها ومع الدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، أما ما يتعلق بثبات درجات المفحوصين على مقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل فقد بلغ ثبات ألفا (0.937)، كما بلغ معامل ثبات أوميغا (0.941). كما اتضح من نتائج الدراسة أن (55.6%) من أفراد العينة أظهروا مستويات متوسطة من التفضيل تجاه عمليات التجميل، يليهم أفراد العينة الذين أظهروا مستويات منخفضة من التفضيل (37.2%)، ويأتي في المرتبة الأخيرة أفراد العينة الذين أظهروا تفضيلات مرتفعة (7.2%). وقد تبين من نتائج الدراسة قدرة المكوّن الذهني على التنبؤ بالمكوّن السلوكي، حيث استطاع العامل المنبئ أن يفسر ما نسبته (62.3%) من التباين في المكوّن السلوكي. كما أكدت النتائج على قدرة المكوّن الذهني والعاطفي على التنبؤ بالمكوّن السلوكي، حيث استطاع العامل المنبئ أن يفسر ما نسبته (66.7%) من التباين في المكوّن السلوكي.

الكلمات المفتاحية: عمليات التجميل، الاتجاه، المكون السلوكي، المكون الذهني، المكون العاطفي.

A Preliminary Version of a Measurement tool for Attitude toward Plastic Surgeries among Saudi Females

Abstract

The present study aimed at constructing a preliminary version of a measurement tool of attitude toward plastic surgery among Saudi females, and to examine the predictability of the behavioral component from the cognitive and affective components. 53 items constituted the original item pool. The psychometric properties of the proposed measure were tested using a sample of 68 female students of King Saud University. Results indicated that the tool enjoys good validity and reliability. The final version of the tool was administered to 530 female students from King Saud University to examine the factorial structure of the tool. Results indicated the unidimensionality of the measure. Omega provided strong support to its reliability (.94). The majority of the sample (55.6%) exhibited moderate level of favorability toward plastic surgery. 37.2% exhibited low, and only (7.2%) exhibited high favorability toward plastic surgery. The cognitive component showed strong predicting power (62.3%) of the behavioral component. The cognitive and affective components can account for (66.7%) of the behavioral component.

Keywords: Plastic surgery, attitude, cognitive component, affective component, behavioral component.

1. مقدمة

شهدت جراحة التجميل توسعاً كبيراً عقب الحرب العالمية الثانية، خاصة على صعيد المظهر الخارجي بعد الإصابات والتشوهات التي خلفتها الحرب (العازمي، 2010). وفي الوقت الحاضر، تنوعت الدوافع الذاتية والاجتماعية والثقافية للاهتمام بالجسد، والتي من أهمها الرغبة في تحسين المظهر من خلال تصحيح العيوب الخلقية والرغبة في تحسين شكل الوجه والقوام، لزيادة الثقة بالنفس، ومحاولة خلق صورة جاذبة من شأنها تنمية العلاقات الاجتماعية والعاطفية، كذلك الميل إلى التقليد (المنصور، 2020).

ومع تنامي عيادات التجميل وهيمنة وانتشار مؤسساتها، أسهم الترويج لهذه العمليات إلى اتساع نطاق الراغبين في إجرائها. وقد أشارت إحصائية الجمعية الأمريكية لجراحة التجميل إلى أن عدد عمليات التجميل التي أجريت في الولايات المتحدة بلغ 326 ألف خلال عام 2004، وتضاعف هذا الرقم في عام 2006 ليتجاوز 500 ألف عملية (الأحمد، 2011).

كما كشف تقرير وزارة الصحة السعودية في عام 2018 عن تنامي عدد عمليات الجراحية التجميلية التي أجريت في أقسام مستشفيات الوزارة في جميع مناطق المملكة إلى 11204 عملية (وزارة الصحة، 2018)، مقارنة 8624 عملية أجريت في العام السابق له (وزارة الصحة، 2017). ومع ارتفاع معدل الإقبال على جراحة التجميل، يأمل الباحثان أن تسهم دراستهما في الكشف عن نسبة انتشار الاتجاه نحو عمليات التجميل في البيئة السعودية من خلال اختبار الصورة الأولية لمقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل.

وتكمن أهمية دراسة الاتجاهات في إمكانية استخدامها كمنبئات بمدى شيوع هذه الاتجاهات بين الأفراد شيوعها ومن ثم الربط بين تلك الاتجاهات ومصادر التأثير التي قد تمثلها متغيرات اجتماعية ونفسية أو شخصية. وتتمثل أهمية الاتجاهات في أنها تعكس إدراك الفرد للعالم المحيط (خليفة ومحمود، 1994). ويعد الاتجاه تنظيم ثابت نسبياً يتكون من المشاعر والمعتقدات وال ميول السلوكية نحو أهداف ذات أهمية اجتماعية أو أحداث أو رموز وجماعات. كما يمثل الاتجاه مجموع استجابات القبول أو الرفض إزاء موضوع اجتماعي. كما تعمل الاتجاهات كموجهات للسلوك ودوافع له (عماشة، 2010). والاتجاهات من أبرز المفاهيم النفسية التي وظفت حديثاً في دراسة جراحة التجميل (يوسف، 2018).

1.1. مشكلة الدراسة

ارتفع الإقبال على جراحة التجميل بعد جائحة كورونا في الولايات المتحدة بنسبة 30%، وكانت الأعمار بين 31-45 سنة أكثر إقبالا على عمليات التجميل. هذا ما أشارت إليه الجمعية الأمريكية لجراحي التجميل American Society of Plastic Surgeons في عام 2022 بأن ثلاثة أرباع ممارسات الجراحة التجميلية التي تركز على التجميل شهدت إقبالا أكثر مما كانت عليه قبل وباء كورونا. ولقد ذكر بوب باسو العضو المنتدب في مجلس الإدارة في الجمعية الأمريكية لجراحة التجميل بأن النساء بين عمري 31-45 سنة كانوا أكثر انفتاحاً بشأن اختيارهم للبحث عن الجراحة التجميلية من الأجيال الأكبر سناً. ولقد اتفقت دراسة العقيل (2014) مع دراسة الموسى (2018) بأنه كلما اتجه عمر الفتهاء السعودية نحو الوسط كلما زاد إقبالها على عمليات التجميل الجراحية. وأظهرت دراسة العقيل (2014) تكرار إقبال الفتيات اللاتي تعرضن إلى حادث أو حريق على عمليات التجميل مقابل الفتيات اللاتي لم يتعرضن. كما اتفقت دراسة الموسى (2018) ودراسة العقيل (2014) في وجود علاقة طردية بين المستوى التعليمي للفتهاء وإقبالها على عمليات التجميل. وتوصلت دراسة الطالب (2017) إلى أن ظهور علامات تقدم السن والخوف من الشيخوخة سبب رئيس ومهم في زيادة توجه السيدات نحو العمليات التجميلية. كما تبين أن تأثير الأقران من العوامل المهمة التي تؤثر في توجيههن لهذه العمليات حيث أن بعض السيدات أقدمن على اتخاذ قرار إجراء العملية التجميلية بسبب قيام صديقتها بإجراء عملية مشابهة. ومن التفسيرات النفسية التي قدمت للاتجاه نحو عمليات التجميل رغبة الفرد في أن يحقق صورة لذاته يرغبها ويحبها. وقد أشارت دراسة المسلمي (2020) إلى أن الاهتمام وتحسين الشكل الخارجي والحفاظ على الجسم هو أكثر الأسباب أهمية وراء لجوء الإناث لعمليات التجميل، وفي المقابل، تعد الحروق والتشوهات والعيوب الخلقية السبب الثاني وراء اللجوء إلى عمليات التجميل.

ويحتل القياس أهمية قصوى في أي عمل علمي، فالرقم، كما يقال، روح العلم. والقياس مما يعضد الموضوعية كخاصية من خصائص المعرفة، فالقياس معيار خارجي قد يقود إلى تأييد الفرضيات أو إلى دحضها.

كما تسهم المقاييس التي تتمتع بالخصائص السيكومترية المعتمدة، جزئياً، في التحكم في تحيزات الباحث. ولعل هذا ما دفع الباحثين للقيام بالدراسة الحالية كجزء من عمل علمي أوسع. ومن أهم أسباب قياس الاتجاهات أن قياسها يبسر التنبؤ بالسلوك المستقبلي للفرد والجماعات من خلال الكشف عن قدرة المكوّن الذهني والمكوّن العاطفي على التنبؤ بالمكوّن السلوكي للاتجاه. ومن المعلوم أن قياس الاتجاه يعني تحويله من صيغته اللفظية الوصفية إلى صيغة كمية تتيح مقارنة الأفراد والجماعات ببعضهم (عبد الحفيظ، 2019). فالدراسة الحالية تتمحور حول بناء أداة والتحقق من مدى صلاحيتها في رصد الاتجاهات نحو عمليات التجميل في المجتمع السعودي. وستستخدم البيانات المستمدة بواسطة الأداة في اختبار درجة شيوع الاتجاه نحو عمليات التجميل، وفي الكشف عن القدرة التنبؤية للمكوّن الذهني والمكوّن العاطفي بالمكوّن السلوكي.

وتتمحور مشكلة الدراسة حول بناء مقياس للاتجاهات نحو عمليات التجميل يحظى بمعايير سيكومترية مقبولة. وستختبر قدرة المقياس على رصد تلك الظاهرة النفسية من خلال الإجابة على الأسئلة التالية:

1. ما نسبة انتشار الاتجاه نحو عمليات التجميل لدى أفراد عينة الدراسة؟
2. هل يمكن التنبؤ بالمكوّن السلوكي من خلال المكوّن الذهني والمكوّن العاطفي للاتجاه؟

2.1. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى بناء مقياس للاتجاهات نحو عمليات التجميل يمكن من خلاله

1. الكشف عن نسبة انتشار الاتجاه نحو عمليات التجميل لدى أفراد عينة الدراسة.
2. الكشف عن قدرة المكوّن الذهني والعاطفي للاتجاه على التنبؤ بالمكوّن السلوكي.

3.1. أهمية الدراسة

1.3.1. الأهمية النظرية:

1. بحسب علم الباحثة، لا توجد دراسة عربية حاولت معرفة نسبة انتشار الاتجاهات نحو عمليات التجميل من خلال تقييم مكوناته الثلاث (الذهني، العاطفي، والسلوكي)، ما يعني الحاجة إلى اختبارها والكشف عن مستوى شدة الاتجاهات لدى مجتمع الدراسة.
2. المؤمل أن تقدم الدراسة الحالية إضافة إلى الأدب النفسي النظري من خلال معرفة قدرة المكوّن الذهني والعاطفي على التنبؤ بالإقبال على عمليات التجميل.

2.3.1. الأهمية التطبيقية:

1. المرجو أن تتيح الدراسة الحالية للباحثين مستقبلاً أداة مستوفية للمعايير السيكومترية لقياس الاتجاه نحو جراحة التجميل في البيئة السعودية والبيئات المشابهة لها.
2. قد تساهم نتائج الدراسة في فتح المجال لأبحاث مستقبلية لدراسة مدى تأثير بعض العوامل الاجتماعية والثقافية والنفسية على مكوّنات الاتجاه.

4.1. حدود الدراسة

- 1- الحدود الموضوعية: يتحدد موضوع الدراسة الحالية بالكشف عن نسبة انتشار الاتجاه نحو عمليات التجميل لدى طالبات الجامعة، والكشف عن قدرة المكوّن الذهني والعاطفي للاتجاه على التنبؤ بالمكوّن السلوكي.
- 2- الحدود البشرية والمكانية: أجريت الدراسة على طالبات جامعة الملك سعود، بمدينة الرياض، بالمملكة العربية السعودية.
- 3- الحدود الزمنية: أجريت هذه الدراسة خلال عام 2022.

5.1. مصطلحات الدراسة

الاتجاه Attitude:

عرّف رحمة (2002، ص 134) الاتجاه بأنه: "سمة مركبة تتطوي على عناصر ذهنية وعاطفية ونزوعيه نحو موضوع معين، وتظهر في الآراء والمطامح والتفضيل والتوقع والتقبل والرفض والإقبال والإحجام ونحو ذلك". وتعرف الباحثة الاتجاه إجرائياً بالدرجة التي يحصل عليها المفحوص على مقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل، من إعداد الباحثان. ويشتمل كل اتجاه على مكونات ثلاث هي:

المكوّن الذهني Cognitive component: اعتقادات الفرد نحو موضوع الاتجاه سلباً أو إيجاباً.

المكوّن العاطفي Affective component: الانفعالات والمشاعر نحو موضوع الاتجاه كالغضب، والخوف، والشعور بالسعادة، إلخ.

المكوّن السلوكي Behavioral component: استجابات الفرد السلوكية الظاهرة نحو موضوع الاتجاه (العنزي، 1437).

عمليات التجميل Plastic Surgery:

عرّف الفوزان (2008، ص 20) جراحة التجميل بأنها: "عمل كل ما من شأنه تحسين الشيء في مظهره الخارجي بالزيادة عليه أو الإنقاص منه".

وتتضمن جراحة التجميل نوعين، هما:

النوع الأول: جراحة ضرورية أو حاجيه، وهي التي يحتاج إليها الفرد؛ بهدف التداوي؛ نتيجة عيب خلقي، أو تشوّه.

النوع الثاني: جراحة اختيارية أو تحسينية، وهي الجراحة التي يقصد منها تحسين المظهر، وتجديد الشباب (الشنقيطي، 2004).

6.1. هيكل الدراسة:

قامت الباحثة بتقسيم الدراسة إلى أربعة أقسام على النحو التالي:

القسم الأول: المقدمة.

القسم الثاني: إجراءات الدراسة.

القسم الثالث: نتائج تساؤلات الدراسة.

القسم الرابع: الخاتمة، وتحوي مناقشة النتائج، والتوصيات.

2. إجراءات الدراسة

1.2. منهج الدراسة:

بناءً على طبيعة الدراسة وأهدافها، استخدمت الباحثة المنهج الوصفي المسحي لتحقيق أهداف الدراسة، ويعتمد المنهج الوصفي على وصف الظاهرة المراد دراستها من خلال منهجية علمية صحيحة، وتصوير النتائج التي يتم التوصل إليها على أشكال رقمية معبرة يمكن تفسيرها (المحمودي، 2019).

2.2. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من طالبات جامعة الملك سعود، في العام 1442 هـ البالغ عددهن 25296 طالبة، لمرحلة الدبلوم دون الجامعي، والبكالوريوس، والدبلوم العالي، والماجستير، والدكتوراه، والزمالة (إدارة الإحصاء والمعلومات، جامعة الملك سعود، 1442 هـ).

3.2. عينة الدراسة:

قام الباحثان بتطبيق المقياس المنقح على عينة استطلاعية مريحة تكونت من 68 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود في مدينة الرياض للتحقق من صدق وثبات المقياس. بعد ذلك، قام الباحثان بتطبيقه على عينة نهائية تكونت من 530 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود بطريقة مسحية، عن طريق بعث بريد إلكتروني بواسطة الجامعة إلى بريد طالبات الجامعة. ويقدم جدول (1) وجدول (2) وصفاً تفصيلياً للعينة الاستطلاعية والنهائية:

جدول (1): وصف العينة الاستطلاعية لاختبار صدق الأداة وثباتها (ن=68)

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل الدراسي
70.6	48	بكالوريوس
5.9	4	دبلوم
23.5	16	دراسات عليا
100.0	68	Total
النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
2.9	2	أرملة
75.0	51	عزباء

19.1	13	متزوجة
2.9	2	مطلقة
100.0	68	Total

جدول (2): وصف العينة النهائية (ن=530)

النسبة المئوية	التكرارات	المؤهل الدراسي
69.2	367	بكالوريوس
5.1	27	دبلوم
25.7	136	دراسات عليا
100.0	530	Total
النسبة المئوية	التكرارات	الحالة الاجتماعية
0.4	2	أرملة
72.8	386	عزباء
22.5	119	متزوجة
4.3	23	مطلقة
100.0	530	Total

4.2. أداة الدراسة:

في ضوء المعرفة النظرية المتوفرة في أدبيات علم النفس الاجتماعي حول بنية الاتجاهات، وبعد الاطلاع على تجارب بناء مقاييس مشابهة، قام الباحثان بصياغة عدد من العبارات بألفاظ بسيطة ذات دلالة واضحة، حول عمليات التجميل، على أن تتضمن عبارات المقياس مكونات ذهنية وعاطفية وسلوكية (نزوعية)، كما حرص الباحثان على أن يكون 50% تقريباً من بنود المقياس مصوغاً في الاتجاه الموجب، والأخرى في الاتجاه السالب وذلك للتقليل خطأ نمط الاستجابة المحتمل.

يقيس المكوّن الذهني اعتقادات الفرد وأفكاره وآراءه وأحكامه وتقديراته، ويقيس المكوّن العاطفي مشاعر الفرد وانفعالاته تجاه موضوع المقياس، بينما يقيس المكوّن السلوكي (النزوعي) استجابات الفرد.

كما قامت الباحثة بحساب استجابات الأفراد وفقاً لتدرج لايكرت الخماسي كالآتي:

يتطابق مضمون العبارة مع تصوراتي وآرائي بدرجة كبيرة جداً = 5

يتطابق مضمون العبارة مع تصوراتي وآرائي بدرجة كبيرة = 4

يتطابق مضمون العبارة مع تصوراتي وآرائي بدرجة متوسطة = 3

يتطابق مضمون العبارة مع تصوراتي وآرائي بدرجة منخفضة = 2

يتطابق مضمون العبارة مع تصوراتي وآرائي بدرجة منخفضة جداً = 1

بعد إجراء معاملات الصدق والثبات على المقياس، اشتمل المكوّن الذهني على (18)، بينما تضمن المكوّن العاطفي على (17) مفردة، واشتمل المكوّن السلوكي على (18) مفردة.

ويتضمن المقياسُ على عباراتٍ سلبيةً، هي: (2، 5، 7، 8، 11، 13، 16، 17، 18، 20، 22، 24، 26، 28، 30، 32، 34، 36، 38، 40، 42، 44، 46، 48، 50، 53).

صدق مقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل:

مع أن الصدق الظاهري لا يعتبر صدقاً بالمعنى المفاهيمي للصدق لكن من الضروري استيفائه. وقد قام الباحثان بكتابة بنود النسخة الأولية من المقياس بلغة واضحة بسيطة لتدور حول المكونات الأولية للاتجاه نحو عمليات التجميل.

كما قام الباحثان بدراسة استطلاعية لاختبار مقروئية الأداة على عينة مكونة من 15 طالبة، و15 سيدة ممن أجريّن جراحة تجميل للتأكد من وضوح العبارات، واتساق فهم مدلولها من قبل العينة مع المدلول المراد من صياغتها. وقد قام الباحثان بإعادة صياغة أي عبارة اتضح أنها غامضة أو حذفها. بعد ذلك قام الباحثان بعرض الأداة على عدد من المحكمين من المتخصصين في علم النفس (ن = 14) لتحديد مدى سلامتها اللغوية والصياغية ومدى مناسبتها وانتمائها للبعد الذي خصصت لقياسه. وقد قام الباحثان بتعديل بعض الفقرات وحذف أخرى بناء على توجيهات المحكمين. وقد انتهت تلك الإجراءات إلى الاستبانة في صورتها النهائية مكونة من 53 مفردة موزعة على ثلاثة مكونات.

بعد ذلك، قام الباحثان بتطبيق الأداة على عينة استطلاعية تضمنت 68 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود للتحقق من صدق وثبات المقياس. كما طبق الباحثان الأداة على عينة أخرى تكونت من 530 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود للتحقق من البنية العاملية للمقياس.

الاتساق الداخلي:

لحساب الاتساق الداخلي طبق الباحثان الأداة على عينة استطلاعية قوامها 68 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود. وتم حساب معامل الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس. وجدول (3) الآتي يوضح تلك المعالجات.

جدول (3): معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأبعاد ولمقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل للعيبة
الاستطلاعية (ن=68)

المكون السلوكي			المكون العاطفي			المكون الذهني		
الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرة
.491**	.431**	36	.697**	.758**	19	.561**	.470**	1
.520**	.671**	37	.680**	.740**	20	.597**	.507**	2
.575**	.624**	38	.453**	.393**	21	.651**	.644**	3
.608**	.540**	39	0.158	-0.017	22	.581**	.595**	4
.708**	.595**	40	.457**	.362**	23	.375**	.257*	5
.688**	.731**	41	.658**	.693**	24	.375**	.342**	6
.743**	.640**	42	.547**	.496**	25	.597**	.615**	7
.631**	.528**	43	.444**	.370**	26	.709**	.676**	8
.726**	.600**	44	.301*	0.197	27	.340**	.330**	9
.566**	.622**	45	.573**	.615**	28	.406**	.433**	10
.718**	.622**	46	.676**	.704**	29	.495**	.435**	11
.786**	.724**	47	.831**	.844**	30	.578**	.541**	12
.651**	.733**	48	.682**	.657**	31	.710**	.683**	13
.482**	.272*	49	.305*	0.192	32	.518**	.537**	14
.342**	.415**	50	.756**	.740**	33	.357**	.361**	15
.493**	.540**	51	.668**	.604**	34	.668**	.663**	16
.494**	.436**	52	.728**	.748**	35	.733**	.668**	17
.723**	.625**	53	-	-	-	.641**	.618**	18

* دالة عند مستوى (0.05) ** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (3) أن جميع قيم معاملات ارتباط فقرات البعد الأول "المكون الذهني" بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (.257 & .683)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (.340 & .733)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، عدا الفقرة رقم (5) كانت دالة عند مستوى (0.05) عند ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس. وفيما يتعلق بالبعد الثاني "المكون العاطفي" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (-0.017 & .844)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (.158 & .831)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)،

عدا الفقرتين رقم (27، 32) كانتا دالتين عند مستوى (0.05) عند ارتباطها بالدرجة الكلية للبعد، وغير دالتان عند ارتباطهما بالدرجة الكلية للمقياس، والفقرة رقم (22) غير دالة عند ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس وللبعد. وفيما يتعلق بالبعد الثالث "المكون السلوكي" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (.733 & .272)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (.786 & .342)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، عدا الفقرة رقم (49) كانت دالة عند مستوى (0.05) عند ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس. تلك النتائج تدل مبدئياً على أن الأداة تتمتع بدرجة جيدة من الاتساق الداخلي.

واختار الباحثان الإبقاء على تلك الفقرات التي لم ترتبط بالدرجة الكلية للمقياس فقط لارتباطها بالبعد الذي تنتمي إليه ولم تحذف الفقرة التي لم ترتبط بالبعد للحكم عليها بعد التطبيق على عينة اختبار البنية العاملية للأداة. كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها البعض وبالدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في الجدول (4).

جدول (4): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل للعينة الاستطلاعية (ن=68)

الأبعاد	الدرجة الكلية	المكون الذهني	المكون العاطفي
الدرجة الكلية	-		
المكون الذهني	.947**	1	
المكون العاطفي	.949**	.875**	1
المكون السلوكي	.889**	.750**	.756**

** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (4) أن قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد مع بعضها ومع الدرجة الكلية تراوحت بين (.949 & .750) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يطمئن مبدئياً على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

ولحساب الاتساق الداخلي لمقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل لدى العينة النهائية المكونة من 530 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود، تم حساب علاقة الارتباط بطريقة بيرسون بين درجات أفراد العينة على كل فقرة مع الدرجة الكلية للأبعاد والدرجة الكلية للمقياس، والجدول (5) يوضح ذلك.

جدول (5): معاملات الارتباط بين درجة الفقرة والدرجة الكلية للأبعاد ولمقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل (ن=530)

الدرجة الكلية	المكون الذهني		المكون العاطفي			المكون السلوكي	
	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط
الدرجة الكلية	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط	الارتباط
1	.389**	.452**	.738**	.702**	.36	.511**	.558**
2	.526**	.614**	.723**	.697**	.37	-.701**	-.565**

المكّون السلوكي			المكّون العاطفي			المكّون الذهني		
الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرة	الارتباط بالبعد	الارتباط بالدرجة الكلية	الفقرة
-.654**	-.665**	38	.427**	.318**	21	.631**	.578**	3
.445**	.391**	39	.121**	-0.040	22	.674**	.676**	4
.666**	.551**	40	.401**	.294**	23	.140**	.094*	5
.655**	.720**	41	.704**	.716**	24	.446**	.376**	6
.716**	.654**	42	.648**	.625**	25	.466**	.538**	7
.625**	.517**	43	.565**	.516**	26	.652**	.648**	8
.654**	.550**	44	.336**	.214**	27	.328**	.347**	9
.626**	.662**	45	.595**	.619**	28	.503**	.492**	10
.651**	.599**	46	.702**	.724**	29	.529**	.413**	11
.737**	.675**	47	.732**	.747**	30	.667**	.612**	12
.708**	.757**	48	.652**	.676**	31	.665**	.671**	13
.540**	.430**	49	.193**	0.067	32	.541**	.517**	14
.283**	.366**	50	.739**	.748**	33	.408**	.390**	15
.520**	.601**	51	.597**	.571**	34	.590**	.620**	16
.498**	.387**	52	.710**	.739**	35	.729**	.669**	17
.676**	.577**	53	-	-	-	.665**	.602**	18

* دال عند مستوى (0.05) - ** دالة عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (5) أن جميع قيم معاملات ارتباط فقرات البعد الأول "المكّون الذهني" بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (.094 & .676)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (.140 & .729)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، عدا الفقرة رقم (5) كانت دالة عند مستوى (0.05) عند ارتباطها بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يتعلق بالبعد الثاني "المكّون العاطفي" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (.214 & .748)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (.121 & .739)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، عدا الفقرتين رقم (22، 32) كانتا غير دالّتين عند ارتباطهما بالدرجة الكلية للمقياس، وفيما يتعلق بالبعد الثالث "المكّون السلوكي" يتضح أن جميع قيم معاملات ارتباط فقراته بالدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (.366 & .757)، وارتباطاتها بالدرجة الكلية للبعد تراوحت بين (.283 & .737)، وجميعها قيم دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، وهذا يدل على أن مقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل يتمتع بدرجة مناسبة من الاتساق الداخلي.

كذلك تم حساب قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد بعضها مع بعض، والدرجة الكلية للمقياس باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج كما في الجدول (6)

جدول (6): معاملات الارتباط بين أبعاد مقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل

الأبعاد	الدرجة الكلية	المكوّن الذهني	المكوّن العاطفي	المكوّن السلوكي
الدرجة الكلية	-			
المكوّن الذهني	.942**	-		
المكوّن العاطفي	.946**	.841**	-	
المكوّن السلوكي	.916**	.792**	.802**	-

** دال عند مستوى (0.01)

يتضح من الجدول (6) أن قيم معاملات الارتباط بين الأبعاد بعضها مع بعض، ومع الدرجة الكلية تراوحت بين (.792 & .946) وجميعها دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، وهذا يؤكد على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

ثبات مقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل:

للتحقق من ثبات المقياس لدى عينة استطلاعية مكونة من 68 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود، تم استخدام معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)، والجدول (7) الآتي يوضح ذلك:

جدول (7): معامل الثبات لمقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل للعينة الاستطلاعية (ن=68)

الأبعاد	عدد العبارات	ثبات ألفا
المكون الذهني	18	0.866
المكون العاطفي	17	0.867
المكون السلوكي	18	0.790
الدرجة الكلية	53	0.939

يتضح من الجدول (7) أن معامل ثبات ألفا للبعد الأول "المكوّن الذهني" بلغ (.87)، وهو معامل ثبات مرتفع، وفيما يتعلق بالبعد الثاني "المكوّن العاطفي" فقد بلغ ثبات ألفا (.87)، وهو معامل ثبات مرتفع، وفيما يتعلق بالبعد الثالث "المكوّن السلوكي" فقد بلغ ثبات ألفا (.79)، وهو معامل ثبات جيد، وفيما يتعلق بثبات الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل فقد بلغ ثبات ألفا (.94)، وهو معامل ثبات مرتفع، وهذا مؤشر على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

وللتحقق من ثبات المقياس لدى العينة النهائية المكونة من 530 طالبة من طالبات جامعة الملك سعود، تم استخدام معامل ألفا-كرونباخ (Cronbach's Alpha)، وثبات أوميغا، والجدول (8)، يوضح نتائج معاملات الثبات لكل بُعد على حدة:

جدول (8): معامل الثبات لمقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل

الأبعاد	عدد العبارات	ثبات ألفا	ثبات أوميغا
المكوّن الذهني	18	.859	.864
المكوّن العاطفي	17	.864	.852
المكوّن السلوكي	18	.769	.827
الدرجة الكلية	53	.937	.941

يتضح من الجدول (8) أن معامل ثبات ألفا للبعد الأول "المكوّن الذهني" بلغ (.859)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (.864). وهما معاملا ثبات مرتفعان، وفيما يتعلق بالبعد الثاني "المكوّن العاطفي" فقد بلغ ثبات ألفا (.864)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (.852)، وهما معاملا ثبات مرتفعان، وفيما يتعلق بالبعد الثالث "المكوّن السلوكي" فقد بلغ ثبات ألفا (.796)، وهو معامل ثبات جيد، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (.827). وهو معامل ثبات مرتفع، وفيما يتعلق بثبات الدرجة الكلية لمقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل فقد بلغ ثبات ألفا (.937)، فيما بلغ معامل ثبات أوميغا (.941)، وهما معاملا ثبات مرتفعان، وهذا مؤشر على صلاحية استخدام المقياس في هذه الدراسة.

3. نتائج التساؤلات

السؤال الأول: ما نسبة انتشار الاتجاه نحو عمليات التجميل لدى أفراد عينة الدراسة؟

للإجابة على هذا السؤال تم استخراج التكرارات والنسب المئوية، لمعرفة نسبة انتشار الاتجاهات نحو عمليات التجميل لدى أفراد عينة الدراسة، والجدول (9) يوضح ذلك:

جدول (9): حساب التكرارات والنسب المئوية لاستجابات أفراد العينة على مقياس الاتجاه نحو عمليات التجميل

الأبعاد	المستوى	التكرار	النسبة
المكوّن الذهني	منخفض	172	32.5%
	متوسط	288	54.3%
	مرتفع	70	13.2%
	المجموع	530	100%
المكوّن العاطفي	منخفض	217	40.9%
	متوسط	257	48.5%
	مرتفع	56	10.6%
	المجموع	530	100%
المكوّن السلوكي	منخفض	253	47.7%

الأبعاد	المستوى	التكرار	النسبة
الدرجة الكلية للمقياس	متوسط	256	48.3%
	مرتفع	21	4.0%
	المجموع	530	100%
	منخفض	197	37.2%
	متوسط	295	55.6%
	مرتفع	38	7.2%
	المجموع	530	100%

يتضح من الجدول (9) فيما يتعلق بالبعد الأول (المكوّن الذهني) أن معظم أفراد العينة (288)، كانت لديهم أفكار تفضيلية نحو عمليات التجميل بدرجة متوسطة، أي ما نسبته (54.3%)، وأن 172 من أفراد العينة كانت لديهم أفكار تفضيلية نحو عمليات التجميل بدرجة منخفضة، أي ما نسبته (32.5%)، وأن 70 من أفراد العينة كانت لديهم أفكار تفضيلية نحو عمليات التجميل بدرجة مرتفعة، أي ما نسبته (13.2%).

وفيما يتعلق بالبعد الثاني (المكوّن العاطفي) يتضح أن معظم أفراد العينة (257) كانت لديهم مشاعر تفضيلية نحو عمليات التجميل بدرجة متوسطة، أي ما نسبته (48.5%) وأن 217 من أفراد العينة كانت لديهم مشاعر تفضيلية نحو عمليات التجميل بدرجة منخفضة، أي ما نسبته (40.9%)، وأن 56 من أفراد العينة كانت لديهم مشاعر تفضيلية نحو عمليات التجميل بدرجة مرتفعة، أي ما نسبته (10.6%).

وفيما يتعلق بالبعد الثالث (المكوّن السلوكي) يتضح أن معظم أفراد العينة (256) كان لديهم مستوى متوسط من الإقبال والرغبة في الخضوع لعمليات التجميل، أي ما نسبته (48.3%)، كما أظهر عدد قريب من ذلك (253) مستوى منخفضاً من الإقبال والرغبة في الخضوع لعمليات التجميل، أي ما نسبته (47.7%). أما من كان لديهم استعداد ورغبة مرتفعة في الخضوع لعمليات التجميل فقد كانوا 21 من أفراد العينة، أي ما نسبته (4.0%) فقط.

أما فيما يتعلق بالدرجة الكلية للمقياس فقد اتضح أن معظم أفراد العينة (295) كان مستوى شدة الاتجاه نحو عمليات التجميل لديهم متوسطاً، أي ما نسبته (55.6%)، يليهم من كان مستوى شدة الاتجاه نحو عمليات التجميل لديهم منخفضاً (197)، أي ما نسبته (37.2%)، أما من كان مستوى شدة الاتجاه نحو عمليات التجميل لديهم مرتفعاً فقد كانوا 38، أي ما نسبته (7.2%).

السؤال الثاني: هل يمكن التنبؤ بالمكوّن السلوكي من خلال المكوّن الذهني والمكوّن العاطفي؟

للإجابة على هذا السؤال تم إجراء تحليل الانحدار المتعدد *Multiple Linear Regression*، وفقاً لأسلوب *Stepwise*، للتعرف على تأثير المكوّن الذهني، والمكوّن العاطفي بالمكوّن السلوكي، كما هو موضح في الجدول رقم (10) الآتي:

جدول (10): نتائج تحليل الانحدار للتنبؤ بتأثير المكوّن الذهني والمكوّن العاطفي في المكوّن السلوكي

قيمة ف	النسبة المئوية السنوية للتباين	معامل التحديد (R ²)	مستوى الدلالة	معامل الارتباط	معامل الانحدار	Unstandardize d Coefficients		العوامل المنبئية
						Beta	معامل الانحدار	
572.4	62.3	0.623	.000	.789	-	10.379	الثابت	
.000	1	%	.000	.789	0.459	0.388	المكوّن الذهني	
346.4	66.7	0.667	.000	.817	0.392	0.323	المكوّن العاطفي	
.000	8	%	.000	.817	0.392	0.323	المكوّن العاطفي	

يتضح من الجدول (10)، الآتي:

- قدرة النموذج الأول المتمثل في "المكوّن الذهني" على التنبؤ بالمكوّن السلوكي. لقد استطاع العامل المنبئ؛ المكوّن الذهني، أن يفسر ما نسبته (62.3%) من تباين درجات المشاركات على المكوّن السلوكي، وهو مقدار دالّ إحصائياً، حيث بلغت قيمة ف (572.41)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01). وهذه النتيجة تشير إلى قدرة جيدة للمكوّن الذهني في التنبؤ بالمكوّن السلوكي.
- قدرة النموذج الثاني المتمثل في "المكوّن الذهني والمكوّن العاطفي" على التنبؤ بالمكوّن السلوكي: لقد استطاع العامل المنبئ أن يفسر ما نسبته (66.7%) من تباين درجات المشاركات على المكوّن السلوكي، وهو مقدار دالّ إحصائياً، حيث بلغت قيمة ف (346.48)، وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (0.01)، مما يدل على أنه يمكن التنبؤ بالمكوّن السلوكي خلال المكوّن الذهني، والمكوّن العاطفي بدرجة قوية.

4. الخاتمة

1.4 مناقشة النتائج

هدفت هذه الدراسة إلى بناء مقياس اتجاه نحو عمليات التجميل تتوافر فيه خصائص سيكومترية مقبولة، على أقل تقدير، ويعطي قراءات يمكن الوثوق بها على البيئة السعودية والبيئات المشابهة لها، ويمكن استخدامها في التنبؤ بالإقبال على عمليات التجميل. أسفرت الاختبارات الأولية للأداة الحالية عن نتائج مرضية من حيث معاملات الصدق والثبات. كما اتضح أن للأداة المصممة في هذه الدراسة قدرة تنبؤية معتبرة بالمكوّن السلوكي من المعرفة بالمكوّن الذهني والمكوّن العاطفي للمشاركات ($R^2 = 66.7$). كما أن للأداة ميزة إضافية من حيث تقارب عدد مفردات كل مكون من المكونات الثلاث للاتجاه مقارنة بغيرها من الأدوات (انظر، على سبيل المثال، الفحطاني، 2012). ومع ذلك، تبقى قضية تمييز مكونات الاتجاه الثلاث بدرجة معقولة بحاجة إلى مراجعة، إذ دلت التحليلات الإحصائية على أن الأداة أحادية البعد.

هذه المشكلة تواجه مستخدمي التحليل العاملي لاختبار المكونات الأولية للأبنية النفسية. وقد يكون مرد هذه المشكلة إلى الصياغات اللغوية لبنود الأداة. ويمكن أن تعزى تلك المشكلة إلى عدم توفر درجة كافية من الجدية لدى مفردات عينة الدراسة، لكن هذا الزعم بحاجة إلى التحقق منه. وربما يكون جذر تلك المشكلة وغيرها من المشكلات المعيقة للبحث العلمي في بيئتنا الثقافية عدم توافر وعي كاف لدى المفحوصين بأهمية البحث العلمي النظري في الظواهر النفسية.

إن درجات المشاركات في الدراسة على مستوى الأبعاد الفرعية والدرجة الكلية للمقياس توحى بقدر معقول من الأفكار والمشاعر الإيجابية نحو عمليات التجميل. لكن ذلك لا يعني بالضرورة مستوى مقارناً من الإقبال أو حتى إبداء الرغبة في الخضوع لعمليات التجميل. وقد أشارت نتائج معالجة المكون السلوكي، بالتحديد، أن عدداً محدوداً جداً ($n = 21$) من مفردات عينة الدراسة ($n = 530$) كانت درجات المكون السلوكي لديهم مرتفعة. وقد يعود ذلك إلى ما يثار حول عمليات التجميل من احتمالات أن يعقب الخضوع لها من آثار ضارة على المستوى النفسي والجسدي. إن اتخاذ قرار الخضوع لعمليات تجميل لا يعتمد فقط على مدى ما يتوافر لدى الفرد من أفكار ومشاعر إيجابية نحو عمليات التجميل. إن توقعات الفرد حول النتائج المحتملة لخضوعه لعمليات التجميل، ومدى مصادقة الأشخاص المهمين في حياته عوامل حاسمة في اتخاذ قرار الخضوع لعمليات تجميل. فقد تكون لدى الفرد أفكار ومشاعر إيجابية ورغبة قوية في إدخال تحسينات على ما يدرك من سلبيات في بعض مكونات ذاته الجسمية، لكن ما يسمعه من أخبار عن فشل بعض عمليات التجميل، حتى ولو كانت مجرد إشاعات لا دليل فعلي عليها، قد تدفع بعض الراغبين في الخضوع لعمليات تجميل إلى التروي في اتخاذ ذلك القرار. كما أن توقعات الآخرين المهمين في حياته قد لا تتسجم مع رغبته في ذلك. فإن كانت رغبته في مساندة توقعاتهم قوية بدرجة كافية فقد يحجم عن الخضوع لعمليات تجميل. والمتوقع في مثل هذه الحال أن تتكون لدى الفرد معايير ذاتية مناهضة للخضوع لعمليات التجميل حتى وإن كانت أفكاره ومشاعره إيجابية نحو عمليات التجميل.

من ناحية أخرى، قد يكون لدى الفرد أفكار ومشاعر إيجابية نحو عمليات التجميل، ولديه رغبة قوية في تعديل بعض الجوانب التي تفرقه من ذاته الجسمية، لكنه قد لا يستطيع إصدار تلك الاستجابة لأنه لا يستطيع تحمل تكاليف الخضوع لعملية تجميل. هذه المسألة متعلقة بما أسماه أجزن التحكم المدرك بالسلوك *Perceived behavior control* في نظرية السلوك المخطط *Theory of Planned Behavior*، وهو مما يؤثر على قوة العلاقة بين الاتجاه والسلوك (لمراجعة ثرية انظر العنزي، 1437).

2.4. التوصيات

1. إعادة اختبار المقياس المنبثق من الدراسة الحالية وتطبيقه على عينات أخرى في البيئة المحلية وفي بيئات مشابهة.
2. إجراء دراسة استطلاعية نوعية لمراجعة الصياغات اللغوية لبنود لمقياس.
3. مراجعة البنية العاملية للمقياس للتحقق من إمكانية تمايز مكوناته الأولية.

المراجع

- الأحمد، حسام (2011). *المسؤولية الطبية في الجراحة التجميلية*. بيروت: منشورات الحلبي الحقوقية.
- إدارة الإحصاء والمعلومات (1442). *أعداد الطلاب والطالبات المقيدين والمقيدات خلال العام الدراسي 1442 هـ الفصل الأول*. الرياض: جامعة الملك سعود.
- خليفة، عبد اللطيف ومحمود، عبد المنعم (1994). *سيكولوجية الاتجاهات*. القاهرة: دار غريب للطباعة والنشر.
- رحمة، أنطوان (2002). *اتجاهات طلبة جامعة الكويت نحو مستقبلهم في مجالات الدراسة والعمل والدخل*. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس، 1(2)، 151-129.
- الشنقيطي، محمد (2004). *أحكام الجراحة الطبية والآثار المترتبة عليها*. الشارقة: مكتبة الصحابة.
- الطالب، منال (2017). *المرأة وعمليات التجميل: دراسة نوعية لأسباب الاجتماعية والثقافية في مدينة عمان*. (رسالة ماجستير غير منشورة). الجامعة الأردنية، عمان.
- عبد الحفيظ، زين العابدين (2019). *أساليب بناء موازين الاتجاهات*. مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، (49)، 23-9.
- العقيل، صالح (2014). *العوامل الاجتماعية والنفسية المرتبطة بإقبال الفتاة السعودية على عمليات التجميل الجراحية*. مجلة جامعة المدينة العالمية، 10(10)، 829-771.
- العازمي، عيد (2010). *جراحة التجميل*. القاهرة: دار النهضة العربية.
- عماشة، سناء (2010). *الاتجاهات النفسية والاجتماعية*. القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- العززي، فلاح (1437). *علم النفس الاجتماعي*. ط 5. الرياض: مطبعة التقنية للأوفست.
- الفوزان، صالح (2008). *الجراحة التجميلية*. الرياض: دار التدميرية للنشر والتوزيع.
- القحطاني، هدى (2012). *الاتجاه نحو عمليات التجميل وعلاقته بوعي وتقدير الذات وصورة الجسم لدى طالبات جامعة الملك سعود*. (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة الملك سعود، الرياض.
- المنصور، ريم (2020). *دوافع الاهتمام بالجسد*. مجلة عجمان للدراسات والبحوث، 19(2)، 3-40.
- المسلمي، علياء (2020). *إدراك صورة الجسم وتقدير الذات لدى عينة من الإناث الخاضعات لعمليات التجميل*. جامعة الزقازيق، (93)، 173-153.
- المحمودي، محمد (2019). *مناهج البحث العلمي*. صنعاء: دار الكتب.
- الموسى، أميرة (2018). *العوامل التي تدفع المرأة السعودية إلى إجراء العمليات التجميلية: دراسة ميدانية مطبقة على عينة من مرتادات العيادات التجميلية في مدينة الرياض*. الجمعية المصرية للأخصائيين الاجتماعيين، 7(60)، 35-15.

وزارة الصحة (2018). *الكتاب السنوي الإحصائي*. المملكة العربية السعودية.

وزارة الصحة (2017). *الكتاب السنوي الإحصائي*. المملكة العربية السعودية.

يوسف، رانيه (2018). اتجاهات طلبة دبلوم التأهيل التربوي في كلية التربية بجامعة تشرين نحو عمليات التجميل وعلاقتها ببعض المتغيرات. *مجلة جامعة تشرين للبحوث والدراسات العلمية*، 40(2)، 285-307.

American Society of Plastic Surgeons. (2022). Survey Finds Demand for Cosmetic Surgery, Driven by Women Under 45, Surged After the Pandemic. Retrieved from:
<https://www.plasticsurgery.org/news/press-releases/survey-finds-demand-for-cosmetic-surgery-driven-by-women-under-45-surged-after-the-pandemic>

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.7

دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين (دراسة تطبيقية على شركات ومؤسسات
المقاولات في مدينة جدة)

**The Role of Administrative Leadership in Developing the Organizational Culture of Employees
(an Applied Study on Contracting Companies and Institutions in the City of Jeddah)**

إعداد: الدكتور/ محمد بن عساف العساف

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

Email: Drdbesnon723@yahoo.com

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون، فرنسا

الدكتور/ ابهيجيت غوش

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

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة للتعرف على دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بمدينة جدة، تم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من بعض مدراء الشركات والمؤسسات العاملين في قطاع المقاولات بمدينة جدة ومرؤوسيه من موظفين ومهندسين وعمال بهدف الوصول لأكبر عدد ممكن من مجتمع الدراسة، تكونت العينة من (167) فرداً.

وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: أن نمط القيادة الديمقراطية يفسر ما نسبته 11.9% من التغير الذي يطرأ على مستويات الثقافة التنظيمية، نمط القيادة البيروقراطية يفسر ما نسبته 13.9% من التغير الذي يطرأ على مستويات الثقافة التنظيمية لدى العاملين، يوجد أثر دال إحصائياً لنمط القيادة التبادلية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، نمط القيادة التبادلية يفسر ما نسبته 23.1% من التغير الذي يطرأ على مستويات الثقافة التنظيمية لدى العاملين، يوجد أثر دال إحصائياً لنمط القيادة الموقفية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، نمط القيادة الموقفية يفسر ما نسبته 12.3% من التغير الذي يطرأ على مستويات الثقافة التنظيمية لدى العاملين. لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) في استجابات العينة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغيراتهم الديمغرافية (العمر، عدد سنوات الخبرة). توجد فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغير الوظيفة في مصلحة أفراد العينة الذين كان مساهم الوظيفي رئيس مجلس ادارة، حيث كانوا أكثر ايجابية في تقييم تأثير دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية.

وتوصي الدراسة بضرورة دراسة الأنماط الإدارية واختيار الأنماط التي تناسب احتياجات السوق مما يسهم في تطوير ونمو بيئة العمل. أن ثقافة تقاسم العمل وتوزيع المهام واعتماد المدراء على الموظفين ذوي الخبرات والأكفاء له دور في نمو الشركات وتطويرها خاصة في وجود بيئة تنافسية عالية مثل البيئة السعودية.
الكلمات المفتاحية: القيادة الإدارية، الأنماط القيادية، الثقافة التنظيمية، العاملين في شركات المقاولات.

The Role of Administrative Leadership in Developing the Organizational Culture of Employees (an Applied Study on Contracting Companies and Institutions in the City of Jeddah)

Dr. Mohammed Bin Assaf Alassaf

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln, Malaysia

Email: Drdbesnon723@yahoo.com

Dr. Mohamed Anas Shamsy

PhD in Business Administration, University of Bourgogne, Dijon, France

Dr. Abhijit Ghosh

PhD in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln, Malaysia

Abstract

The study aims to identify the role of administrative leadership in developing the organizational culture of workers in construction companies and institutions in Jeddah. The analytical descriptive approach was adopted. The study population consisted of some managers of companies and institutions working in the construction sector in Jeddah and their subordinates, including employees, engineers and workers, with the aim of reaching the largest possible number of the study community. The sample consisted of (167) individuals.

The study reached the following results: The democratic leadership style affects or explains 11.9% of the change that occurs in the levels of organizational culture, and that the bureaucratic leadership style explains 13.9% of the change that occurs in the levels of organizational culture among employees.

There is a statistically significant effect of the transactional leadership style in developing the organizational culture of employees, the transactional leadership style explains 23.1% of the change that occurs in the levels of organizational culture among employees, there is a statistically significant effect of the situational leadership style in developing the organizational culture of employees, the situational leadership style explains 12.3% of the change that occurs It affects the levels of organizational culture among employees. There are no statistically significant differences at the level (0.05) in the responses of the study sample towards the relationship between administrative leadership and organizational culture due to their demographic variables (age, number of years of experience). There are statistically significant differences in the sample's responses towards the relationship between administrative leadership and organizational culture according to the job variable in the interest of the sample members whose job title was chairman of the board of directors, as they were more positive in evaluating the impact of the role of administrative leadership in developing organizational culture.

The study recommends: It is necessary to study the administrative patterns and choose the patterns that suit the needs of the market, which contributes to the development and growth of the work environment. The culture of sharing work, distributing tasks, and the dependence of managers on experienced and qualified employees has a role in the growth and development of companies, especially in the presence of a highly competitive environment such as the Saudi one.

Keywords: Administrative Leadership, Leadership Styles, Organizational Culture, Employees in Construction Companies.

1. المقدمة

يعد القائد الإداري حلقة الوصل الأساسية لأي شركة أو مؤسسة وخاصة في مجال المقاولات والبناء لذا ركزت العديد من الدراسات على مفهوم القائد وتحليل صفاته وسلوكه ومهامه الإدارية ودوره المؤثر في المتغيرات المختلفة كتحفيز واتخاذ القرار والرضا الوظيفي والصراع والأداء والاتصال وعملية دوران العمل مما يؤثر سلباً أو إيجاباً على القيم التنظيمية والعدالة الإدارية والثقافة التنظيمية.

فالقيادة تعتبر من أهم الوظائف الإدارية ولها دور فعال في تسيير العمل ولها أهمية كبيرة وملهمة لكثير من الباحثين في دورها ووظيفتها في نجاح أو إخفاق المؤسسة التي تعمل فيها القيادة وهذا يتوقف على المنظم في اتباع قيادة إدارية بارزة في توطيد العلاقة بين القائد وفريق عمله (العاملين) فالقيادة تتعلق بمختلف مجالات الحياة،

ودورها يرجع إلى العنصر البشري ودوره في المؤسسة من حيث المحافظة على كيانها ونجاحها حيث تلعب القيادة دوراً مهماً في كيفية التسيير والتوجيه للأعمال (حجام، 2020).

هذا ما جعل الشركات والمؤسسات ينظر إليها على أنها جهد جماعي يحقق هدف مشترك يشكل العنصر البشري فيها أداة تحقيق ذلك الهدف لأن كفاءة وفاعلية أداء أي شركة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بفاعلية العنصر البشري مما يتطلب تنمية قدراته وإمكانياته وغرس ثقافة تنظيمية إيجابية تساعده على أداء دوره بشكل فعال وصحيح ويتوقف كل ذلك على مدى قدرة القيادة الإدارية على القيام بوظائفها خاصة المتعلقة بعلاقتها مع العاملين وإيجاد طرق تؤدي إلى تنمية الثقافة التنظيمية لديهم.

1.1. مشكلة الدراسة

تسعى كافة منظمات الأعمال لمواكبة التطور الهائل في بيئة الأعمال عالمياً وإقليمياً ومحلياً وخاصة مؤسسات المقاولات في المملكة العربية السعودية فالمنافسة السوقية العالية والكم الهائل من المشاريع التنموية والإسكانية والتوسع العملاقة الذي تشهده البلاد يمثل أكبر التحديات أمام شركات ومؤسسات المقاولات ولضمان استمرارية ونجاح المؤسسات والشركات الخاصة بالمقاولات لا بد من وجود قيادة إدارية فعالة وناجحة تسعى لتحقيق التكامل والتوافق بين جميع أفرادها للوصول للنجاح والحفاظ عليه ولا يتحقق ذلك إلا من خلال الاعتماد على قيادة إدارية حكيمة وذات خبرة واسعة بإمكانها بناء خطط استراتيجية محددة من أجل تحقيق الأهداف المحددة للمؤسسة أو الشركة فالقيادة من أحد أهم الوظائف الأساسية التي تقوم عليها مؤسسات الأعمال بصورة عامة وشركات ومؤسسات المقاولات بصورة خاصة والتي تركز بدورها على قوة وصفات القائد الإداري باعتباره المحور الأساسي فهو الذي يضع الخطط ويصدر الأوامر ويتابع تطبيقها بحرص وحزم حيث أن الخطط التي تم وضعها تنتقل من حيز التخطيط إلى حيز التنفيذ فلا بد من أن تتناولها العقول من ناحية الفهم الدقيق لها وتضع آليات معينة للتنفيذ لتحقيق الأهداف وهنا يبرز دور القائد الإداري في المؤسسة أو الشركة في قيادته لمجموعة العاملين من خلال توجيههم وإرشادهم نحو السلوك والأداء المطلوب من خلال استخدام عدد من المهارات القيادية، وبالرغم من التطور الملحوظ الذي تشهده المؤسسات والشركات في المملكة العربية السعودية والمستويات التعليمية العالية لمدرء الشركات والمؤسسات إلا أنه ما زال هناك قصور كبير جداً في جانب القيادة الإدارية ومن هذا المنطلق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في التساؤل الرئيسي التالي:

هل هناك دور للقيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بمدينة جدة؟ ويتفرع من هذا السؤال عدد من التساؤلات:

1. هل هناك اختلاف في تأثير بعض الأنماط في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة؟
2. هل تؤثر مهارات القائد الإداري في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة؟
3. هل تؤثر القيادة الإدارية على عناصر الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة؟
4. هل يوجد اختلاف في استجابة عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً للمتغيرات الديمغرافية؟

2.1. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بمدينة جدة وتتفرع منه بعض الأهداف الفرعية وهي:

1. التعرف على أنماط القيادة الإدارية المختلفة لتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
2. التعرف على مهارات القائد الإدارية التي تسهم في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
3. التعرف على المعوقات التي تحد من دور القيادة الإدارية على عناصر الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
4. التعرف على المعوقات التي تحد من دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
5. التعرف على الاستراتيجيات التي تسهم في تفعيل دور القيادة الإدارية وتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.

3.1. أهمية الدراسة

تسعى هذه الدراسة لتناول موضوع القيادة الإدارية بأهمية لقطاع الأعمال وخاصة شركات ومؤسسات المقاولات من النواحي التالية:

1.3.1. الناحية النظرية:

- توضيح أهمية القيادة الإدارية ودورها في تحقيق تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين.
- إيجاد العلاقة من خلال طرح عدد من النظريات التي تفسر الارتباط بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية وشرحها بصورة مبسطة متلائمة مع طبيعة العمل في شركات ومؤسسات المقاولات.
- طرح عدد من المعوقات التي تحد من دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية.
- طرح عدد من الاستراتيجيات والسبل الإدارية التي تسهم في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات.

2.3.1. الناحية العملية:

- توضيح التأثير الناتج عن دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات.
- تسليط الضوء على تأثير المهارات القيادية على عناصر الثقافة التنظيمية سواء من الناحية السلبية أو الإيجابية.
- تسليط الضوء على درجة تأثير المتغيرات الديمغرافية على دور القيادة الإدارية لتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات.
- كما يمكن أن تضيف لمدراء ومتخذي القرار في شركات ومؤسسات المقاولات حلولاً عملية وطرق قيادية تسهم في تطوير دور القيادة الإدارية في شركاتهم ومؤسساتهم.

4.1. فرضيات الدراسة

- توجد علاقة داله إحصائياً بين أنماط القيادة الإدارية (نمط القيادة الأوتوقراطية، نمط القيادة الديمقراطية، نمط القيادة البيروقراطية، نمط القيادة التبادلية، نمط القيادة الموقفية وتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة،
- يوجد اختلاف في استجابات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغيراتهم الديمغرافية (العمر، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة)

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الإطار النظري

➤ الثقافة التنظيمية:

هي نظام مشترك من القيم والعادات والمعايير والإيديولوجيات والخصائص والسلوكيات المشتركة التي تتبناها المؤسسة كنموذج وتسعى إلى تنميتها وتعزيزها لدى الأفراد ومواءمتها مع النظام والنسق داخل المؤسسة. ومن نظم الثقافة التنظيمية:

1. ثقافة نظام متكامل:

فهي بكونها (مركبة) تتجه باستمرار إلى خلق الانسجام بين عناصرها المختلفة، ومن ثم فهي تغيير يطرأ على أحد جوانب نمط الحياة لا يلبث أن ينعكس أثره على باقي مكونات النمط.

2. ثقافة نظام تراكمي ومستمر:

حيث يعمل كل جيل من أجيال المنظمة على تسليمها للأجيال اللاحقة ويتم تعلمها وتوريثها عبر الأجيال عن طريق التعليم والمحاكاة، وتتزايد الثقافة من خلال ما تضيفه الأجيال إلى مكوناتها من عناصر وخصائص، وطرق انتظام وتفاعل هذه العناصر أو الخصائص.

3. ثقافة نظام يكتسب متغير ومتطور:

استمرارية الثقافة لا تعني تناقلها عبر الأجيال كما هي عليه ولا تنتقل بطريقة غريزية، بل أنها في تغيير مستمر، حتى تدخل عليها ملامح جديدة وتفقد ملامح قديمة.

4. ثقافة لها خاصية التكيف:

تتصف الثقافة التنظيمية بالمرونة والقدرة على التكيف استجابة لمطالب الإنسان البيولوجية والنفسية، ولكي تكون ملائمة للبيئة الجغرافية وتطور الثقافات المحيطة بالفرد من جانب واستجابة لخصائص بيئة المنظمة وما يحدث فيها من تغيير من جانب آخر.

5. الثقافة التنظيمية توصف بأنها اجتماعية:

لأن ثقافة المنظمة مستمدة من ثقافة المجتمع الخارجي الذي ينتمي له منتسبوها (السكرانة، 2011م).

6. الثقافة دور كبير في تحديد نمط الحياة للفرد:

تختلف الثقافة من شخص لآخر ومن مكان لآخر فنجد الثقافة الموجودة في المدينة مختلفة عن الثقافة الموجودة في الريف والبادية وحتى سلوك كل فرد في المناطق المختلفة يختلف عن الآخر حتى هناك اختلاف نسبي في سلوك الأفراد الذين يعملون في بيئة عمل واحدة.

7. الثقافة عملية قابلة للانتقال من جيل لآخر:

فالثقافة متوارثة يتناقلها الأبناء عن الآباء والأجداد (العميان، 2002م).

ومن أهم وظائف ثقافة المنظمة:

1. تعطي أفراد المنظمة هوية تنظيمية: (Organisationnel identite):

إن مشاركة العاملين المعايير والقيم والمدرجات نفسها، يمنحهم الشعور بالتوحد، مما يساعد على تطوير الإحساس بغرض مشترك.

2. تسهيل الالتزام الاجتماعي (Collective commitment):

إن الشعور بالهدف المشترك يشجع الالتزام القوي من جانب من يقبلون هذه الثقافة.

3. تعزز استقرار النظام (Stabilité of the system):

تشجع الثقافة على تنسيق والتعاون الدائمين بين أعضاء المنظمة وذلك من خلال تشجيع الشعور بالهوية المشتركة والالتزام.

4. تشكل السلوك من خلال مساعدة الأفراد على فهم ما يدور حولهم (understand what Is going on):

فثقافة المنظمة توفر مصدراً للمعاني التي تفسر لماذا تحدث الأشياء على نحو ما. ولتحقيق الوظائف السابقة تعمل ثقافة المنظمة بمثابة (السمع، الإسمت) الذي يربط أفراد المنظمة بعضهم البعض، ويساعد على تعزيز السلوك المنسق الثابت في العمل (مساعدة، 2013م).

5. لها دور في تعريف الحدود، أنها تخلق الاختلافات بين المنظمة والآخرين (عبد القادر، 2018م).

6. تؤدي ثقافة المنظمة إلى ترابط أجزاء المنظمة وأقسامها.

7. تؤدي الثقافة التنظيمية إلى التأثير على أهداف المنظمة والفلسفة وكذلك تؤثر على عملية رسالة ورؤية المنظمة (محمود حجازي).

ومن مصادر الثقافة التنظيمية:

1. السلوك القيادي: من خلال الاستراتيجية المترابطة التي تربط الماضي بالحاضر والنماذج والمكافآت الإنسانية المعنوية والرموز السلوكية.
 2. أنظمة الموارد البشرية: عن طريق الاختيار والتطبيع الاجتماعي والتوظيف والتنقلات والحركة بين الأقسام.
 3. التعريف بالاستراتيجية: من خلال الدور والأهداف والإيديولوجيات والمنافسة.
 4. الهياكل التنظيمية: تصنف وفق تصميم المنظمة والترتيب المادي.
- وحدد دوبرين (DuBrin,1988) مصدرها بمؤسسها الأول من خلال رؤى يؤمن بها هو لتحقيق الأهداف وتشمل حقائق مادية واجتماعية لبناء متماسك في لغة خاصة بتلك المنظمة تستخدم لتعريف الإدارة والفعاليات والأغراض والتحديات.

➤ القيادة الإدارية

• مفهوم القيادة:

يمكن تعريف القيادة بأنها "القدرة على التأثير في الآخرين، سواء كان هؤلاء الآخرين مرؤوسين في العمل، أم زملاء، أم أعضاء في جماعة أو تنظيم غير رسمي" وهناك طرق عديدة لتعريف ودراسة ظاهرة القيادة، ومن هذه التعريفات ما يلي:

- القيادة هي التأثير في سلوك المرؤوسين.
- القيادة هي تمتع القادة بصفات شخصية تميزه عن غيره تجعله مؤثراً على الآخرين.
- القيادة هي القدرة على جعل المرؤوسين والتابعين ينفذون ما يريده القائد.

وعلى هذا يمكن أن نلخص ظاهرة القيادة في إنهاء ظاهرة محورها التأثير في الآخرين، وهذا التأثير يتم من خلال شخص يتمتع بصفات معينة تجعله قادراً على ممارسة هذا التأثير بفاعلية، وهو ما يطلق عليه بالقائد (ماهر، 2014م، ص294)

ويرى الباحث وبناء على التعاريف السابقة أن للقيادة جوانب كثيرة وعناصر مختلفة، واستناداً على مختلف هذه العناصر يمكننا استخلاص أن القيادة بمفهومها العام هي: "مدى قدرة الفرد على اقناع الآخرين والتأثير فيهم وتوجيه سلوكهم طواعية للتعاون على تحقيق الأهداف المشتركة في إطار مكاني وزمني محدد".

ويرى الباحث أن القائد هو الذي يمارس عملية القيادة وهو يعتمد بالأساس على الاستمالة والإقناع في تأثيره على الآخرين، أما المدير فهو يعتمد على سلطته الرسمية المستمدة من منصبه الوظيفي في التأثير على الآخرين.

ويقصد بالنمط القيادي "السلوك المتكرر المعتمد من قبل القائد عند تعامله مع الآخرين حتى يستطيع كسب تعاونهم وإقناعهم بتحقيق الأهداف والذي يشكل نمطاً يميزه عن بقية القادة" (العويسات، 2005)، ولقد صنفت العديد من الدراسات تصنيفات متعددة لأنماط القيادة، غير أننا سوف نتطرق لأبرزها ولأسلوب كل منها في صناعة القرار:

■ القيادة الأوتوقراطية:

توجد هناك أنماط متعددة لسلوك القائد الأوتوقراطي تتداخل فيما بينها، وسنعرض فيما يلي أشكال القيادة الأوتوقراطية والخصائص المميزة لسلوك القائد في كل شكل:

■ القيادة الأوتوقراطية التسلطية:

يتميز هذا النمط من القادة بأنه يحاول تركيز كل السلطات في يده، فهو لا يفوض سلطته لأنه لا يثق في مرؤوسيه لذلك فهو ينفرد باتخاذ القرار ثم يعلنه عليهم، أما طريقة تعامله فتظهر من خلال سلوكه المسيطر الذي يجعله قاسياً وصارماً معهم. يعتمد هذا القائد على إصدار الأوامر والتعليمات التي تتناول كافة التفاصيل ويصر على إطاعة مرؤوسيه لها. كما لا يتصل بمرؤوسيه إلا عندما يعرض عليهم نماذج العمل، لذا فإن اتصاله يكون فقط من أعلى لأسفل، أما سلوكه أثناء العمل فيتميز بتردده في اتخاذ القرار أحياناً واقتناده بعد النظر وهذا ما يؤدي إلى عدم قدرته على التكيف مع المواقف بفاعلية (كنعان، 2007م).

■ القيادة الأوتوقراطية الحيرة:

تظهر المهارات الرئيسية لهذا النمط في حمل مرؤوسيه على تنفيذ قراراته دون أن يخلق لديهم شعور بالاستياء، و هو في تعامله مع مرؤوسيه يدرك أنه باستطاعته استخدام سلطته لإجبارهم على أداء العمل، غير أنه يفضل أن يتصرف معهم أولاً عن طريق الإقناع و إن وجد أن هذا الأسلوب غير مجدي لجأ إلى الإكراه، كما أنه يؤمن بالمشاركة في صنع القرارات و وسيلته في ذلك الحصول على موافقة المرؤوسين و قبولهم لقراراته قبل اتخاذها، إذ أنه يدرك مقدماً أن البعض منهم قد يعارض هذه القرارات لهذا يحاول أن يبين لهم المنافع التي سترتب على قبولهم لها، كل ذلك إدراكاً منه لكسب رضا العاملين عن طريق الإقناع أفضل من تهديدهم و الضغط عليهم لتنفيذها (عثمان، 2003م)

والواضح أن القائد في هذه الحالة - مثل الحالة الأولى - له ميول استبدادية غير أنه يحاول الحصول على قبول العاملين معه بقراراته قبل اتخاذها، فإن أفلح في ذلك قضي الأمر وإلا فرضها عليهم بالقهر والإجبار كما يفعل القائد المتسلط.

1. القيادة الأوتوقراطية اللبقة:

يُعد هذا النمط أقل درجات السلوك الأوتوقراطي استبداداً وأقربها إلى السلوك الديمقراطي، حيث يعتقد هذا القائد بأن مشاركة المرؤوسين في صنع القرارات وسيلة غير مجدية لكنه يخلق فيهم شعور المشاركة دون إشراكهم فعلياً فيكون قصده هو تكوين الإقناع لديهم بما يريده. ويعتمد هذا القائد أسلوب المؤتمرات الإخبارية: وهي عبارة عن محاولة القائد الحصول على موافقة المرؤوسين على ما ينوي اتخاذ من قرارات بعد أن يشرح لهم أفكاره والحلول التي استنتجها، بقصد الكشف عن إمكانية قبول القرار والحصول على طاعة وتأييد المرؤوسين للقرار الذي ينوي اتخاذها، وهو في كل الأحوال يحتفظ بسلطة اتخاذ القرار ولا يأخذ آراءهم بعين الجدية مهما كانت فعالة، وضمن هذا النمط قد يعطي بعض القادة مرؤوسيهم قدراً من الحرية من أجل مشاركتهم في صنع القرار (عياصرة، 2006م).

2. القيادة الديمقراطية:

لقد حظيت القيادة الديمقراطية بتأييد واسع من قبل الباحثين، فالقائد الديمقراطي يشارك السلطة مع الجماعة ويأخذ رأيهم في معظم قراراته وهذه المشاركة ينتج عنها رفع الروح المعنوية للأفراد وزيادة ولائهم والتزامهم (عاشور، 1989م).

وبشكل عام يمكن القول بأن القيادة الديمقراطية تعتمد على ثلاث مرتكزات أساسية تتمثل في العلاقات الإنسانية السليمة بين القائد ومرؤوسيه وكذا المشاركة في صنع القرار، فضلاً عن تفويض السلطة للمرؤوسين القادرين بحكم كفاءاتهم وخبراتهم على ممارستها مما يتيح للقائد الاضطلاع بالمهام القيادية الهامة.

• العلاقات الإنسانية بين القائد ومرؤوسيه:

حتى يستطيع القائد أن يحقق علاقات طيبة مع مرؤوسيه عليه أن يعمل على:

- سيادة روح الفريق بين العاملين.
- حساسية القائد الإداري إزاء المشاعر الإنسانية لمرؤوسيه.
- عناية القائد بتفهم مشاكل المرؤوسين ومعالجتها.
- تلبية الحاجات الإنسانية للمرؤوسين.

• المشاركة في صنع القرار:

يقصد بالمشاركة دعوة القائد لمرؤوسيه لمناقشة المشاكل الإدارية التي تواجههم للوصول إلى أفضل الحلول الممكنة لهم، الشيء الذي يساعده على اتخاذ القرار الرشيد ويخلق الثقة لديهم ويساعدهم على قبول القرارات دون معارضة لأنهم ساهموا بأفكارهم في هذا القرار ووقفوا على ظروف وأسباب اتخاذه، كما أن المشاركة في صنع القرار تخلق المناخ الملائم لتشجيع التغيير التنظيمي وتقبله، وتساعد على تيسير سبل الاتصال الذي يسهل على القيادة أداء مهامها على أحسن وجه (كنعان، 2007م).

• تفويض السلطة:

إن التطور الذي حصل للمنظمات الإدارية أدى إلى كبر حجم العمليات التي يمارسها القائد الإداري وقد فرض عليه هذا الوضع تفويض جزءاً من سلطاته إلى مرؤوسيه الذين لديهم القدرة على تحمل المسؤولية والقيام بالواجبات المحددة بكفاءة، فالتفويض هو نقل بعض الصلاحيات بعد تحديدها إلى المرؤوسين القادرين على إنجازها (عياصرة، 2006م).

3. القيادة المتساهلة:

من أهم الخصائص المميزة لنمط القيادة المتساهلة والتي كشفت عنها الدراسات الخصائص التالية: (كنعان، 2007م).

- إعطاء القائد أكبر قدر من الحرية لمرؤوسيه لممارسة نشاطهم وإصدار القرارات وإتباع الإجراءات التي يروها ملائمة لإنجاز العمل.
- اتجاه القائد إلى تفويض السلطة على أوسع نطاق وميله إلى إسناد الواجبات بطريقة عامة وغير محددة لأن ذلك يعطي للمرؤوس المزيد من الحرية في ممارسة أعماله، وفرصة الاعتماد على نفسه وتقييم نتائج عمله.

- إتباع القائد سياسة الباب المفتوح في الاتصالات، فالقائد الذي يتبع نمط القيادة المتساهلة يرى أن أسلوب الحرية في الإدارة لن يكون مجدياً إلا إذا سهل لمؤوسيه سبل الاتصال به لتوضيح الآراء والأفكار التي يلتبس عليهم أمرها.
- ويعتمد نجاح تنفيذ العمليات الإدارية على بعض المهارات الإدارية الأساسية والتي يمكن توضيحها من خلال النقاط التالية:
- القيادة كقدرة في التأثير على الآخرين: فإن القيادة الإدارية هي القدرة على التأثير في الآخرين وضمن هذا التصور فإن القيادة هي العملية التي تستهدف التأثير التوجيهي في سلوك الفرد أو الجماعة وتنسيق جهودهم وعلاقاتهم وضرب المثل لهم في الأفعال والتصرفات بما يكفل تحقيق الأهداف المنشودة.
- القيادة كسلوك: فإن القيادة الإدارية هي عملية سلوكية تنجز من القادة الذين يرشدون الآخرين والذين بدورهم يصفون صفه شرعية على هذا السلوك فإن القيادة هي النتيجة الطبيعية للتفاعل الاجتماعي بين البشر فلا بد من ان يبرز من يقود الجمع.
- القيادة كعملية موقفيه: إن القيادة الإدارية عملية تأثيرية في نشاط أفراد الجماعة نحو تحقيق الأهداف في موقف محدد بذاته فالموقف فيه من العناصر المختلفة التي تتطلب قيادة معينة والقائد الناجح في موقف معين ليس بالضرورة أن يكون قائداً في كل المواقف.
- القيادة كعملية تفاعلية: فإن القيادة الإدارية هي محصلة تفاعل بين مواقف تستدعي الابتكار وبين مهارات إنسانية قادرة على التفاعل مع هذه المواقف. وعليه فإن القيادة هي حصيلة كل المتغيرات ومن خلال المفاهيم السابقة الذكر يمكن أن تكون هناك العديد من العناصر المشتركة وهي:

 1. وجود قائد يمتلك صفات ومهارات وقدرات عملية عقلية وبدنية.
 2. وجود هدف أو مجموعة أهداف مشتركة يسعى الجميع لتحقيقها.
 3. وجود تابعين مقتنعين بالأهداف والمشاركات فيما بينهم وبين القيادة والتنظيم.
 4. وجود موقف أو ظرف معين يؤدي القائد والتابعين فيه وظائفهم.
 5. نتاج تفاعل ذو تأثير تبادلي بين القائد وجماعات العمل فالقيادة حصيلة جهدهما.
 6. يرتبط نجاح القيادة بالموقف وطاعة الأتباع ومهارة القائد ووضوح الهدف.
 7. إتباع أساليب التحفيز المختلفة لتحقيق الأهداف.

2.2. الدراسات السابقة

1.2.2. الدراسات العربية

➤ دراسة (بن مكتوم وفلفلان، 2021م)، بعنوان: مدى تطبيق القيادة الإدارية في بنك البلاد لمتطلبات الإدارة المرئية وتأثيرها على أداء العاملين فيه.

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على مدى تطبيق القيادة الإدارية في بنك البلاد لمتطلبات الإدارة المرئية وتأثيرها على أداء العاملين فيه، وقد أعتمد الباحث في دراسته المنهج الوصفي التحليلي، استبانة خاصة كأداة للدراسة، وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: تقوم القيادة الإدارية في بنك البلاد بتطبيق متطلبات الإدارة المرئية بدرجة كبيرة،

هناك تأثير ذو دلالة إحصائية لتطبيق متطلبات الإدارة المرئية من قبل القيادة الإدارية في بنك البلاد على تحسين أداء العاملين، هناك فروق في استجابات الباحثين حول متطلبات الإدارة المرئية في بنك البلاد تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل العلمي- سنوات الخبرة) وأوصت الدراسة: تنبئ بنك البلاد لسياسة تشجيع وتحويل الإدارات العادية إلى قيادات مرئية عبر برامج تدريبية وتكثيف التركيز على تطويرهم وتنميتهم.

➤ دراسة (حجام، 2020م)، بعنوان: دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين.

هدفت هذه الدراسة إلى تبيان دور القيادة الإدارية في نجاح أي مؤسسة، معرفة أهمية القيادة في تسيير المرؤوسين داخل المؤسسة، معرفة كيفية تفعيل واختيار الاتصال الفعال بين أفراد المجموعات، تبيان العلاقة الكامنة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية. واعتمدت المنهج الوصفي ولجميع البيانات اعتمدنا على العديد من الأدوات؛ أهمها: الملاحظة والمقابلة والاستبيان، توصلت إلى أهم النتائج: أن الاتصال الإداري الفعال يساعد في إبراز الدور الإيجابي للقيادة الإدارية داخل المؤسسة، تساهم صفات واستراتيجيات القائد الناجح في نشر الثقافة الإدارية داخل المؤسسة من خلال المشاركة في اتخاذ القرارات والسهر على تنفيذها بدقة محكمة، إن طبيعة العلاقة القائمة بين القادة والعمال تؤثر على ثقافة المنظمة من خلال جملة من المعاملات الحسنة والطيبة التي تشجع على تسيير العمل.

➤ (دراسة صادق وآخرون، 2020)، بعنوان: أثر القيادة الإدارية في تحقيق نجاح الأعمال استراتيجيات (دراسة حالة: الجامعة اللبنانية الفرنسية).

الهدف من هذه الدراسة هو تقديم تفسير حول متغيرات الدراسة والقيادة الإدارية واستراتيجيات نجاح الأعمال ودراساتها، أثر القيادة الإدارية في تحقيق استراتيجيات نجاح الأعمال. استبيان مسح أعدت من أجل جمع البيانات الأولية من عينة الدراسة. 50 استبياناً وزعت مباشرة من قبل من أجل شرح الهدف من هذه الدراسة للباحثين. وجدت هذه الدراسة أن تأثيرات القيادة الإدارية على نجاح استراتيجيات الأعمال. قدمت مجموعة من التوصيات بناء على نتائج هذه الدراسة، بهدف تحسين دور القيادة الإدارية في نجاح استراتيجيات العمل.

➤ دراسة (وذني، 2019)، بعنوان: القيادة الإدارية ودورها في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين.

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العمال بديوان مؤسسات الشباب بولاية أم البواقي، وتحددت مشكلة الدراسة " هل للقيادة الإدارية دور فعال في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين؟ كما تم الاعتماد على المنهج الوصفي التحليلي، وكما تكونت الدراسة من (32) موظف عن طريق المسح الشامل، وتم تصميم الاستبيان لتكون صورته النهائية أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: تعمل القيادة الإدارية على تنمية القيم التنظيمية لدى العاملين داخل المؤسسة، يساهم القائد الإداري في تعزيز المعتقدات التنظيمية داخل المؤسسة، تسعى القيادة الإدارية إلى الرفع من التوقعات التنظيمية داخل المؤسسة، تعمل القيادة الإدارية على تنمية الأعراف التنظيمية داخل المؤسسة.

➤ دراسة (العياشي، 2019م) امكانيات وحدود دور القيادة الإدارية في بناء وإعادة بناء الثقافة التنظيمية بالمؤسسات الاقتصادية.

هذا المقال يُقدم معالجة نظرية موجزة لدور القيادة في بناء وإعادة بناء الثقافة التنظيمية للمؤسسات الاقتصادية، والمشكلات التي تحد من فاعلية ذلك الدور. وانطلاقاً من تحليل الدور المفترض أن تقوم به القيادات الإدارية في مجال بناء النماذج والمعايير المؤسسية وتأسيس الثقافة التنظيمية وترسيخها وإدارتها مع بدايات تأسيس المؤسسات الاقتصادية، وفي تغيير وتطوير وإعادة بناء كل ذلك خلال مراحل العمل المختلفة لتلك المؤسسات، يحاول المقال البحث في الظروف والمواقف التي تدعم القيادات الإدارية والظروف والمواقف التي تحد من فرص ممارستها لتلك الأدوار بفعالية. وقد تم التعرف على مجموعة من العوامل المؤثرة على الدور المفترض للقيادة في بناء الثقافة التنظيمية وترسيخها ونشرها خلال المراحل الأولى لتأسيس المؤسسات وثقافتها التنظيمية، وأيضاً في مراحل النمو والتطور. كما تم تحديد العوامل الذاتية والموضوعية التي تتحكم في فاعلية ذلك الدور القيادي، وتتعلق تلك العوامل بفترة تولي القائد القيادة، ومدى قربيه من المؤسسة أو من كان يقوم بدور المؤسس، ومدى امتلاكه الموارد والسلطة الإدارية اللازمة لفرض النموذج، وتوفير البيئة التنظيمية التي تدعمه، وبعضها يتعلق بالسمات القيادية اللازمة للتأثير من خلال مدى الاهتمام بإدارة السلوك وممارسته، ومدى اهتمام القائد الإداري بالثقافة التنظيمية واستخداماتها كأداة من أدوات الإدارة أيضاً، وكذلك باعتبارها وسيلة ملائمة للإدارة (إدارة الثقافة التنظيمية).

➤ دراسة (عبد الغني، 2019م)، بعنوان: القيادة الإدارية ودورها في رفع كفاءة الاداء لدى العاملين (دراسة حالة بنك أدمرمان الوطني).

هدف البحث على التعرف على واقع القيادة الإدارية في رفع كفاءة العاملين والوقوف على السمات والصفات والتي يجب توافرها في القادة الإداريين استخدام الباحث المنهج الوصفي التحليلي ومن أهم النتائج التي توصل إليها البحث أثبتت الدراسة الميدانية أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تأثير القائد ورفع كفاءة أداء العاملين أن تحلى القائد بالقيم والمثل والانضباط يساهم في رفع كفاءة أداء العاملين من خلال الروح التي تسودهم أن مواجهة القائد للسلبيات بصورة جيدة ساعد على رفع كفاءة العاملين.

➤ دراسة (بومجبرك و ظافر، 2019م)، بعنوان: القيادة الإدارية ودورها في تحسين الأداء الوظيفي.

هدفت الدراسة التعرف على مدى تطبيق القوانين في المؤسسة. ولأجل تحقيق هذه الأهداف استخدم المنهج الوصفي التحليلي اعتماداً على مجموعة من أدوات جمع البيانات كالمقابلة، الاستمارة، الملاحظة وبعض الوثائق والاعتماد على أسلوب التحليل الكمي والكيفي لتحليل البيانات التي تم جمعها من الميدان. وقد توصلت هذه الدراسة الى مجموعة من النتائج أهمها: أن إدارة الشركة تتبع الأسلوب الديمقراطي والذي يهتم بمشاركة العمال في اتخاذ القرارات، أن القيادة التشاركية تزيد من دافعية العمال وتؤدي بهم الى رضاهم عن العمل وتحفيزهم معنوياً، تطبيق القوانين يعدل على العمال يرفع من معنوياتهم ويخلق عندهم مشاعر الارتياح في العمل، كشفت الدراسة أن العلاقات الطيبة بين القائد والعمال والمبنية على التعاون والاحترام تؤدي الى زيادة الإنتاج وارتفاع الأداء الجيد، أن الثقة المتبادلة بينهم والاتصال السائد في المؤسسة بين القائد والعمال يعمل على تعزيز ولائهم وشعورهم بالمسؤولية اتجاه العمل.

➤ دراسة (زيتوني، وحواس، 2018م)، بعنوان: القيادة الإدارية للمؤسسة الاقتصادية العمومية الجزائرية ومشكلات بناء وتطوير الثقافة التنظيمية: دراسة تحليلية نظرية.

تستند هذه الدراسة إلى أهمية الدور الذي يلعبه القادة الإداريون في بناء الثقافة التنظيمية وتطويرها، ومن ناحية أخرى الدور المهم الذي تلعبه الثقافة التنظيمية المهمة بتطويرها وبنائها في تحقيق أهداف المؤسسات. في مراحل الانتقال بشكل عام وفي التغييرات التنظيمية بشكل خاص. أدى التحليل النظري الذي تبنته هذه الدراسة إلى تحدي مجموعة من المعوقات في مجملها، تركزت على المقاومة التي أظهرتها الثقافة التنظيمية التي نشأت في المراحل الأولى من بناء المؤسسات العامة الجزائرية بعد الاستقلال والظروف المصاحبة المتعلقة بها. وضع المؤسسات واستراتيجيات السلطات العامة تجاه هذه المؤسسات وأهدافها المعلنة وغير المعلنة والتغييرات التي أجريت عليها. بالإضافة إلى المعوقات التي تظهر التحليل النظري الذي يعد أيضاً سبب بقاء هذه الثقافة للحفاظ على قوتها لدى السلطات العامة، لأن تلك العلاقة بقيت على حالها خلال المراحل الأولى من التأسيس رغم اختلاف الظروف، وبالتالي هذه العلاقة كانت لها آثار سلبية ليس فقط على الثقافة التنظيمية، ولكن أيضاً على القدرات القيادية وسياق القيادة الإدارية، والتي يُفترض أنها سياق عمل القادة لتطوير وبناء ثقافة تنظيمية جديدة. تؤكد هذه الدراسة أنها تزيد من حجم وتأثير العقبات التي تقف في طريق قيادة المؤسسات الاقتصادية العامة الجزائرية لتطوير وبناء ثقافة تنظيمية جديدة لتكييفها مع متطلبات الأعمال الجديدة للمؤسسات.

➤ دراسة (بلمختار، 2016م)، بعنوان: دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الرياضية.

هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى إسهام القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الرياضية، العينة: العاملين بالمسبح النصف أولمبي برأس الوادي ب.ب.ع، المنهج المستخدم هو المنهج الوصفي، الأدوات المستعملة في الدراسة: الاستبيان، المقابلة والملاحظة. وتوصلت الدراسة لبعض النتائج: الدور الكبير الذي تلعبه القيادة الإدارية في تنمية وتطوير الثقافة التنظيمية لدى العاملين بالمؤسسات الرياضية، القيادة الإدارية هي التي تبث الثقافة الملائمة والمتوازنة مع أهداف المؤسسة الرياضية. أهم التوصيات: الاهتمام بالجوانب الإنسانية للعاملين في المؤسسات الرياضية، ضرورة اهتمام مسؤولي المؤسسات والوحدات الرياضية بمفهوم الثقافة التنظيمية، إجراء تربية وتنظيم الندوات العلمية للتذكير بهذا المجال، زيادة الاهتمام بالعنصر البشري داخل المنشآت الرياضية، الاستفادة وإطلاع قادة ومدراء المؤسسات الرياضية على نتائج هذه الدراسة والدراسات المشابهة.

2.2.2. الدراسات الأجنبية

➤ دراسة (مارتج وجوزيف، 2020م)، بعنوان: تأثير التحفيز والقيادة والثقافة التنظيمية على الرضا وأداء الموظف

- Study (Mar TJ and Joseph, 2020 AD) the effect of motivation, leadership and organizational culture on employee satisfaction and performance

تبحث الدراسة بالطرق التجريبية في تأثير الدافع والقيادة والثقافة التنظيمية على الرضا الوظيفي للموظف والأداء في إندونيسيا. يعترف هذا الفحص أن يكون حاسماً مراجعة للأكاديميين الباحثين في مجال إدارة الموارد البشرية (HRM). تكونت عينة الدراسة من 155 موظفاً تم اختيارهم باستخدام طريقة أخذ العينات العشوائية الطبقية المتناسبة. في نفس الوقت، تم جمع البيانات باستخدام استبيان وتم حللت باستخدام نمذجة المعادلة الهيكلية على عاموس. وأظهرت نتائج تحليل البيانات أن الدافع للعمل والتنظيمي كان للثقافة تأثير إيجابي وهام على الأداء، لكنها لم تؤثر بشكل كبير على الرضا الوظيفي للموظف. أثناء القيادة له تأثير كبير على الرضا الوظيفي للموظف، ولا يؤثر على الأداء. نتائج اختبار معامل التحديد أظهر أن الرضا الوظيفي يتأثر بنسبة 57.4٪ بمتغيرات الدافعية والقيادة والثقافة، بينما متغيرات أداء الموظف تتأثر 73.5٪ بمتغيرات الدافع والقيادة والثقافة والرضا الوظيفي. العوامل الأخرى خارج هذه الدراسة تؤثر على الباقي، يجب تحسين الدافع والقيادة والثقافة التنظيمية للموظفين لزيادة الرضا الوظيفي. دائماً، إذا كان الموظف يزيد الرضا الوظيفي، سيزداد أداء الموظف أيضاً.

➤ دراسة (باتريشا، 2016م)، بعنوان: هل أوجه الشبه أو الاختلافات بين قيادة الرئيس التنفيذي والثقافة التنظيمية لها تأثير أكثر إيجابية على أداء الشركة؟ اختبار للتنبؤات المتنافسة.

➤ Study (Patricia, 2016), titled, Do the similarities or differences between the leadership of the CEO and the organizational culture have a more positive impact on the performance of the company?, a test of competing predictions.

تبحث هذه الدراسة في طبيعة التفاعل بين قيادة الرئيس التنفيذي والثقافة التنظيمية باستخدام مثالين شائعين (المهمة والعلاقة) في أبحاث القيادة والثقافة. يقدم منظورين، التشابه والاختلاف، تنبؤات متنافسة حول التوافق، أو التفاعل، بين القيادة والثقافة وتأثيرها المتوقع على أداء الشركة. تستند تنبؤات منظور التشابه إلى نظرية الإسناد ونظرية الهوية الاجتماعية للقيادة، في حين يتم تطوير التنبؤات لمنظور الاختلاف بناءً على رؤى من نظريات طوارئ القيادة ومفهوم الاستبدال. نتائج الانحدار الهرمي لـ 114 من المديرين التنفيذيين و324 من أعضاء فريق الإدارة العليا (TMT) فشلوا في دعم فرضيات التشابه لكنها كشفت عن دعم واسع لتوقعات الاختلاف. تشير النتائج إلى أن الثقافة يمكن أن تكون بمثابة بديل للقيادة عندما تكون سلوكيات القيادة زائدة عن الحاجة مع القيم الثقافية (على سبيل المثال، كلاهما يشتركان في التركيز الموجه نحو المهمة أو العلاقة). تدعم النتائج أيضاً نظريات القيادة الطارئة التي تشير إلى أن قيادة الرئيس التنفيذي فعالة عندما توفر موارد نفسية وتحفيزية تفتقر إليها ثقافة المنظمة. نناقش الآثار النظرية والعملية وتحديد الاتجاهات للبحث في المستقبل (سجل قاعدة بيانات PsycINFO (ج) APA 2016، جميع الحقوق محفوظة). نناقش الآثار النظرية والعملية وتحديد الاتجاهات للبحث في المستقبل.

➤ دراسة (كاترازان، 2015م)، بعنوان: القيادة والثقافة التنظيمية باعتبارها التأثير المعياري للإدارة العليا على سلوك الموظف في عملية الابتكار.

➤ The study (Catrazan, 2015 AD), titled, leadership and organizational culture as the normative influence of senior management on employee behavior in the innovation process.

عادة ما تمتلك الشركات ذات التوجه الريادي القوي كفاءات مميزة وآفاق مبتكرة، ولديها رؤية إدارية وثقافة تنظيمية مبتكرة تهدف إلى تحقيق أهداف الشركة من خلال العمليات. تلعب ثقافة الشركة الدور الرئيسي في تحفيز وتشكيل السلوك الإبداعي في المنظمات. يمكن أن يوفر إنشاء ورعاية سلوك وممارسات ريادة الأعمال بحيث تصبح جزءاً من ثقافة المؤسسة وروحها الفرصة لبدء التجديد وخلق الابتكار. تعتبر القيادة أيضاً من العوامل الرئيسية التي تم اقتراحها مراراً وتكراراً للتأثير على الابتكار. يساعد قادة المنظمات في تحديد وتشكيل سياقات العمل التي تساهم في الابتكار التنظيمي، ويمكنهم إنشاء وإدارة ثقافة تنظيمية تعزز الابتكار. تبحث هذه الدراسة في العلاقات بين الثقافة التنظيمية والقيادة والابتكار. على الرغم من أن قاعدة أدبيات الابتكار واسعة النطاق، إلا أن البحث في هذا المجال مقيد إلى حد ما. تعرض الورقة نتائج البحث الذي تم إجراؤه في الشركات البولندية الخاصة.

3. منهجية الدراسة

1.3. منهج الدراسة

اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي للإحاطة بالجوانب التي تناولت دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات،

2.3. مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من مجموعة من مدراء الشركات والمؤسسات العاملين في قطاع المقاولات بمدينة جدة ومرووسيهيم من موظفين ومهندسين وعمال بهدف الوصول لأكبر عدد ممكن من عينة الدراسة.

3.3. عينة الدراسة

عينة الدراسة هي عينة عشوائية مكونة من عدد من المدراء والقادة في بعض شركات ومؤسسات المقاولات وموظفيهم وعمالهم وعددهم حوالي (167) فرداً، تم اختيارهم بطريقة المعاينة العشوائية البسيطة. وقد استفاد الباحث من تطبيق قوئل درايف (Google Drive) في توزيع رابط الاستبانة.

4.3. أداة الدراسة - الاستبيان

يتكون الاستبيان من ثلاثة اجزاء:

- الجزء الأول: اشتمل على البيانات الأولية لعينة الدراسة وتشمل: (العمر - نوع الوظيفة - الخبرة).
- الجزء الثاني: القيادة الإدارية واشتمل على (50) عبارة موزعة على خمسة محاور (مجالات) على النحو التالي:
 - ✓ المحور الأول: القيادة الأوتوقراطية (الاستبدادية)
 - ✓ المحور الثاني: القيادة الديمقراطية (الحرية المتساهلة)
 - ✓ المحور الثالث: القيادة البيروقراطية.
 - ✓ المحور الرابع: القيادة التبادلية (تبادل الأدوار - الاستشارية)
 - ✓ المحور الخامس: القيادة الموقفية (اللحظية)

➤ الجزء الثالث: الثقافة التنظيمية واشتمل على (40) عبارة موزعة على أربعة محاور (مجالات) على النحو التالي:

- ✓ المحور الأول: المعتقدات التنظيمية
- ✓ المحور الثاني: القيم التنظيمية
- ✓ المحور الثالث: الأعراف التنظيمية
- ✓ المحور الرابع: التوقعات التنظيمية

5.3. صدق أداة الدراسة

1.5.3. صدق التكوين (الصدق الظاهري)

للتأكد من صدق أداة الدراسة (الاستبيان) وقدرته على قياس متغيرات الدراسة، قام الباحث بعرضه على مجموعة من المحكمين المختصين من أعضاء بعض الهيئات التدريسية بالجامعات السعودية بلغ عددهم (5) محكمين وطلب منهم إبداء آرائهم وملاحظاتهم في مدى مناسبة عبارات الاستبيان للكشف عن دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، ومدى وضوح عبارات وتعليقات الاستبيان، وقد أبدى المحكمون عددًا من الملاحظات والمرئيات التي تمحورت بشكل كامل حول تعديل صياغة بعض العبارات أو اختصارها، وقد قام الباحث بعد ذلك بالتعديل على فقرات الاستبيان بناءً على نسبة الاتفاق بين المحكمين باستخدام معادلة "كوبر" ليتمكن القول بأن الاستبيان صادقًا من حيث المحتوى.

2.5.3. الصدق الداخلي (الاتساق)

للتأكد من صدق الاتساق الداخلي للاستبيان قام الباحث بحساب درجة ارتباط كل عبارة من عبارات الاستبيان مع الدرجة الكلية باستخدام معامل ارتباط بيرسون، والجدول الآتي يوضح النتائج:

رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط
1	.503(**)	19	.514(**)	37	.422(**)	55	.611(**)	73	.573(**)
2	.496(**)	20	.512(**)	38	.511(**)	56	.455(**)	74	.440(**)
3	.545(**)	21	.359(**)	39	.455(**)	57	.499(**)	75	.538(**)
4	.513(**)	22	.481(**)	40	.474(**)	58	.531(**)	76	.537(**)
5	.499(**)	23	.541(**)	41	.447(**)	59	.582(**)	77	.468(**)

.522(**)	78	.483(**)	60	.557(**)	42	.522(**)	24	.507(**)	6
.595(**)	79	.462(**)	61	.537(**)	43	.395(**)	25	.520(**)	7
.576(**)	80	.580(**)	62	.509(**)	44	.397(**)	26	.498(**)	8
.451(**)	81	.540(**)	63	.506(**)	45	.446(**)	27	.537(**)	9
.539(**)	82	.553(**)	64	.547(**)	46	.502(**)	28	.559(**)	10
.563(**)	83	.467(**)	65	.537(**)	47	.497(**)	29	.535(**)	11
.427(**)	84	.541(**)	66	.512(**)	48	.473(**)	30	.513(**)	12
.444(**)	85	.537(**)	67	.493(**)	49	.485(**)	31	.531(**)	13
.547(**)	86	.601(**)	68	.481(**)	50	.490(**)	32	.485(**)	14
.591(**)	87	.692(**)	69	.511(**)	51	.517(**)	33	.320(**)	15
.556(**)	88	.555(**)	70	.516(**)	52	.437(**)	34	.418(**)	16
.465(**)	89	.521(**)	71	.501(**)	53	.513(**)	35	.550(**)	17
.486(**)	90	.536(**)	72	.522(**)	54	.564(**)	36	.552(**)	18

جدول 1 - معاملات ارتباط بيرسون لكل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية.

**معامل الارتباط دال عند (0.01)

من الجدول نجد أن جميع قيم معاملات ارتباط بيرسون بين كل عبارة من عبارات الاستبانة مع الدرجة الكلية كانت جيدة ودالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01) أو مستوى دلالة (0.05)، مما يشير إلى اتساق كل عبارات الاستبانة وبالتالي توافر درجة عالية من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة.

صدق البناء (التكوين الفرضي) لأبعاد مقياس جودة الحياة:

صدق البناء (التكوين الفرضي) لأداة الدراسة (ارتباط كل فقرة مع الدرجة الكلية للبعد (المجال) الذي تنتمي إليه)

القيادة الموقفية		القيادة التبادلية		القيادة الديمقراطية		القيادة البيروقراطية		القيادة الأوتوقراطية		المجالات
رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	
1	.663(**)	1	.626(**)	1	.513(**)	1	.641(**)	1	.539(**)	المحور الأول القيادة الإدارية
2	.733(**)	2	.648(**)	2	.551(**)	2	.648(**)	2	.555(**)	
3	.633(**)	3	.705(**)	3	.695(**)	3	.693(**)	3	.648(**)	
4	.671(**)	4	.500(**)	4	.417(**)	4	.692(**)	4	.609(**)	
5	.693(**)	5	.648(**)	5	.806(**)	5	.601(**)	5	.763(**)	
6	.712(**)	6	.661(**)	6	.749(**)	6	.563(**)	6	.800(**)	
7	.745(**)	7	.630(**)	7	.849(**)	7	.693(**)	7	.822(**)	
8	.738(**)	8	.664(**)	8	.704(**)	8	.639(**)	8	.760(**)	
9	.714(**)	9	.616(**)	9	.855(**)	9	.650(**)	9	.685(**)	
10	.686(**)	10	.629(**)	10	.621(**)	10	.685(**)	10	.801(**)	
		التوقعات التنظيمية		الأعراف التنظيمية		القيم التنظيمية		المعتقدات التنظيمية		المجالات
		رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	رقم الفقرة	درجة الارتباط	
		1	.691(**)	1	.636(**)	1	.619(**)	1	.539(**)	المحور الثاني الثقافة التنظيمية
		2	.744(**)	2	.659(**)	2	.777(**)	2	.694(**)	
		3	.657(**)	3	.703(**)	3	.710(**)	3	.703(**)	
		4	.684(**)	4	.630(**)	4	.735(**)	4	.667(**)	

		.723(**)	5	.689(**)	5	.670(**)	5	.711(**)	5
		.702(**)	6	.671(**)	6	.698(**)	6	.647(**)	6
		.657(**)	7	.617(**)	7	.641(**)	7	.640(**)	7
		.717(**)	8	.657(**)	8	.695(**)	8	.619(**)	8
		.600(**)	9	.643(**)	9	.791(**)	9	.668(**)	9
		.598(**)	10	.609(**)	10	.656(**)	10	.544(**)	10

جدول 2 - صدق البناء (التكوين الفرضي) لأبعاد مقياس جودة الحياة

**معامل الارتباط دال عند (0.01)

من الجدول نجد أن جميع قيم معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات أداة الدراسة مع الدرجة الكلية للبعد أو المجال الذي تنتمي إليه جاءت جيدة ودالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.01)، حيث تراوحت معاملات ارتباط بيرسون لفقرات المحور الأول (القيادة الإدارية) مع الدرجة الكلية للمجال أو البعد الذي تنتمي إليه بين (0.500 – 0.855) بينما تراوحت معاملات الارتباط لفقرات المحور الثاني (الثقافة التنظيمية) مع الدرجة الكلية للمجال أو البعد الذي تنتمي إليه بين (0.539 – 0.791) وهي درجات موجبة ومقبولة وتشير إلى أن الأداة يتمتع بدرجة مقبولة من صدق البناء (التكوين الفرضي).

6.3. ثبات أداة الدراسة

وللتحقق من ثبات الاستبانة استخدم الباحث معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach Alpha)، ويوضح الجدول الآتي معاملات الثبات الناتجة:

معامل الثبات	عدد العبارات	محاور ومجالات الاستبانة
0.885	10	المجال الأول القيادة الأوتوقراطية
0.848	10	المجال الثاني القيادة الديمقراطية
0.877	10	المجال الثالث القيادة البيروقراطية
0.830	10	المجال الرابع القيادة التبادلية
0.883	10	المجال الخامس القيادة الموقفية

0.943	50	الدرجة الكلية للمحور الأول: القيادة الإدارية	
0.840	10	المعتقدات التنظيمية	المجال الأول
0.883	10	القيم التنظيمية	المجال الثاني
0.849	10	الأعراف التنظيمية	المجال الثالث
0.868	10	التوقعات التنظيمية	المجال الرابع
0.950	40	الدرجة الكلية للمحور الثاني: الثقافة التنظيمية	
0.966	90	معامل الثبات للأداة ككل	

جدول 3 - معاملات ثبات "ألفا كرونباخ" لمحاور ومجالات الاستبانة

يتضح من الجدول أن قيم معاملات ألفا كرونباخ لمجالات المحور الأول من الاستبانة (القيادة الإدارية) تراوحت بين (0.830 - 0.885) وبلغ معامل ألفا كرونباخ للمحور ككل (0.943). كما نجد أن قيم معاملات ألفا كرونباخ لمجالات المحور الثاني من الاستبانة (الثقافة التنظيمية) تراوحت بين (0.840 - 0.883) وبلغ معامل ألفا كرونباخ للمحور ككل (0.950). بينما بلغت قيمة معامل ألفا كرونباخ للأداة ككل (0.966) وهي قيم عالية تدل على أن الاستبانة تتسم بالثبات ووضوح العبارات وتشير هذه القيم إلى صلاحية الاستبانة للتطبيق وإمكانية الاعتماد على نتائجها والوثوق بها.

7.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة

- التكرارات والنسب المئوية والمتوسط الحسابي والانحراف المعياري وذلك من أجل وصف خصائص عينة الدراسة واستجاباتها حول فقرات أداة الدراسة.
- معامل ألفا كرونباخ وذلك لقياس صدق أداة الدراسة.
- معامل الارتباط (PEARSON) لقياس الصدق الداخلي لأداة الدراسة.
- اختبار تحليل التباين (ANOVA) واختبار (T) للعينتين المستقلتين، للتحقق من دلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة تبعاً لمتغيراتهم الديموغرافية.

4. نتائج الدراسة

النتائج المتعلقة بمتغيرات الدراسة:

▪ القيادة الإدارية:

للتعرف على أبرز الأنماط القيادية شيوعاً لدى المديرين من وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على فقرات محور القيادة الإدارية، والذي اشتمل على خمسة ابعاد أو مجالات على النحو التالي:

الرقم	البعد (المجال)	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	درجة الممارسة
1	القيادة الأوتوقراطية	4.21	0.72	%84.23	4	مرتفعة جداً
2	القيادة الديمقراطية	4.30	0.53	%86.04	2	مرتفعة جداً
3	القيادة البيروقراطية	4.14	0.71	%82.78	5	مرتفعة
4	القيادة التبادلية	4.44	0.47	%88.84	1	مرتفعة جداً
5	القيادة الموقفية	4.28	0.56	%85.68	3	مرتفعة جداً

جدول 4 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة حول القيادة الإدارية لدى المديرين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة

يتبين من الجدول أن أبرز الأنماط القيادية شيوعاً لدى المديرين من وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، (القيادة التبادلية) حيث جاء في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.44) وبوزن نسبي بلغ (%88.84) وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً. يليه في الترتيب الثاني نمط (القيادة الديمقراطية) بمتوسط حسابي (4.30) وانحراف معياري (0.53) ووزن نسبي (%86.40) وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً، وفي المرتبة الثالثة نجد القيادة الموقفية بمتوسط بلغ (4.28) وانحراف معياري (0.56) ووزن نسبي (%85.86) وبدرجة ممارسة مرتفعة جداً. وفي المرتبة الرابعة نجد نمط القيادة الأوتوقراطية وذلك بمتوسط بلغ (4.21) وبانحراف معياري (0.72) ووزن نسبي (%84.23) ودرجة ممارسة مرتفعة جداً. بينما في المرتبة الأخيرة نجد (القيادة البيروقراطية) بمتوسط (4.14) وانحراف معياري (0.71) ووزن نسبي (%82.78) وبدرجة توافر مرتفعة.

▪ الثقافة التنظيمية:

للتعرف على مستويات أدوار المديرين في تنمية الثقافة التنظيمية ومجالاتها من وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، قام الباحث بحساب المتوسطات والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات أفراد العينة على فقرات محور الثقافة التنظيمية، والذي اشتمل على أربعة ابعاد أو مجالات على النحو التالي:

الرقم	البعد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	الوزن النسبي	الترتيب	الدرجة
1	المعتقدات التنظيمية	4.34	0.50	%86.72	4	مرتفع جداً
2	القيم التنظيمية	4.46	0.50	%89.23	1	مرتفع جداً
3	الأعراف التنظيمية	4.36	0.52	%87.29	3	مرتفع جداً
4	التوقعات التنظيمية	4.39	0.52	%87.82	2	مرتفع جداً
	الدرجة الكلية للثقافة التنظيمية	4.39	0.44	%87.77	---	مرتفع جداً

جدول 5 - المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية والأوزان النسبية لاستجابات عينة الدراسة حول أدوار المديرين في تنمية الثقافة التنظيمية ومجالاتها بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة

يتبين من الجدول أن المتوسط العام لاستجابات عينة الدراسة حول أدوار المديرين في تنمية الثقافة التنظيمية ومجالاتها بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة بلغ (4.39) بانحراف معياري (0.44) وبلغ الوزن النسبي لهذا المحور (%87.77) والمتوسط يقع ضمن الفترة (من 4.20 إلى 5) والمتوسط ضمن هذه الفترة من التدرج الخماسي يشير إلى أن أدوار المديرين في تنمية الثقافة التنظيمية ومجالاتها حسب وجهة العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة مرتفعة جداً.

وقد كان أعلى أدوار المديرين في تنمية الثقافة التنظيمية في مجال (القيم التنظيمية) حيث جاء في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.46) وبوزن نسبي بلغ (%89.23) يليه في الترتيب الثاني (التوقعات التنظيمية) بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.52) ووزن نسبي (%87.82)، وفي المرتبة الثالثة نجد (الأعراف التنظيمية) بمتوسط (4.36) وانحراف معياري (0.52) ووزن نسبي (%87.29)، بينما في المرتبة الأخيرة نجد (المعتقدات التنظيمية) بمتوسط (4.34) وانحراف معياري (0.50) ووزن نسبي (%86.72).

1.1.4 النتائج المتعلقة بفرضيات الدراسة

1.1.4 الفرضية الرئيسية الأولى

نصت الفرضية الرئيسية الأولى على أنه "توجد علاقة دالة إحصائياً عند المستوى ($\alpha=0.05$) بين أنماط القيادة الإدارية وتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة". وللتحقق من هذه الفرضية قام الباحث بحساب معاملات ارتباط بيرسون بين أنماط القيادة الإدارية وتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة. وكانت النتائج كما بالجدول التالي:

الدرجة الكلية للتقافة التنظيمية	مجالات الثقافة التنظيمية				أنماط القيادة الادارية
	التوقعات التنظيمية	الأعراف التنظيمية	القيم التنظيمية	المعتقدات التنظيمية	
.477(**)	.376(**)	.472(**)	.390(**)	.431(**)	القيادة الأوتوقراطية
.645(**)	.547(**)	.589(**)	.541(**)	.584(**)	القيادة الديمقراطية
.373(**)	.300(**)	.407(**)	.248(**)	.349(**)	القيادة البيروقراطية
.681(**)	.530(**)	.589(**)	.625(**)	.643(**)	القيادة التبادلية
.651(**)	.515(**)	.532(**)	.639(**)	.598(**)	القيادة الموقفية
.712(**)	.570(**)	.660(**)	.608(**)	.655(**)	الدرجة الكلية

جدول 6 - مصفوفة معاملات ارتباط بيرسون بين أنماط القيادة الإدارية وتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة

يتضح من الجدول السابق أنه معامل ارتباط بيرسون بين بين أنماط القيادة الإدارية وتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة بلغ (0.712) وهو معامل ارتباط موجب ودال احصائياً عند (0.01) مما يشير إلى وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً بين أنماط القيادة الإدارية وتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة. كما نجد أن جميع معاملات الارتباط بين أنماط القيادة الإدارية ومجالات الثقافة التنظيمية جاءت دالة احصائياً عند (0.01). وبالتالي هذا يشير إلى صحة أو تحقق الفرضية الرئيسية الأولى.

2.1.4. الفرضية الرئيسية الثانية

يوجد اختلاف في استجابات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغيراتهم الديمغرافية (العمر، الوظيفة، عدد سنوات الخبرة)

قام الباحث بإجراء اختبار تحليل التباين (ANOVA) كما بالجدول التالية:

المتغير	مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة "F"	مستوى الدلالة
العمر	بين المجموعات	16592.131	7	2370.304	1.707	0.111
	داخل المجموعات	220737.678	159	1388.287		

0.005	3.842	5140.377	4	20561.507	بين المجموعات	الوظيفة
		1338.076	162	216768.301	داخل المجموعات	
0.099	1.988	2776.268	4	11105.074	بين المجموعات	عدد سنوات الخبرة
		1396.449	162	226224.735	داخل المجموعات	

جدول 7 - جدول تحليل التباين (ANOVA) لدلالة الفروق في استجابات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغيراتهم الديمغرافية (العمر - الوظيفة - عدد سنوات الخبرة)

من الجدول السابق نجد أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في استجابات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغيراتهم الديمغرافية (العمر - عدد سنوات الخبرة). حيث نجد أن قيم (F) المقابلة لهذين المتغيرين كانتا غير دالتين احصائياً ($P > 0.05$).

بينما نجد أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغير الوظيفة حيث نجد أن قيمة (F) لهذا المتغير بلغت (3.842) وبلغ مستوى دلالتها (0.005) ولمعرفة اتجاه الفروق في اتجاهات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية لمصلحة أي فئة من فئات الوظيفة تم اجراء المقارنات المتعددة باستخدام اختبار شيفيه، والنتائج موضحة بالجدول التالي:

الفئات	المقارنات	الفرق بين المتوسطات	الدلالة الاحصائية
رئيس مجلس ادارة	مدير عام	19.53000	.679
	مدير تنفيذي	33.28030	.127
	موظف اداري	39.28333(*)	<u>.024</u>
	أخرى	37.57432	.053
مدير عام	رئيس مجلس ادارة	-19.53000	.679
	مدير تنفيذي	13.75030	.734
	موظف اداري	19.75333	.277
	أخرى	18.04432	.461

.127	-33.28030	رئيس مجلس ادارة	مدير تنفيذي
.734	-13.75030	مدير عام	
.966	6.00303	موظف اداري	
.993	4.29402	أخرى	
<u>.024</u>	-39.28333(*)	رئيس مجلس ادارة	موظف اداري
.277	-19.75333	مدير عام	
.966	-6.00303	مدير تنفيذي	
1.000	-1.70901	أخرى	
.053	-37.57432	رئيس مجلس ادارة	أخرى
.461	-18.04432	مدير عام	
.993	-4.29402	مدير تنفيذي	
1.000	1.70901	موظف اداري	

جدول 8 - اختبار شيفيه (Scheffe) لدلالة الفروق في اتجاهات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغير الوظيفة

من الجدول والذي يبين شيفيه (Scheffe) للمقارنات المتعددة نجد أن المقارنات المتعددة بين اتجاهات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغير الوظيفة، سجلت فروقاً موجبة ودالة احصائياً عند مستوى معنوية (0.05) بين أفراد العينة الذين كان مساهم الوظيفي رئيس مجلس ادارة وأفراد العينة الذين كان مساهم الوظيفي موظف إداري في اتجاه أو لمصلحة أفراد العينة الذين كان مساهم الوظيفي رئيس مجلس ادارة، حيث كانوا أكثر ايجابية في تقييم تأثير دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية.

5. نتائج الدراسة

1. بينت النتائج أن أكثر الأنماط القيادية شيوعاً لدى المديرين من وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، (القيادة التبادلية) بمتوسط (4.44) ووزن نسبي (88.84%). يليه نمط (القيادة الديمقراطية) بمتوسط (4.30) ووزن نسبي (86.40%) وفي المرتبة الثالثة نجد القيادة الموقفية بمتوسط (4.28) ووزن نسبي (85.86%). وفي المرتبة الرابعة

- نجد نمط القيادة الأتوقراطية بمتوسط (4.21) ووزن نسبي (84.23%). بينما في المرتبة الأخيرة نجد (القيادة البيروقراطية) بمتوسط (4.14) ووزن نسبي (82.78%).
2. بينت النتائج أن ممارسات القيادة الأتوقراطية التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة تمثلت في: تفضيل المديرين القيام بمهامهم وأعمالهم بأنفسهم دون تفويض لأي من الموظفين، والحرص على أن يتقيد الموظفين باللوائح والتشريعات حرفياً عند أداء الأعمال، واتباع أسلوب الرقابة الشديدة في متابعة الموظفين أثناء أداء العمل، بالإضافة إلى التحكم في خطط العمل بالإدارة وآليات تنفيذها.
3. بينت النتائج أن ممارسات القيادة الديموقراطية التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، تمثلت في: توزيع المهام والمسؤوليات بين الموظفين وفقاً لمبدأ تكافؤ الفرص، و إتاحة الفرصة للموظفين للمشاركة في الدورات التدريبية والتأهيلية المتصلة بعملهم، وإشراك الموظفين في رسم سياسات العمل والتخطيط له، وإعطاء الفرصة للموظفين لتجربة اقتراحاتهم وابتكاراتهم في حل مشكلات العمل، وتجنب إبداء الملاحظات حول أخطاء الموظفين أمام زملائهم. بالإضافة إلى تقبل التغيير الذي يقترحه الموظفون لآلية سير العمل طالما أنهم مقتنعين به.
4. بينت النتائج أن ممارسات القيادة البيروقراطية نجد أن الممارسات التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة تمثلت في: التقيد بحرفية الأنظمة والتعليمات، وإلزام جميع العاملين بمستويات معينة من الأداء والحرص على أن يكون المدير هو المتحدث الرسمي باسم العاملين. بالإضافة إلى تحديد المهام والصلاحيات لكل موظف بشكل واضح ودقيق.
5. بينت النتائج أن ممارسات القيادة التبادلية (تبادل الأدوار – الاستشارية) التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة تمثل أبرزها في: أن يعتبر المدير أن مهمته الأساسية هي المحافظة على الاستقرار بالمؤسسة، ويعمل على تسهيل سير العمل في المؤسسة، ويحرص على توحيد جهود العاملين وتوجيهها في مصلحة العمل بالإضافة إلى أن يكون مؤمناً بأن جزءاً كبيراً من مهمته كقائد هو تسهيل العمل وأمور العاملين، ويتمتع بأخلاق عمل عالية كبقية العاملين، ويحرص وبشكل كبير على منح المكافآت للعاملين بإنصاف.
6. بينت النتائج أن ممارسات القيادة الموقفية (اللحظية) التي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، تمثلت في: الأخذ بالاعتبار عند تحديد الأهداف مناسبتها لكافة المواقف والظروف المختلفة، وتفادي القرارات النمطية والحلول الجاهزة لكل زمان ومكان، والتخلي بالمرونة في تنفيذ المهام تبعاً لطبيعتها، وتنفيذ المهام بطرق متعددة تتواءم مع المواقف المختلفة، وتطبيق القوانين والأنظمة بمرونة تراعي المواقف المختلفة في تفويم العاملين، والحرص على تعزيز العلاقات الإيجابية بينه وبين العاملين، بالإضافة إلى حل مشكلات العمل عند العاملين والاستماع إلى أفكارهم ومقترحاتهم.
7. بينت النتائج أن أدوار المديرين في تنمية الثقافة التنظيمية ومجالاتها حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة مرتفعة جداً وذلك بمتوسط (4.39) وانحراف معياري (0.44) ووزن النسبي لهذا المحور (87.77%).
8. بينت النتائج أن أعلى أدوار المديرين في تنمية الثقافة التنظيمية في مجال (القيم التنظيمية) حيث جاء في الترتيب الأول، بمتوسط حسابي (4.46) ووزن نسبي بلغ (89.23%) يليه في الترتيب الثاني (التوقعات التنظيمية) بمتوسط حسابي (4.39) وانحراف معياري (0.52) ووزن نسبي (87.82%)، وفي المرتبة الثالثة نجد (الأعراف التنظيمية) بمتوسط (4.36)

- وانحراف معياري (0.52) ووزن نسبي (87.29%)، بينما في المرتبة الأخيرة نجد (المعتقدات التنظيمية) بمتوسط (4.34) وانحراف معياري (0.50) ووزن نسبي (86.72%).
9. بينت النتائج أن ممارسات المديرين التي تنمي المعتقدات التنظيمية والتي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، تمثلت في: تشجيع المشاركة الجماعية في حل المشكلات الناجمة عن العمل، والفصل بين العمل والعلاقات الشخصية للموظفين، وتبني سياسة تحديد الوقت لإنجاز الأعمال وترقية الموظف بحسب إنجازاته في العمل، وتشجيع الموظفين على طرح أفكارهم فيما يخص العمل. بالإضافة إلى حث الموظفين على الانضباط حسب اللوائح الإدارية.
10. بينت النتائج أن ممارسات المديرين التي تنمي مجال القيم التنظيمية والتي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، تمثل أبرزها في: الحرص على سيادة روح الجماعة في المؤسسة، والعمل للحفاظ على سير العمل بشكل متقن، والعمل على مشاركة الموظفين في وضع مقترحات لتطوير الأداء والحرص على التقيد بالأنظمة والتعليمات المعمول بها، والاهتمام بتطوير الموظفين ادارياً ومهنياً، وتحفيز العاملين على الاهتمام بالصالح العام للمؤسسة.
11. بينت النتائج أن ممارسات المديرين التي تنمي مجال الأعراف والتي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، تمثل أبرزها في: حرص المديرين على وجود نظام مساءلة مفعّل بالشكل الصحيح في المؤسسة، وتذكير الموظفين بضرورة احترام عادات وتقاليد المجتمع، ومشاركة الموظفين مناسباتهم الاجتماعية، والحرص على أن يتم تقويم العاملين بالمؤسسة بناءً على أدائهم الوظيفي.
12. بينت النتائج أن ممارسات المديرين التي تنمي مجال التوقعات التنظيمية والتي جاءت بدرجة مرتفعة جداً حسب وجهة نظر العاملين بشركات ومؤسسات المقاولات في مدينة جدة، تمثل أبرزها في: حرص المديرين على التزام العاملين في المؤسسة بتنفيذ القرارات التي يتخذها المدير، وقيامهم بتنمية روح العمل الجماعي المنظم، وتوفير الأمان الوظيفي للموظفين، والعمل على تحسين علاقات العمل، والابتعاد عن أي سلوك قد يؤدي مشاعر العاملين.
13. بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند (0.01) بين أنماط القيادة الإدارية وتنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
14. بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند (0.01) بين نمط القيادة الأوتوقراطية والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
15. بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند (0.01) بين نمط القيادة الديمقراطية والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
16. بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند (0.01) بين نمط القيادة البيروقراطية والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
17. بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند (0.01) بين نمط القيادة التبادلية والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.

18. بينت النتائج وجود علاقة ارتباطية دالة احصائياً عند (0.01) بين نمط القيادة الموقفية والدرجة الكلية للثقافة التنظيمية لدى العاملين في شركات ومؤسسات المقاولات بجدة.
19. بينت النتائج أنه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (0.05) في استجابات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغيراتهم الديمغرافية (العمر - عدد سنوات الخبرة).
20. بينت النتائج أنه توجد فروق ذات دلالة احصائية في استجابات عينة الدراسة نحو العلاقة بين القيادة الإدارية والثقافة التنظيمية تبعاً لمتغير الوظيفة في اتجاه أو لمصلحة أفراد العينة الذين كان مساهم الوظيفي رئيس مجلس ادارة، حيث كانوا أكثر ايجابية في تقييم تأثير دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية.

1.5. توصيات الدراسة

1. لا بد من دراسة الأنماط الإدارية واختيار الأنماط التي تتناسب واحتياجات السوق السعودية مما يسهم في تطوير ونمو بيئة العمل في المؤسسات السعودية.
2. أن ثقافة تقاسم العمل وتوزيع المهام واعتماد المدراء على الموظفين ذوي الخبرات والموظفين الاكفاء له دور في نمو المؤسسات والشركات وتطويرها وتوضيح خطورة استئثار المدراء بالمهام الصعبة والقرارات المصيرية دون مشاركة الموظفين وذوي الخبرات ممكن ان يكون سبب في تراجع أداء العمل او دمار وافلاس المؤسسة أو الشركة.
3. أن سياسات العمل الحديثة تبنى على العديد من المبادئ واهمها مبدأ المشاركة والاستشارة وتباين الآراء مما يضمن تغطية كافة الجوانب الأساسية مما يضمن صحة القرارات الإدارية ويسهم في نمو مؤسسات المقاولات وتقدمها خاصة في وجود بيئة تنافسية عالية مثل البيئة السعودية.
4. أن التحديد الدقيق للمهام الوظيفية حسب مؤهلات والكفاءات وخاصة للمدراء ورؤساء الأقسام وكبار الموظفين يسهم وبشكل فعال في تحقيق اهداف المؤسسات وشركات المقاولات.
5. يعد استماع القائد لموظفيه واهتمامه بأرائهم ومقترحاتهم ومشاورتهم في مستقبل العمل والقرارات المصيرية هو من نقاط القوة التي تحتسب للقائد الإداري.
6. لا بد من اعداد الدورات المختصة بأنماط الإدارة والتي من خلالها يمكن توضيح أهمية النمط القيادي ودوره في تنمية الثقافة التنظيمية لمؤسسات المقاولات مما يسهم في زيادة إدراك المدراء والموظفين للأدوار القيادية المتعلقة بهم.
7. لا بد للمدراء من الاهتمام بالموظفين وتقييمهم المستمر والدعم المادي والمعنوي له اثاره في تنمية الثقافة التنظيمية لشركات ومؤسسات المقاولات وبالتالي يزيد من إنتاجيتها وقدرتها على المنافسة.
8. لا بد من وضع معايير معينة للمساءلة والرقابة وتشجيع الرقابة الذاتية على الموظفين من قبل المدراء وتنمية روح الانتماء من خلال مراعاة المشكلات والظروف الداخلية والخارجية التي قد تؤثر سلباً على الموظف والاهتمام بأدق التفاصيل مما يسهم في زيادة ولائه وانتمائه للمؤسسة.
9. اعداد الدورات الخاصة بالتعامل مع الجمهور وخدمة العملاء وتضمين اخلاقيات العمل معها مما يطور أسلوب الموظفين في التعامل مع العملاء وأيضاً الحفاظ على الصورة العامة للمجتمع وعاداته وتقاليده.

10. التعامل مع الكوادر الشابة والطموحة بكل اهتمام ورعاية وحثهم على تطوير مهاراتهم وقدراتهم بالصورة تضمن تطوير الكوادر الوطنية وتنميتها.
11. إجراء المزيد من الدراسات المسحية عن واقع القيادة الإدارية في الشركات.

6. المراجع

1.6. المراجع العربية

- أمانة، الشارف علي (2017) أثر القيادة الإدارية على أداء العاملين، رسالة ماجستير، الجزائر، عبد الحميد بن باديس مستغانم، كلية العلوم الاقتصادية والتجارة والتسيير.
- بلمختار، هشام (2016) دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين في المؤسسات الرياضية، رسالة ماجستير الجزائر، جامعة بوضياف المسيلة.
- بوراس، نور الدين (2021م) دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية للعاملين، دراسة ميدانية المؤسسات الاستشفائية التجاني هدام- بئر العائر تبسمه، رسالة ماجستير بجامعة العربي بن مهدي بأم البواقي قسم علم الاجتماع.
- حجام، ليلي (2020م) دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية لدى العاملين، دراسة عمومية في المنظمات الاستشفائية محمد لخضر بوضياف بأم البواقي، الجزائر، رسالة ماجستير، جامعة العربي بن مهدي بأم البواقي قسم علم الاجتماع.
- حسين ماهر محمد (2014م) القيادة أساسيات ونظريات ومفاهيم، عمان، دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- حلاق، بطرس (2020) القيادة الإدارية، سوريا، منشورات الجامعة السورية الافتراضية، الطبعة الثالثة.
- الدوري، زكريا والعزاوي نجم والسكرانة، بلال خلف والعملة، شفيق شاكر، وعبدالقادر، محمد (2010) مبادئ ومداخل الإدارة ووظائفها، عمان: دار البيازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- زغود، أميرة، (2019م)، دور القيادة الإدارية في تنمية الثقافة التنظيمية، أطروحة دكتوراه الجزائر جامعة الثامن من مايو قالم، قسم علم الاجتماع.
- زكريا صديق (2018م) دور القيادة الإدارية في تحسين الأداء الوظيفي (من الموظفين داخل المؤسسة الاقتصادية، دراسة حالة في المركز المعلب، المنطقة الصناعية، عين الصفراء، الجزائر) أطروحة دكتوراه مجلة البشائر، المجلد الثاني العدد الثالث والعشرون.
- زيتوني العياشي (2019)، إمكانيات وحدود دور القيادة الإدارية في بناء وإعادة بناء الثقافة التنظيمية في المؤسسات الاقتصادية، الجزائر جامعة محمد بوضياف- المسلية، مجلة الحكمة للدراسات الاجتماعية المجلد 7 العدد 1.

- الصيرفي محمد (2006م) القيادة الإبداعية الإدارية، مصر، الإسكندرية مطبعة دار الفكر الجامعي، الطبعة الثانية.
- الطوخي، محمد محمد السيد (2018م) دور القيادة الإدارية في فاعلية الموارد البشرية، الإمارات العربية المتحدة، جامعة الشارقة، مجلة وادي النيل للبحوث الاجتماعية والإنسانية والتربوية.
- عاشور، أحمد صقر (1989م)، إدارة القوى العاملة، دار النهضة العربية للطباعة والنشر، بيروت، ص: 160.
- عبد الله بن أحمد المكتوم، عساف بن زكي ففلان (2021م) مدى تطبيق القيادة الإدارية في بنك البلاد لمتطلبات الإدارة المرئية وتأثيرها على أداء العاملين فيه، رسالة ماجستير المملكة العربية السعودية، جامعة جدة، المجلة الأكاديمية العالمية للاقتصاد والعلوم الإدارية، المجلد 3 العدد2.
- العديلي، ناصر محمد (1993م)، إدارة السلوك التنظيمي، بدون دار نشر، الرياض، ص ص: 226-227.
- كنعان نواف (2009م)، القيادة الإدارية، عمان: دار الثقافة للنشر والتوزيع.
- كنعان، نواف سالم (2007م)، القيادة الادارية، دار الثقافة للنشر والتوزيع، عمان، ص ص: 155-160.
- لعويسات، جمال الدين (2005م)، مبادئ الإدارة، دار همومة للطباعة و النشر و التوزيع، أبوظبي، ص: 04.
- محمد مهدي بن عيسى (2010م) علم الاجتماع التنظيمي، (من سيولوجيا العمل إلى سيولوجيا المؤسسة) مطبعة أملاس الجزائر ط1.
- المصري أحمد محمد (2004م) الإدارة الحديثة، مؤسسة شباب الجامعة، الإسكندرية.
- المعيوف، صالح بن معاذ(2018م) القيادة الإدارية، المملكة العربية السعودية، مكتبة الملك فهد النموذجية، الطبعة السادسة.
- الندير، عبد الله محمد الثاني (2009م) القيادة الإدارية وعلاقتها بمشروع استراتيجية الاتصال بالمؤسسات العمومية الاقتصادية بالجزائر، رسالة ماجستير في علوم الإعلام والاتصال، جامعة السانوية وهران الجزائر.
- هارولد ليقنت، الإدارة الرائدة (1989م) بناء الإبداع والتصميم والقيم في المنظمات-، ترجمة: طایل السعيد شحاته، شركة المكتبات الكويتية المحدودة، الكويت، ص 255.
- حسن بلعجوز ومحمد العربي عزي(2005م) ثقافة المؤسسة وأثرها على الأداء العام للمؤسسة، مداخلة ضمن الملتقى الدولي حول التسيير الفعال في المؤسسات الاقتصادية، كلية العلوم الاقتصادية والتسيير، جامعة المسيلة، يومي 03-04 ماي 2005 ص 07-08.

2.6. المراجع الاجنبية

- Al-Sada, M., Al-Esmael, B. and Faisal, M.N (2017), "Influence of organizational culture and leadership style on employee satisfaction, commitment and motivation in the educational sector in Qatar", EuroMed Journal of Business, Vol. 12 No. 2, pp. 163-188.
<https://doi.org/10.1108/EMJB-02-2016-0003>
- Hartnell, Chad A., Kinicki, Angelo J., Lambert, Lisa Schurer, Fugate, Mel, Doyle Corner, Patricia
Journal of Applied Psychology, Vol 101(6), Jun 2016, 846-861.
- Katarzyna Szczepańska-Woszczyzna (2015) Leadership and rganizational culture as the normative influence of top management on employee's behaviour in the innovation process, Business Economics and Management 2015 Conference, BEM2015
- Ghazi Ben Saad, Muzaffar Abbas (2018) The impact of organizational culture on job performance: a study of Saudi Arabian public sector work culture, Problems and Perspectives in Management, Volume 16, Issue 3
- Al Khajeh, Ebrahim Hasan,(2018) Impact of Leadership Styles on Organizational Performance, IBIMA Publishing, Journal of Human Resources Management Research,
<http://ibimapublishing.com/articles/JHRMR/2018/687849> Vol. 2018 (2018), Article ID 687849, 10 pages, ISSN: 2166-0018 DOI: 10.5171/2018.687849.
- Maartje PAAIS,, Jozef R. PATTIRUHU(2020) Effect of Motivation, Leadership, and Organizational Culture on Satisfaction and Employee Performance, Maartje PAAIS, Jozef R. PATTIRUHU / Journal of Asian Finance, Economics and Business Vol 7 No 8 (2020) 577–588

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.8

التفاؤل وعلاقته بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان

Optimism and its relation to Quality of Career life for male and female Teachers in the Sultanate of Oman

إعداد الباحثة/ ميمونة بنت خليفة بن حمد القاسمية

ماجستير التربية في الإرشاد والتوجيه، قسم التربية والدراسات الإنسانية، كلية العلوم والآداب، جامعة نزوى، سلطنة عُمان

Email: mymona.alqasmi@gmail.com

ملخص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان، والتعرف على مستويات كل من التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لديهم والكشف عن الفروق في مستويات هذه المتغيرات لدى عينة الدراسة تبعاً لمتغير الجنس، واعتمدت الدراسة المنهج الوصفي الارتباطي، وقد طبقت على عينة عشوائية مكونة من (275) معلماً ومعلمة من معلمي ومعلمات ثلاث محافظات تعليمية في سلطنة عُمان وهي محافظة مسقط ومحافظة جنوب الباطنة ومحافظة شمال الباطنة، حيث طبقت عليهم القائمة العربية لمقياس التفاؤل من إعداد عبد الخالق (1996) ومقياس جودة الحياة الوظيفية من إعداد أبو يونس (2013)، وقد تم استخدام اختبار (ت) t-test لعينتين مستقلتين وعدد من الإحصاءات الوصفية. وتوصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن مستوى التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان مرتفع جداً بمتوسط حسابي بلغ (4.45) وبنسبة (89%)، ومستوى مرتفع لجودة الحياة الوظيفية بمتوسط حسابي بلغ (4.15) وبنسبة (83%)، كما أظهرت نتائج الدراسة أنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية، وأنه توجد فروق في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات لصالح المعلمات. وبناءً على نتائج الدراسة فقد أوصت الباحثة بجملة من التوصيات واقترحت إجراء المزيد من الدراسات حول موضوع تفاؤل المعلمين وتأثيره على المستوى التحصيلي للطلاب، وإجراء دراسات جديدة في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين تبعاً لمتغيرات أخرى غير متغير الجنس، مثل التخصص الأكاديمي وسنوات الخبرة.

الكلمات المفتاحية: التفاؤل، جودة الحياة الوظيفية، المعلمين والمعلمات.

Optimism and its relation to Quality of Career life for male and female Teachers in the Sultanate of Oman

Prepared by: **Maimoona Khalifa Hamad Al-Qasmi**

Master of Education in Counseling and Guidance, University of Nizwa 2022

Abstract

This study aimed to identify the relationship between optimism and the quality of career life of teachers in the Sultanate of Oman, to identify the levels of optimism and the quality of their career life and to reveal the differences in the levels of these variables among the study sample according to the gender variable, and the study adopted the relational descriptive approach, and it was applied on a random sample consisting of (275) male and female teachers from three educational governorates in the Sultanate of Oman, namely the Governorate of Muscat, the Governorate of South Al-Batinah and the Governorate of North Al-Batinah, where the Arab List of Optimism Scale prepared by Abdul Khaleq (1996) was applied to them and the Quality of Job Quality Scale prepared by Abu Yunus (2013), and the (T) test was used for two independent samples and several descriptive statistics.

The study found several results, the most important of which are: that the level of optimism among teachers in the Sultanate of Oman is very high, and the level of quality of career life is high, and the results of the study showed that there is a statistically significant positive relationship between optimism and the quality of career life, and that there are differences in the level of quality of career life of male and female teachers for the benefit of female teachers. Based on the results of the study, the researcher recommended a set of recommendations and suggested conducting more studies on the topic of teachers' optimism and its impact on students' achievement level, and the quality of teachers' career life according to the variables of academic specialization and years of experience.

Keywords: Optimism, Quality of work life, Male and female teachers.

1. المقدمة

تأتي أهمية التفاوض للمعلم، عنصراً محفزاً للعمل المثمر والإبداع، والتقدم في الإنجاز والرقى بمستوى الطلاب الذين يدرسه ويتفاعل معهم ويبنى شخصياتهم وذلك ما أكدته ولفولك هوي (2012) Hoy ، من خلال فكرة أن التفاوض يعتبر سمة للمعلمين الذين يتوفر لديهم منظور حول كيفية دعم تحصيل الطلاب، وفي هذا مساهمة كبيرة في تقوية دعائم المنظومة التعليمية ككل، والنهوض بمستوى التعليم، وذلك بلا شك يحتاج إلى شخصية متفائلة يمتلكها المعلم، تتسم بالصبر والتطلع نحو النتائج الأفضل، وقد ذكرت البوسعيدية (2014) أن التفاوض يشير إلى أن الفرد يتوقع دائماً أن الحياة ستسير بشكل جيد وأنه قادر على مواجهة التحديات، فالمتفاوضون ينظرون إلى فشلهم على أنها تجارب وأنهم سينجحون في المرة التالية إن هم تعرضوا لخيبة أمل أو واجهتهم مواقف محبطة.

التعليم ركن مهم من أركان المنظومة المجتمعية وأحد أهم المرتكزات التي تنمو بها الشعوب ويرتقي بها الأفراد، وفي العالم العربي يواجه التعليم في القرن الحادي والعشرين مجموعة من التحديات والتحولات المهمة والتي من أبرزها ظهور الوسائل التكنولوجية وشبكات الاتصال العالمية وإدارة الجودة والقدرة على التواصل الفعال مع الطلاب، ولكي يحدث التغيير الإيجابي في مؤسسات التعليم، يجب الاهتمام أولاً بأحد أهم عناصر هذه المؤسسات ألا وهو المعلم، والعمل على تنمية سمة التفاوض لديه (الواحي، 2011).

إن السعي للوصول إلى مؤشرات جيدة من جودة الحياة، ضرورة حياتية تحتاجها المجتمعات الناهضة كثيراً، والتي ترنو إلى التطوير المستمر، وتكثف الجهود الحثيثة والمتواصلة في سبيل تخطيط الحياة وهندستها، والتي توثق استدامة الرفاهية والعيش الآمن الرغيد، وذلك بهدف بناء منظومة مجتمعية سليمة وصحية قادرة على نشر معطيات السعادة والرضا لدى أفراد المجتمع. ومن هنا تظهر الحاجة إلى أهمية إدراك المعلم لمفهوم جودة الحياة وشعوره بها لاسيما وأن هناك من يرى بأن جودة الحياة التي يدركها الفرد لها أثر في رضاه الوظيفي وجودة إنتاجيته، حيث يؤكد علام (2012) بأن جودة الحياة بالنسبة للمعلم، هي مدى شعوره بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله وشعوره بالمسؤولية المجتمعية والتحكم الذاتي والفعال في حياته وإشباع حاجاته النفسية وقدرته على حل المشكلات مع تحسين مستويات الدافعية وقدرته على اتخاذ القرارات. وكل ذلك بسبب تفاعل المعلم مع البيئة المدرسية الجيدة التي يشعر فيها بالسلام الداخلي والأمن النفسي وعلاقته الطيبة بإدارة مدرسته وشعوره بمساندة زملائه واحتوائهم له (أبو يونس، 2013).

وقد ذكرت بوزيدي وآخرون (2018)، أن التفاوض وجودة الحياة لو توفرا، فإن من شأنهما أن يساعدا على تخطي الصعوبات التي تواجه الأفراد وذلك بما يحقق لهم من توافق وتقبل لذواتهم وعلاقاتهم وتحقيق أعمالهم وواجباتهم على أحسن صورة ممكنة، وكنتيجة لذلك سيظهر معلم متمكن قادر على تحسين حياته الوظيفية والشعور بالتفاوض وتوقع الأحداث الإيجابية، والنظر إلى مجريات حياته اليومية على أنها مواقف سعيدة تحتاج إلى شكر الله عليها، ومواقف أخرى بها صعوبات وتحديات تحتاج إلى الصبر والرضا وعدم اليأس والتذمر، بل النظر لكل الأحداث بعين التفاوض والرضا.

1.1. مشكلة الدراسة

تتجلى مشكلة هذه الدراسة في أن بعض المعلمين قد قضى سنوات عديدة في تدريس نفس المواد بنفس المنهجية وبنفس الشعور النفسي الذي يعيشونه أثناء عملهم بمدارسهم، وهذا يجعلهم لا يشعرون بالحاجة إلى تطبيق كامل قدراتهم في التدريس، وبالتالي ينخفض لديهم مستوى جودة الحياة الوظيفية وهذا ما أشارت إليه دراسة (Baleghizadeh & Gordani 2012)، لذلك كان من الأهمية بمكان أن تتاح للمعلمين الفرصة للعمل على تحقيق أهدافهم والشعور بجودة حياتهم الوظيفية، وبالتالي الوصول إلى أعلى مستويات أدائهم.

وانطلاقاً من دور المعلم كقائد وموجه ومرشد وميسر للعملية التعليمية، فهو الذي يخطط ولا يمكن تحقيق التفوق الأكاديمي إذا لم يكن التفاوض جزءاً منه، وبالتالي كان من الضروري دراسة مفهوم التفاوض للمعلم فنظرة المعلم وتوقعاته الإيجابية عند تفاعله مع التلاميذ يؤدي إلى توقع حدوث الأشياء الجيدة الإيجابية في التعلم فيسعى المعلم المتفائل أكاديمياً إلى التأثير في سلوك التلاميذ ونقل هذا التفاوض إليهم (بلبل، 2020).

وتعززت مشكلة الدراسة من خلال التجربة الشخصية التي خاضتها الباحثة في النظر إلى عدد من المعلمات في محيطها المدرسي - كونها تعمل معلمة لمادة الرياضيات - ممن يفتقدن للشعور بالتفاوض، وينظرن إلى التحديات التي تواجههن أثناء التدريس على أنها منغصات وبالتالي يفكرن في ترك الوظيفة إما من خلال السعي إلى التقاعد المبكر أو الانتقال إلى وظيفة أخرى. وعند محاولة الباحثة مسح الدراسات السابقة التي أجريت في سلطنة عُمان عن التفاوض وعلاقته بجودة الحياة، لم يتسن لها (حسب اطلاعها وحدود علمها) العثور على أي دراسة هدفت إلى الكشف عن العلاقة بين التفاوض وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلم في سلطنة عُمان، إلا دراسة واحدة فقط وهي دراسة البلوشي والظفري (2019) والتي تناولت معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في سلطنة عمان. وبناءً على ما تقدم فقد تبلورت لدى الباحثة فكرة إجراء هذه الدراسة والتي تتلخص في تحليل وفهم العلاقة بين التفاوض وجودة الحياة الوظيفية التي يعيشها المعلم. ومن خلال هذه المشكلة تنبثق الأسئلة التالية:

2.1. أسئلة الدراسة

- 1) ما مستوى التفاوض لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟
- 2) ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟
- 3) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التفاوض لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الجنس؟
- 4) هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الجنس؟
- 5) هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التفاوض ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات؟
- 6) ما القدرة التنبؤية لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بالتفاوض لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟

3.1. أهمية الدراسة

1.3.1. الأهمية النظرية

تكمن أهمية هذه الدراسة في الحاجة إلى تحقيق الشعور بجودة حياة وظيفية لدى المعلم، لأن نوعية الحياة الوظيفية لها دور كبير في التأثير على سلوكيات العاملين في المؤسسة التربوية، مثل الالتزام الوظيفي والرضا الوظيفي والهوية التنظيمية والأداء في العمل وبالتالي زيادة الإنتاجية (عطا وعطا، 2018).

وتأتي الأهمية النظرية لهذه الدراسة في أنها سوف تسهم في إثراء الدراسات في مجال علم النفس بوجه عام وفي توفر قدر من المعلومات حول مفهومي التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية.

2.3.1. الأهمية التطبيقية

تظهر الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة في كونها ستساعد المؤسسات التعليمية ومتخذي القرار في التعليم وتعينهم على تحقيق أهدافهم التي يرمون إليها، كما يُستفاد منها أيضا في رفع مستوى التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات، وذلك لكون دراسة التفاؤل قد استحوذت على اهتمام بالغ من قبل الباحثين في مختلف المجالات النفسية حيث أكدت معظم النظريات ذلك كما ذكر الأنصاري وكاظم (2008) من ارتباط التفاؤل بكل من الصحة والسعادة والمثابرة والإنجاز والنظرة الإيجابية للحياة. وفي ضوء ما استسفر عنه هذه الدراسة من توصيات فإنه يمكن الاستفادة منها في معرفة العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات من مختلف التخصصات في سلطنة عمان والعمل على تنميتها عند المعلم بطريقة تتسم بالانسجام والتناغم.

4.1. أهداف الدراسة

تهدف الدراسة الحالية إلى:

- 1- التعرف على العلاقة الارتباطية بين متغيري التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان.
- 2- البحث عن وجود فروق دالة إحصائية في مستويات التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان تُعزى لمتغير الجنس.

5.1. حدود الدراسة

الحدود الموضوعية: العلاقة الارتباطية بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان.

الحدود البشرية: المعلمين والمعلمات من مختلف التخصصات في سلطنة عُمان.

الحدود المكانية: محافظة مسقط، محافظة شمال الباطنة ومحافظة جنوب الباطنة في سلطنة عُمان.

الحدود الزمانية: من سبتمبر إلى نوفمبر 2020م، العام الدراسي 2021/2020م

6.1. مصطلحات الدراسة

فيما يلي تعريف للمصطلحات التي وردت في عنوان هذه الدراسة:

التفاؤل

" نظرة استبشار نحو المستقبل، تجعل الفرد يتوقع الأفضل، وينتظر الخير ويرنو إلى النجاح، ويستبعد ما خلا ذلك" (عبد الخالق، 1998).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس التفاؤل المستخدم في هذا البحث.

جودة الحياة

عرفها روجدان وتاييلور (Rogdan & Taylor, 1990) بأنها رضا الفرد بقدره في الحياة والشعور بالراحة والسعادة.

جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية هي تحقيق السعادة للعاملين في بيئة العمل والمساعدة على تحقيق التوافق بين الفرد ومؤسسة العمل مما يساهم في رفع كفاءة المنظمة وتحقيق أعلى ربح ممكن.

وهي توفير ظروف عمل جيدة وإشراف جيد مع الاهتمام بالمزايا والمكافآت ودعم العلاقات الاجتماعية لإعطاء العاملين فرصه أكبر للتأثير على وظائفهم والمساهمة الفعالة على مستوى المنظمة (البلوشي والظفري، 2019).

وتعرفه الباحثة إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها أفراد العينة من خلال الإجابة على فقرات مقياس جودة الحياة الوظيفية المستخدم في هذه الدراسة.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

1.2. الإطار النظري

يتناول هذا الجزء من الفصل الثاني الإطار النظري، الذي يركز على عرض متغير التفاؤل وتبيان أهميته في حياة الإنسان بشكل عام، وفي حياة المعلم بشكل خاص.

وأيضاً في هذا الإطار سيتم التطرق لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وأهميتها في حياة المعلم وكذلك تأصيل العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية.

التفاؤل

يوضح المعجم الوجيز أن التفاؤل بالشيء يعني التيمن به، ويذكر أيضاً أن الفأل قول أو فعل يُستبشر به (مجمع اللغة العربية، 1990) وتعرفه موسوعة وبستر بأنه استعداد أو ميل نحو النظر إلى الجانب المضيء للأحداث وتوقع نتائج طيبة.

ويرى مكانا (1993) أن التفاؤل هو " توقع نتائج إيجابية في المستقبل".

وتتبنى الباحثة تعريف مكانا للتفاؤل.

ويعرفه شاير وكارفار (Scheier & Carver، 2003) بأنه " النظرة الإيجابية والإقبال على الحياة والاعتقاد بإمكانية تحقيق رغبات الإنسان في المستقبل فضلاً عن الاعتقاد باحتمال حدوث الخير أو الجانب الجيد من الأشياء بدلاً من حدوث الشر والجانب السيئ"، ويعرف موسى لقمان المشار إليه في الجمهوري (2004) سمات الشخصية المتفائلة بأنها " الطريقة التي يفسر بها الشخص اتجاهه نحو النجاح والفشل بطريقة إيجابية، ويعرفه تاييلور بأنه "نزعة تفاؤلية تشير إلى توقع النتائج على أنها إيجابية أكثر من سلبية".

كما يرى المنشاوي (2006) أن التفاؤل هو "توقعات الفرد بأن الأحداث المستقبلية تتجه نحو الأفضل والجانب الإيجابي". وهو "استعداد الفرد لتوقع حدوث أشياء إيجابية تتمثل في نظرة الفرد الإيجابية نحو مستقبله وقدرته على التواصل مع العلاقات الاجتماعية والثقة في تحقيق أهدافه والنظرة الإيجابية نحو المجالات الحياتية" (محمد، 2019).

ويعرفه هشام ومخير وعبد المعطي (2000) بأنه "صفة تجعل توقعات الفرد وتوجهاته إيجابية نحو الحياة بصفة عامة ويستبشر بالخير فيها ويستمتع بالحاضر ويحدوه الأمل في مستقبل أكثر إشراقاً وأحسن حالاً".

من خلال تعريفات علماء النفس لمعنى التفاؤل، هناك اتفاق على أنه يمثل النظرة الإيجابية للحياة المستقبلية، إلا أنهم اختلفوا من حيث منشأ التفاؤل فبعضهم يرجعه إلى عوامل بيولوجية، والبعض الآخر يرى أنه يمثل رغبات الفرد، والبعض يرون أنه استعداد فطري. وعليه فإن الباحثة تميل إلى التعريف الذي يشير إلى أن التفاؤل "استعداد الفرد لتوقع حدوث أشياء إيجابية تتمثل في النظرة الإيجابية للمستقبل والحياة، وقدرته على تحقيق أهدافه وطموحاته".

النظريات التي تناولت مفهوم التفاؤل

وهنا سيتم التطرق إلى مجموعة من نظريات علم النفس التي سلطت الضوء على التفاؤل:

التفاؤل في ضوء النظرية التحليلية

يرى فرويد أن التفاؤل هو القاعدة العامة للحياة، وأن التشاؤم لا يقع في حياة الفرد إلا إذا تكونت لديه عقدة نفسية وكان لتلك العقدة النفسية ارتباطاً وجدانياً سلبياً شديداً التعقيد والتماكك تجاه موضوع معين من الموضوعات الخارجية أو الداخلية، ويعد الفرد متفائلاً إذا لم يقع في حياته حادث يجعل نشوء العقدة النفسية عنده أمراً ممكناً (البوسعيدية، 2014).

التفاؤل في ضوء النظرية السلوكية

يمكن تفسير التفاؤل في ضوء مبادئ النظرية السلوكية باعتباره يمثل نوعاً من الارتباط الشرطي حيث يرتبط ظهور مثير معين بموقف حدث للفرد فيكون هناك ارتباط شرطي بينهما، ويرى السلوكيون أن التفاؤل عبارة عن سلوك ويمكن تعلمه من خلال الاقتران أو على أساس الفعل المنعكس الشرطي ويمكن اعتبار التفاؤل من الاستجابة الشرطية المتعلمة حين يرتبط مثير ما بأمر سار يترتب على هذا المثير التفاؤل عند الفرد (Scheier & Carver, 2003).

التفاؤل في ضوء نظرية التعلم الاجتماعي

يرى باندورا (2006) أن التفاؤل يمكن أن يكتسبه الفرد من خلال التقليد والمحاكاة والنمذجة لسلوك الآخرين حينما يتوفر دافع لذلك، وتؤكد نظرية التعلم الاجتماعي أن بناء شخصية الفرد يعتمد على التوقعات والأهداف والطموحات التي تعمل بشكل تفاعلي وفي ضوء الفعالية الذاتية للفرد تتكون لديه توقعات النجاح أو الفشل في المواقف التي يمر بها.

التفاؤل في ضوء النظرية المعرفية

يمكن النظر إلى التفاؤل بأنه أمر يعتمد على الاعتقاد وطريقة التفكير التي تؤثر على سلوك الفرد، فالمتفائل يعتقد أن لديه ثقافة تساعد على تحقيق أهدافه ومن ثم فإنه يبذل الجهد من أجل تحقيق هذه الأهداف، كما أن الفرد المتفائل يركز اهتمامه على الجوانب الإيجابية في المواقف التي يمر بها أكثر من تركيزه على الجوانب السلبية فيها (البوسعيدية، 2014).

التفاؤل في ضوء علم النفس الإيجابي

تعتبر التوقعات الإيجابية والسلبية فيما يتعلق بالمستقبل مهمة لفهم قابلية التعرض للاضطرابات النفسية، لا سيما اضطرابات المزاج والقلق، فضلاً عن الأمراض الجسدية، حيث إن علم النفس الإيجابي يُظهر علاقة إيجابية مهمة بين التفاؤل وكيفية المواجهة التي تركز على الدعم الاجتماعي والتأكيد على الجوانب الإيجابية للمواقف العصبية (سليجمان، 2006).

يشير مفهوم التفاؤل في علم النفس الإيجابي إلى مفهومين مترابطين بشكل وثيق الأول هو الميل إلى الأمل، بينما يشير الثاني بشكل عام إلى الميل إلى الاعتقاد بأننا نعيش في أفضل العوالم الممكنة، كما صاغها جوتفريد فيلهلم ليبينز، بحيث يعتبر التفاؤل من الظواهر النفسية التي توضح أنها من أساليب الشخص المنسوبة إليه والتحيز المعرفي.

كما ينظر سليجمان (2006) إلى أن التفاؤل يتشكل من إدراك الفرد للأحداث والمواقف المختلفة، والتي أطلق عليها أساليب العزو، حيث يرى أن الفرد المتفائل يميل إلى نمط من التفسير أطلق عليه التفسير التفاولي للأحداث وأنه يدرك بأن الأحداث السالبة ما هي إلا أحداث مؤقتة أو عابرة، وأن الأفراد المتفائلين أكثر نجاحاً في النواحي الدراسية والمهنية، وأقل معاناة من القلق والاكتئاب والاضطراب النفسي.

ويهتم التفاؤل من وجهة نظر علم النفس الإيجابي في التكيف لدى الأفراد والمجتمع في جميع المراحل والأماكن، مثل تكيف وتوافق الطلاب داخل المدرسة والبيئة الصفية والمعلمين، والتكيف المهني للموظفين من حيث تقبلهم للبيئة التي يمارسون فيها المهنة، والأدوار المطلوبة منهم، بحيث يعتبر هدف التكيف هو التطور من الناحية النفسية وهذا ما يسعى إليه التفاؤل.

نظرية التنظيم الذاتي

تم تعريف التفاؤل من حيث التوقعات الإيجابية للنتائج بأنه "الميل إلى الاعتقاد بأن الفرد سيواجه نتائج جيدة في الحياة بشكل عام" وهذه التوقعات قابلة للتعميم على مجموعة متنوعة من الحالات.

نظرية السمات

ترى نظرية السمات بأن الشخصية تتسم بالثبات النسبي والعمومية والاستقرار حيال المواقف المتشابهة، وتعتمد هذه النظرية على اختلاف الأفراد فيما يمتلكون من سمات، فالشخص الواحد يسلك سلوكاً متشابهاً في المواقف المتشابهة.

ترى نظرية (إيزنك) أنه يوجد قطبين رئيسيين للشخصية هما: الانبساط والانطواء، إذ يقع المتفائل ضمن حدود الانبساطية ويقع المتشائم ضمن حدود الانطوائية.

أهمية التفاؤل:

من أهم أسباب دراسة التفاؤل هو التفكير في كيفية تفسير الناس لأسباب الأحداث في حياتهم (أصغري ورحيمي، 2014). وقد حرص الإسلام على التوفيق بين مقتضيات الأمر الإلهي ونوازع الفطرة، فكان اهتمامه بمشاعر الفرد وأحاسيسه ومنها الشعور بتوقع الخير وما يؤدي إليه من سعادة وراحة نفسية، والشعور بتوقع الشر وما يؤدي إليه من ضيق وشقاء،

وهي مشاعر فطرية طبيعية يشعر بها الفرد كل يوم مهما كان الموقع الذي يشغله في هذه الحياة، العالم والجاهل، والغني والفقير، الصغير والكبير والذكر والأنثى (القضاة، 2003).

فجاءت شخصية المسلم متمسمة بالتوازن كونه يدرك أن الهدف من وجوده في الدنيا هو عبادة الله من أجل الفوز بالنعيم الأبدى، وهو يراقب الله في كل عمل يصدر عنه، ويقيسه بمقياس واحد وهو رضا الله تعالى.

ولا يتشائم بما يصيبه، فإن أصابه خيرٌ شكر، وإن أصابه شرٌ صبر وله ثواب على هذا الصبر فعن أبي يحيى صهيب بن سنان رضي الله عنه قال: "قال رسول الله صلى الله عليه وسلم: "عجباً لأمر المؤمن، إن أمره كله له خير، وليس ذلك لأحد إلا للمؤمن، إن أصابته سراء شكر، فكان خيراً له، وإن أصابته ضراء صبر، فكان خيراً له". (مسلم، 2006) " كما يبدو ذلك جلياً في قوله تعالى في وصف المؤمنين: (وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ) [البقرة، 177]

ويؤكد القضاة (2003) على أن التوجيه الإسلامي يشتمل على عدد من الوسائل الواجب اتباعها بهدف تقليل مستوى التشاؤم وتحسين مستوى التفاؤل لدى الفرد وذلك من خلال حسن الظن بالله والاعتقاد بأن الله عز وجل هو القادر على كل شيء وأن بيده مقاليد السماوات والأرض، والاستبشار والتفاؤل هو فتح باب الأمل للفرد وفيه نوع من التفاؤل برحمة الله ونعمته وفضله.

التفاؤل خلق حميد ومنهج رشيد، حرصت على تأكيده النصوص الشرعية ودعت إلى الاستبشار بالخير مع إعمال حسن الظن وقد حث الإسلام على التفاؤل كونه مقتضى الطبيعة البشرية والفترة الإنسانية التي تميل إلى ما يلائمها، ودعا إلى بث روح الأمل والرجاء والتوكل في نفوس المؤمنين وإلى التفاؤل في الشدة والرخاء (بسيوني، 2011).

"وَلَا تَيَاسُوا مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِنَّهُ لَا يَبِئْسُ مِنْ رَوْحِ اللَّهِ إِلَّا الْكَافِرُونَ" (يوسف: 87)

التفاؤل عند المعلم

لا تزال دراسة التفاؤل للمعلم في مهدها وهناك حاجة لإجراء المزيد من الدراسات حول هذا المفهوم لاكتساب فهم أكثر ثراءً لكيفية دعم هذا البناء.

معظم، إن لم يكن كل، الأبحاث حول تفاؤل المعلم كانت قائمة على المسح (Beard، 2011، Hoy، Beard، Woolfolk & Hoy، 2010، Wu & Fahy، 2010، Ngidi، 2012، Woolfolk Hoy وآخرون، 2008) ولم تركز بشكل عام على كيفية دعم وتطوير هذه الصفة. نتيجة لذلك، هناك حاجة لدراسات نوعية تختبر التفاؤل الأكاديمي للمعلم.

لم يتم إجراء دراسات بعد لمعرفة ما إذا كانت هناك علاقة بين التفاؤل الأكاديمي للمعلم وإنجاز الطلاب، حتى بعد التحكم في الوضع الاجتماعي والاقتصادي؛ ومع ذلك، فمن المنطقي وجود هذا الارتباط، لأنه يشترك في نفس المكونات النظرية مثل التفاؤل الأكاديمي الجماعي.

بالإضافة إلى ذلك، تم ربط التفاؤل الأكاديمي للمعلم بمجموعة متنوعة من العوامل التربوية الإيجابية نتيجة للأهمية الواضحة للتفاؤل الأكاديمي للمعلم، فإنه يستحق المزيد من الدراسة والاستكشاف.

اعتقاد المعلم الإيجابي بأنه يمكن أن يحدث فرقاً في الأداء الأكاديمي للطلاب من خلال التأكيد على أهمية التفاؤل في عملية التعلم، ومن خلال الوثوق بأولياء الأمور للتعاون مع المعلمين في تمرير هذا المفهوم لأبنائهم، ومن خلال الإيمان بقدرة الطالب على التغلب على الصعوبات، والتفاعل مع الفشل والصمود والمثابرة (ولفولك هوي وآخرون، 2008: 822).

من السهل أحياناً أن يغمس المعلم في شعور التشاؤم، لكن دراسة ولاية أوهايو تشير إلى أن "مؤشرات التفاؤل الأكاديمي ترى المعلمين قادرين، والطلاب على استعداد، والآباء على أنهم داعمون، والمهمة قابلة للتحقيق".

من المؤكد أن الشعور بالتفاؤل سيؤثر بشكل إيجابي على الصف الذي يديره المعلم، وما لم يكن شعور التفاؤل لدى المعلم حاضراً، فلن يكون هذا المعلم قادراً على إدارة صفه بالشكل الصحيح.

جودة الحياة

يهتم علم النفس بكافة الجوانب الإنسانية سواء أكانت إيجابية أو سلبية، ورغم أن علم النفس الإيجابي ظهر مؤخراً، إلا أنه حظي باهتمام العلماء والمختصين كونه أحد العلوم الهادفة لتحقيق الصحة النفسية لدى الأفراد ويعتبر مصطلح جودة الحياة من أكثر الموضوعات أهمية في مجالات علم النفس الإيجابي.

منذ بداية النصف الثاني من القرن العشرين، زاد اهتمام الباحثين في مجال العلوم النفسية بمفهوم جودة الحياة، كمفهوم يرتبط بعلم النفس الإيجابي والذي جاء استجابة إلى أهمية النظرة الإيجابية إلى حياة الأفراد كبديل للتركيز الكبير الذي أولاه العلماء للجوانب السلبية من حياة الأفراد (جابر، 2005).

يواجه الباحثون في العلوم النفسية والتربوية صعوبة في تعريف جودة الحياة تعريفاً دقيقاً، فقد تعددت الآراء حول هذا المفهوم، وقد يعود ذلك إلى حداثة هذا المفهوم على مستوى التناول العلمي. فمثلاً تايلور وروجدان، يعرفان جودة الحياة بأنها "رضا الفرد بقدره في الحياة والشعور بالراحة والسعادة"، ولكن عرفها جود (Good, 1990) بأنها "امتلاك الفرصة المناسبة لتحقيق أهداف ذات معنى"، وعرفها دوسون (Dodson, 1994) بأنها "الشعور الشخصي بالكفاءة وإجادة التعامل مع التحديات" (أحمد، 2016).

أهمية جودة الحياة

الشعور بجودة الحياة هو أمر نسبي، لأنه يرتبط ببعض العوامل الذاتية مثل المفهوم الإيجابي للذات والرضا عن الحياة، وعن العمل والحالة الاجتماعية والسعادة التي يشعر بها الفرد، كما يرتبط ببعض العوامل الموضوعية التي تشمل على الإمكانيات المادية المتاحة كالدخل ونظافة البيئة والحالة الصحية والحالة السكنية والوظيفية ومستوى التعليم، وغير ذلك من العوامل التي تؤثر في الفرد.

وهذه العوامل الذاتية والموضوعية تجعل تقدير درجة جودة الحياة لدى الفرد أمراً ضرورياً لأن الفرد الذي يتفاعل مع المجتمع يحاول أن يحقق مستوى معيشي أفضل وأن يحصل على خدمات أجود ويحافظ على حياته في مستوى معيشي لا يقل عن مستوى الحياة التي كان يعيش بها في الماضي، هذا ويحتاج الفرد إلى الحصول على خدمات صحية ونفسية تمكنه من التمتع بصحة جيدة تحقق له الإحساس بالرضا الذاتي عن حالته الصحية وفعاليتها في أداء أدواره الاجتماعية.

وأكد Felce (1997) المشار إليه في كريمة (2014) أن جودة الحياة ترتبط مفاهيمها بالقيم الشخصية التي يمتلكها الفرد والتي تحدد معتقداته حول كل ما يحيط به من متغيرات حياتية وما تواجهه من مشكلات للسعي إلى تحقيق الرضا عن الذات. ويرى العارف بالله (1999) أن جودة الحياة هي البناء الكلي الذي يتكون من مجموعة من المتغيرات التي تهدف إلى إشباع الحاجات الأساسية للإنسان، بحيث يمكن قياس هذا الإشباع بمؤشرات موضوعية تقيس الإمكانيات المتدفقة على الفرد، ومؤشرات ذاتية تقيس مقدار الإشباع الذي تحقق للأفراد.

جودة الحياة هي التعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية والنفسية التي تقدم لأفراد المجتمع، وهي التي تعبر عن نزوع الأفراد نحو نمط حياة يتميز بالترف والجودة (عبد المعطي، 2005). ويرى كل من عبد الفتاح وحسن (2006) أن "جودة الحياة هي درجة الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجات والرضا عن الحياة فضلاً عن مدى إدراك الفرد لجوانب حياته وشعوره بمعنى الحياة إلى جانب الصحة الجسمية الإيجابية وتوافقه مع القيم السائدة في المجتمع".

أبعاد جودة الحياة

مثلاً اختلف العلماء حول تعريف جودة الحياة، فإنهم اختلفوا حول أبعاد جودة الحياة.

ويرى عبد المعطي (2005) بأن أبعاد جودة الحياة تتمثل بما يلي:

(1) جودة الحياة الموضوعية: وتشمل هذه الفئة الجوانب الاجتماعية في حياة الأفراد والتي يوفرها المجتمع من مستلزمات مادية.

(2) جودة الحياة الذاتية: ويُقصد بها مدى الرضا الشخصي بالحياة.

(3) جودة الحياة الوجودية: وتتمثل في الحد المثالي لإشباع حاجات الفرد، واستطاعته العيش بتوافق روحي ونفسي مع ذاته ومع المجتمع.

بينما يرى بيترمان وسيل (Peterman & Cella, 2000:493) المشار إليه في أبو يونس (2013)، أن أبعاد جودة الحياة عبارة عن سبعة أبعاد يمكن من خلالها قياس جودة الحياة لدى الفرد (موسوعة علم النفس، 2000: 493) وهي:

(1) التوازن الانفعالي.

(2) الحالة الصحية العامة للجسم.

(3) الاستقرار المهني.

(4) استمرارية التواصل والعلاقات الاجتماعية خارج نطاق العائلة.

(5) الاستقرار الأسري وتواصل العلاقات داخل البناء العائلي.

(6) الاستقرار الاقتصادي.

(7) التوافق الجنسي.

ويرى العزب (2004: 588 - 589) المشار إليه في أبو شمالة (2016)، أن جودة الحياة عبارة عن مفهوم يشير إلى ستة أبعاد أساسية لقياس جودة الحياة لدى الأفراد من خلالها وهي:

- (1) التفاؤلية: توقع الأفضل في المستقبل.
 - (2) تقدير الذات: وتشير إلى تصورات الفرد لقدراته وتقديره لذاته وكفاءته.
 - (3) الرضا عن المهنة: أي الرضا عن كافة متطلبات المهنة سواء الراتب أو المكانة الاجتماعية العلاقات الإنسانية نمط القيادة وغيرها.
 - (4) التوقعات المستقبلية: وهي مجموعة تصورات يتوقعها الفرد ويرجوها في المستقبل.
 - (5) الممارسات الدينية: وهي تشمل كافة الجوانب العقائدية والمرتبطة بالنواحي الروحانية.
 - (6) الحالة الصحية العامة: وتمثل الجانب الصحي بشكل عام والسلامة البدنية.
- أما شقير (2009) فقد قامت ببناء أبعاد جودة الحياة وقسمتها إلى ثلاثة معايير أساسية وهي:

- (1) معيار الصحة: ويشمل محكات (الصحة البدنية، الصحة المعرفية، الصحة النفسية).
 - (2) معيار الخصائص الشخصية السوية: ويشمل محكات (الصلابة النفسية، الثقة بالنفس، التوكيدية، الرضا عن الحياة، الشعور بالسعادة والتفاؤل، الاستقلال بالنفس، الكفاءة الذاتية).
 - (3) المعيار الخارجي: ويشمل محكات (الانتماء للجماعة، العمل، المهارات الاجتماعية، المساندة الاجتماعية، المكانة الاجتماعية، القيم الخلقية، القيم الدينية، القيم الاجتماعية والحقوق).
- وأما الدراسة الحالية فتسعى إلى التعرف على جودة الحياة لدى المعلمين والمعلمات، ولتحقيق هذا الهدف فإن الباحثة اعتمدت أربعة أبعاد لجودة الحياة للمعلمين استناداً إلى الأبعاد التي اعتمدها الباحثة في دراسة أبو يونس (2013) وقد تمثلت في الآتي:

- (1) خصائص الوظيفة وتأثيرها على شخصية المعلم وفكره وثقافته.
- (2) التوقعات التي يعمل المعلم على تحقيقها من خلال مهنته.
- (3) التوازن بين العمل والحياة من خلال إدراك المعلم لوضعه في الحياة.
- (4) المعايير التي يود المعلم تحقيقها وتطوير ذاته على أساسها.

خصائص الوظيفة

- وهي خصائص تُعنى بالمهارات والاتجاهات المطلوبة للوظيفة، ومن أهم هذه الخصائص كما أشارت إليها نبيل (2012):
- (1) العمل: وهو مجموعة من المهام والأعمال التي تشملها الوظيفة طبقاً لتوصيف الوظيفة وإدراجها ضمن لائحة تنظيمية تنظم سير العمل.
 - (2) المعارف: وهي المعارف المختلفة والمطلوبة لأداء الوظيفة مثل: المعرفة الفنية، والمعرفة المهنية، والمعرفة العلمية والأدبية وغيرها من المعارف والعلوم.
 - (3) المهارات: وذلك لتحقيق الأداء المطلوب لكل عمل مثل المرونة في العمل، الجدارة وتحمل المسؤولية، الشغف، الذكاء، المهارات اليدوية وغيرها.
 - (4) الاتجاهات: وغالباً ما تكون اتجاهات اجتماعية مثل الحاجة لتحقيق الأمن والسلامة في العمل.

التوقعات

في هذا البُعد يتوقع المعلم بلوغه الرضا في وظيفته والوصول إلى مستويات جيدة من جودة الحياة الوظيفية من خلال مجموعة من الرؤى التي يتطلع لتحقيقها ومنها: الحصول على راتب يتناسب مع الجهد الذي يبذله وتكوين علاقات اجتماعية إيجابية مع زملائه بالعمل، ويتطلع إلى احترام المجتمع له وتقدير عمله كمعلم، وكذلك الحصول على مركز اجتماعي مرموق (أبو يونس، 2013).

التوازن بين العمل والحياة

يعتبر العمل من أهم أبعاد جودة الحياة حيث يحتل مكانة كبيرة في حياة الفرد الذي يقضي ما يعادل ثلث حياته وهو يزاول العمل كوسيلة لإشباع حاجاته الأساسية والنفسية في العمل، وهذا ما أكدت عليه دراسة محمود منسي وكاظم (2006). وتُعتبر المؤشرات المهنية الجيدة في التعليم من أهم مؤشرات جودة الحياة، والتي تتمثل في قدرة الفرد على تنفيذ مهام وظيفته والتوافق مع واجبات عمله مع ضرورة الارتقاء بأدائه وتحسين نوعية العمل المنوط به. وأكد الكثير من الباحثين والدارسين أن جودة الحياة هي نظام معقد يضم عدة مجالات باختصار المجال النفسي، المجال الاجتماعي، المجال البدني، الرضا عن الحياة، السعادة، الرفاهية الذاتية.

المعايير

وهذا البُعد يشمل التزام المعلم بالتعليمات والقوانين والالتزام بأخلاقيات مهنة التعليم، وتكوين علاقات جيدة مع الزملاء، ووجود مشاعر الرضا نحو مهنة التعليم، والشعور بأن الطلاب يتقبلونه ويحترمونه. والتميز بالقدرة على ضبط النفس، والالتزام بنظام المدرسة ولوائحها وتعليماتها، وكذلك الالتزام بالتدريب والتعلم مدى الحياة (أبو يونس، 2013).

مقومات جودة الحياة

تعتبر جودة الحياة أمر نسبي يختلف اختلافاً جوهرياً من شخص لآخر، حسب ما يراه الشخص من اعتبارات تقيم حياته، وتوجد العديد من العوامل التي تتحكم في مقومات جودة الحياة وهي: القدرة على التحكم بالصحة الجسدية والعقلية، والأحوال المعيشية، والعلاقات الاجتماعية، والقدرة على اتخاذ القرارات، وضبط الأوضاع المالية والاقتصادية، وترسيخ المعتقدات الدينية والقيم الثقافية.

ويرى الثنيان (2009) أن الشعور بجودة الحياة شيء نسبي يختلف من شخص لآخر استناداً إلى المعايير التي اعتمدها الأفراد لتقويم الحياة ومتطلباتها التي غالباً ما تتأثر بعوامل كثيرة تتحكم في تحديد مكونات جودة الحياة، مثل: القدرة على التفكير، واتخاذ القرار، وإدارة الظروف المحيطة، والصحة البدنية، والصحة النفسية، إضافة إلى الظروف الاقتصادية والاجتماعية، والمعتقدات الدينية، والقيم الثقافية والحضارية التي يحدد من خلالها الأفراد الأشياء المهمة والأكثر أهمية التي تحقق سعادته في الحياة.

جودة الحياة الوظيفية (Quality of Career Life)

يُعد تايلور (Taylor) من أوائل المنظرين والباحثين الذين اهتموا بدراسة مفهوم جودة الحياة الوظيفية ومساهمته في زيادة قدرة المؤسسات على تحقيق أهدافها (أحمد، 2016).

وقد تم تداول مفهوم جودة الحياة الوظيفية بمسميات أخرى مثل جودة حياة العمل وجودة الحياة المهنية والتنمية المهنية وقيم العمل (البلوشي والظفري، 2019).

وسوف تتبنى الباحثة مصطلح جودة الحياة الوظيفية لدقته وشموليته.

جودة الحياة الوظيفية تعتبر من المفاهيم الإدارية الحديثة في مجال إدارة الموارد البشرية، وقد بدأ الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية داخل المنظمات والشركات، حيث شرعت الإدارات في العديد من الشركات والمنظمات الكبيرة في إعداد مشاريع متكاملة ومتناغمة في تحسين إنتاجية العاملين وتطوير أدائهم وإزالة العقبات التي تحول دون تطورها (البليسي، 2012).

وقد بدأ الاهتمام بموضوع جودة الحياة الوظيفية تحديداً في أواخر الستينيات من القرن العشرين كأسلوب يهتم بتأثير العمل على الاحتياجات الإنسانية، وكطريقة تؤثر بشكل مباشر على جودة خبرة العمل الشخصية.

حتى منتصف السبعينيات من القرن العشرين كان اهتمام أصحاب الأعمال يتركز على تحسين ظروف العمل، وفي أواخر السبعينيات وأوائل الثمانينات تراجع الاهتمام وانخفضت الأنشطة التي تمارسها المؤسسة لتحقيق جودة الحياة الوظيفية.

ومنذ منتصف الثمانينيات من القرن العشرين زاد الاهتمام مرة أخرى ببرامج جودة الحياة الوظيفية ويرجع ذلك إلى ضعف الموقف التنافسي للشركات الأمريكية وانخفاض التزام العاملين في أمريكا عن غيرهم في باقي دول العالم، ولقد ركزت برامج جودة الحياة الوظيفية بداية هذه الفترة سواء على مستوى المؤسسات الصغيرة أو الكبيرة على العلاقة بين برامج جودة الحياة الوظيفية وإنتاجية العاملين.

كما يشير إلى أن مفهوم "جودة الحياة الوظيفية" في الثمانينيات كان مصطلحاً عاماً ليشمل مجموعة من الشروط في مجالات مختلفة مثل التنظيم وبيئة العمل والشراكة. أدت الجهود المبذولة لتحسين نوعية الحياة وتغيير بيئات العمل الصحية إلى نتائج إيجابية ليس فقط في مجال الصحة العقلية.

وبما أن مفهوم جودة الحياة الوظيفية متعدد الأبعاد فقد تعددت وجهات نظر الباحثين لحصر تلك الأبعاد فهي تشمل ظروف بيئة العمل وخصائص الوظيفة والأجور والمكافآت وأسلوب الرئيس في الإشراف والتشارك في اتخاذ القرارات (أبو حميد، 2017). وأضاف جاد الرب (2008) المشار إليه في البلوشي والظفري (2019) بعداً آخر يتمثل في التوازن والانسجام بين الحياة الوظيفية والحياة الشخصية للعاملين وقد تناولها (حسين وآخرون، 2010) بمجموعة واسعة من المبررات والأسباب للاهتمام بجودة الحياة الوظيفية من بينها هروب العمال من المؤسسات، وارتفاع تأثير ضغط العمل، وعدم تلبية حاجات الفرد ليحقق ذاته ويصل لطموحاته.

وتعكس جودة الحياة الوظيفية باقية من الأنظمة والبرامج التي لها علاقة بتحسين وتطوير الجوانب المرتبطة برأس المال البشري للمؤسسة، والتي تؤثر على حياة العمل لدى الأفراد وبيئتهم الاجتماعية والثقافية والصحية، فينعكس ذلك بشكل إيجابي على مستوى أدائهم الوظيفي، مما يساهم في تحقيق أهداف المنظمة والفرد معاً (Madi, 2014).

وأشار أبو حفص (2015) إلى المؤشرات الدالة على جودة الحياة الوظيفية والتي تتضمن طبيعة العلاقات الاجتماعية ونوعية منظومة العمل وإمكانية الإنجاز والتوافق بين حياة العمل وساعات العمل.

جودة الحياة الوظيفية للمعلم (Quality of Career Life for Teachers)

إن الحياة الحديثة مليئة بالضغوط النفسية والاجتماعية، والإنسان حالياً يمتلك مقومات ومظاهر مادية بدرجة أكبر بكثير عما كان عليه سابقاً، وعلى الرغم من ذلك فإن الإشباع الداخلي لديه أصبح ضعيفاً مقارنةً بما كان عليه في السابق، وحاجة الإنسان المعاصر إلى جودة في شمولها المادي والنفسية أصبحت أكثر إلحاحاً (الخليفي، 2000).

ونجاح المعلم في حياته الوظيفية، يتوقف على العديد من العوامل منها: قدرته على التفاعل مع الطلبة والآخرين من حوله وبناء علاقات سليمة، والقدرة على استخدام أفضل الوسائل، وتقييم البدائل المطروحة، حيث يؤكد علام (2012: 20) على أن نجاح المعلم في أداء عمله يتوقف على عدة عوامل منها ما يرتبط بمهنته ومنها ما يرتبط ببيئته في العمل ومنها ما يرتبط بشخصيته وكفاءته المهنية.

ومن هنا تبرز الحاجة إلى ضرورة أن يدرك المعلم ويشعر بجودة الحياة التي يعيشها لاسيما وأن هناك من يرى بأن جودة الحياة التي يدركها الفرد لها أثر في الرضا الوظيفي وإنتاجيته، حيث يشير علام (2012) إلى أن جودة الحياة بالنسبة للمعلم هي مدى شعوره بالرضا والسعادة أثناء أدائه لعمله وشعوره بالمسؤولية الاجتماعية والتحكم الذاتي والفعال في حياته وبيئته، وإشباع حاجاته النفسية بطرق فعالة مسؤولة، وقدرته على حل المشكلات مع ارتفاع مستويات الدافعية والقدرة على اتخاذ القرارات وذلك نتيجة لتفاعل المعلم مع البيئة المدرسية التعليمية الجيدة التي يشعر فيها بالأمن النفسي وإمكانية النجاح والإدارة الحكيمة وعلاقات سليمة تتسم بالجودة.

ويعيش المعلم في مجتمع مليء بالتغيرات الاجتماعية والنفسية والمادية، والتأقلم مع المجتمع المحيط يُعد مظهراً من مظاهر جودة الحياة الوظيفية لدى المعلم، ويضم المجتمع المحيط بالمعلم زملاء العمل والإدارة المدرسية والإدارة التعليمية والطلبة إلى جانب البيئة الخارجية للمدرسة والأقران، لذا تتفاوت العوامل النفسية والاجتماعية والبيئية المؤثرة في جودة الحياة لدى المعلم.

لقد قضى بعض المعلمين سنوات عديدة في تدريس نفس المواد بنفس المنهجية، وهذا هو السبب في أنهم لا يشعرون بالحاجة إلى تطبيق كامل قدراتهم في التدريس، لذلك كان من الأهمية بمكان أن تتاح لهم الفرصة للعمل على تحقيق أهدافهم والشعور بجودة حياتهم الوظيفية، وبالتالي الوصول إلى أعلى مستويات أدائهم. (Baleghizadeh; Gordani, 2012)

ويمكن التعبير عن جودة الحياة الوظيفية للمعلم بأنها مجموعة من الإجراءات المستمرة والمخطط لها، والتي تستهدف تطوير الحياة الوظيفية للمعلم وتحسين ظروف حياته الشخصية، مما يساهم في تحقيق الأهداف الاستراتيجية والخطط والبرامج للمدارس والعاملين فيها والمتعاملين معها.

هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات أخرى داخل المنظمة مثل الأداء والكفاءة والرضا الوظيفي والالتزام التنظيمي.

ومع ذلك، فهناك ندرة في البحث عندما يتعلق الأمر بفحص جودة الحياة الوظيفية داخل المؤسسات التعليمية خاصة فيما يتعلق بالانضباط.

جودة الحياة الوظيفية هي عملية تتعلم من خلالها مجموعات المصالح في المنظمة كيفية العمل معاً بشكل أفضل، وكيفية تحديد الأنشطة والتغييرات والتحسينات التي تكون مرغوبة وفعالة للمنظمة لتكون أكثر كفاءة؛ نظراً لأن المعلمين في المدارس لديهم تكامل مختلف في المنظمة وحياة العمل، مما يؤدي إلى تطوير مختلف القدرات البشرية وفرص النمو.

ويؤكد داي وإليوت وكينغتون (2005) المشار إليهما في المعمرية (2014) أن العلاقة بين تحفيز المعلمين وفاعليتهم ورضاهم الوظيفي، وبين جودة عملهم، لم تكن موضوع بحث مكثف.

العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية

بالإضافة إلى الدراسات التي اهتمت بشكل كبير بالنظرة التفاؤلية لدى الأشخاص ذوي الأهداف الطموحة، نجد أيضاً مفهوم جودة الحياة الذي يعرف انتشاراً كبيراً في الآونة الأخيرة، حيث تناولته العديد من الدراسات والبحوث وعلى عينات مختلفة من المجتمع. إن مفهوم جودة الحياة لم يعد مُقتصراً على الاهتمام بخلو الأفراد من الأمراض فحسب، بل أصبح يُركز على مدى قدرة الأفراد على التمتع بالسلامة الصحية الجسدية والعقلية، وكذلك القدرة على العطاء والتطور والنماء.

إن إشباع الحاجات الأساسية له آثار إيجابية في جودة الحياة وشعور الفرد بها، وأكد عبد الفتاح وحسين (2006: 204) على أن الاستمتاع بالظروف المادية في البيئة الخارجية والإحساس بحسن الحال وإشباع الحاجات، يجعل الفرد يتقبل طبيعته وحياته وتؤثر إيجاباً على مستوى جودة الحياة لديه وهناك العديد من الباحثين، ومن بينهم عبد المعطي (2005)، الذين أكدوا على أن إشباع الحاجات الأساسية لها تأثير على جودة الحياة.

والنظرة الإيجابية تساعد الفرد على التركيز على التوقعات الإيجابية، مما يجعله يشعر بالرضا عن حياته وعن ذاته وذلك يعتبر أحد أهم دلالات جودة الحياة المرتفعة والإيجابية، لأن كل ذلك من أساسيات الصحة النفسية، وفرح الفرد وتقبله لذاته ولعلاقاته كلها مؤشرات إيجابية تجعله أكثر تفاؤلاً وانتظاراً لما هو إيجابي في حياته (بوزيدي وآخرون، 2018).

جودة الحياة تتمثل في درجة الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية التي تقدم لأفراد المجتمع، ومن بين الفئات التي كان لابد من الاهتمام بجودة حياتهم والتفاؤل لديهم بصفة خاصة هي فئة المعلمين، فالمعلم الذي تكون جودة حياته مرتفعة، يكون مقبلاً على الحياة ويؤدي عمله بسعادة ورضا، وهو عادة ما ينظر إلى المستقبل على أنه سيكون مشرقاً، فهو يضع في اعتباره احتمالات النجاح والقدرة على تحقيق الأهداف.

وهذا يتوافق مع ما ذهب إليه (Scheier & Carver، 1985) من أن الفرد الذي يتسم بالاستعداد أو النزعة التفاؤلية غالباً ما يمتلك وسائل التفاعل مع المواقف الضاغطة التي يتعرض لها الفرد، والذي لديه الثقة بقدراته على تحقيق الأهداف لا يتردد في بذل الجهد اتجاه ذلك الهدف على نحو مماثل.

يستند مارتن إي. بي سليجمان - المشهور بأنه أبو " علم النفس الإيجابي " إلى أكثر من عشرين عاماً من البحث الإكلينيكي لتوضيح كيف يحسن التفاؤل من جودة الحياة، وكيف يمكن لأي شخص أن يتعلم ممارسته.

وقد أشار سليجمان إلى أن الارتفاع بالحالة المزاجية وتعزيز الجهاز المناعي يكون عن طريق الأفكار الصحية والتحول إلى حل أصعب المشكلات في العمل والتخلي عن عادة قول " إنني أستسلم " (سليجمان، 2005).

2.2. الدراسات السابقة

دراسات سابقة تناولت متغير التفاؤل

هدفت دراسة **Yerkes (1999)** إلى معرفة العلاقة بين درجات أسلوب الإسناد (التفاؤل والتشاؤم) وأبعاد إدارة الفصل (التعليم، التوجيه، والسلوك)، وقد تكونت العينة من (126) معلماً ابتدائياً من جميع أنحاء ولاية مونتانا الأمريكية. تم تطبيق استبانة أسلوب الإسناد الاجتماعي (سيلجمان، 1984). وقد أظهرت العينة مستوى متوسط من التفاؤل مع وجود أغلبية صغيرة أكثر تفاؤلاً من كونها متشائمة، وقد أثبتت نتائج الدراسة أن عينة المسح تشبه إلى حد بعيد المجموعات الأولية التي تم التحقق من صحتها مسبقاً. كما هدفت دراسة **Anwar (2014)** إلى استكشاف ما إذا كان التفاؤل الأكاديمي موجوداً كبناء كامن عام يتألف من الكفاءة الذاتية للمعلم، وثقة المعلم في أولياء الأمور والطلاب، وتركيز المعلم على الأكاديميين. خلال المرحلة الأولى من الدراسة تم استخدام مقياس التفاؤل الأكاديمي للمعلم الابتدائي (TAOS-E) وقد تم جمع البيانات من معلمي المدارس الابتدائية في إسلام آباد وبلغت العينة (243) معلماً، أظهرت النتائج بعد استخدام تحليل عامل التأكيد (CFA) توافق نموذج مقبول، مع موثوقية منخفضة، أي الكفاءة الذاتية للمعلم، وثقة المعلم في أولياء الأمور والطلاب والتركيز الأكاديمي 0.38، 0.70 و0.37 على التوالي، بمصدقية كاملة بلغت 0.48 وقد تم إجراء تحليل عامل الاستكشاف (EFA).

هدفت دراسة **جويغل (2016)** إلى التعرف على درجة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم، تكونت عينة الدراسة من (291) معلماً ومعلمة تم اختيارهم بطريقة الطباق العشوائية النسبية لجمع بيانات الدراسة، طبقت استبانتي، الأولى لقياس درجة القيادة الإبداعية لدى مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان، والثانية لقياس درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين، وتم التأكد من صدقها وثباتها، وكانت نتائج الدراسة كالاتي: 1- أن درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية من وجهة نظر المعلمين كانت مرتفعة 2- إن درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم كانت متوسطة 3- هناك علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية ودرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في هذه المدارس 4- وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان للقيادة الإبداعية تبعاً لمتغير الجنس ولصالح الذكور، ولمتغير الخبرة لصالح من خمس سنوات إلى أقل من 10 سنوات، ولم تكون هناك فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير المؤهل العلمي. 5- لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات درجة التفاؤل الأكاديمي في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تُعزى لمتغير الجنس والمؤهل العلمي والخبرة، وفي ضوء النتائج التي توصلت إليها الدراسة فقد تمت التوصية بعدد من التوصيات من بينها: الحفاظ على مستوى القيادة الإبداعية المرتفع بتقديم الدعم واعطاء حوافز تشجيعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية الذين يملكون أفكار لتطوير مدارسهم ومساعدتهم في تنفيذها، إجراء دراسة تتناول القيادة الإبداعية مع متغيرات جديدة لم يتم تناولها، نشر ثقافة التفاؤل الأكاديمي بتنظيم لقاءات لمديري المدارس والمعلمين لتوضيح التفاؤل الأكاديمي، وأهمية تبني ثقافة التفاؤل الأكاديمي.

كما هدفت دراسة **الصقوب (2018)** إلى الكشف عن العلاقة بين التفاؤل والتشاؤم والرضا الوظيفي لدى معلمي مراحل التعليم العام في مدينة بريدة، والتحقق من وجود فروق في التفاؤل والتشاؤم لدى معلمي مراحل التعليم العام تبعاً لمتغيرات المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي والكشف عن وجود فروق في الرضا الوظيفي لدى معلمي مراحل التعليم العام تبعاً لمتغيرات المرحلة الدراسية وسنوات الخبرة والمؤهل العلمي، وقد تكونت العينة من (191) معلماً من معلمي مراحل التعليم العام بمدينة بريدة موزعة على النحو التالي: (96) معلماً المرحلة الابتدائية، (52) المرحلة المتوسطة 43 المرحلة الثانوية أدوات الدراسة استخدم الباحث في هذه الدراسة مقياس القائمة العربية التفاؤل والتشاؤم من إعداد عبد الخالق (1996) و مقياس الرضا الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية من إعداد الشابي (1996) وتوصلت نتائج الدراسة إلى أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و المقياس ككل مع التفاؤل، و توجد علاقة ارتباطية سالبة بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي و المقياس ككل مع التشاؤم، وتوجد فروق دالة إحصائياً بين متوسطات درجات أفراد العينة في التفاؤل تُعزى إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية وجاءت هذه الفروق لصالح معلمي المرحلة الابتدائية مقارنة بين معلمي المرحلة الثانوية، وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في التشاؤم تُعزى إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية لصالح معلمي المرحلة الثانوية مقارنة بمعلمي المرحلة الابتدائية، وأسفرت النتائج أيضاً عن عدم وجود فروق في التفاؤل تُعزى إلى الاختلاف في الخبرة وعدم وجود فروق في التشاؤم تُعزى إلى الاختلاف في الخبرة، وكذلك وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات أفراد العينة في جميع أبعاد الرضا الوظيفي و مقياس الرضا الوظيفي بشكل عام تُعزى إلى الاختلاف في المرحلة التعليمية، وجاءت هذه الفروق لصالح معلمي المرحلة الابتدائية مقارنة بمعلمي المرحلة الثانوية والمتوسطة.

هدفت دراسة **الشربيني وعمارة (2018)** إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل الأكاديمي وكل من السعادة النفسية والإنجاز الأكاديمي لدى المعلمين، وتكونت العينة من (215) معلماً ومعلمة من مدارس القاهرة، طُبقت عليهم أدوات الدراسة وهي: مقياس السعادة النفسية ومقياس التفاؤل الأكاديمي، وتم استخدام التحليل العاملي التوكيدي في التحقق من البنية العاملية لأدوات الدراسة، كما استخدم كل من تحليل الانحدار المتعدد وتحليل المسار لدراسة إمكانية التنبؤ بشكل عام من مجالات التفاؤل الأكاديمي بالسعادة ومكوناتها، تم استخدام تحليل المسار أيضاً لدراسة توسط مكونات السعادة والعلاقة بين التفاؤل الأكاديمي والإنجاز الأكاديمي، وقد أظهرت النتائج إمكانية التنبؤ بالسعادة بشكل عام من مكونات التفاؤل الأكاديمي، وكان مجال الفعالية الجماعية أكثر المتغيرات إسهاماً في التنبؤ بمكونات السعادة يأتي بعده الثقة في الطلاب وأولياء الأمور ثم مجال التوكيل الأكاديمي، وأظهرت نتائج تحليل المسار أيضاً أن مكونات السعادة النفسية تتوسط العلاقة جزئياً بين مجالات التفاؤل الأكاديمي والإنجاز الأكاديمي.

كما هدفت دراسة **سماي وعروط وحمام (2019)** إلى التعرف على العلاقة بين التفاؤل الأكاديمي والقيادة التشاركية، وبيان مستوى كل من التفاؤل الأكاديمي والقيادة التشاركية لدى مدراء المدارس من وجهة نظر المعلمين في محافظة بلقاء في الأردن، ومدى اختلاف العلاقة باختلاف متغيرات (الجنس، والمؤهل العلمي، والخبرة). واستخدم الباحثون المنهج الوصفي الارتباطي، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام مقياس يقيس التفاؤل الأكاديمي لهوي (Hoy, 2006) بأبعاده الثلاثة (التأكيد الأكاديمي، والفاعلية الجماعية، وثقة أعضاء هيئة التدريس بأولياء الأمور والطلبة)، وتم استخدام مقياس عسكر (2012)، والمتضمن (45) فقرة شاملة الأبعاد الثلاثة للقيادة التشاركية (العلاقات الانسانية، ومشاركة القائد للمرؤوسين في المهام القيادية، وتفويض السلطة). تكونت عينة الدراسة من (399) معلماً ومعلمة اختيروا بالطريقة العشوائية. وأشارت النتائج إلى أن مستوى التفاؤل الأكاديمي،

والقيادة التشاركية لدى معلمي المدارس في محافظة البلقاء جاءت بمستوى مرتفع، وإلى وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفاوض الأكاديمي والقيادة التشاركية، وإلى وجود فروق في العلاقة الارتباطية تعزى لمتغير المؤهل العلمي ولصالح البكالوريوس، وكذلك إلى وجود فروق تعزى لمتغير الخبرة ولصالح (11-15) سنة، وتوصي الدراسة إلى تضمين مفاهيم التفاوض الأكاديمي والقيادة التشاركية في المنهاج الدراسي. وتوعية المعلمين حديثي التعيين بأهمية التفاوض الأكاديمي والقيادة التشاركية، وتضمينها في الاختبارات الخاصة بتعيين المدراء للمدارس.

و دراسة عطية (2019) قد هدفت إلى التعرف على مدى إمكانية التنبؤ بالتفاوض الأكاديمي من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية لدى المعلمين، والتعرف إلى مستوى التفاوض الأكاديمي لديهم، والكشف عن الفروق بين المعلمين والمعلمات في التفاوض الأكاديمي، والفروق بين معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية في التفاوض الأكاديمي، وأيضاً التعرف على العلاقة بين التفاوض الأكاديمي وكل من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية، وقد تكونت عينة الدراسة من (288) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الابتدائية والإعدادية والثانوية، وطُبق عليهم مقياس التفاوض الأكاديمي للمعلم، ومقياس المناخ المدرسي، ومقياس سلوك المواطنة التنظيمية (إعداد الباحثة)، وباستخدام المتوسط الحسابي واختبار (ت) وتحليل التباين الأحادي ومعامل ارتباط بيرسون وتحليل الانحدار المتعدد تم التوصل إلى أن مستوى التفاوض الأكاديمي لدى المعلمين متوسطاً، وتوصل البحث إلى أنه لا توجد فروق دالة في التفاوض الأكاديمي ترجع إلى النوع أو المرحلة التعليمية، وأنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التفاوض الأكاديمي وكل من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية، كما يمكن التنبؤ بالتفاوض الأكاديمي من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية.

وهدفت دراسة محمد (2019) إلى الكشف عن العلاقة بين اليقظة العقلية في التدريس والتفاوض الأكاديمي لمعلمي المرحلة الابتدائية، فضلاً عن الفروق فيهما في ضوء النوع ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما، وتم استخدام مقياس اليقظة العقلية في التدريس إعداد (Frank, Jennings & Greenberg, 2016) بعد تعريبه وحساب خصائصه السيكمترية، وقد تم استخدام مقياس التفاوض الأكاديمي من إعداد الباحثة والتحقق من خصائصه السيكمترية أيضاً، وتم تطبيق المقياسين على العينة الأساسية وعددهم (228) معلماً ومعلمة بالمرحلة الابتدائية، ومعالجة البيانات إحصائياً وتم استخدام تحليل التباين ذي التصميم العاملي (2×2)، وقد أشارت النتائج إلى عدم وجود تأثير لكل من النوع ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما على اليقظة العقلية الشخصية وكذلك التفاوض الأكاديمي، فيما عدا وجود تأثير للنوع على اليقظة العقلية الاجتماعية وكانت لصالح الإناث.

وقد هدفت دراسة الهمص (2020) إلى التعرف على العلاقة بين مستوى المهارات الحياتية اليومية و مستوى التفاعل لدى المعلمين الفلسطينيين المتقاعدين عن العمل، و استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقد تم تطبيق استبانتين على عينة ممثلة من المعلمين المتقاعدين بلغت (178) معلماً ومعلمة وبينت نتائج الدراسة أن مستوى المهارات الحياتية اليومية لدى المعلمين الفلسطينيين كان كبيراً بمتوسط حسابي بلغ (2.33) كما كان مستوى التفاوض لديهم كبيراً بمتوسط حسابي بلغ (3.83) بينما لم تظهر النتائج تأثيراً لمستوى المهارات الحياتية اليومية على التفاوض لدى المعلمين المتقاعدين عن العمل وكذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستوى المهارات الحياتية اليومية و مستوى التفاوض لدى المعلمين المتقاعدين عن العمل تبعاً للجنس أو مدة التقاعد و أنه لا يوجد إمكانية للتنبؤ بالتفاوض لدى أفراد عينة الدراسة من خلال مستوى ممارسة المهارات الحياتية اليومية بينما أوصت الدراسة بإتاحة فرصة الاستمرار في العمل للمعلمين المتقاعدين عن العمل والذين تسمح

إمكاناتهم الجسمية والنفسية بذلك وكذلك استثمار وقت الفراغ في حياة المعلمين المتقاعدين في نواحي النشاط الجمعي والترويحية والديني والجسمي والنفسي والاجتماعي و توفير هذه الأنشطة لهم لأنهم يمتلكون الوقت الحر.

هدفت دراسة الغامدي (2020) إلى التعرف على علاقة التفاؤل والتشاؤم بالرضا عن الحياة لدى معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الباحة، كما هدفت إلى الكشف عن مستويات كل من التفاؤل والتشاؤم لدى عينة الدراسة والتعرف على دلالة الفروق في مستويات هذه المتغيرات لدى العينة تبعاً للمتغيرات (العمر، التخصص، المستوى التعليمي) حيث أجريت الدراسة على عينة عشوائية من معلمات المرحلة الابتدائية بمدينة الباحة مكونة من (101) معلمة، طبقت عليهم القائمة العربية لقياس التفاؤل والتشاؤم من إعداد بدر الانصاري (1999) ومقياس الرضا عن الحياة من إعداد مجدي الدسوقي (1998)، وقد توصلت الدراسة إلى أن مستوى التفاؤل لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الباحة مرتفع وذلك بمتوسط حسابي بلغ (107.2) وأن مستوى التشاؤم لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الباحة منخفض وذلك بين متوسط (44.82).

دراسات سابقة تناولت جودة الحياة الوظيفية

هدفت دراسة Gordan و Baleghizadeh (2012) إلى البحث في العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية وتحفيز المعلمين وتكونت العينة من (160) معلماً للغة الإنجليزية كلغة أجنبية في المدارس الثانوية في طهران، إيران. بالإضافة إلى ذلك تم اختيار (30) من المشاركين بشكل عشوائي للمشاركة في مقابلات. وقد أظهرت النتائج أن المشاركين تمتعوا بمستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية وشهدوا مستوى متوسط إلى منخفض من التحفيز. بالإضافة إلى ذلك، وجدت علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدافع وجودة الحياة الوظيفية. علاوة على ذلك، تم تحديد المقاييس الفرعية لنوعية الحياة الوظيفية التي توقعت أفضل دافع للمعلم. نتائج هذه الدراسة لها آثار على المعلمين التربويين وصناع القرار التربويين في تحقيق مستويات أعلى من التحفيز ونوعية الحياة الوظيفية بين معلمي اللغة الإنجليزية.

كما هدفت دراسة أبو يونس (2013) إلى التعرف على مستوى الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي والكشف عن العلاقة بين الذكاء الاجتماعي من جهة والتفكير الناقد وجودة الحياة من جهة أخرى، كما هدفت إلى معرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية في مستوى كل من الذكاء الاجتماعي والتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس محافظة خانيونس الحكومية والبالغ عددهم نحو (1753) معلماً ومعلمة، اختارت الباحثة منهم (218) معلماً ومعلمة، بنسبة 12.4%، وقد تم استخدام ثلاثة مقاييس أساسية وهي مقياس الذكاء الاجتماعي إعداد (سليفرا وآخرون، 2001) ومقياس التفكير الناقد تقنين (عفانة، 1998) ومقياس جودة الحياة من إعداد الباحثة، وبعد تطبيق أدوات الدراسة، أظهرت النتائج أن مستوى الذكاء الاجتماعي لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي في مدارس محافظة خانيونس الحكومية بلغ (62.4%)، وأن مستوى مهارات التفكير الناقد لديهم بلغ ما نسبته (70%)، ومستوى إدراكهم لجودة الحياة بلغ ما نسبته (83%) وأنه لا توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الاجتماعي وجودة الحياة.

وقد هدفت دراسة الدحدوح (2015) إلى التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية في محافظات غزة ومستوى أداء المعلمين والكشف عن العلاقة بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى جودة الحياة الوظيفية

وعلاقتها بمستوى أدائهم، ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وقام بتصميم استبانتين، الأولى لمعرفة مستوى جودة الحياة الوظيفية من وجهة نظر المعلمين وتحتوي على (46) فقرة موزعة على أربعة مجالات (العلاقات الإنسانية، المشاركة في اتخاذ القرارات، الرضا الوظيفي، البيئة المدرسية المادية والصحية) والاستبانة الثانية لقياس مستوى أداء المعلمين من وجهة نظر مديري مدارس التعليم الأساسي وتحتوي على (25) فقرة وتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي مدارس التعليم الأساسي الحكومية بمحافظة غزة في الفصل الدراسي الثاني 2014 / 2015 والبالغ عددهم (3368) معلماً ومعلمة، و (259) مديراً ومديرة، تم اختيار العينة بطريقة عشوائية طبقية تناسبية من كل محافظة من محافظات غزة، حيث بلغت عينة الدراسة الفعلية من المعلمين (465) معلماً ومعلمة أي ما نسبته (13.8) % بينما بلغت عينة الدراسة الفعلية للمديرين (140) مدير ومديرة أي ما نسبته (54.05) %.

وبعد معالجة البيانات، أظهرت نتائج الدراسة أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم قد بلغ (3.357) بوزن نسبي (67.15) % وهي درجة متوسطة وحصل مجال العلاقات الإنسانية على المرتبة الأولى حيث بلغ الوزن النسبي (84.96) % وبدرجة تقدير كبيرة جداً، وتم التوصل إلى أنه توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تعزى لتغير الجنس ولصالح المعلمات، وأنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمتغيري الدراسة: المؤهل العلمي وسنوات الخدمة.

وجاءت دراسة الغامدي (2017) بعنوان "فاعلية برنامج إرشادي لتحسين جودة الحياة لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظة شقراء"، حيث تكونت عينة الدراسة من (24) معلماً من معلمي المرحلة الثانوية التابعين لإدارة التعليم بمحافظة شقراء الذين حصلوا على أقل الدرجات في مقياس جودة الحياة، حيث تم تقسيمهم بالتساوي إلى مجموعتين ضابطة وتجريبية، تكونت كل مجموعة من (12) معلم وقد تم تطبيق البرنامج الإرشادي على المجموعة التجريبية فقط، استخدم الباحث مقياس جودة الحياة إعداد (شقيير، 2009) والبرنامج الإرشادي من إعداد الباحث (2017) وقد توصل الباحث إلى فاعلية البرنامج الإرشادية في تحسين جودة الحياة.

هدفت دراسة بدوي (2017) إلى الكشف عن الفروق في جودة الحياة لدى مرتفعي ومنخفضي السلوك الإيثاري من المعلمين والمعلمات في الريف والحضر، تكونت العينة الأولية من (634) معلماً ومعلمة ممن يعملون في الأزهر الشريف في التعليم قبل الجامعي، بلغ عدد المشاركين (304) معلماً ومعلمة (118) مرتفعو السلوك الإيثاري، 186 منخفضو السلوك الإيثاري، واستخدم الباحث مقياس جودة الحياة ومقياس السلوك الإيثاري وكلاهما من (إعداد الباحث)، أسفرت النتائج عن وجود فروق دالة في الدرجة الكلية لجودة الحياة وأبعادها الخمسة وفقاً للسلوك الإيثاري لصالح مجموعة مرتفعي السلوك الإيثاري كما وجدت فروق دالة في الدرجة الكلية لجودة الحياة وأبعادها وفقاً للخلفية الثقافية لصالح مجموعة الريف فيما عدا بُعد "تقبل الجوانب اللاإرادية في الحياة" فقد كانت الفروق فيه لصالح مجموعة الحضر، بينما لم توجد فروق دالة في الدرجة الكلية لجودة الحياة وأبعادها الخمسة ترجع إلى متغير الجنس، كما وجد تفاعل دال إحصائياً بين مستوى السلوك الإيثاري والخلفية الثقافية في الدرجة الكلية لجودة الحياة وأبعادها الخمسة فيما عدا بُعد "الشعور بالأمن النفسي" إذ لم يكن لهذا التفاعل دلالة إحصائية بينما لم يوجد تفاعل دال إحصائياً بين مستوى السلوك الإيثاري والجنس.

هدفت دراسة **جمعة (2017)** إلى التعرف على الإسهام النسبي للذكاء الانفعالي في التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، وقد تكونت عينة الدراسة من (120) معلماً و معلمة بالمرحلة الابتدائية في المدارس الحكومية بمحافظة بني سويف وللتحقق من فروض الدراسة فقد تم تطبيق مقياس الذكاء الانفعالي: قائمة نسبة الذكاء الوجداني إعداد بار أون (ترجمة و تقنين صفاء الأعرس وسحر فاروق 2001)، ومقياس جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية: (إعداد الباحث)، و استمارة جمع بيانات شخصية واجتماعية عن معلمي المرحلة الابتدائية (إعداد الباحث)، وقد أسفرت النتائج عن التالي: 1- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي وبين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية، 2- يختلف الذكاء الانفعالي اختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية، 3- تختلف جودة الحياة الوظيفية ومكوناتها باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية، 4- يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية من خلال مكونات الذكاء الانفعالي.

هدفت دراسة **عطا وعطا (2018)** إلى الكشف عن العلاقة بين كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة، والتعرف على الفروق في كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لكل من (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ونوع الفئة التي يتعامل معها معلمي التربية الخاصة)، ومدى إسهام كفاءة التمثيل المعرفي في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة، وقد تكونت عينة الدراسة من (80) معلماً للتربية الخاصة ينقسموا إلى (14) معلماً للمكفوفين (41) معلم صم، (25) معلم تربية فكرية، من معلمي محافظة البحر الأحمر و العاملين بمدارس التربية الخاصة، استخدم الباحثان الأدوات الآتية: مقياس جودة الحياة الوظيفية لمعلم التربية الخاصة ومقياس كفاءة التمثيل المعرفي إعداد الباحثان، وتحليل النتائج استخدم الباحثان معامل الارتباط، تحليل الانحدار المتدرج اختبار "ت"، تحليل التباين احادي الاتجاه، وقد أظهرت نتائج الدراسة وجود علاقة ارتباطية قوية بين مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة وعدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطة درجات كفاءة التمثيل المعرفي وجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لكل من (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ونوع الفئة التي يتعامل معها معلم التربية الخاصة)، توجد فروق دالة إحصائية في جودة الحياة الوظيفية بين مرتفعي ومنخفضي كفاءة التمثيل المعرفي وأبعادها لدى عينة البحث من معلمي التربية الخاصة لصالح مرتفعي كفاءة التمثيل المعرفي، يمكن التنبؤ بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة من خلال مؤشرات كفاءة التمثيل المعرفي لديهم، وتم استنتاج أنه أكثر المنبئات بجودة الحياة الوظيفية على الترتيب (الربط، الاحتفاظ، التوليف، الاشتقاق، التوظيف).

وهدفت دراسة **البردويل (2018)** إلى التعرف على مستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة من وجهة نظرهم وكذلك مستوى الانتماء الوظيفي لديهم والكشف عما إذا كان هناك علاقة ارتباطية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة المدرسية وبين متوسط تقديراتهم لمستوى الانتماء الوظيفي لديهم، واعتمدت الباحثة المنهج الوصفي التحليلي من أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الاستبانة كأداة رئيسة للدراسة وتكونت عينة الدراسة من (400) معلماً ومعلمة من معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة وتمثل العينة (8.9%) من مجتمع الدراسة الأصلي الذي يبلغ عدده (4504) معلماً ومعلمة وتوصلت الدراسة إلى النتائج التالية: مستوى جودة الحياة المدرسية من وجهة نظر معلمي المرحلة

الثانوية كان مستوى متوسط بوزن نسبي بلغ (63.65%)، في حين كان مستوى الانتماء الوظيفي مرتفعاً لديهم بوزن نسبي بلغ (82.15%) ، لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والجنس، في حين توجد فروق في متغير سنوات الخدمة لصالح قدامى المعلمين، و توجد فروق في متغير التخصص لصالح العلوم الإنسانية، كما أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد العينة لمستوى الانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة تُعزى لمتغيرات (المؤهل العلمي ، التخصص ، المديرية) في حين توجد فروق في متغير سنوات الخدمة لصالح قدامى المعلمين، وأوضحت النتائج أنه لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مستوى جودة الحياة المدرسية وبين مستوى الانتماء الوظيفي، وفي ضوء النتائج تم وضع التوصيات التالية: أن تعمل الحكومة الفلسطينية ووزارة التربية والتعليم جاهدة على الاهتمام بجودة الحياة الوظيفية للمعلمين من خلال تبني رؤية متكاملة ووضع الآليات اللازمة لتحقيق هذا الهدف واجتهاد الإدارة المدرسية في تخفيف الضغط النفسي عن المعلمين من خلال تعزيزهم المستمر وإشراكهم في اتخاذ القرارات و تخفيف أعباءهم الوظيفية قدر المستطاع بما يخدم رؤية متكاملة لرفع مستوى جودة الحياة المدرسية في المدارس الفلسطينية.

هدفت دراسة السيد (2018) إلى تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي، وقد تم إعداد استبانة تم توجيهها إلى عينة عشوائية من معلمي مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة المنوفية والتي تمثل 5% من المجتمع الأصلي، للكشف عن واقع جودة الحياة الوظيفية في تلك المدارس وآليات تحسينها، وتم استخدام بعض الأساليب الإحصائية التي تتفق مع طبيعة البحث من خلال برنامج (SPSS) مثل المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية واختبار تحليل التباين الأحادي الاتجاه لبيان دلالة الفروق بين استجابات أفراد العينة وبعد تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية تم التوصل إلى النتائج التالية: وجود بيئة مدرسية غير محفزة تسوء فيها العلاقات الإنسانية نتيجة لكثرة الخلافات والصراعات بين المعلمين مما يجعلهم غير قادرين على العمل معاً بشكل تعاوني، كما كشفت النتائج عن تدني مستوى رضا المعلمين عن العمل، ببروقراطية الإدارة المدرسية التي لا تتيح الفرصة للمعلمين للمشاركة في اتخاذ القرار، سوء بيئة المدرسة المادية والصحية نتيجة لنقص إمكانيات المدرسة وتجهيزاتها، كما توصلت أيضاً إلى وجود مجموعة من الآليات التي يمكن من خلالها تحسين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة و التي يمكن أن تزيد من رضاهم الوظيفي وزيادة دافعيتهم نحو العمل.

وهدفت دراسة العسيري (2019) إلى استقصاء دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية للعام 1439 هـ / 2018 م، واتبعت الدراسة المنهج التحليلي الفلسفي وذلك من خلال الاطلاع على الدراسات السابقة وقراءتها قراءة فاحصة ومتأملة ومن ثم الوصول إلى دور القيادة الخادمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام. وتوصلت الدراسة إلى دلالات ثابتة فيما يتعلق بمناقشة مباحث الدراسة الثلاث وهي الأول: الأساس النظري إلى مدخل القيادة الخادمة، المبحث الثاني: الأسس النظرية والفكرية لجودة الحياة الوظيفية والمبحث الثالث: دور القيادة الخادمة كمدخل لتحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية،

وقدمت الدراسة تصورات ومعايير فيما يتعلق بتحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في المملكة العربية السعودية وأكدت الدراسة على الدور البارز للقيادة الخادمة بأبعاده المختلفة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

دراسة محمد (2019) هدفت إلى التعرف على الإطار الفكري و الفلسفي لنقابة المهن التعليمية وتحديد الأساس النظري لمفهوم جودة الحياة الوظيفية وتحليل واقع الدور الذي تقوم به نقابة المهن التعليمية نحو تحقيق جودة الحياة الوظيفية للمعلمين، والتوصل إلى بعض الإجراءات والمقترحات التي من شأنها تدعيم أدوار نقابة المعلمين، استخدمت الباحث المنهج الوصفي في دراسة المشكلة وتم تطبيق استبيان موجهاً إلى عينة من المعلمين بمراحل تعليمية مختلفة بمحافظة القليوبية بلغت نحو (300) معلم وذلك بهدف التعرف على دور نقابة المهن التعليمية وتوصل البحث إلى عدة نتائج منها: محدودية دور النقابة في المطالبة بتحسين أجور المعلمين بما يضمن حياة كريمة لهم فهي وإن كانت تطالب بتحسين أجورهم إلى أن ذلك ليس له صدى في الواقع، وقد يرجع ذلك إلى محدودية مشاركة النقابة في صنع السياسة التعليمية بشكل عام وفيما يتعلق بالأجور بشكل خاص قلة متابعة النقابة للمدارس من خلال الزيارات الميدانية المنتظمة للكشف عن مدى توفير بيئة صحية للعمل المدرسي خاصة في ما يتعلق بعدالة توزيع النصاب التدريسي على المعلمين حيث وغالبا ما يعاني المعلمون من ذلك بالإضافة إلى محدودية دور النقابة في تنظيم الدورات التدريبية لتنمية المعلمين مهنيا مع قلة وسائل التزود العلمي والثقافي التي تقدمها النقابة من خلال نوادي المعلمين كما توفر النقابة معاش التقاعد للمعلمين، ولكنها غير مناسبة مع ما بذلوه من جهد لسنوات طويلة كما أنها لا تتناسب مع معدلات التضخم.

دراسة البلوشي والظفري (2019) جاءت بعنوان " التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في سلطنة عمان"، حيث كشفت عن وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية للمعلم. اعتمدت الدراسة على منهجية البحث الوصفي التنبؤي وتكونت العينة من (1233) معلما لمادة الرياضيات، تم استخدام مقياس معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية ومقياس جودة الحياة الوظيفية، أسفرت نتائج الدراسة عن امتلاك المعلمين مستوى عال من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية وأيضاً وجود فروق ذات دلالة معنوية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية وذلك لصالح المعلمات. كما توصلت إلى أن النوع الاجتماعي يسهم في التنبؤ بمعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بما نسبته (3.7%) وأن النوع وأبعاد جودة الحياة الوظيفية معاً يسهمان ب (33.8%) في تفسير التباين في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية.

ثالثاً: التعقيب على الدراسات السابقة وعلاقتها بالدراسة الحالية

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في اختيار الاختبارات المناسبة للدراسة الحالية وكذلك استفادت من نوعية الإحصاء المستخدم لتحليل البيانات وتم أيضاً تطوير الاستبانة المستخدمة لقياس جودة الحياة الوظيفية من خلال الاستفادة من مقياس أبو يونس (2013) واعتماده كمقياس لتطبيقه على عينة الدراسة وذلك بعد إجراء التعديلات المناسبة عليه. كون جميع الدراسات التي تم الاستعانة بها في الدراسة الحالية، دراسات مطبقة على عينة المعلمين والمعلمات فقد استفادت الباحثة من نتائج هذه الدراسات حيث جاءت بعضها متفقة مع نتائج الدراسة الحالية والبعض الآخر اختلف.

وقد تميزت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة بأنها من أوائل الدراسات المحلية - في حدود علم وإطلاع الباحثة - التي تناولت دراسة مستوى التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان في ضوء متغير الجنس. وكذلك تعتبر الدراسة الحالية أولى الدراسات التي تناولت مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات من مختلف التخصصات بعد دراسة البلوشي والظفري (2019) والتي كانت عينتها مقتصرة على معلمي الرياضيات فقط.

3. منهجية الدراسة وإجراءاتها

يتناول هذا الفصل وصفاً لمجتمع الدراسة والعينة التي اشتملها التطبيق، كما يتضمن وصفاً لأدوات الدراسة، وكيفية تطبيقها، وخصائصها السيكمترية، كما يتضمن عرضاً لأساليب المعالجة الإحصائية التي استخدمتها الباحثة لتحليل البيانات.

1.3 منهجية الدراسة

اعتمدت الباحثة في هذه الدراسة على المنهج الوصفي الارتباطي، وذلك لمناسبته لطبيعة الدراسة كونها تسعى لدراسة العلاقة بين بضع من المتغيرات، واعتمدهت الباحثة بقصد الكشف عن العلاقة بين مستوى التفاؤل ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عمان، والمقارنة بين الذكور والإناث في مستوى التفاؤل لديهم، وأيضاً التعرف على مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات.

2.3 مجتمع الدراسة

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي ومعلمات الحلقة الثانية بالمدارس الحكومية في كل من محافظة مسقط ومحافظة جنوب الباطنة ومحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان، وحسب ما أشار إليه الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، والذي أصدرته وزارة التربية والتعليم في العام الدراسي 2021/2020، فإن عدد جميع المعلمين الذين يعملون بالمدارس الحكومية في هذه المحافظات الثلاث يبلغ (8549) معلماً ومعلمة. (وزارة التربية والتعليم، 2020)

الجدول (1): مجتمع الدراسة ويتكون من جميع المعلمين بالمدارس الحكومية في كل من محافظة مسقط ومحافظة جنوب

الباطنة ومحافظة شمال الباطنة حسب متغير الجنس

الجنس	العدد	النسبة
ذكور	4694	54.91%
إناث	3855	45.09%
الإجمالي	8549	100%

3.3 عينة الدراسة

قامت الباحثة بأخذ عينة ممتسرة من معلمي ومعلمات سلطنة عمان من مختلف التخصصات، وباستخدام الحاسبة الإحصائية (Sample Size Calculator) من موقع surveymonkey.com حددت الباحثة حجم العينة، وقد تم اعتماد مستوى الثقة (Confidence Level) 90% ونسبة Error بلغت 5%، وكانت النتيجة (264).

قامت الباحثة بتوزيع الاستبانة في شكلها الإلكتروني على عدد من المعلمين والمعلمات، والاستعانة في ذلك بالمكتب الفني للدراسات والتطوير بوزارة التربية والتعليم.

تم الحصول على (275) استجابة، تمثل شريحة المعلمين والمعلمات من مختلف التخصصات في ثلاث محافظات تعليمية بسلطنة عمان اختيرت بالطريقة العشوائية وهي: محافظة مسقط، محافظة جنوب الباطنة، ومحافظة شمال الباطنة، حيث كان عدد المعلمين الذكور (137) معلماً أي بنسبة (49.8%) من حجم العينة، وعدد المعلمات الإناث (138) معلمة أي بنسبة (50.2%). وفيما يلي توزيع العينة حسب متغير الجنس كما هو واضح في الجدول (2).

الجدول (2): توزيع أفراد عينة الدراسة حسب متغير الجنس

الجنس	التكرار	النسبة
ذكر	137	% 49.8
أنثى	138	% 50.2
المجموع	275	% 100

4.3. أدوات الدراسة وخصائصها السيكمترية

الأداة الأولى: مقياس التفاؤل

مقياس القائمة العربية للتفاؤل والتشاؤم، من إعداد عبد الخالق (1996)، ويتكون جزء التفاؤل الذي استخدمته الباحثة من (15) فقرة. ملحق (2). حيث اعتمد عبد الخالق في إجراءات التصميم على عينة مكونة من (277) طالباً وطالبة في جامعة الكويت، يُجاب على كل فقرة على أساس خمسة اختيارات وبلغ معامل ثبات ألفا كرومباخ (0.94)، كما استخرج عبد الخالق معامل الصدق المحكي التلازمي للمقياس بارتباطه مع اختبار التوجه إلى الحياة لكارفر وشاير (Scheier & Carver, 1985) حيث بلغ معامل الصدق التلازمي بين الاختبارين (0.73).

الخصائص السيكمترية للأداة في الدراسة الحالية:

أولاً: الصدق الظاهري

تم عرض الأداة على عدد من المتخصصين في مجال علم النفس والإرشاد النفسي في كل من جامعة السلطان قابوس ووزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان. ملحق (5) يوضح قائمة بأسماء أعضاء لجنة التحكيم. وقد تم تحكيم المقياس وفقاً لهذه المعايير: السلامة اللغوية، مناسبة العبارات للبيئة العمانية. ولم تكن من ضمن توجيهات المحكمين توصيات بحذف أي فقرة من فقرات المقياس كما أكد الجميع على سلامة الفقرات لغوياً، واتفق الجميع على أن المقياس على درجة جيدة من الصدق الظاهري.

ثانياً: صدق الفقرات

تم استخدام طريقة معاملات الارتباط حيث قامت الباحثة بتطبيق المقياس على عينة استطلاعية من المعلمين تكونت من (40)، وتم حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة والدرجة الكلية للمقياس.

الجدول (3): معاملات الارتباط بين كل فقرة من فقرات مقياس التفاؤل والدرجة الكلية لفقراته

رقم الفقرة	معامل الارتباط	رقم الفقرة	معامل الارتباط
1	0.845	9	0.774
2	0.869	10	0.611
3	0.821	11	0.675
4	0.861	12	0.506
5	0.841	13	0.271
6	0.555	14	0.278
7	0.760	15	0.225
8	0.812		

يوضح الجدول (3)، أن معاملات الارتباط لجميع فقرات مقياس التفاؤل مع الدرجة الكلية للمقياس تراوحت بين (0.225) و(0.869) وهي مؤشرات جيدة تدل على أن فقرات المقياس صادقة وتفي بغرض الدراسة الحالية.

ثبات الأداة

قامت الباحثة بحساب الثبات للمقياس باستخدام معامل كرومباخ- ألفا (Cronbach's alpha)، وكانت درجة الثبات كالتالي: 0.88 وهي درجة مرتفعة.

طريقة تصحيح الأداة

التدريج المستخدم في هذا المقياس تدريج خماسي يتمثل في الخيارات: (كثيراً جداً، كثيراً، متوسطاً، قليلاً، قليلاً جداً) حسب مقياس ليكرت الخماسي للحكم على النتائج.

الفقرات تتبع الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) من الأعلى إلى الأقل، حيث تمثل "كثيراً جداً" الدرجة (5) وتمثل "كثيراً" الدرجة (4) وتأخذ "متوسطاً" الدرجة (3) وتأخذ "قليلاً" الدرجة (2) أما "قليلاً جداً" فتأخذ الدرجة (1).

وقد تم قسمة عدد المسافات بين درجات الموافقة والمقدرة ب (4) مسافات على عدد الدرجات وهي (5) حسب مقياس ليكرت الخماسي على النحو التالي (0.8 = 5 ÷ 4) وتم إضافة هذا الناتج إلى أقل قيمة في المقياس وهي (الواحد) فأصبح توزيع مستويات المقياس حسب ما يوضحه الجدول (4).

الجدول (4): مقياس ليكرت الخماسي للحكم على النتائج

المستوى	المدى	درجة الموافقة
مرتفع جداً	4.21 – 5	تنطبق عليك تماماً
مرتفع	3.41 – 4.20	تنطبق عليك كثيراً
متوسط	2.61 – 3.40	تنطبق عليك بدرجة متوسطة
منخفض	1.81 – 2.60	تنطبق عليك قليلاً

منخفض جداً

1 - 1.80

لا تنطبق عليك أبداً

الأداة الثانية: مقياس جودة الحياة الوظيفية

المقياس من إعداد أبو يونس (2013). ملحق (3). ويتكون المقياس من (40) فقرة موزعة على أربعة أبعاد وهي: الأهداف، التوقعات، الاهتمامات، المعايير وقد اعتمدت إجراءات التصميم على عينة مكونة من (218) معلماً ومعلمة من معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمدارس محافظة خانيونس الحكومية في فلسطين.

وللتأكد من صدق مقياس جودة الحياة قامت الباحثة أبو يونس (2013) باحتساب معاملات الارتباط بين كل بُعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للفقرات. وقد تبين أن معاملات الارتباط دالة إحصائياً، وهذا دليل على أن المقياس يتمتع بصدق بناء مناسب.

حيث جاءت معاملات الارتباط بين كل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة للمعلم والدرجة الكلية كالتالي: الأهداف (0.850)، التوقعات (0.935)، الاهتمامات (0.877)، المعايير (0.846).

أما معاملات ألفا كرومباخ لحساب الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للفقرات جاءت كما يلي: الأهداف (0.878)، التوقعات (0.914)، الاهتمامات (0.887)، المعايير (0.889).

وقد بلغ معامل ألفا كرومباخ لثبات المقياس ككل (0.961) وهي درجة ثبات جيدة للمقياس.

الخصائص السيكومترية للأداة في الدراسة الحالية**الصدق الظاهري**

للتحقق من الصدق الظاهري للمقياس عرضت الباحثة المقياس على عدد من المتخصصين في علم النفس والإرشاد النفسي والقياس والتقويم في كل من جامعة السلطان قابوس وجامعة الشرقية، ليتم تحكيمه، وبناءً على توجيهات المحكمين تم تعديل المقياس ليظهر في صورته النهائية. ملحق (4)

الجدول (5): توزيع فقرات المقياس على الأبعاد

المعايير	التوازن بين العمل والحياة	التوقعات	خصائص الوظيفة	البعد
9	8	13	9	عدد الفقرات

الجدول (5) يوضح توزيع الفقرات على أبعاد المقياس بعد حذف الفقرة الأولى من بُعد خصائص الوظيفة وذلك بسبب القيمة المنخفضة لمعامل ارتباط تلك الفقرة، وذلك بعد إجراء التحقق من الاتساق الداخلي للمقياس، لذلك أصبح المقياس يتكون من (39) فقرة موزعة على أربعة أبعاد وهي: (خصائص الوظيفة، التوقعات، التوازن بين العمل والحياة، المعايير).

صدق الفقرات:

قامت الباحثة بالتحقق من صدق الفقرات لمقياس جودة الحياة الوظيفية بعد تطبيقه على عينة استطلاعية من مختلف التخصصات في ثلاث محافظات تعليمية، من خارج العينة الفعلية للدراسة، وذلك من خلال حساب معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة في كل بُعد والدرجة الكلية لذلك البعد.

الجدول (6): معاملات الارتباط بين درجة كل فقرة في كل بعد والدرجة الكلية لذلك البعد

البعد الأول: خصائص الوظيفة		البعد الثاني: التوقعات		البعد الثالث: التوازن بين العمل والحياة		البعد الرابع: المعايير	
رقم معامل الفقرة الارتباط	رقم معامل الفقرة الارتباط	رقم معامل الفقرة الارتباط	رقم معامل الفقرة الارتباط	رقم معامل الفقرة الارتباط	رقم معامل الفقرة الارتباط	رقم معامل الفقرة الارتباط	رقم معامل الفقرة الارتباط
2	0.647	11	0.702	24	0.580	32	0.662
3	0.648	12	0.757	25	0.721	33	0.720
4	0.738	13	0.682	26	0.769	34	0.635
5	0.630	14	0.740	27	0.765	35	0.637
6	0.732	15	0.728	28	0.715	36	0.737
7	0.537	16	0.558	29	0.697	37	0.768
8	0.673	17	0.701	30	0.605	38	0.686
9	0.692	18	0.684	31	0.699	39	0.761
10	0.656	19	0.711			40	0.710
		20	0.716				
		21	0.613				
		22	0.687				
		23	0.713				

يتضح من الجدول (6) أن معاملات الارتباط كلها تراوحت بين (0.537) و(0.769) وهي مؤشرات جيدة تدل على أن المقياس يتسم بالصدق وفي بغرض الدراسة الحالية.

ولحساب الارتباط بين كل بُعد والدرجة الكلية للمقياس قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون وجاءت النتائج موضحة في الجدول (7).

الجدول (7): معاملات ارتباط بيرسون بين كل بعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية والدرجة الكلية للمقياس

البعد	معامل ارتباط بيرسون
خصائص الوظيفة	0.877
التوقعات	0.872
التوازن بين العمل والحياة	0.821
المعايير	0.833

يوضح الجدول (7) معاملات ارتباط مرتفعة لكل بُعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية مع الدرجة الكلية للمقياس، وهذا مؤشر جيد على صدق المقياس.

ثبات الأداة

قامت الباحثة بحساب الثبات للمقياس باستخدام معامل ألفا-كرومباخ Cronbach's alpha. وكانت درجة الثبات الكلية للمقياس كالتالي: (0.959) وهي درجة مرتفعة وهذا يحقق ثبات المقياس.

الجدول (8): معاملات ألفا كرومباخ لحساب الثبات لكل بعد من أبعاد المقياس والدرجة الكلية للفقرات

الأبعاد	عدد الفقرات	معامل ألفا كرومباخ
خصائص الوظيفة	9	0.883
التوقعات	13	0.926
التوازن بين العمل والحياة	8	0.890
المعايير	9	0.904
المجموع	39	0.959

الجدول (8) يبين لنا أن مقياس جودة الحياة الوظيفية يتمتع بثبات مرتفع حيث كانت معاملات ألفا كرومباخ لجميع الأبعاد مرتفعة تراوحت بين (0.883) و(0.926).

طريقة تصحيح الأداة

يتألف المقياس من خمس مستويات وهي: (كثيراً جداً، كثيراً، متوسطاً، قليلاً، قليلاً جداً) تأخذ الدرجات (5، 4، 3، 2، 1) على التوالي من الأعلى إلى الأقل وتبلغ الدرجة الكلية للمقياس (195).

5.3. إجراءات الدراسة

قامت الباحثة بعدة إجراءات وهي كالتالي حسب تسلسلها الزمني:

- اختيار عنوان الدراسة بعد الوصول إلى قناعة بأهمية هذه الدراسة لقطاع التعليم.
- القيام بعمل مسح على المصادر المختلفة بغرض معرفة الدراسات السابقة التي تناولت الموضوع.
- البحث عن الأدوات التي سوف يتم تطبيقها على عينة الدراسة.
- تحكيم أدوات الدراسة من قبل ذوي الخبرة في مجال علم النفس والإرشاد النفسي والمتخصصين في مجال القياس والتقويم.
- تحديد مجتمع الدراسة وعينة الدراسة التي تمثلت في شريحة المعلمين والمعلمات من ثلاث محافظات تعليمية وهي مسقط، جنوب الباطنة وشمال الباطنة في سلطنة عُمان.
- تصميم استبانة إلكترونية وتطبيقها على عينة استطلاعية في الفترة بين يونيو 2020 ويوليو 2020.
- تحليل أدوات الدراسة والتأكد من صدقها وثباتها.

- تطبيق الاستبانة على العينة الفعلية للدراسة بعد الحصول على الموافقة من مكتب التطوير الفني والدراسات بوزارة التربية والتعليم، وتم ذلك في سبتمبر 2020.
- تحليل البيانات باستخدام الحزمة الإحصائية المحوسبة للعلوم الاجتماعية SPSS
- عرض نتائج الدراسة وتفسيرها.

6.3. متغيرات الدراسة

اشتملت الدراسة على المتغيرات الآتية:

- التفاؤل
- جودة الحياة الوظيفية
- الجنس: (ذكر، أنثى)

7.3. المعالجة الإحصائية

بعد الحصول على البيانات المتعلقة بالدراسة، قامت الباحثة بتحليلها باستخدام الحزمة الإحصائية المحوسبة للعلوم الاجتماعية (SPSS)، واستخدمت في هذا التحليل الأساليب الإحصائية التالية:

- 1) المتوسطات الحسابية (Means) والانحرافات المعيارية (Standard Deviation) والتكرارات (Frequencies) والنسب المئوية (Percentages)، وذلك لوصف متغيرات الدراسة.
- 2) اختبار " ت " للعينات المستقلة (Independent sample T-Test)، لتحديد دلالة الفروق بين المتوسطات، وفقاً لمتغير الجنس.
- 3) معامل ارتباط بيرسون (Pearson)، لحساب صدق الفقرات.
- 4) معامل ألفا كرومباخ (Cronbach's alpha)، لحساب ثبات أدوات الدراسة.
- 5) تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Standard Multiple linear regression) للتنبؤ بالتفاؤل من خلال جودة الحياة الوظيفية.

4. عرض نتائج الدراسة ومناقشتها

يتضمن هذا الفصل عرضاً لنتائج الدراسة التي تم التوصل إليها من خلال الإجابة على أسئلة هذه الدراسة والتي ورد ذكرها في الفصل الأول، ومناقشة نتيجة كل سؤال من خلال إعطاء الباحثة رأيها الشخصي في النتيجة، والأدب النظري الذي يدعم تلك النتيجة، وكذلك الاستفادة من نتائج الدراسات السابقة وتبيان تلك التي تتفق أو تختلف مع نتائج الدراسة الحالية.

1.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الأول والذي نصه:

ما مستوى التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة بتحليل البيانات باستخدام الإحصاءات الوصفية وحساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية للعينة ككل، وقد تم الحصول على النتائج التالية:

الجدول (9): مستوى التفاؤل لدى أفراد عينة الدراسة

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	المستوى
275	4.45	0.62	%89	مرتفع جداً

يوضح الجدول (9) مستوى التفاؤل لدى أفراد عينة الدراسة وقد بلغ المتوسط الحسابي (4.45) وبنسبة (89%) وهو مستوى مرتفع جداً.

وقد احتلت فقرة " لا يأس مع الحياة ولا حياة مع اليأس " من مقياس التفاؤل المرتبة الأولى بمتوسط حسابي بلغ (4.61) وانحراف معياري بلغ (0.676) وجاءت فقرة " تبدو لي الحياة جميلة" وفقرة " يخبئ لي الزمن مفاجآت سارة"، في المرتبة الأخيرة بمتوسط حسابي بلغ (4.36).

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى إدراك المعلم لأهمية الشعور بالتفاؤل، مما يجعله شخصاً متزاناً، يعي أهمية الشعور بالرضا وتوقع الأحداث الإيجابية أثناء تدريسه، وكان ذلك متوافقاً مع دراسة Yerkes (1999)، التي أوضحت نتائجها أن عينة المعلمين قد أظهرت مستوى جيداً من التفاؤل مع وجود أغلبية أكثر تفاؤلاً من كونها متشائمة.

وقد جاءت هذه النتيجة متفقة مع دراسة الغامدي (2020) التي توصلت إلى أن مستوى التفاؤل لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الباحة مرتفع، وأيضاً اتفقت مع دراسة الهمص (2020) التي بينت نتائجها أن مستوى التفاؤل لدى المعلمين الفلسطينيين كبيراً وبمتوسط حسابي بلغ (3.83).

وكذلك اتفقت مع دراسة سماوي وعروط وحماد (2019) التي أشارت نتائجها إلى أن مستوى التفاؤل الأكاديمي، والقيادة التشاركية لدى معلمي المدارس في محافظة البلقاء جاءت بمستوى مرتفع.

أما في دراسة عطية (2019) فقد كان مستوى التفاؤل الأكاديمي لدى المعلمين متوسطاً.

وكذلك في دراسة جويفل (2016) فقد كانت درجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان من وجهة نظرهم متوسطة.

2.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثاني والذي نصه:

ما مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟

قامت الباحثة باستخراج المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لتقديرات أفراد العينة في مستوى جودة الحياة الوظيفية وجاءت النتائج على النحو التالي:

الجدول (10): مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات

العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	النسبة	المستوى
275	4.15	0.45	%83	مرتفع

يوضح الجدول (10) مستوى مرتفعاً في جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان حيث بلغ المتوسط الحسابي (4.15) وبنسبة بلغت (83%).

الجدول (11): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية

المستوى	النسبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	البعد
مرتفع	80.4%	0.53	4.02	خصائص الوظيفة
مرتفع	81.4%	0.56	4.07	التوقعات
مرتفع	80.8%	0.56	4.04	التوازن بين العمل والحياة
مرتفع جداً	89.6%	0.45	4.48	المعايير

ويوضح الجدول (11) المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لدرجات كل بُعد من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية وكذلك النسب المئوية لهذه الأبعاد وكلها توضح مستويات مرتفعة.

يأتي البعد الرابع (المعايير) بأعلى نسبة بلغت (89.6%) يليه البعد الثاني (التوقعات) بنسبة (81.4%) يليه البعد الثالث (التوازن بين العمل والحياة) بنسبة (80.8%)، أما البعد الأول (خصائص الوظيفة) فقد جاء في المرتبة الأخيرة بنسبة (80.4%).

وتعزو الباحثة ارتفاع مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات إلى وجود الدعم المستمر وزيادة دافعية المعلمين من قبل إدارات المدارس بجهود ذاتية من مديري المدارس ومساعدتهم، وكذلك وجود المعايير التي يتعهد المعلم بالالتزام بها والتمسك بأخلاقيات مهنة التعليم والنظر إليها نظرة الرضا وأن هذه المهنة هي رسالة سامية تبني الإنسان وترفع من قدره.

وهذا ما أكدت عليه دراسة العسيري (2019) من خلال الدور البارز للقيادة الخادمة في تحقيق جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين في مدارس التعليم العام بالمملكة العربية السعودية.

وقد جاءت هذه النتائج متفقة مع دراسة البلوشي والظفري (2019) التي أسفرت عن امتلاك المعلمين مستوى عالٍ من معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وجودة الحياة الوظيفية.

وأيضاً أتفقت مع دراسة أبو يونس (2013) التي أسفرت نتائجها عن امتلاك المعلمين لمستوى إدراك مرتفع لجودة الحياة الوظيفية بلغ ما نسبته (83%).

أما دراسة البردويل (2018) فقد اختلفت نتائجها قليلاً في مستوى جودة الحياة المدرسية من وجهة نظر معلمي المرحلة الثانوية، فقد كان مستوى جودة الحياة الوظيفية متوسطاً.

وهذا أيضاً ما أسفرت عنه نتائج دراسة الدحوح (2015)، التي أشارت إلى أن المتوسط الحسابي الكلي لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة من وجهة نظرهم قد بلغ (3.357) بوزن نسبي (67.15%) وهي درجة متوسطة.

كما أن دراسة Baleghizadeh و Gordani (2012)، قد أظهرت نتائجها أن المعلمين قد تمتعوا بمستوى متوسط من جودة الحياة الوظيفية.

وفيما يلي عرض للفرقات التي حصلت على أقل وأعلى متوسط حسابي من بين فقرات بعضاً من أبعاد مقياس جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات.

الجدول (12): الفقرات التي حصلت على أقل المتوسطات الحسابية من بين فقرات بُعد خصائص الوظيفة

رقم الفقرة	الفقرة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	حصلت على الترقية في وقتها	ذكر	137	2.28	1.118
		أنثى	138	2.54	1.185
10	حصلت على التدريب الكافي لأداء	ذكر	137	3.43	0.998
	مهامي بشكل صحيح	أنثى	138	3.76	0.978

جاءت الفقرة " حصلت على الترقية في وقتها " بأقل متوسط حسابي بلغ (2.28) للذكور و (2.54) للإناث وهو مستوى منخفض، تليها الفقرة " حصلت على التدريب الكافي لأداء مهامي بشكل صحيح " بمتوسط حسابي (3.43) للذكور ومتوسط حسابي (3.76) للإناث وهو مستوى مرتفع، بينما جاءت باقي الفقرات بمستويات مرتفعة جداً. كما هو واضح الجدول (12) وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى عدم شعور المعلم بالرضا التام عن ترقياته في الوظيفة، حيث يحتاج الموظف إلى الترقيات التي تشعره بأن جهده كبير وأن عمله يستحق التقدير، وحصوله على الترقيات في وقتها سيشكل دافعاً كبيراً له، ليتقدم أكثر وأكثر في عمله وتكون إنتاجيته أكبر وأكثر جودة. وهذا ما أكدته دراسة محمد (2019)، التي جاءت نتائجها موضحة أن جودة الحياة الوظيفية لا تتحقق في ظل عدم وجود تحسين لأجور المعلمين بما يضمن لهم حياة كريمة.

وهذا يرجعنا إلى جوهر مفهوم جودة الحياة وهو التعبير عن الرقي في مستوى الخدمات المادية والاجتماعية والنفسية التي تقدم لأفراد المجتمع، وهي التي تعبر عن نزوع الأفراد نحو نمط حياة يتميز بالترف والجودة (عبد المعطي، 2005).

فقرة " أتوقع أنني كونت علاقات اجتماعية إيجابية مع زملائي بالعمل " هي الفقرة الأعلى في متوسطات درجات بُعد التوقعات بمتوسط (4.53)، وحصلت الفقرة " أتوقع أن يكون هناك دور فعال لأولياء الأمور في العملية التعليمية " على متوسط حسابي مرتفع بلغ (3.80).

وتعزو الباحثة ذلك إلى الجو الذي يتسم بالمودة بين أعضاء هيئات التدريس في المدارس وارتياحهم لبعضهم البعض، وشعورهم بأنهم ينتمون إلى نفس السفينة ويقودونها معاً لمرافاً الأمان، وكذلك شعورهم بالانتماء للمدرسة، وعملهم بروح الفريق الواحد.

وكذلك تعزو الباحثة النتيجة الجيدة للدور الفعال الذي يقوم به أولياء الأمور إلى وجود التواصل البناء الذي يصل المعلم بولي أمر الطالب وتكوين روابط جيدة ولغة حوار مشتركة بينهم في سبيل الرقي بمستويات أبنائهم، وهذا ما أكدته دراسة Baleghizadeh و Gordani (2012)، التي أشارت نتائجها إلى أهمية إتاحة الفرصة للمعلمين للعمل على تحقيق أهدافهم والشعور بجودة حياتهم الوظيفية، وبالتالي الوصول إلى أعلى مستويات أدائهم، وذلك من خلال بناء جسور تفاهم وانسجام بين المعلم وولي أمر الطالب وكذلك فسخ المجال لأولياء الأمور ليكون لهم الدور الفعال في العملية التعليمية.

فقرة " أوفر لطلابي بيئة تعليمية تعلمية تفاعلية " جاءت بأعلى متوسط حسابي بلغ (4.37)، وهو مستوى مرتفع جداً، بينما جاءت فقرة " أتواصل بشكل مستمر وفعال مع مؤسسات المجتمع المختلفة " بأقل متوسط حسابي بلغ (3.56) من بين كل الفقرات وهو مستوى مرتفع، وقد جاءت جميع الفقرات لهذا البعد (بعد التوازن بين العمل والحياة)، بمستويات تراوحت بين المرتفع والمرتفع جداً وهذه نتائج جيدة.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى شعور المعلم المستمر بقيمة جهده وعطائه، وأنه يسعى جاهداً لتوفير البيئة التعليمية المناسبة والتي تتسم بالتفاعل، خاصة مع وجودنا في عصر الثورة المعلوماتية واستخدام التعليم الإلكتروني الذي يخلق جو تفاعلي مع الطلاب أثناء سير العملية التعليمية.

أما تواصل المعلم مع مؤسسات المجتمع المختلفة، فهو موجود لدى شريحة كبيرة من المعلمين لأنهم يستشعرون حاجة المجتمع لشريحة واعية ومثقفة قد تساعد في حل المشكلات التي قد تواجههم.

الجدول (13): الفقرة التي حصلت على أعلى متوسط حسابي بين فقرات بُعد المعايير

رقم الفقرة	الفقرة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
37	ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم	ذكر	137	4.75	0.553
		أنثى	138	4.76	0.461

الجدول (13) يوضح أن الفقرة " ألتزم بأخلاقيات مهنة التعليم " حازت على المرتبة الأولى من بين فقرات بُعد المعايير، بمتوسط حسابي بلغ (4.76) وهو مستوى مرتفع جداً.

الجدول (14): الفقرة التي حصلت على أقل متوسط حسابي بين فقرات بُعد المعايير

رقم الفقرة	الفقرة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
35	نتائج طلابي في الامتحانات مرتفعة	ذكر	137	3.83	0.743
		أنثى	138	4.05	0.767

وكما هو واضح في الجدول (14) جاءت الفقرة " نتائج طلابي في الامتحانات مرتفعة " بأقل متوسط حسابي بلغ (3.94)، ولكنه متوسط حسابي مرتفع يعطي مؤشر جيد حول رضا المعلم عن درجات طلابه في الامتحانات مما يعني وجود شعور الرضا والارتياح النفسي وبالتالي تحقيق مستوى جيد من جودة الحياة الوظيفية للمعلم.

3.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الثالث والذي نصه:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الجنس؟

وللإجابة على هذا السؤال قامت الباحثة باستخدام اختبار (ت) للمجموعات المستقلة (Independent sample t-test)،

لحساب الفروق بين الذكور والإناث في مستوى التفاؤل وأسفرت النتائج عن الآتي:

الجدول (15) اختبار (ت) t-test للفروق في مستوى التفاؤل بين المعلمين والمعلمات

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ذكور	137	4.39	0.71	-1.559	0.12	غير دالة
إناث	138	4.51	0.51			

أظهرت النتائج في الجدول (15) عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية تُعزى لمتغير الجنس، حيث بلغت قيمة $t(1.559)$ ، ومستوى الدلالة (0.12) وهي أكبر من مستوى الدلالة المعنوية ($\alpha \leq 0.05$)، لذلك لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى التفاؤل لدى المعلمين والمعلمات تُعزى لمتغير الجنس.

اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة الهمص (2020) التي أكدت على أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة (0.05) بين مستوى المهارات الحياتية اليومية ومستوى التفاؤل لدى المعلمين المتقاعدين عن العمل تبعاً للجنس.

وهذا ما أشارت إليه أيضاً نتيجة دراسة محمد (2019) من عدم وجود تأثير لكل من الجنس ومستوى الخبرة والتفاعل بينهما على اليقظة العقلية الشخصية وكذلك التفاؤل الأكاديمي.

وجاءت هذه النتيجة أيضاً متفقة مع نتيجة دراسة سماوي وعروط وحمام (2019) حيث أكدت على عدم وجود فروق دالة إحصائية بين الذكور والإناث في مستوى التفاؤل.

وكذلك تشابهت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عطية (2019) التي أشارت إلى أنه لا توجد فروق دالة في التفاؤل الأكاديمي ترجع إلى الجنس أو المرحلة التعليمية.

واتفقت مع دراسة جويفل (2016) التي أكدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة (0.05) في تقديرات درجة التفاؤل الأكاديمي في المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان تُعزى لمتغير الجنس.

وتعزو الباحثة هذه النتيجة إلى أن المعلم سواء أكان ذكراً أم أنثى، نظرتة التفاولية للعملية التعليمية وما يخصها من علاقات ترابطية بين المعلم والطالب، وبين المعلم وولي أمر الطالب، تعتمد اعتماداً كبيراً على الحالة الشعورية التي يعيشها المعلم وعلى نوع شخصية المعلم الذي يتعاطى مع كل من الطالب وولي أمره، وفي ذلك لا فرق بين المعلمين والمعلمات.

وكذلك اعتقاد المعلم الإيجابي (سواء أكان ذكراً أم أنثى) بأنه يمكن أن يُحدث فرقاً في الأداء الأكاديمي للطلاب من خلال التأكيد على أهمية التفاؤل في عملية التعلم.

وكذلك من خلال الوثوق بأولياء الأمور للتعاون مع المعلمين في تمرير هذا المفهوم لأبنائهم، ومن خلال الإيمان بقدرة الطالب على التغلب على الصعوبات، والتفاعل مع الفشل والصمود والمثابرة. (ولفولك هوي وآخرون، 2008).

4.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الرابع:

هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متوسطات جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات تُعزى إلى متغير الجنس؟ ومن أجل الإجابة عن هذا السؤال استخدمت الباحثة اختبار "ت" للمجموعات المستقلة (Independent sample t-test)، لحساب الفروق بين الذكور والإناث في جودة الحياة الوظيفية، وجاءت النتائج على النحو الآتي:

الجدول (16): اختبار (ت) t-test للفروق في جودة الحياة الوظيفية بين المعلمين والمعلمات

الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	قيمة ت	مستوى الدلالة	اتجاه الدلالة
ذكور	137	4.09	0.46	-2.36	0.01	دالة
إناث	138	4.22	0.43			

أظهرت نتائج اختبار "ت" التي يوضحها الجدول (16) وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات تُعزى لمتغير الجنس، وذلك بسبب قيمة الدلالة (0.01) وهي أصغر من مستوى الدلالة المعنوية (≤ 0.05)، مما يعني وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية بين المعلمين والمعلمات، واتضح أن هذا الفرق هو لصالح المعلمات، لأن المتوسط الحسابي للإناث بلغ (4.22) وهو أعلى من المتوسط الحسابي للذكور (4.09).

وقد اتفقت هذه النتيجة مع نتيجة دراسة البلوشي والظفري (2019) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين المعلمين والمعلمات في معتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية وأبعاد جودة الحياة الوظيفية وذلك لصالح المعلمات.

كما اتفقت هذه النتيجة مع دراسة جمعة (2017) التي أظهرت وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية تُعزى لمتغير الجنس، حيث أشارت النتائج إلى أن جودة الحياة الوظيفية ومكوناتها تختلف باختلاف بعض المتغيرات الديموغرافية (الجنس، الحالة الاجتماعية، سنوات الخبرة) لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

وكذلك اتفقت مع دراسة الدحوح (2015) التي أسفرت نتائجها عن وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقدير أفراد عينة الدراسة لمستوى جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية تُعزى لمتغير الجنس ولصالح المعلمات.

لكنها اختلفت مع نتائج دراسة البردويل (2018) التي أسفرت عن عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات تقديرات أفراد العينة لمستوى جودة الحياة المدرسية لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة تُعزى لمتغيرات المؤهل العلمي والجنس.

وكذلك اختلفت مع دراسة عطا وعطا (2018) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات درجات الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة تبعاً لكل من (الجنس، عدد سنوات الخبرة، المؤهل العلمي ونوع الفئة التي يتعامل معها معلم التربية الخاصة).

وأيضاً اختلفت هذه النتيجة مع نتائج دراسة Nandhini & Aarthy (2016) التي أظهرت عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية في مستوى جودة الحياة الوظيفية للمعلمين تُعزى إلى متغير الجنس.

وكذلك دراسة أبو يونس (2013) جاءت مختلفة مع هذه النتيجة، حيث أكدت أنه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية في جودة الحياة لدى المعلمين تُعزى لمتغير الجنس.

الجدول (17): المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لأقل فئتين من فقرات بُعد خصائص الوظيفة حسب متغير الجنس

رقم الفقرة	الفقرة	الجنس	العدد	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري
7	حصلت على الترقية في وقتها	ذكر	137	2.28	1.118
		أنثى	138	2.54	1.185
10	حصلت على التدريب الكافي لأداء مهامي بشكل صحيح	ذكر	137	3.43	0.998
		أنثى	138	3.76	0.978

يوضح الجدول (17) أن الإناث قد حصلن على متوسط حسابي أعلى من الذكور في كل فقرة من فقرات بُعد خصائص الوظيفة وهذه النتيجة ساهمت في ظهور الفروق بين المعلمين والمعلمات في مستوى جودة الحياة الوظيفية لصالح المعلمات. ويُعزى ذلك إلى الارتياح العام لمهنة التعليم من قبل المعلمات وشعورهن بمستوى عالٍ من جودة الحياة الوظيفية والأبعاد الأربعة كلها جاءت متوافقة مع طبيعة المعلمات اللاتي يشعرن بالانتماء لمهنة التعليم.

5.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال الخامس والذي نصه:

هل توجد علاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين مستوى التفاؤل ومستوى جودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات؟ قامت الباحثة باستخدام معامل ارتباط بيرسون للكشف عن وجود علاقة ارتباطية بين متغيري التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية لدى المعلمين والمعلمات وجاءت النتائج كالتالي:

الجدول (18): العلاقة الارتباطية بين متغير التفاؤل ومتغير جودة الحياة الوظيفية باستخدام معامل ارتباط بيرسون

التفاؤل	معامل ارتباط بيرسون	جودة الحياة الوظيفية
0.623		
275	العدد	

بناءً على النتائج المنحصل عليها باستخدام معامل ارتباط بيرسون بين متغير التفاؤل ومتغير جودة الحياة الوظيفية، اتضح بأن هناك علاقة ارتباطية موجبة دالة بين هذين المتغيرين، والجدول (18) يوضح هذه النتائج. حيث يتضح أن معامل الارتباط بين المتغيرين (0.623) ويمثل ارتباطاً طردياً وهذا يعني أن هناك علاقة ارتباطية موجبة بين متغيري التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية.

وتعزو الباحثة هذه العلاقة الارتباطية الجيدة بين مستوى التفاؤل ومستوى جودة الحياة الوظيفية إلى اتفاق هذين المتغيرين في أنهما يحافظان على مشاعر الرضا والسعادة وتوقع الخير والنظر إلى الحياة بإيجابية. اتفقت هذه النتيجة من حيث العلاقة الموجبة بين متغير التفاؤل وعدد من المتغيرات الأخرى مع عدد من الدراسات من بينها دراسة عطية (2019) التي أشارت إلى أنه توجد علاقة موجبة دالة إحصائياً بين التفاؤل الأكاديمي والمناخ المدرسي.

وإضافة إلى ذلك، ودراسة سماوي وعروط وحمام (2019) أكدت وجود علاقة ارتباطية موجبة بين التفاؤل الأكاديمي والقيادة التشاركية.

كما جاءت دراسة الصقوب (2018) مدعومة لهذه النتيجة حيث أكدت على أنه توجد علاقة ارتباطية موجبة دالة إحصائياً بين أبعاد مقياس الرضا الوظيفي والمقياس ككل مع التفاؤل.

وجاءت هذه النتيجة والعلاقة الموجبة الدالة متفقة مع العديد من الدراسات مثل (الأنصاري، 2003؛ الحميري، 2005؛ El-Anzi, 2005، khalek and Lester, 2006؛ الزيدان، 2013؛ القحطاني، 2012؛ الأفندي، 2009؛ السهل والعبد الله، 2007) والتي تشير إلى أن الكثير من صفات وخصائص الإنسان تتأثر وتتشكل نتيجة لسمة التفاؤل التي يحملها الإنسان، وأن من أبرز هذه الخصائص والصفات التي تتأثر بسمة التفاؤل عند الإنسان، الرضا عن العمل والذي يرتبط بشكل مباشر بجودة الحياة الوظيفية.

وقد اتفقت هذه النتيجة من حيث العلاقة الموجبة بين جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات أخرى مع عدد من الدراسات من بينها دراسة جمعة (2017) التي أشارت إلى وجود علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية بين الذكاء الانفعالي وبين جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية.

وجاء الأدب النظري مؤكداً على أن هناك علاقة إيجابية بين جودة الحياة الوظيفية ومتغيرات أخرى داخل المنظمة مثل الأداء والكفاءة والرضا الوظيفي.

6.4. عرض ومناقشة النتائج المتعلقة بالإجابة على السؤال السادس والذي نصه:

ما القدرة التنبؤية لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بالتفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؟ للتعرف على القدرة التنبؤية لجودة الحياة الوظيفية في التنبؤ بالتفاؤل لدى المعلمين والمعلمات في سلطنة عُمان؛ تم استخدام تحليل الانحدار الخطي المتعدد (Standard Multiple linear regression)، ويوضح الجدول (19)، اختبار تحليل التباين لمعرفة صلاحية النموذج للتنبؤ.

الجدول (19): نتائج تحليل التباين لدلالة العلاقة بين التفاؤل وجودة الحياة الوظيفية

مصدر التباين	مجموع المربعات	درجات الحرية (df)	متوسط المربعات	F	مستوى الدلالة
الانحدار	47.55	4	11.89	54.51	0.00
المتبقي	58.89	270	0.218		
الكلي	106.44	274			

يتضح من خلال الجدول (19) أن قيمة "ف" = (54.51)، أما درجة الحرية فقد بلغت (270)، وبقيمة احتمالية (0.00) مما يدل ذلك على أن نموذج الانحدار مناسباً لتفسير العلاقة بين جودة الحياة الوظيفية والتفاؤل، ويوضح جدول (20) ملخص نتائج تحليل تباين الانحدار.

الجدول (20): ملخص نتائج تحليل تباين الانحدار الخطي المتعدد للتنبؤ بالتفاؤل من خلال أبعاد جودة الحياة الوظيفية

جودة الحياة الوظيفية	معامل الانحدار غير المعياري (B)	معامل الانحدار المعياري (Beta)	قيمة "ت" المحسوبة	مستوى الدلالة	R ²	قيمة الثابت
خصائص الوظيفة (ع)	-0.24	-0.20	-2.80	0.00	0.44	0.75
التوقعات (ن)	0.54	0.49	6.99			
التوازن بين العمل والحياة (ل)	0.17	0.15	2.49			
المعايير (م)	0.40	0.29	4.37			

يتضح من خلال الجدول (20) أنه يمكن التنبؤ بالتفاوت من خلال جميع أبعاد جودة الحياة الوظيفية ما عدا بُعد خصائص الوظيفة، وبلغت قيمة معامل الارتباط المتعدد ($R^2=0.44$)، وهذا يعني أن (44%) من التغيرات الحادثة في التفاؤل تُعزى للتجمع الخطي لأبعاد جودة الحياة الوظيفية، ويمكن كتابة معادلة الانحدار كما يلي:

$$\text{التفاوت} = (-0.24) + 0.54 \text{ ن} + 0.17 \text{ ل} + 0.40 \text{ م} + 0.75$$

7.4. التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة توصي الباحثة بعدد من التوصيات جاءت كالتالي:

- 1) تصميم برامج إرشادية وتطويرية تساهم في تنمية سمة التفاؤل لدى المعلمين.
- 2) نشر ثقافة التفاؤل من خلال تنظيم لقاءات إثرائية لمعلمي ومعلمات المدارس لتوضيح فكرة التفاؤل الأكاديمي وكيف يمكن أن يؤثر التفاؤل الأكاديمي إيجاباً على المستوى التحصيلي للطلاب.
- 3) العمل على تحسين بيئات التعليم والتعلم وتطوير النظام التعليمي ليصبح بيئة محفزة وجاذبة ومشجعة على التفاؤل.
- 4) مراعاة أبعاد جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات والحرص على تحقيق متطلباتها والوصول إلى مرحلة التوازن التي يشعر من خلالها المعلم بالارتياح والرضا وتحقيق الجودة في الحياة.

8.4. المقترحات:

في ضوء نتائج الدراسة تقترح الباحثة ما يلي:

- 1) إجراء دراسات أوسع حول جودة الحياة الوظيفية للمعلمين والمعلمات في ضوء متغيرات التخصص والمستوى التعليمي (جامعي، دراسات عليا) والعمر وسنوات الخبرة.
- 2) إجراء دراسات تبحث في التفاؤل الأكاديمي للمعلم وعلاقته بالمستوى التحصيلي لطلابه.
- 3) أن تقوم وزارة التربية والتعليم بعمل مراجعة شاملة لموضوع ترقيات المعلمين والمعلمات.

5. قائمة المراجع والمصادر

1.1. المصادر

القرآن الكريم

السنة النبوية الشريفة

2.5. المراجع العربية

أبو حميد، هاشم عيسى عبد الرحمن. (2017). أثر أبعاد جودة حياة العمل على فاعلية اتخاذ القرارات الإدارية في جامعة الأقصى بغزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو شمالة، رجا محمد عبد الهادي. (2016). جودة الحياة وعلاقتها بتقدير الذات والمهارات الحياتية لدى زوجات الشهداء في قطاع غزة. [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية، غزة.

أبو يونس، إيمان محمود محمد. (2013). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بالتفكير الناقد وجودة الحياة لدى معلمي مرحلة التعليم الأساسي بمحافظة خان يونس. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية التربية، الجامعة الإسلامية، غزة.

- أحمد، منى رجب صابر. (2016). الذكاء الاجتماعي وعلاقته بجودة الحياة لدى عينة من طالبات قسم رياض الأطفال بكلية التربية بجامعة القصيم. *مجلة دراسات الطفولة: جامعة عين شمس*. 19(70)، 81-71
- الأنصاري، بدر وكاظم، علي مهدي. (2008). التفاؤل والتشاؤم لدى طلبة الجامعة: دراسة ثقافية مقارنة بين الطلبة الكويتيين والعُمانيين. *مجلة العلوم التربوية والنفسية: جامعة البحرين*، 9(4)، 131-107.
- بخيت، ماجدة هاشم. (2011). السعادة وعلاقتها بالتفاؤل وقلق المستقبل لدى معلمات رياض الأطفال. *مجلة الطفولة والتربية: جامعة الإسكندرية، كلية رياض الأطفال*، 1(6)، 84-1
- بدوي، ممدوح محمود مصطفى. (2017). جودة الحياة لدى مرتفعي ومنخفضي السلوك الإيثاري من المعلمين والمعلمات في الريف والحضر. *دراسات عربية في التربية وعلم النفس: رابطة التربويين العرب*، 1(91)، 173-107.
- البردويل، مروان محمود محمد، والمزين، سليمان حسين موسى. (2018). *جودة الحياة المدرسية وعلاقتها بالانتماء الوظيفي لدى معلمي المرحلة الثانوية في محافظات غزة*. [ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- بسيوني، سوزان بنت صدقة بن عبد العزيز. (2011). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالإنجاز الأكاديمي والرضا عن الحياة لدى عينة من الطالبات الجامعيات بمكة المكرمة، *مجلة الإرشاد النفسي: مصر*. (28)، 68 – 114.
- بلبل، يسرا شعبان إبراهيم. (2020). الإسهام النسبي للمناخ المدرسي وأنماط إدارة الفصل الدراسي في التنبؤ بالتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية بالمدارس الحكومية والخاصة. *مجلة كلية التربية بينها*. (1) 221، 161 – 228
- البليسي، أسامة زياد يوسف. (2012). *جودة الحياة الوظيفية وأثرها على الأداء الوظيفي للعاملين في المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، الجامعة الإسلامية، غزة.
- البلوشي، مريم والظفري، سعيد. (2019). جودة الحياة الوظيفية وعلاقتها بمعتقدات الكفاءة الذاتية التدريسية لدى المعلمين بسلطنة عمان. *المجلة الأردنية في العلوم التربوية: جامعة اليرموك*. 15(4)، 398-387.
- بوزيدي، دنيا؛ خلاف، أسماء؛ حمايدية، علي. (2018). جودة الحياة وعلاقتها بالتفاؤل لدى عينة من طلبة الدكتوراة: دراسة ميدانية على عينة من الطلبة. *مجلة وحدة البحث في تنمية الموارد البشرية: جامعة سطيف*، 2(9)، 217-194.
- البوسعيدية، مقبولة بنت ناصر بن مصبح. (2014). *فاعلية برنامج إرشاد جمعي في تنمية التفاؤل وخفض التشاؤم لدى الأحداث الجانحين بسلطنة عمان*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. جامعة نزوى، سلطنة عمان.
- الثنيان، أحمد بن عبد الله بن عبد العزيز. (2009). *جودة الحياة وقلق المستقبل لدى طلاب المرحلة الجامعية*. [رسالة دكتوراة غير منشورة]. كلية التربية، جامعة أم القرى.
- جمعة، أحمد جمعة عبد الحكيم، عبد الجيد، سحر فاروق، وسليمان، سناء محمد. (2017). مكونات الذكاء الانفعالي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الابتدائية: دراسة وصفية. *مجلة البحث العلمي في التربية: جامعة عين شمس*، كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، 9(18)، 450-415.
- الجهوري، خليفة محمد. (2004). *التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها ببعض المتغيرات لدى طلبة جامعة السلطان قابوس*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة السلطان قابوس.

- جويقل، عبير محمد عوده. (2016). درجة ممارسة القيادة الإبداعية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في محافظة عمان وعلاقتها بدرجة التفاؤل الأكاديمي للمعلمين من وجهة نظرهم. [أطروحة ماجستير]. جامعة الشرق الأوسط-الأردن.
- الدحوح، حسني فؤاد، وشلدان، فايز كمال. (2015). جودة الحياة الوظيفية لدى معلمي المرحلة الأساسية بمحافظة غزة وعلاقتها بمستوى أدائهم [رسالة ماجستير غير منشورة]. الجامعة الإسلامية (غزة)، غزة.
- سليجمان، مارتن. إي. بي. (2006). تعلم التفاؤل، كيف تستطيع أن تغير طريقة تفكيرك وحياتك، الرياض: مكتبة جرير.
- سماوي، فادي سعود؛ عيروط، مصطفى محمد مصطفى؛ حماد، هبة إبراهيم عبد الله. (2019). التفاؤل الأكاديمي وعلاقته بالقيادة التشاركية لدى مديري المدارس في الأردن من وجهة نظر المعلمين. مجلة العلوم التربوية: الجامعة الأردنية، عمادة البحث العلمي، 1(46)، 498-520.
- السيد، سماح السيد محمد. (2018). تحسين جودة الحياة الوظيفية لمعلمي مدارس التعليم الثانوي العام في ضوء مدخل الإدارة بالمشاركة. مجلة كلية التربية: جامعة المنوفية، كلية التربية، 33(1)، 237-279.
- الشربيني، عاطف مسعد و عمارة، إيهاب محمد نجيب. (2018). النمذجة البنائية للعلاقة بين التفاؤل الأكاديمي وكل من السعادة النفسية والإنجاز الأكاديمي لدى عينة من المعلمين. المجلة المصرية للدراسات النفسية: مصر، 28 (98)، 223 - 279.
- شقيير، زينب محمود. (2009). بطارية تشخيص معايير جودة الحياة للعاديين وغير العاديين، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة، مصر.
- الصقوع، عبد الله بن حمد. (2018). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى معلمي مراحل التعليم العام بمدينة بريدة. مجلة كلية التربية: جامعة بني سويف، 15 (83)، 92-146.
- العارف بالله، محمد الغندور. (1999). أسلوب حل المشكلات وعلاقته بنوعية الحياة. المؤتمر الدولي السادس: جودة الحياة توجه قومي للقرن الحادي والعشرين. 10-12 نوفمبر. جامعة عين شمس. مركز الإرشاد النفسي، 1-159.
- عبد الخالق، أحمد. (1998). التفاؤل والتشاؤم وقلق الموت دراسة عاملية. مجلة دراسات نفسية: الكويت، منشورات جامعة الكويت، 8(3)، 361 - 374.
- عبد الفتاح فوقية أحمد السيد وحسن، محمد حسين سعيد. (2006). العوامل الأسرية والمدرسية والمجتمعية المنبئة بجودة الحياة لدى الأطفال ذوي صعوبات التعلم بمحافظة بني سويف، وقائع المؤتمر العلمي الرابع: " دور الأسرة ومؤسسات المجتمع المدني في اكتشاف ورعاية ذوي الحاجات الخاصة"، كلية التربية بجامعة بني سويف، (3 - 4 / مايو / 2006).
- عبد المعطي، حسن مصطفى. (2005). الإرشاد النفسي وجودة الحياة في المجتمع المعاصر. وقائع المؤتمر العلمي الثالث: الإنماء النفسي والتربوي للإنسان العربي في ضوء جودة الحياة، جامعة الزقازيق، مصر.
- العسيري، حسن محمد حسن. (2019). دور القيادة الخادمة كمدخل لجودة الحياة الوظيفية لمعلمي التعليم العام بالمملكة العربية السعودية. المجلة التربوية الدولية المتخصصة: دار سمات للدراسات والأبحاث، 8 (1)، 137 - 150.
- عطا، رجب أحمد، وعطا، اسامة أحمد. (2018). كفاءة التمثيل المعرفي وعلاقتها بجودة الحياة الوظيفية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية: جامعة جنوب الوادي، كلية التربية بالگردقة، 1 (2)، 1-62.

- عطية، رانيا محمد علي. (2019). التنبؤ بالتفاؤل الأكاديمي للمعلم من المناخ المدرسي وسلوك المواطنة التنظيمية. *مجلة كلية التربية: جامعة بنها، كلية التربية، 30(118)، 1-59*.
- علام، سحر فاروق. (2012). جودة الحياة وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس بالجامعة. *مجلة دراسات عربية في علم النفس: مصر. 11 (2)، 243 – 306*.
- الغامدي، خالد بن عبد الرزاق. (2017). فاعلية برنامج إرشادي في تحسين جودة الحياة لدى معلمي المرحلة الثانوية بمحافظة شقراء. *مجلة كلية التربية: جامعة الأزهر. 36 (175)، 521-553*.
- الغامدي، عبير علي محمد؛ العجلاني، يوسف بن أحمد. (2020). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بالرضا عن الحياة لدى معلمات المرحلة الابتدائية في مدينة الباحة. *المجلة التربوية لتعليم الكبار: جامعة أسيوط، كلية التربية، مركز تعليم الكبار، 2 (1)، 203-238*.
- الفحام، شاكر. (1990). *مجلة مجمع اللغة العربية، سوريا، دمشق: مكتبة الألوكة*.
- القضاة، أمين. (2003). التفاؤل والتشاؤم في الحديث النبوي. *مجلة الشريعة والدراسات الإسلامية: جامعة الكويت. 18 (52)، 85 – 132*.
- كريمة، بحرة. (2014). *جودة حياة التلميذ وعلاقتها بالتحصيل الدراسي*. [رسالة ماجستير غير منشورة]. كلية العلوم الاجتماعية: جامعة وهران، الجزائر.
- محمد، أميرة محمد بدر. (2019). اليقظة العقلية في التدريس والتفاؤل الأكاديمي لدى معلمي المرحلة الابتدائية. *مجلة كلية التربية: جامعة بنها، كلية التربية، 30(117)، 399-482*.
- محمد، نسمة عبد الرسول عبد البر. (2019). دور نقابة المهن التعليمية في تحسين جودة الحياة الوظيفية للمعلمين في مصر: دراسة ميدانية. *مجلة كلية التربية: جامعة بنها، كلية التربية، 2 (120)، 1-94*.
- مخيمر، هشام محمد إبراهيم وعبد المعطي، محمد السيد علي. (2000). التفاؤل والتشاؤم وعلاقتها بعدد من المتغيرات النفسية لدى عينة من طلاب وطالبات الجامعة، *مجلة دراسات تربوية واجتماعية: كلية التربية، جامعة حلوان. 6 (3)، 1 – 41*.
- المعمرية، موزة حمود علي. (2014). *ضغوط العمل وعلاقتها بالالتزام التنظيمي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بمحافظة مسقط*. [رسالة ماجستير غير منشورة]، جامعة نزوى.
- منسي، محمود عبد الحليم وكاظم، علي مهدي. (2006). *مقياس جودة الحياة لطلبة الجامعة*. بحوث ندوة علم النفس وجودة الحياة. كلية التربية، جامعة السلطان قابوس. مسقط. 17-19 ديسمبر.
- المنشاوي، عادل محمود. (2006). التنبؤ بالتفاؤل والتشاؤم في ضوء بعض المتغيرات النفسية والديموغرافية لدى عينة من طلاب كلية التربية. *مجلة التربية المعاصرة. 74 (1)، 1 – 61*.
- الهمص، عبد الفتاح عبد الغني مصطفى. (2020). المهارات الحياتية اليومية وعلاقتها بالتفاؤل لدى المعلمين الفلسطينيين المتقاعدين عن العمل. *المجلة التربوية: جامعة الكويت، مجلس النشر العلمي، 34 (135)، 227-259*.

الواحد، إيمان أحمد شيهوب. (2011). ضبط معايير الجودة في برامج إعداد المعلمين بكليات التربية في الجماهيرية العربية الليبية، المؤتمر العربي الدولي لضمان جودة التعليم العالي. وزارة التربية والتعليم. (2020). الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية للعام الدراسي (2021/2020). الإصدار (51). دائرة الإحصاء والخريطة المدرسية، سلطنة عمان. الجفوفي، نجوى والانصاري، بدر محمد. (2005). التفاضل والتشاور: دراسة ثقافية مقارنة بين اللبنانيين والكويتيين، مجلة العلوم الاجتماعية: الكويت، 2 (33)، 313 – 335.

3.5. المراجع الأجنبية

- Anwar, M. (2014). Teacher Academic Optimism: A Preliminary Study Measuring the Latent Construct. *FWU Journal of Social Science*, 8 (1), 10-16.
- Asgari, A. & Rahimi, S. (2014). *Teachers' Academic Optimism: Confirming a New Construct*, University of Birjand, Birjand, Iran www.IJSMD.Com.
- Baleghizadeh, S. & Gordani, Y. (2012). Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers. *Australian Journal of Teacher Education*, 37(7), 30-42.
- Bandura, A. (1994): Self-Efficacy, *Encyclopedia of Human Behavior*, Vol.4. New York Academic press. /EDUCATION/mfp/BanEncy.
- Carver, C. S., & Scheier, M. (2003). Optimism. In S. J. Lopez & C. R. Snyder (Eds.), *Positive psychological assessment: A handbook of models and measures* (pp. 75–89). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10612-005>
- Donovan, S.R. (2014). Learning from Academically Optimistic Teachers: supporting teacher academic optimism: dissertation thesis. *Boston: Northeastern University*.
- Fahy, P. F, Wu, H. C., Hoy W. K. (2010). Individual academic optimism of teachers: A new concept and its measure. Analyzing school contexts: Influences of principals and teachers in the service of students. *Greenwich, CN: Information Age*.
- Hanssen M. M. (&). Vancleef L. M. Vlaeyen G J. W. S. Schouten E. G. W. (2015). *Optimism, Motivational Coping and Well-being: Evidence Supporting the Importance of Flexible Goal Adjustment*. Peters Department of Clinical Psychological Science, Maastricht University, Maastricht the Netherlands

- Hoy W. A, Kurz, N. (2008). Teacher's academic optimism: the development and test of a new construct. *Teaching and Teacher Education*, 4(24), 821-834.
- Hoy W.A., Hoy W. K., Tarter C. J. (2006). Academic optimism of schools: A force for student achievement. *American Educational Research Journal*, 3(43), 425-446.
- Kirby, M, DiPaola M.F. (2009). Academic optimism and achievement: A path model. In: Hoy WK, DiPaola M (Eds.). *School improvement*. Greenwich, CT: Information Age Publishing, 77-94.
- Kurz, N. (2006). *The relationship between teachers' sense of academic optimism and commitment to the profession*. (Electronic Thesis or Dissertation). Retrieved from: <https://etd.ohiolink.edu>.
- Landa, J., Martos, M., & Zafra., E. (2011). Does Perceived Emotional Intelligence and Optimism/Pessimism Predict of Psychological Well-being? *Journal of Happiness Studies*, 1(12), 463-474.
- Moghari, E. H., Lavasani, M. G., Bagherian, V., & Afshari, J. (2011). Relationship between perceived teacher's academic optimism and English achievement: Role of self-efficacy. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 15(5), 2329-2333.
- McGuigan, L, Hoy WK. (2006). Principal Leadership: creating a culture of academic optimism to improve achievement for all students. *Leadership and Policy in Schools*, 1 (5), 1-27.
- Neilson, William A.; et al. (1934). *Webster's New International Dictionary*. Preface and Introduction (Second). G. & C. Merriam.
- Sezgin, F. & Erdogan, O. (2015). Academic Optimism, Hope and Zest for Work as Predictors of Teacher Self-efficacy and Perceived Success. *Educational science theory and practice*, 15(1), 7-19.
- Yerkes, Debra Peters. (1999). *the relationship of teacher optimism to attitudes and beliefs regarding classroom management*. Graduate Student Theses, Dissertations, & Professional Papers.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.9

دور التجارة الإلكترونية وأهميتها في اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية

The Role and Importance of E-commerce in the Knowledge Economy in the Kingdom of Saudi Arabia

إعداد: الدكتورة/ جواهر بنت عبد العزيز الربيعية

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

Email: Joojoo111000@hotmail.com

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون، فرنسا

الدكتور/ ابهيحيت غوش

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

ملخص الدراسة

تهدف الدراسة الحالية للتعرف على دور التجارة الإلكترونية وأهميتها في اقتصاد المعرفة بالمملكة العربية السعودية في ظل التحول إلى الاقتصاد المعرفي، اعتمدت هذه الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي. تكون مجتمع الدراسة من مجموعة من الشركات التجارية السعودية من خلال استبيان موجه إلى المديرين أو من يمثلهم (نائب مدير أو المدير التسويقي)، لمعرفة وجهات نظرهم حول موضوع الدراسة. روعي في اختيار عينة الدراسة أن يكون جميع أفرادها ممن تتوفر لديهم قدرة الحكم على دور التجارة الإلكترونية وأهميتها في اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية وبلغ عددهم (85) فرداً، تم اختيارهم بطريقة المعاينة الملائمة حيث استفاد الباحث من تطبيق قوئل درايف (Google Drive) في توزيع رابط الاستبانة، وقد توصلت الدراسة لعدد من النتائج أهمها: يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على القوانين والمتطلبات داخل الشركات عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات السعودية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$ ، يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على تمكين المجتمع السعودي عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

أوصت الدراسة بمجموعة من التوصيات أهمها: العمل على تعزيز ورفع مستوى الأمن الرقمي في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات وتوفير بيئة إنترنت أكثر أمناً وتوفير البنية التحتية الإلكترونية اللازمة لممارسة التجارة الإلكترونية وإجراء المزيد من الدراسات على عوامل التجارة الإلكترونية مع إدخال متغيرات وسيطة وتابعة مختلفة كالحصة السوقية والإنتاجية والتحسين المستمر لجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها الشركات المتعاملة بالتجارة الإلكترونية.

الكلمات المفتاحية: التجارة الإلكترونية، اقتصاد المعرفة، الأمن الرقمي.

The Role and Importance of E-commerce in the Knowledge Economy in the Kingdom of Saudi Arabia

Dr. Jawaher Abdulaziz Alrabiah

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln, Malaysia

Email: Joojoo111000@hotmail.com

Dr. Mohamed Anas Shamsy

PhD in Business Administration, University of Bourgogne, Dijon, France

Dr. Abhijit Ghosh

PhD in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln, Malaysia

Abstract

The current study aims to identify the role of electronic commerce and its importance in the knowledge economy in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the transition to the knowledge economy. This study relied on the analytical descriptive approach. The study population consisted of a group of Saudi commercial companies through a questionnaire addressed to managers or their representative (deputy manager or marketing director), to find out their views on the subject of the study. In selecting the study sample, it was taken into account that all of its members have the ability to judge the role of e-commerce and its importance in the knowledge economy in the Kingdom of Saudi Arabia. They numbered (85) individuals and they were chosen using the appropriate sampling method. The researcher benefited from the (Google Drive application), in the distribution of the questionnaire link, and the study reached a number of results, the most important of which are: There is a statistically significant effect of the role of e-commerce on the knowledge economy in the Kingdom of Saudi Arabia at the level of significance ($\alpha \geq 0.05$), There is a statistically significant effect of e-commerce on the laws and requirements within companies at the level of significance ($0.05 \geq \alpha$),

There is a statistically significant effect of e-commerce on Saudi individuals and institutions at the level of significance ($0.05 \geq \alpha$), There is a statistically significant effect of e-commerce on the empowerment of Saudi society at the level of significance ($0.05 \geq \alpha$).

The study recommended a set of recommendations, the most important of which are: Work to enhance and raise the level of digital security in the communications and information technology sector, provide a more secure Internet environment, provide the electronic infrastructure necessary for the practice of electronic commerce, and conduct more studies on the factors of electronic commerce with the introduction of various intermediate and dependent variables such as market share, productivity and improvement the continuous quality of products and services provided by companies dealing in e-commerce.

Keywords: E-Commerce, Knowledge Economy, Digital Security.

1. المقدمة:

من المعلوم أن محركات النمو الاقتصادي في عصرنا الحالي هي العلم والتكنولوجيا، وأن المعرفة تعتبر الأساس في بناء الثروات بعد تراجع الاقتصاد التقليدي الذي يقوم على رأس المال والمزاولة كأساسين في العملية الإنتاجية، ليفتح المجال أمام اقتصاد جديد غير معهود معتمداً على المعرفة كأساس لتحقيق قيمة جديدة مضافة، وقد بدأ هذا الاقتصاد وتوسع في الدول المتقدمة نظراً لما شهدته تلك الدول من التقدم العلمي والتكنولوجي غير المسبوق.

من هنا يمكننا القول بأن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تعتبر الأداة الفعالة في الاقتصاد المعرفي، كما أنه يستلزم لاستخدام هذه التكنولوجيا وابتكارها مهارات متميزة مما يعطي دلالة كبرى على أهمية أن يتميز هذا العنصر البشري بالأهلية والبراعة في تنفيذها والتعامل معها بكفاءة عالية في عصرنا الحالي. ومما لا شك فيه أن تكنولوجيا المعلومات والاتصالات (ICT) ابتكرت لنا خدمات غير معهودة كالتجارة الإلكترونية، التعليم الإلكتروني، التمويل الإلكتروني، الصحة الإلكترونية، والحكومة الإلكترونية وغير ذلك.

تساهم هذه الخدمات في زيادة الفاعلية الاقتصادية في المملكة العربية السعودية وهو ما تؤكدته الدراسات أن النسبة الأعلى من القيمة المضافة لقطاع تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تنشأ من هذه الخدمات التي باتت في عصرنا الحالي منتشرة انتشاراً ملحوظاً ولا زالت تتوسع وتتطور في تطبيقاتها. هنا نخص بالذكر التجارة الإلكترونية بعد انتشارها والإقبال عليها من قبل الأفراد والمؤسسات والحكومة في المملكة العربية السعودية بعد أن كانت هذه الخدمات تنحصر في بعض النشاطات المحدودة.

1.1. مشكلة الدراسة:

إن هيمنة النظام الاقتصادي الجديد الذي يقوم على العولمة وتطور الاتصالات والتقنية وظهور ثورة المعلومات وكذلك ظهور أحداث جديدة في العالم كالجوائح التي تعصف بالعالم بين الفينة والأخرى كجائحة كورونا وتطوير السياسات والتغيرات التي تحدث في جميع أنحاء العالم أدى إلى تنامي التجارة الإلكترونية بشكل ملحوظ ومتزايد مما أدى إلى تزايد استخدام شبكة الانترنت التي تمثل اليوم الدعامة الأولية للبنى التحتية للتجارة الإلكترونية والتي باتت من أشهر الأدوات التسويقية التي أثبتت العديد من الإمكانيات والمزايا.

ومما لا شك فيه أن التجارة الإلكترونية أصبحت لها مكانة بالغة من حيث الأهمية فهي بدأت بفرض وجودها على عموم الاقتصاديات، حتى بلغت اليوم حدوداً لا منتهية في الانتشار حول العالم وذلك لأنه يعتقد بأنها الأسلوب الأحدث للتجارة ونمط غير معتاد في الاستهلاك.

وبما أن التجارة الإلكترونية تعتبر أحد الدعامات التي تركز عليها رؤية المملكة العربية السعودية 2030 حيث أن الحكومة السعودية تهدف لرفع مساهمة التجارة الإلكترونية الحديثة وتطمح لزيادة نسبة المدفوعات عن طريق الانترنت بحلول عام 2030 فقد ساهم اندماج التحول الوطني 2020 مع رؤية المملكة 2030 في السنوات الأخيرة في وضع تصور كلي لأجل إحراز التنويع الاقتصادي الذي يقوم على إضعاف الاعتماد على النفط وتعزيز نمو الشركات والمؤسسات المتوسطة والصغيرة ودعم ريادة الأعمال والابتكار، ومن هنا تتجلى أهميه التجارة الإلكترونية كحصة من برنامج التحول الوطني الذي يقوم على أساس تعزيز الأهداف الاستراتيجية الطموحة للمملكة العربية السعودية حيث أن هذا البرنامج يسهم في تعزيز نمو قطاع التجارة الإلكترونية في السعودية. ومن هنا يبرز السؤال التالي:

➤ ما هو دور التجارة الإلكترونية وأهميتها في اقتصاد المعرفة بالمملكة العربية السعودية في ظل التحول إلى الاقتصاد المعرفي؟، ويندرج تحت هذا السؤال العام عدة أسئلة فرعية هي كالتالي:

- س1: ماهي العوامل التي أسهمت في نشوء وانتشار التجارة الإلكترونية؟
- س2: ماهي متطلبات التجارة الإلكترونية في المملكة العربية السعودية؟
- س3: هل استطاعت المنشآت والأفراد أن تستثمر الفرص التي تمنحها هذه التجارة في المملكة العربية السعودية؟

2.1. أهداف الدراسة:

من خلال هذه الدراسة نهدف إلى التعرف على التجارة الإلكترونية وما جاءت به من جديد وما تميزت به عن الأسلوب التقليدي المتعارف عليه في المبادلات التجارية، ولماذا لقيت هذا الرواج والانتشار الكبير لدى الأفراد والمؤسسات بأنواعها المختلفة.

وكذلك الوقوف على حال المملكة العربية السعودية فيما يختص بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات التي تلعب دوراً كبيراً في تحقيق التنمية الاقتصادية وزيادة القدرة التنافسية في مختلف القطاعات السعودية بأفراده ومنشأته، لما لها من علاقة مباشرة مع استعداد المجتمع السعودي لاستخدام تطبيقات التجارة الإلكترونية،

وذلك بعد رؤية 2030 والأحداث الجديدة والتي تمثلت في جائحة كورونا وما ترتب عليها من آثار أدت إلى تغيير جذري في السياسات والاقتصادات الدولية والمحلية والتي أسهمت وبشكل كبير في تغيير المجتمعات لعاداتها النمطية في الحياة الاقتصادية، وكذلك تعداد السبل الكفيلة بتمكين المملكة العربية السعودية من الاستفادة من هذه التطبيقات واستغلالها.

3.1. أهمية الدراسة:

تكمن أهمية الدراسة في أنها تناولت موضوعاً جديداً لا زال قيد الدراسات المتواصلة والنقاشات بشأنه مستمرة، كما وتظهر حدائته بشكل محدد في المجتمع السعودي لأنه لم يحظى بالاهتمام والعناية اللازمة من قبل المنشآت والأفراد فهذه الدراسة تعتبر إسهاماً بسيطاً في إثراء المجتمع بأفكاره ومنشأته ومرجعاً لكل المهتمين بالتجارة الإلكترونية في المملكة العربية السعودية ونخص بالذكر أولئك الذين يرغبون في إدراج هذا النهج الحديث من المعاملات التجارية إلى منشآتهم وأعمالهم، وتبني تكنولوجيا المعلومات والاتصالات والاستعانة بها لدعم قدراتها التنافسية.

ومن أهم المبررات التي دفعت لاختيار هذا الموضوع هو ما يلي:

- التوسع المتسارع للتجارة الإلكترونية في الأعوام الأخيرة، فالتصفح لشبكة الإنترنت يتبين له بوضوح الطلب المتنامي لاستخدامها في الأغراض التجارية وهذا ملاحظ في غالبية المواقع التي لا تكاد تخلو من مقتطفات الإعلانات الترويجية للسلع المختلفة.
- في حياتنا اليوم لا نرى أثراً واضحاً للتجارة الإلكترونية على الرغم من انتشارها الواضح فالمنشآت والأفراد ما زالوا يمارسون الأساليب التقليدية في تعاملاتهم التجارية ويعتمدون عليها أكثر من ممارسة التقنية.
- عدم وعي المجتمع السعودي بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات فهي تستخدم غالباً من قبل فئات من المجتمع للعب، واللهو، وهدر الأوقات، ولا يستخدمونها للعمل.
- اهتمام الباحثة الشخصي بتكنولوجيا المعلومات والاتصالات وما يصاحبها من تطورات.

4.1. فرضيات الدراسة:

1. تم الاعتماد في هذه الدراسة على الفرضية الرئيسية التالية:
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية. ومنها تنبثق

الفرضيات الفرعية التالية:

1. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على القوانين والمتطلبات داخل الشركات في المملكة العربية السعودية.
2. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات السعودية.
3. يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على تمكين المجتمع السعودي.

2. الإطار النظري للدراسة والدراسات السابقة.

1.1.2. الإطار النظري

1.1.2.1. أولاً- التجارة الإلكترونية:

يمكن تفصيل مصطلح التجارة الإلكترونية في كلمتين لإعطاء تعريف أكثر دقة:

1. التجارة: هي كلمة يقصد بها نشاط اقتصادي يحكمه قواعد وانظمه متفق عليها لغرض تداول الخدمات والسلع فيما بين الافراد والمؤسسات والحكومة.
2. الإلكترونية: هي كلمة يقصد بها مجال اداء النشاط الذي تم تحديده في الكلمة السابقة عن طريق استعمال الاساليب الإلكترونية والوسائط في الانترنت.
3. وتعرف على أنها: "مجموعه المبادلات التجارية التي يتم من خلالها الشراء عبر شبكة اتصالات عن بعد" (Bitouzet, 1999).

ومن أهم العوامل التي انتجت التجارة الإلكترونية:

3. التطور الحاصل في الأنظمة التجارية.
4. التطور الحاصل في السياسات باتجاه الانفتاح الاقتصادي سواء كان انفتاحاً محلياً أو إقليمياً وعالمياً.
5. التطور والانفتاح في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات غير المسبوق حتى باتت التجارة الإلكترونية تعتبر الترجمة الاقتصادية العالمية الأولى لثوره المعلومات.

وتعتمد ثلاثة انواع من العمليات:

- العمليات الاعلانية عن المنتجات.
 - عمليات تقديم الطلبات الشرائية وطرق التسديد.
 - عمليات تسليم المنتجات للمستخدمين (الحداد و آخرون، 2002).
- من الضرورة تناول التجارة الإلكترونية مع الاخذ بعين الاعتبار التجارة التقليدية فهما متشابهتان لحد كبير وبما ان التجارة هي كل ما يتعلق بشراء او بيع السلع والخدمات.

وهذه العمليات تتضمن هذه الفئات التالية:

1. التسويق: وهو كل عمليه من شأنها ان تصل للمستهلكين لتزويدهم بالمعلومات عن العلامات التجارية والسلع والخدمات.
2. المبيعات: وهي كل عمليه تختص بمعاملات المبيعات الفعلية.
3. الدفع: وهو كل ما يتعلق بتنفيذ المستهلك لالتزاماته في عمليات البيع.
4. تلبية طلبات المستهلكين: وهو كل العمليات الخاصة بتنفيذ البائع لكافة التزاماته في عمليات البيع.

5. خدمة المستهلك: وهي كل العمليات اللازمة لتنفيذ طلبات المستهلكين والتجاوب معهم.

ومن هنا نستنتج أنه لا فرق كبير بين التجارة الإلكترونية والتجارة التقليدية إلا في طريقه تنفيذ تلك العمليات السابقة حيث أن التجارة الإلكترونية أسلوب متطور للوصول إلى المستهلكين في كل مكان فهي أسلوب أشمل ويحقق عوائد أضخم وأقل تكلفه من نظيرتها التجارة التقليدية. كما أن التجارة الإلكترونية تحقق للمنشآت إدارة أكثر فعالية في التوريد والبيع والتأمين والنقل والمراقبة وكذلك توفر الكثير من المعلومات التي تخص المستهلكين للاستفادة منها لاحقاً في أي نشاط آخر للمنشآت وهذا يساعدها في التطوير الذاتي. التجارة الإلكترونية تساهم بشكل كبير في خفض التكاليف لأنها لا تحتاج إلى وسطاء في عمليات البيع والشراء وبحسب مصفوفة coppel والتي تبين لنا التطبيقات لأنترنت في تبادل المعلومات وكافة العمليات التجارية، بهذا فإنه يمكن للتجارة الإلكترونية أن يتسع مفهومها ليشمل التعاملات التالية: (العيسوي، التجارة الإلكترونية، 2003)

- G2G ويقصد به التعامل الأجهزة الحكومية في ما بينها.
- G2B ويقصد به تعامل الأجهزة الحكومية مع المنشآت.
- G2C ويقصد به تعامل الأجهزة الحكومية مع المستهلكين.
- B2G ويقصد به تعامل المنشآت مع الأجهزة الحكومية.
- B2B ويقصد به تعامل المنشآت فيما بينها.
- B2C ويقصد به تعامل المنشآت مع المستهلكين.
- C2G ويقصد به تعامل المستهلكين مع الحكومة.
- C2B ويقصد به تعامل المستهلكين مع المنشآت.
- C2C ويقصد به تعامل المستهلكين فيما بينهم.

وتتم معاملات التجارة الإلكترونية من خلال المراحل التالية: (بلفاسم و علي، 2002)

1. **العرض:** في هذه المرحلة يتم عرض السلع من قبل المنتجين والبائعين على المستهلكين أو طالبي الخدمات ويتم ذلك من خلال التسويق عبر وسائل الاعلانات في بعض التطبيقات المنتشرة مؤخراً مثل: السناجشات، الانستقرام، تويتر، فيسبوك وغيرها، حيث أن هذه التطبيقات بينت مؤخرًا فاعليتها في التسويق التجاري.
2. **القبول:** في هذه المرحلة يتم الاتفاق بين مختلف الفئات سواء كان الاتفاق بين مستهلك وبائع أو بائعين مع منتجين أو المنتجين مع الموردين وغير ذلك، في هذه المرحلة يوثق القبول بالعروض بشكل قانوني ومن ثم يتم اصدار أوامر للبيع والاتفاق على طرق الدفع من قبل المستهلكين بأي الوسائل المتاحة لهم إلكترونياً.
3. **التنفيذ:** يتم في هذه المرحلة تنفيذ الالتزامات من قبل التجار والمؤسسات لتقديم المنتجات أو الخدمات للمستهلكين بالشكل والأسلوب الذي يتلاءم مع الاتفاق المبرم ومن ثم يقوم المشتري أو بنكه بتنفيذ الدفع، فالتسليم يختلف باختلاف طبيعة السلع سواء كانت السلع مادية أو غير مادية أو كانت خدمات مباشرة أو غير ذلك.

2.1.2. ثانياً- اقتصاد المعرفة:

بدايةً من المهم الإشارة إلى أن مصطلح اقتصاد المعرفة استخدم كغيره من التسميات ليصف الاقتصاد الجديد الذي شهده العالم في الأونة الأخيرة ولا زال يشهده والذي جاء بعد الاقتصاد الصناعي، ونذكر من هذه التسميات: الاقتصاد الرقمي، الاقتصاد الإلكتروني، اقتصاد الانترنت، اقتصاد اللاملموسات، اقتصاد القرن الواحد والعشرون.

إلا أن المصطلح الذي شاع استخدامه هو مصطلح الاقتصاد المعرفي، لأن بعض المفكرين يرون هذا المصطلح أدق وأشمل ليعبر عن هذا الاقتصاد الحالي والبعض الآخر رأى أن تلك التسميات تحصر الاقتصاد في مجال واحد كما جاء في تسمياتها، فبالتالي اجتماعهم على تسميته باقتصاد المعرفة يشمل كل تلك التسميات والمجالات من وجهة نظرهم. إن الاقتصاد المعرفي في الأصل يرمي إلى أن تصبح المعرفة هي المحرك الرئيسي في عملية النمو الاقتصادي، فقد ضم الاقتصاد المعرفي العديد من القطاعات كقطاعات الاتصالات وقطاعات التقنية المعلوماتية بالإضافة إلى كافة الأنشطة الرقمية في قطاعات الإنتاج الخدمي والسلعي ولا سيما المال والسياحة والأعمال والمواصلات والتأمين.

في الأونة الأخيرة أشارت المؤشرات التي رصدت وضع المعرفة في العالم العربي والتي بينت تقدماً واضحاً في مضي عدد من دوله إلى التحول لاقتصاد المعرفة حتى أصبحت مؤهلة أكثر من غيرها للاستفادة من هذا التحول، حيث وجدت امكانات كبيرة لاستغلال فرص التكامل الاقتصادي العربي في الدعم للتحول للاقتصاد المعرفي خصوصاً أن العالم العربي أصبح يضم دولاً متقدمة في البنى التحتية ورأس المال المعرفي مثل السعودية والإمارات ومصر والأردن ولبنان.

يمكن أن نعرف الاقتصاد المعرفي: "بأنه فرع من العلوم الأساسية، يهدف إلى تحسين رفاهية الأفراد، والمنظمات، والمجتمع عن طريق دراسة نظم إنتاج وتصميم المعرفة، ثم إجراء تنفيذ التدخلات الضرورية لتطوير هذه النظم، فمن جهة أولى يولد هذا الفرع نماذج نظرية من خلال البحث العلمي ومن جهة ثانية فهو يطور الأدوات العلمية والتقنية التي يمكن تطبيقها مباشرة على العالم الواقعي". (خضري، 2004)

وعرف Amable و Askenazy اقتصاد المعرفة بأنه: "مرحلة من مراحل الرأسمالية سينشر نموذجاً خاص للإنتاج يقوم على التكامل التنظيمي والتكنولوجي بين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، رأس مال بشري للعمال الذين لديهم القابلية لاستعمال هذه التكنولوجيا، والتنظيم الفعال الذي يسمط بالاستخدام الكامل للطاقة الإنتاجية للعنصرين الأولين، كما أن الشبكات تتجه لتحل محل الأصناف القديمة لتنظيم الأسواق" (Amable, 2004).

وعرف فوراي Foray اقتصاد المعرفة على أنه: " قطاع انتاج وخدمات، تكون فيه النشاطات كثيفة المعرفة، بمعنى أنها موجهة أساساً للتحديث من أجل عرض منتجات وخدمات جديدة على المستوى العالمي، بصفة مستمرة". (Foray, 2004) كما وعرف أيضاً بأنه: " الاقتصاد الذي تحقق فيه المعرفة الجزء الأعظم من القيمة المضافة، وهذا يعني أن المعرفة في هذا الاقتصاد تشكل مكوناً أساسياً في العملية الإنتاجية كما في التسويق، وأن النمو يزداد بزيادة هذا المكون القائم على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات باعتبارها المنصة الأساسية التي منها ينطلق" (الحاج، 2005).

ويرى نجم عبود نجم أن اقتصاد المعرفة: " الاقتصاد الذي ينشئ الثروة من خلال عمليات وخدمات المعرفة (الإنتاج، التحسين، التقاسم، التعليم، التطبيق والاستخدام للمعرفة بأشكالها) في القطاعات المختلفة بالاعتماد على الأصول البشرية واللاملموسة ووفق خصائص وقواعد جديدة". (نجم، إدارة المعرفة، 2005)

ويعرفه M. Parken على أنه: "دراسة وفهم عملية تراكم المعرفة وحوافز الأفراد لاكتشاف وتعلم المعرفة، والحصول على ما يعرفه الآخرون" (نجم، إدارة المعرفة، 2005).

ومن خلال ما سبق يتضح لنا أن الاقتصاد المعرفي هو اتجاه ينمو نحو أفق التكامل العالمي والذي يتجه إلى الاقتصاد العالمي المفتوح بفضل ثورة المعلومات والاتصالات وهذا ما يؤكد أهميته في التقدم والتطور لذلك يجب على الدول خلق المناخ الذي يتناسب مع المعرفة لكونها أهم عناصر الإنتاج، برزت عدة خصائص للاقتصاد المعرفي نذكر من أبرزها:

6. العالمية: اقتصاد المعرفة يعمل في إطار اقتصاد عالمي مفتوح وذلك يرجع إلى أن التطورات في التقنية تنامت بشكل واضح واصبحت تدفع بالاقتصاد ناحية اقتصاد عالمي متكامل.
7. التنوع: بعد أن كان اقتصاد المعرفة يستهدف شرائح كبرى أصبح يوفر العديد من المنتجات المتنوعة واللامحدودة التي تقوم على تلبية كافة احتياجات كافة الشرائح من الأفراد والشركات الكبرى منها والصغرى.
8. الانفتاح: أضحى التعاون بين كل الفئات سواء كانت شركات أو أفراد ضرورةً لإنتاج المعرفة والتي تشكل ضمن إطار تعاوني تتخطى النمط الحدودي الضيق المعروف سابقاً.
9. المعرفة: هي من تشكل المورد الرئيس وتعتبر كذلك الرأس المالي الأساسي مما يجعلها تنصدر مصادر الثروة في العالم أجمع فهي جوهر العملية الإنتاجية باعتبارها أعظم العناصر لخلق قيمة مضافة، وهو ما ترجمته الزيادة في نسب الاستثمار في المعرفة بالنسبة لنتائج الاستثمار المحلي الخام، وذلك حسب ما أعلنته منظمة التعاون والتنمية الاقتصادية OCDE ، أنه تراوح المعدل في الانفاق للدول الأعضاء في استثمارات المعرفة والتي تمثلت في البحث والتعليم والبرمجيات والتطوير بين ٦٪ و ١١٪ من نواتجها المحلية الخام، ومعدل الزيادات في هذا الانفاق سنوياً تراوحت بين ٢٪ و ٤,٥٪ وذلك خلال الفترة الزمنية الواقعة بين عامي ١٩٨٥-١٩٩٥ م
10. التسارع: هناك تغيرات تحصل فيما يتضمنه الاقتصاد المعرفي والمعطيات والتقنيات التي ترتبط بمنتجاته أو أساليبه ووسائله وهذا ما يساهم في تجدد وتحديث النشاطات الاقتصادية وتطويرها في تحقيق الأرباح مما يجعلها تغيرات متسارعة.

2.2. الدراسات السابقة:

1.2.2. أولاً: الدراسات العربية:

➤ دراسة (عمر كبير، بوسيف، ساره، سيد احمد، ميسي، 2019).

العنوان: أهمية التجارة الإلكترونية كراف على الاقتصاديات الحديثة وعوائق تطبيقها في الجزائر.

هدفت هذه الدراسة لإبراز الأهمية العظمى التي تحققها التجارة الإلكترونية في النهوض بالاقتصادات الحديثة وذلك من خلال ما حققته من احصائيات وارقام في بعض الدول، أيضاً تطرق الباحثين للمشاكل والمعوقات التي تمنع من انتعاش هذا النوع من التجارة الحديثة في دولة الجزائر، و تم ذلك من خلال الاعتماد على بعض الدراسات السابقة في هذا المجال أيضاً بالاعتماد على مقابلات إلكترونية تمت مع عدد من افراد المجتمع الجزائري ممن يزاولون هذا النشاط التجاري الرقمي والتي تمثلت في

عينه الدراسة البالغ عددها ستة افراد، لغرض المساهمة في تطوير الظروف التي تجعل ممارستها أمراً مرغوباً كذلك الغرض منها ان ينتعش الاقتصاد الجزائري حيث توصلت هذه الدراسة لعدة نتائج أبرزها ان تخلف البنية التحتية للدفع الالكتروني في دولة الجزائر كان من أهم العوائق التي حالت من انتعاش وتطور التجارة الإلكترونية، كذلك من ابرز النتائج ان نقص الشركات المصغرة المختصة تتسبب في وجود صعوبات في توزيع السلع التي تم بيعها.

➤ دراسة (سميه ديمش، 2016)

العنوان: التجارة الإلكترونية حقيقتها وواقعها في الجزائر.

هدفت للتعرف على واقع وحقيقه التجارة الإلكترونية في دولة الجزائر حيث قامت الباحثة بمحاولة توضيح موضوع التجارة الإلكترونية في العالم بصفه عامه وفي الدول العربية بصفه خاصه، كما عرضت بعض من المجهودات الخاصة للحكومات لتأهيل المجتمع العربي ليتكيف مع التجارة الإلكترونية، واستعراض الوضع للتجارة الإلكترونية في دولة الجزائر، وتوضيح التحديات التي تعيق تحسن وضعها وتطورها، كما وصلت هذه الدراسة إلى عدة نتائج: هي ضعف الاقبال في دولة الجزائر على التجارة الإلكترونية، ونقص كبير في التعاملات التجارية ويعود السبب في ذلك للعوائق التي تشكل عقبة امام توسع التجارة الإلكترونية وانتشارها، كذلك ظهور مؤشرات ايجابية على تحسين قطاع التجارة الإلكترونية على الرغم من تأخر دولة الجزائر في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات حيث ان هذه المؤشرات اعطت تصورات كبيرة لتبني التجارة الإلكترونية في حال تم العمل على التوصيات التي تمثلت في السعي الجاد لتوفير بيئة واعية بالتقنيات الحديثة والتشريعات التجارية التي يتناسب معها هذا النوع من التجارة خصوصاً انه تبين تفعيل ممارسه أعمال بعض الشركات عن طريق الانترنت.

➤ دراسة (دانه القوقا، هديل حمودة، عرين عوده، 2015).

العنوان: الصعوبات التي تواجه التجارة الإلكترونية في فلسطين وأثرها على طريقة الاستخدام وتطبيقاتها.

تهدف هذه الدراسة للتعرف على المصاعب التي تقف في وجه التجارة الإلكترونية في دولة فلسطين ودورها في طريقه استعمال هذه التجارة الحديثة، كذلك التركيز على معرفه التأثير الذي تلعبه متغيرات الدراسة والتي تتمثل في سنوات الخبرة والمؤهل العلمي والقطاعات التي تعمل فيها الشركات، العمر - اتجاه موضوع البحث وتم الاستعانة بالاستبيانات في عمليه جمع البيانات واستخدام طرق التحليل باستخدام الرزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية وقد اسفرت الدراسة عن النتائج التالية: ان مما يعيق التجارة الإلكترونية في دولة فلسطين تشكلت في عدة عوامل قانونيه وبشريه وتكنولوجيه و ماليه بنسب كبيره كما وادرجت عدة توصيات تحدد في ما يلي: يجب على الشركات تطوير هياكلها بما يتناسب مع التجارة الإلكترونية والعمل على زياده الوعي المجتمعي لنيل ثقة المستهلكين في هذا النوع من التجارة، ضرورة تأهيل الكوادر البشرية وتجهيز البنية التحتية لهذا النوع من التجارة في دولة فلسطين.

➤ (دراسة، حكيمه بن وارث، 2008).

العنوان/ دور وأهمية التجارة الإلكترونية في اقتصاد المعرفة في الدول العربية.

هدفت هذه الدراسة لدراسة الأثر الإيجابي للتجارة الإلكترونية وإبراز دورها في الاقتصاد المعرفي مع التركيز على الوطن العربي كإطار جغرافي وتحديد مقومات التجارة الإلكترونية من قاعده راس مال فكري و تكنولوجي و اطار قانوني مناسب وطرق الدفع الإلكتروني والخدمات اللوجستية وتحديد العوائق التي تعيق هذا النوع من التجارة الحديثة في الوطن العربي كالخصوصية والضرائب والأمن وتحديد فوائدها مثل تلبية احتياجات المستهلكين وانخفاض التكلفة والطرق التي من خلالها يستطيع الوطن العربي العمل على تطبيقها وقد استعانت الباحثة بطريقه المنهج الوصفي التحليلي كمنهجية للبحث كما واستخدمت طريقة الاستبانة كوسيله لجمع البيانات وقد توصلت لعدة نتائج منها: ان تكنولوجيا المعلومات والاتصالات خلقت ما يسمى بالفجوة الرقمية، كذلك تبين ان هناك ضعف في الانتاج المحلي في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في الوطن العربي رغم تزايد معدلات استخدام هذا النوع من التجارة، وانتهت الباحثة دراستها بعده توصيات منها: تهيئة المجتمعات العربية لهذا النوع من التجارة عن طريق التوعية والعمل على تقدير الكفاءات من الكوادر البشرية لضمان عدم هجرتهم وتشجيع الحكومات العربية على تخصيص موارد ماليه من ميزانياتها والعمل على دعم الافراد والمؤسسات على الاستعانة بالتجارة الإلكترونية والدعوة للحكومات العربية للاستفادة من خبرات الدول المتقدمة في هذا المجال وتطبيقها.

2.2.2. ثانياً: الدراسات الأجنبية:

➤ Study (Vlatko Ceric, 2011).

Entitled ‘Building the Knowledge Economy’

The article aimed to study how the economy is impacted by the information and communication technology, focusing on the e-commerce and internet economy (Čerić, 2001). In addition, the study purpose was to illustrate the attributes or the features of the ‘knowledge economy’, as well as, highlighting the knowledge economy building most related issues.

Some limitations are related the current research article, as the author limited the research to the European countries. However, it was a review article type, as the author depended on the relevant literature review (published articles) and governmental documents to collect the required data. The author discussed the review article with six main divisions as the following (Čerić, 2001):

- Influence of information and communications technology on economy: According to the author’s review, ICT fast development and the drop of its prices had a significant impact on the economy, in this section it was described how the internet changed the whole economic communications all around the globe, creating what is called internet economy. As a result of the review, the e-commerce altered the organizations procedures in business

implementation completely, it allowed considerable boost in the speed and efficiency of business transactions. As well as, e-commerce made a simpler and speedier communication and among companies and customers.

- Overview on knowledge economy: The author presented some interesting facts regarding knowledge economy, also mentioning the growth in the demand and use of knowledge economy.
- Main types of knowledge: The author under this section discussed the codified knowledge and the tacit knowledge, with showing the differences between both types.
- Main issues in building the knowledge economy: As a result, the author presented the importance of developing stronger direct links between business and academic world, and recommends the companies to invest in scientists and engineers, and get benefit of their expertise.
- Social issues related with knowledge economy: The author here presented the issues related to privacy and other social challenges.
- Facts related with development of knowledge economy in Europe: A main result showed here that, market entry might soon become very costly because new ICT companies make strong e-commerce brands.

As a conclusion of this review, knowledge economy is strongly influenced by the information and communication technology growth, including e-commerce, which all are related to the internet and the explosion of the number of its users. As well as, its affordable prices that make both the enterprises and customers rely on it (Čerić, 2001).

➤ **Study (Anushree Pandey, and the co-authors Vandana, 2013).**

Entitled ‘relationship between e-commerce & knowledge economy and their role in risk assessment processes, published by the journal of global research in computer science, all from the Indian institute of information technology, Allahabad, up, India.

The corresponding author is a lecturer at iita, who published several articles in international and national scientific issues and journals, his focus area of research, is the supply chain management and e-commerce (Pandey, Vandana, Mishra, & Rai, 2013). The academic background of the author reflects the relevancy to the subject of the current research article.

The corresponding author is a lecturer at iita, who published several articles in international and national scientific issues and journals, his focus area of research, is the supply chain management and e-commerce (Pandey, Vandana, Mishra, & Rai, 2013). The academic background of the author reflects the relevancy to the subject of the current research article.

The study main objective was to investigate the relation between the knowledge economy and the e-commerce, the study also aimed to address the role of both the e-commerce and knowledge economy in the risk assessment process.

The methodology adopted by the authors, basically was an analysis of the literature review and available information, in which they concluded and created a model that explain the relationship between knowledge economy and e-commerce. It was a necessary initial step intended by the authors, in order to be able to understand the impact of the e-commerce and knowledge management on the risk assessment process. In addition, the authors used the fuzzy logic adopted from the study of M.H. Zirkaja 2011 (Zirkaja & Samizadeh, 2011).

Major results of the current article showed that:

- E-commerce can use as a tool to deliver services of knowledge economy by storing, transferring and sharing knowledge in an efficient process. It will improve the procedure of communication and exchange of information without producing a repeated knowledge for individual organizations, belonging to different regions or for the individual units of a large organization (Pandey et al., 2013).
- The organizations can collaborate in the common field of e-commerce by sharing their knowledge with each other and reducing the time and cost incurred on a particular issue (Pandey et al., 2013).
- Knowledge economy can help achieve effective service delivery via e-commerce in order to get a better customer support.
- Service quality in an enterprise can be rise by the knowledge economy, as well as will be improved and developed (Pandey et al., 2013).
- Knowledge sharing and circulating via e-commerce is a demand
- There is a need to share knowledge and distribute it through e-commerce, since it provides a means for service delivery despite the geographical boundaries (Pandey et al., 2013).

- The regular mapping of the factors of e-commerce can enhance enterprises' security and knowledge economy during risk assessment processes (Pandey et al., 2013). As well as, mapping those factors gives better insights to avoid possible threats.

The authors recommended having future studies regarding the determinant of knowledge economy, they also recommended a quantitative approach, that will present the calculation of the factors related to the knowledge and e-commerce, in which the matrix will developed and becomes more effective and efficient. (Pandey et al., 2013).

➤ Study (Madina Rajapova,2018)

Entitled 'e-commerce models for trading intellectual products and services in knowledge economy', published by the international conference on eurasian economies 2018, from the tashkent state university of economics, uzbekistan. As it is clear, the academic background of the author is related to the subject of the selected article.

However, this study aimed to address the theoretical aspects of the electronic commerce in cultivated products and services market (Rajapova, 2018).

In the literature review section, the author discussed the theoretical aspects of the three main terms (Rajapova, 2018):

- Smart Products and Services
- Knowledge Economy
- Electronic Commerce

This study used secondary data from the Management, Organization and Innovation (MOI) survey 2009, which is a joint initiative of the Bank for Reconstruction and Development (EBRD) and the World Bank. The first survey conducted in 2008-2009, covering 1,777 manufacturing enterprises in 12 countries: Belarus, Bulgaria, Kazakhstan, Lithuania, Poland, Romania, Russia, Serbia, Ukraine, Uzbekistan, Germany and India. The data use a standardized survey instrument and a uniform sampling methodology to minimize measurement bias and compare with the size of the economy (Rajapova, 2018).

According to the research results, it should be noted that the registration of inventions, utility models, software and other objects of intellectual property has a positive effect on the development of the country's economy as a whole (Rajapova, 2018).

In conclusion, it can be said that the knowledge economy in Uzbekistan is evolving, achieving most of the positive results in recent years after the formation of the Action Strategy for the five priority areas of development of Uzbekistan in 2017-2021, and there are also negative factors that need to be improved in the near future (Rajapova, 2018).

3. منهجية الدراسة

1.3. منهج الدراسة:

باعتبار المنهج يبسر الطريق ويساعد الباحث في ضبط أبعاد، مساعي، أسئلة وفروض البحث فإنه تم اختيار المنهج الوصفي التحليلي الذي يقوم بوصف ظاهرة من الظواهر للوصول إلى أسباب هذه الظاهرة والعوامل التي تتحكم فيها واستخلاص النتائج لتعميمها، وكذا المنهج الاستنباطي لغرض تأكيد الارتباط بين المتغيرات من حقيقة بدئه بالمسلمات والنظريات ثم الولوج إلى الإشكالية المبحوثة من جهة، ومن جهة أخرى حقيقة انتقاله من الكل إلى الجزء (من العام إلى الخاص).

2.3. مصادر الحصول على البيانات والمعلومات:

تم الاعتماد في جمع البيانات على الاستبيان وعلى العموم فلقد اعتمدنا في توزيع الاستمارات عن طريق الاتصال الإلكتروني بأفراد العينة موضوع الدراسة من خلال رابط به استبيان الدراسة، تم إنشائه باستخدام نماذج جوجل، وذلك حتى يتسنى الحصول على أكبر قدر من المفردات.

3.3. مجتمع الدراسة:

لغرض معالجة موضوع دور التجارة الإلكترونية وأهميتها في اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية، وحرصاً على الالتزام بموضوعية البحث العلمي في عرض النتائج وبناء التوصيات تم تسليط الضوء على الشركات السعودية التي مثلت مجتمع الدراسة من خلال استبيان موجه إلى مديري الشركات التجارية السعودية أو من يمثلهم (نائب أو المدير التسويقي)؛ لمعرفة وجهات نظرهم حول موضوع الدراسة.

4.3. عينة الدراسة:

روعي في اختيار عينة الدراسة الميدانية أن يكون جميع أفرادها من مديري عدد من الشركات التجارية السعودية أو من يمثلهم (نائب أو المدير التسويقي) وممن تتوفر لديهم الخبرة العلمية والعملية، وقدرة الحكم على دور التجارة الإلكترونية وأهميتها في اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية.

5.3. أداة الدراسة:

اعتمدت الدراسة على استبيان كمي (ملحق رقم 1)). وتم تصميم أداة الدراسة بالاعتماد على ما ورد في الإطار النظري للدراسة. تم تقسيم الاستبيان إلى خمسة أجزاء، يتضمن الجزء الأول خصائص مجتمع الدراسة، بينما الأجزاء الأربعة تتضمن محاور الدراسة.

6.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

- المتوسطات الحسابية.
- الانحرافات المعيارية.
- اختبار ألفا كرو نباخ.
- الارتباط والانحدار الخطي البسيط.

7.3. اختبارات صدق أداة الدراسة وثباتها

1.7.3. صدق الاتساق الداخلي:

يتم التحقق من صدق الاتساق الداخلي بواسطة من خلال حساب معامل الارتباط " بيرسون " للمقياس وهذا ما يؤكد (الأغا و الأستاذ، 1999) على أن قوة الارتباط بين درجات كل مستوى من مستوى الأهداف ودرجة الاختبار الكلية وكذلك درجة ارتباط كل فقرة من فقرات الاختبار بمستوى الأهداف الكلي الذي تنتمي إليه.

وقد تبين أن جميع فقرات كل محور من محاور الاستبيان على حده قد حققت ارتباطات دالة إحصائية، عند مستوى دلالة (0.01)، وذلك على النحو الموضح بملحق الدراسة الخاصة بمخرجات برنامج SPSS، وهذا ما يدل على أن استبيان الدراسة يتمتع بصدق اتساق داخلي عالي مما يطمئن الباحثة على استخدام كافة محاور الاستبيان.

2.7.3. الصدق البنائي:

11. يعتبر الصدق البنائي أحد مقاييس صدق الأداة الذي يقيس مدى تحقق الأهداف التي تريد أداة الدراسة الوصول إليها، ويبين مدى ارتباط كل محور من محاور الدراسة بالدرجة الكلية لمحاور الاستبيان.

جدول 1 يوضح حساب قيم الارتباط بين كل محور والاستبيان ككل (الصدق البنائي)

معدل الدرجات للمحور الرابع	معدل الدرجات للمحور الثالث	معدل الدرجات للمحور الثاني	معدل الدرجات للمحور الأول	المحاور
.750**	.848**	.815**	.842**	معامل الارتباط
0.000	0.000	0.000	0.000	معدل الدرجات للاستبيان ككل القيمة الاحتمالية

.468**	.542**	.649**	1	معامل الارتباط	معدل الدرجات للمحور الأول
0.000	0.000	0.000		القيمة الاحتمالية	
.495**	.595**	1	.649**	معامل الارتباط	معدل الدرجات للمحور الثاني
0.000	0.000		0.000	القيمة الاحتمالية	
.585**	1	.595**	.542**	معامل الارتباط	معدل الدرجات للمحور الثالث
0.000		0.000	0.000	القيمة الاحتمالية	
1	.585**	.495**	.468**	معامل الارتباط	معدل الدرجات للمحور الرابع
	0.000	0.000	0.000	القيمة الاحتمالية	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

يتضح من الجدول وجود علاقة طردية قوية عند مستوى الدلالة 0.01 بين محاور الاستبيان الأربعة، والدرجة الكلية للمقياس وعليه يتبين أن الاستبيان بمحاوره الأربعة وجميع فقراته دال إحصائياً بحيث يتمتع بصدق الاتساق البنائي تجعل منه أداة صادقة لما وضع من أجله.

3.7.3. الصدق الذاتي:

يقاس الصدق الذاتي بحساب الجذر التربيعي لمعامل الثبات، وبذلك يستخرج الصدق من الثبات المعادلة التالية: الصدق الذاتي = $\sqrt{\text{الثبات}}$ ، حيث: ثبات الاستبيان = 0.956. وبالتالي فإن $\sqrt{0.956} = 0.978$ ، ومنه صدق الاستبيان = 0.978

4.7.3. ثبات الاستبيان:

تم حساب معاملات ثبات الاستبيان بمحوريه، باستخدام معامل ألفا حيث تم التوصل إلى النتائج التالية:

جدول 2 معامل ثبات الاتساق الداخلي لأبعاد الاستبيان (ألفا كرونباخ)

م	المحور	قيمة α
1	المحور الأول: واقع التجارة الإلكترونية بالشركات الاقتصادية	.916
2	المحور الثاني: التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات في المملكة العربية السعودية	.834
3	المحور الثالث: التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات في المملكة العربية السعودية	.947
4	المحور الرابع: دور التجارة الإلكترونية في تمكين المجتمع السعودي	.859
	الاستبيان	.956

المصدر: من إعداد الباحثة استناداً إلى مخرجات برنامج SPSS

يتضح من خلال ارتفاع قيمة معامل ثبات ألفا كرونباخ لكل محاور الاستبيان، حيث سجل في محور واقع التجارة الإلكترونية بالشركات الاقتصادية (916)، أما قيمته في محور التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات في المملكة العربية السعودية فبلغت (834). بينما في المحور الثالث والخاص بالتجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات في المملكة العربية السعودية فبلغت (947). في حين عند المحور الرابع الخاص بدور التجارة الإلكترونية في تمكين المجتمع في المملكة العربية السعودية فقد بلغت (859). وبالنسبة للاستبيان ككل فقد كانت مرتفعة حيث قدرت بـ (956). مما يدل على تمتع كل محاور الاستبيان بدرجة عالية من الثبات وتجانس مفرداته، إذ أنه كلما كانت تلك المفردات متجانسة فيما تقيسه كان التناسق عالياً.

4. التحليل الوصفي لمحاور الاستبيان:

1.4. محور التجارة الإلكترونية:

إن الهدف من هذا المحور هو معرفة مدى توافر الأدوات التكنولوجية والمحفزات التي تساهم في ممارسة العمليات التجارية بالشركات السعودية موضوع الدراسة، فكانت الإجابات كما يلي:

جدول 3 نتائج الإحصاء الوصفي لمحور التجارة الإلكترونية

م	العبارة	الحسابي المتوسط	المعياري الانحراف	قيمة (t)	الدالة مستوى	ترتيب العبارة بالاستبيان	التقييم
1	تهتم المؤسسة بكسب ثقة العملاء	2.91	1.297	14.426	0,000	8	محايد
2	قد يكون هناك إمكانية اختراق نظام المعاملات التجارية للمؤسسة.	2.87	1.28	17.415	0,000	14	محايد
3	تهتم المؤسسة بخفض نسبة الخطأ من خلال الاعتماد على الأنظمة التقنية.	2.8	1.169	14.191	0,000	10	محايد
4	لدى المؤسسة محفزات تدفع المستهلك للشراء عبر الإنترنت منها توفير في الجهد والوقت دون الحاجة للذهاب إلى المراكز والأسواق التجارية للشراء.	2.73	1.423	15.323	0,000	7	محايد
5	تعاني المؤسسة من قلة الكوادر البشرية المؤهلة ذات الكفاءة العالية.	2.69	1.456	15.396	0,000	15	محايد
6	تسعى المؤسسة إلى توفير منتجات عبر التسوق الإلكتروني غير متوفرة في الأسواق التقليدية.	2.66	1.38	14.999	0,000	21	محايد

7	تتفق المؤسسة على أنه من أهم التحديات التي تقف في طريق نمو التجارة الإلكترونية عدم وجود قوانين واضحة للتعاملات التجارية الإلكترونية.	2.66	1.089	28.347	0,000	13	محايد
8	تتوفر بالمؤسسة شبكة داخلية (الإنترنت).	2.66	1.086	20.292	0,000	2	محايد
9	تسعى المؤسسة إلى تحسين البنية التحتية للاتصالات والمعلومات والتقنية.	2.64	1.357	17.457	0,000	17	محايد
10	تسعى المؤسسة إلى التواصل السريع مع العملاء ومعرفة اقتراحاتهم وشكواهم وتحسين المنتجات.	2.64	1.333	20.660	0,000	11	محايد
11	يتميز موقعكم الإلكتروني بالديناميكية ويخضع للتحسين بصفة دورية	2.62	1.333	16.465	0,000	5	محايد
12	تهتم المؤسسة بجعل خطوات التسوق الإلكتروني والشراء عبر الإنترنت سهلة وميسرة على العملاء وتأمين وسائل الدفع الإلكترونية.	2.62	1.278	21.527	0,000	20	محايد
13	لدى المؤسسة القدرة على إمكانية تنفيذ عمليات البيع والشراء طيلة أيام الأسبوع ولعدد ساعات أكبر مما يساهم في زيادة الأرباح.	2.61	1.402	17.906	0,000	9	محايد
14	تهتم المؤسسة بالتوسع والانتشار ليس فقط اقليمياً وإنما عالمياً.	2.60	1.402	15.499	0,000	12	محايد
15	يدعم البريد الإلكتروني العمليات التجارية.	2.31	1.291	17.590	0,000	4	غير موافق
16	تركز المؤسسة على تطوير الكوادر البشرية في مجال المعرفة التقنية	2.31	1.372	20.680	0,000	19	غير موافق
17	تتوفر بالمؤسسة شبكة خارجية مع المتعاملين معها (اكسترنات).	2.27	1.366	16.618	0,000	3	غير موافق
18	تتوفر بالمؤسسة برمجيات تساعد في تنفيذ عملياتها التجارية	2.27	1.366	13.573	0,000	6	غير موافق
19	تهتم المؤسسة بتطوير صناعة الاتصالات	2.2	1.429	17.415	0,000	18	غير موافق

موافق						والعمل على زيادة المنافسة والشفافية في أسواقها.
غير موافق	16	0,000	14.191	1.352	2.2	عدم توفر نظام أمن معلومات ذات كفاءة عالية يعوق في التوسع التجاري الإلكتروني.
غير موافق تماما	1	0,000	17.528	1.098	1.72	يعتبر عدد الحواسيب الموجودة في المؤسسة كافيا لإنجاز مختلف العمليات التجارية.
محايد		0,000	27.079	.62410	2.65	واقع التجارة الإلكترونية بالشركات السعودية

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه، إلى أن المتوسط الحسابي لمحور واقع التجارة الإلكترونية بالشركات السعودية يقدر بـ (2.65) بانحراف معياري قدره (0.62). وهو أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ (2)، وهذا يشير إلى توافر الأدوات التكنولوجية والمحفزات التي تساهم في ممارسة العمليات التجارية بالشركات السعودية موضوع الدراسة. وما يؤكد ذلك هي قيمة "T" المحسوبة المقدر بـ (27.079) وهي دالة عند درجات الحرية (84) بمستوى دلالة قدره (0.00)، إذن الشركات محل الدراسة توفر عدد من الأدوات التكنولوجية التي تساهم في زيادة فعالية دور التجارة الإلكترونية، ولكن هذا لا ينفي وجود اختلافات في مدى توافر الأدوات التكنولوجية والمحفزات التي تساهم في ممارسة العمليات التجارية بالشركات السعودية، أخيراً وعلى الرغم أنه بصفة عامة، وافق ممثلو الشركات محل الدراسة على معظم العبارات الخاصة بتوافر الأدوات التكنولوجية والمحفزات التي تساهم في ممارسة العمليات التجارية بالشركات السعودية، إلا أن رفض عدد من العبارات يشير إلى أن واقع التجارة الإلكترونية بالشركات السعودية يشوبه أوجه قصور ويحتاج مزيداً من الاهتمام والتطوير، وهذه النتيجة سيتم أخذها في الاعتبار عند وضع توصيات الدراسة.

1. محور التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات في المملكة العربية السعودية.

كان الهدف من هذا المحور هو معرفة مدى تأثير التجارة الإلكترونية على أحد مؤشرات الاقتصاد المعرفي ألا وهو طبيعة القوانين والمتطلبات داخل الشركات السعودية موضوع الدراسة، فكانت الإجابات كما يلي:

جدول 4 نتائج الإحصاء الوصفي لمحور التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات

م	العبرة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	T قيمة	الدلالة مستوى	بالاستبيان	ترتيب العبرة	القيمة
1	يعاني الاقتصاد المعرفي بعدم إلمام صناع القرار في بعض الشركات بالتجارة	3.19	1.006	14.768	0,000	12	محايد	

الإلكترونية							
2	يعاني اقتصاد المعرفة من وجهات النظر لبعض التجار التقليديين بأن هذا التوجه مرتفع التكاليف التأسيسية والتشغيلية.	3.19	1.041	14.685	0,000	16	محايد
3	يوجد ضعف في الإقبال من قبل الشركات على الاستثمار في التجارة الإلكترونية.	3.08	1.003	19.296	0,000	8	محايد
4	تعاني التجارة الإلكترونية من نظرة بعض التجار للتجارة الإلكترونية على أنها ندم لمحلاتهم وبأنها ستلغيها وتأخذ من حصتها السوقية.	3.05	1.272	14.155	0,000	13	محايد
5	تعاني التجارة الإلكترونية من التركيز على جانب التقنية من قبل التاجر وليس على المنتج أو العملاء المستهدفين.	3.05	1.122	16.502	0,000	15	محايد
6	تعاني التجارة الإلكترونية من مخاوف بعض التجار من عدم نجاح التجربة وأن ذلك من الممكن أن يؤثر على تواجدته في السوق التقليدي	3.01	1.286	20.502	0,000	14	محايد
7	يعاني السوق الإلكتروني من عدم المعرفة الحقيقية بنمو وحجم السوق.	2.87	1.1	22.568	0,000	11	محايد
8	تعاني التجارة الإلكترونية من وجهة نظر بعض التجار بأن نموها هو نمو عابر لا يستحق الاستثمار والاهتمام به.	2.8	1.089	28.347	0,000	10	محايد
9	افتقار سوق التجارة الإلكترونية إلى ثقة ووعي المستهلك بالشراء.	2.66	1.086	20.292	0,000	7	محايد
10	هناك تقاعس في القطاعات الحكومية والبنكية وكذلك قطاع الخدمات اللوجستية في دعم هذا النوع من التجارة.	2.55	1.16	23.707	0,000	9	غير موافق
11	قد تضيع حقوق التاجر والمتسوق الإلكتروني معاً نتيجة التجارة الإلكترونية.	2.34	1.119	24.067	0,000	3	غير موافق
12	لا توفر المؤسسة خاصية الدفع عن طريق البطاقة الائتمانية لعملائها.	2.34	1.053	29.223	0,000	6	غير موافق

غير موافق	2	0,000	22.093	1.448	2.31	تسعى هيئة الاتصالات بالمملكة في مواكبة التوجهات الحديثة للقطاع بما يتناسب ويتكامل مع الاستراتيجية الوطنية الرقمية	13
غير موافق	1	0,000	21.586	1.417	2.27	تتبنى الشركة أهمية وجود خدمات عالية لقطاع الاتصالات وتقنية المعلومات بها لتنمية التجارة الإلكترونية.	14
غير موافق	4	0,000	25.030	1.387	2.13	تهتم هيئة الاتصالات في المملكة بتعزيز ورفع مستوى الأمن الرقمي في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات وتوفير بيئة إنترنت أكثر أمناً	15
غير موافق	5	0,000	28.243	1.071	1.92	تطوير المنظومة اللوجستية لا يسهم في تحقيق التجارة الإلكترونية.	16
محايد	-	0,000	39.104	.6251 0	2.67	التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات	

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه، إلى أن المتوسط الحسابي لمحور التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات يقدر بـ (2.67) بانحراف معياري قدره (0.63). وهو أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ (2)، وهذا يشير إلى تأثير التجارة الإلكترونية على أحد مؤشرات الاقتصاد المعرفي ألا وهو طبيعة القوانين والمتطلبات داخل الشركات السعودية موضوع الدراسة. وما يؤكد ذلك هي قيمة "T" المحسوبة المقدر بـ (39.104) وهي دالة عند درجات الحرية (84) بمستوى دلالة قدره (0.00)؛ لكن تجدر الإشارة هنا إلى أنه تأثير التجارة الإلكترونية على طبيعة القوانين والمتطلبات داخل الشركات السعودية ليس تأثيراً قوياً فهو رغم دلالاته الإحصائية إلا أن تقييمه وفقاً لمقياس ليكارت كان محايداً، هذا بالإضافة إلى رفض أفراد العينة لعدد من العبارات التي تربط بين التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات السعودية. أخيراً بصفة عامة، كان رأي ممثلوا الشركات محل الدراسة على معظم العبارات الخاصة بالعلاقة بين التجارة الإلكترونية وطبيعة القوانين والمتطلبات داخل الشركات السعودية محايداً؛ لكن تجدر الإشارة إلى أن دلالات العبارات تشير إلى وجود ارتباط بين التجارة الإلكترونية وطبيعة القوانين والمتطلبات لكنه ارتباطاً غير قوي، وهذه النتيجة سوف يتم أخذها في الاعتبار عند وضع توصيات هذه الدراسة.

2. محور التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات في المملكة العربية السعودية.

كان الهدف من هذا المحور هو معرفة مدى تأثير التجارة الإلكترونية على أحد مؤشرات الاقتصاد المعرفي ألا وهو دور الأفراد والمؤسسات السعودية موضوع الدراسة، فكانت الإجابات كما يلي:

جدول 5 نتائج الإحصاء الوصفي لمحور التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات

م	العبارة	الوصفي المتوسط الحسابي	المعياري الانحراف	قيمة T	الدالة مستوى	بالاستبيان	العبارة ترتيب	التقييم
1	تسعى وزارة التجارة والاستثمار والجهات التابعة لها إلى تبسيط الإجراءات والتنظيمات	2.87	1.361	17.445	0,000	12	محيد	
2	تهتم حكومة المملكة بالتركيز على الصناعات ذات القيمة المضافة العالية والتي تتمتع بأفاق تطور بعيدة الأمد	2.87	1.361	18.462	0,000	14	محيد	
3	تهتم المؤسسة بإقامة تعاون وثيق مع مؤسسات صناعية تكنولوجية كبرى، مما سيفيد في مجال نقل التكنولوجيا والحصول على ميزات في مجال التسويق.	2.87	1.361	17.528	0,000	15	محيد	
4	تسعى المؤسسة مثلها مثل عدد من المستثمرين إلى التحول في الحاسبات الشخصية التقليدية إلى سوق الأجهزة اللوحية الذكية.	2.84	1.421	18.395	0,000	5	محيد	
5	تسعى المملكة إلى تشجيع التجارة الإلكترونية عن طريق تبسيط عملية الاستيراد والتصدير ومن أهداف ذلك تقليل الوقت والتكلفة.	2.8	1.404	18.391	0,000	6	محيد	
6	تسعى هيئة الاتصالات في المملكة بتعزيز مكانة المملكة في المنظمات الدولية والإقليمية	2.76	1.386	18.386	0,000	4	محيد	
7	تسعى وزارة التجارة والاستثمار والجهات التابعة لها إلى زيادة ثقة المستهلك بالتجارة الإلكترونية ودعم الشركات الصغيرة والمتوسطة	2.76	1.386	16.618	0,000	11	محيد	
8	نظام التجارة الإلكترونية في المملكة يعزز بدوره الفرص الاستثمارية في التجارة الإلكترونية.	2.73	1.442	16.000	0,000	1	محيد	
9	تسعى المملكة إلى تحديث التشريعات القانونية بحيث تتلاءم مع التوجهات الحديثة للتجارة الإلكترونية	2.73	1.442	16.000	0,000	13	محيد	

10	تتوفر في المملكة مادة توفر الحماية اللازمة لتعاملات التجارة الإلكترونية من الغش والخداع.	2.69	1.345	15.668	0,000	2	محايد
11	تهتم هيئة الاتصالات بالاستفادة من خبرات وتجارب منظمي الاتصالات في مختلف الدول بهدف الحصول على أفضل الممارسات ذات الصلة.	2.62	1.38	18.395	0,000	3	محايد
12	تسعى المؤسسة إلى تبني الأنظمة الإلكترونية لزيادة مستوى الأمن والشفافية والسيطرة على العمليات	2.62	1.456	19.447	0,000	7	محايد
13	تسعى وزارة التجارة والاستثمار والجهات التابعة لها إلى خلق بيئة جاذبة للتجارة الإلكترونية	2.48	1.461	17.445	0,000	10	غير موافق
14	تهتم المملكة بالتحسين التنظيمي للقطاع اللوجستي للعمل على زيادة المنافسة ومشاركة القطاع الخاص	2.45	1.41	19.447	0,000	8	غير موافق
15	تهتم حكومة المملكة بزيادة التركيز على التجارة الإلكترونية في مؤسساتها.	2.45	1.41	19.447	0,000	9	غير موافق
	التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات	2.70	1.06172	23.476	0,000	0,000	محايد

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه، إلى أن المتوسط الحسابي لمحور التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات يقدر بـ (2.70) بانحراف معياري قدره (1.06) وهو أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ(2)، وهذا يشير إلى تأثير التجارة الإلكترونية على أحد مؤشرات الاقتصاد المعرفي ألا وهو دور الأفراد والمؤسسات السعودية موضوع الدراسة. وما يؤكد ذلك هي قيمة "T" المحسوبة المقدر بـ(23.476) وهي دالة عند درجات الحرية (84) بمستوى دلالة قدره (0.00)؛ لكن تجدر الإشارة هنا إلى أن العلاقة بين التجارة الإلكترونية ودور الأفراد والمؤسسات السعودية ليست قوية رغم دلالتها الإحصائية، فتقييم العبارات وفقاً لمقياس ليكرت تراوح بين محايداً، وغير موافق، أخيراً بصفة عامة، كان رأي ممثلو الشركات محل الدراسة على معظم العبارات الخاصة بالعلاقة بين التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات السعودية محايداً؛ لكن تجدر الإشارة إلى أن دلالات العبارات تشير إلى وجود ارتباط بين التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات السعودية لكنه ارتباط غير قوي، وهذه النتيجة سوف يتم أخذها في الاعتبار عند وضع توصيات هذه الدراسة.

3. محور دور التجارة الإلكترونية في تمكين المجتمع في المملكة العربية السعودية

كان الهدف من هذا المحور هو معرفة مدى تأثير التجارة الإلكترونية على أحد مؤشرات الاقتصاد المعرفي ألا وهو تمكين المجتمع السعودي موضوع الدراسة، فكانت الإجابات كما يلي:

جدول 6 نتائج الإحصاء الوصفي لمحور دور التجارة الإلكترونية في تمكين المجتمع

م	العبرة	الحسابي المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة T	مستوى الدلالة	ترتيب العبرة بالاستبيان	التقييم
1	يدشن باعة التجزئة التقليديين شركات تجارة إلكترونية ناشئة من أجل دخول السوق بشكلٍ أسرع دون التقيد بمنظومة تقنية المعلومات.	3.44	0.981	19.120	0,000	5	موافق
2	ما يزال تطوير منظومة الخدمات اللوجستية والمدفوعات في المملكة جاريًا؛ وهو من العقبات التي يواجهها تجار التجزئة التقليديون	3.44	0.944	18.395	0,000	7	موافق
3	يجد تجار التجزئة التقليديون صعوبة في تطوير استراتيجيات التسعير عند البيع عبر قنواتٍ متعددة	3.05	1.184	22.182	0,000	6	محايد
4	تعد الجهات الحكومية المختلفة ضمن أهم الجهات الممكنة لقطاع التجارة الإلكترونية في المملكة.	3.05	1.272	21.645	0,000	13	محايد
5	الشركات الكبيرة عادةً ما تكون أبطأ في تحولها نحو التجارة الإلكترونية من الشركات الصغيرة	2.87	1.193	32.274	0,000	3	محايد
6	تخصص ميزانيات التسويق لبائعي التجارة الإلكترونية داخل المملكة في أغلبها للأنشطة الرقمية.	2.87	1.223	23.721	0,000	4	محايد
7	من معوقات التحول نحو التجارة الإلكترونية العقلية المختلفة بين الأجيال الأكبر والأصغر من قادة ومالكي الشركات العائلية	2.87	1.361	33.542	0,000	8	محايد
8	تنجذب المنشآت الصغيرة والمتوسطة إلى حقيقة أن الاستثمارات المطلوبة لتبني التجارة الإلكترونية أقل كثيرًا بالمقارنة بالمتاجر	2.84	1.29	19.447	0,000	10	محايد

التقليدية							
9	يساعد توسع التجارة الإلكترونية المنشآت الصغيرة والمتوسطة في تعزيز ولاء العملاء بشكل أعلى كفاءة؛	2.8	1.326	19.474	0,000	9	محايد
10	تستحوذ شركات التجارة الإلكترونية على نسبة كبيرة من سوق التجارة داخل المملكة مقارنة بالتجارة الإلكترونية المحلية.	2.76	1.333	20.270	0,000	1	محايد
11	يقوم عدد من تجار بتجربة الدخول في التجارة الإلكترونية بالاستفادة من مواقع التواصل الاجتماعي	2.76	1.386	14.297	0,000	2	محايد
12	منظومة الدعم (لخدمات اللوجستية والمدفوعات) (الضرورية لنجاح أي شركة تجارة إلكترونية غير متطورة بالشكل المأمول في المملكة.	2.69	1.319	18.837	0,000	12	محايد
13	تعمل الهيئة العامة للمنشآت الصغيرة والمتوسطة على رفع الوعي بمميزات نماذج أعمال التجارة الإلكترونية	2.48	1.359	22.093	0,000	14	غير موافق
14	يجد المشترون الأفراد عبر الإنترنت أنفسهم عاجزين عن استخدام بطاقات الصراف الآلي الخاصة بهم في الشراء عبر الإنترنت	2.38	1.3	16.836	0,000	15	غير موافق
15	التجارة الإلكترونية تزيل العوائق الجغرافية وتحث المنشآت الصغيرة والمتوسطة على زيادة استثماراتها في التجارة الإلكترونية.	2.16	1.396	16.854	0,000	11	غير موافق
	التجارة دور التجارة الإلكترونية في تمكين المجتمع	2.83	.73409	35.550	0,000		محايد

المصدر: من إعداد الباحثة بالاعتماد على مخرجات برنامج SPSS

تشير معطيات الجدول أعلاه، إلى أن المتوسط الحسابي لمحور واقع التجارة الإلكترونية بالشركات السعودية يقدر بـ (2.83) بانحراف معياري قدره (0.73). وهو أكبر من المتوسط الفرضي المقدر بـ(2)، وهذا يشير إلى الدور الذي تقوم به التجارة الإلكترونية نحو تمكين المجتمع السعودي. وما يؤكد ذلك هي قيمة "T" المحسوبة المقدر بـ(35.550) وهي دالة عند درجات الحرية (84) بمستوى دلالة قدره (0.00)؛ لكن تجدر الإشارة هنا إلى أن العلاقة بين التجارة الإلكترونية وتمكين المجتمع السعودي ليست قوية رغم دلالتها الإحصائية، فتقييم العبارات وفقاً لمقياس ليكارت تراوح بين موافق، وغير موافق،

أخيراً بصفة عامة، كان رأي ممثلو الشركات محل الدراسة على معظم العبارات الخاصة بالعلاقة بين التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات السعودية؛ لكن تجدر الإشارة إلى أن دلالات العبارات تشير إلى وجود ارتباط بين التجارة الإلكترونية وتمكين المجتمع السعودي لكنه ارتباطاً غير قوي، وهذه النتيجة سوف يتم أخذها في الاعتبار عند وضع توصيات هذه الدراسة.

2.4. اختبار الفرضيات

1.2.4. الفرضية الرئيسية

- يوجد أثر ذو دلالة احصائية لدور التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة $(\alpha \leq 0.05)$.

للكشف عن تأثير التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية يتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وكانت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية كالتالي:

معامل الارتباط

جدول 7 نتائج تحليل الارتباط بين التجارة الإلكترونية واقتصاد المعرفة

اقتصاد المعرفة	التجارة الإلكترونية		
.653	1.000	التجارة الإلكترونية	معامل الارتباط
1.000	.653	اقتصاد المعرفة	
0.000	0.000	التجارة الإلكترونية	مستوى الدلالة
0.000	0.000	اقتصاد المعرفة	

المصدر: من إعداد الباحثة استناداً إلى مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج الواردة في الجدول إلى وجود ارتباط طردي موجب بين التجارة الإلكترونية وبين اقتصاد المعرفة وأن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية.

تحليل الانحدار الخطي البسيط

جدول 8 نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة

المتغيرات	معاملات الانحدار (b)	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحد الثابت (b0)	1.433	8.176	.000

.000	7.847	.540	اقتصاد المعرفة
	.426		معامل التحديد (R^2)
	61.577		قيمة (F) المحسوبة
	.000 ^b		معنوية (F) المحسوبة

المصدر: من إعداد الباحثة استناداً إلى مخرجات برنامج SPSS

- يتضح من النتائج الواردة في الجدول ما يأتي:
- إن قيمة (F) بلغت (61.577) وقيمة الدلالة الإحصائية البالغة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، دلالة ذلك أن الفرضية التي تم صياغتها صحيحة وتم قبولها بالإضافة لثبوت صلاحية نموذج الانحدار الخطي في اختبار الفرضية.
- أظهرت النتائج أن المعادلة الخطية للانحدار الخطي البسيط أخذت القيم التالية:

$$Y = 1.433 + .540 X$$

- اقتصاد المعرفة = $1.433 + .540 \times$ التجارة الإلكترونية
- ثبوت المعنوية الإحصائية لمعامل الانحدار للتجارة الإلكترونية، وعليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وإن ما يؤيد ذلك قيمة (t) المحسوبة له والبالغة (7.847)، وكذلك أن قيمة الدلالة الإحصائية له والبالغة (0.000)، هي أقل من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، وفي ضوء هذه النتيجة يرفض فرض عدم يقبل الفرض البديل، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية لدور التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$).
- تشير قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.426) إلى أثر التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة وهو ما يفسر بأن (42.6%) من التغيرات التي تطرأ على اقتصاد المعرفة ترجع إلى التغيرات في التجارة أما النسبة المتبقية والبالغة (57.4%) فإنها تعزى إلى متغيرات أخرى.

2.2.4. الفرضية الفرعية الأولى

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على القوانين والمتطلبات داخل الشركات في المملكة العربية السعودية.
- للكشف عن تأثير التجارة الإلكترونية على القوانين والمتطلبات داخل الشركات في المملكة العربية السعودية يتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وكانت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية كالتالي:

معامل الارتباط

جدول 9 نتائج تحليل الارتباط بين التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات

القوانين والمتطلبات	التجارة الإلكترونية		
.649	1.000	التجارة الإلكترونية	معامل
1.000	.649	القوانين والمتطلبات	الارتباط
0.000	0.000	التجارة الإلكترونية	مستوى
0.000	0.000	القوانين والمتطلبات	الدلالة

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج الواردة في الجدول إلى وجود ارتباط طردي موجب بين التجارة الإلكترونية وبين القوانين والمتطلبات وأن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية.

تحليل الانحدار الخطي البسيط

جدول 10 نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التجارة الإلكترونية على القوانين والمتطلبات

المتغيرات	معاملات الانحدار (b)	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحد الثابت (b0)	1.458	9.019	.000
القوانين والمتطلبات	.493	7.764	.000
معامل التحديد (R ²)		.421	
قيمة (F) المحسوبة		60.281	
معنوية (F) المحسوبة		.000 ^b	

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (18) ما يأتي:

- إن قيمة (F) بلغت (60.281) وقيمة الدلالة الإحصائية البالغة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، دلالة ذلك أن الفرضية التي تم صياغها صحيحة وتم قبولها بالإضافة لثبوت صلاحية نموذج الانحدار الخطي في اختبار الفرضية.
- أظهرت النتائج أن المعادلة الخطية للانحدار الخطي البسيط أخذت القيم التالية:

$$Y = 1.458 + .493 X$$

- القوانين والمتطلبات = $1.458 + .493 \times$ التجار الإلكترونية

- ثبوت المعنوية الإحصائية لمعامل الانحدار للتجارة الإلكترونية، وعليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وإن ما يؤيد ذلك قيمة (t) المحسوبة له والبالغة (7.764)، وكذلك أن قيمة الدلالة الإحصائية له والبالغة (0.000)، هي أقل من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، وفي ضوء هذه النتيجة يرفض فرض العدم ويقبل الفرض البديل، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على القوانين والمتطلبات داخل الشركات في المملكة العربية السعودية.
- تشير قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.421) إلى أثر التجارة الإلكترونية على القوانين والمتطلبات داخل الشركات وهو ما يفسر بأن (42.1%) من التغيرات التي تطرأ على القوانين والمتطلبات داخل الشركات ترجع إلى التغيرات في التجارة أما النسبة المتبقية والبالغة (57.9%) فإنها تعزى إلى متغيرات أخرى.

3.2.4. الفرضية الفرعية الثانية

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات السعودية.
- للكشف عن تأثير التجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات السعودية يتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وكانت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية الرئيسية كالتالي:

معامل الارتباط

جدول 11 نتائج تحليل الارتباط بين التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات السعودية

الأفراد والمؤسسات	التجارة الإلكترونية	معامل الارتباط	مستوى الدلالة
.542	1.000	التجارة الإلكترونية	0.000
1.000	.542	الأفراد والمؤسسات	0.000
0.000	0.000	التجارة الإلكترونية	0.000
0.000	0.000	الأفراد والمؤسسات	0.000

المصدر: من إعداد الباحثة استناداً إلى مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج الواردة في الجدول إلى وجود ارتباط طردي موجب بين التجارة الإلكترونية وبين الأفراد والمؤسسات السعودية وأن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية.

تحليل الانحدار الخطي البسيط

جدول 12 نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات

المتغيرات	معاملات الانحدار (b)	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحد الثابت (b0)	1.013	3.337	.001

.000	5.875	.701	الأفراد والمؤسسات
	.294		معامل التحديد (R^2)
	34.518		قيمة (F) المحسوبة
	.000 ^b		معنوية (F) المحسوبة

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

- يتضح من النتائج الواردة في الجدول رقم (20) ما يأتي:
- إن قيمة (F) بلغت (34.518) وقيمة الدلالة الإحصائية البالغة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، دلالة ذلك أن الفرضية التي تم صياغها صحيحة وتم قبولها بالإضافة لثبوت صلاحية نموذج الانحدار الخطي في اختبار الفرضية.
- أظهرت النتائج أن المعادلة الخطية للانحدار الخطي البسيط أخذت القيم التالية:

$$Y = 1.03 + .701 X$$

- الأفراد والمؤسسات = $1.433 + .540 \times$ التجار الإلكترونية
- ثبوت المعنوية الإحصائية لمعامل الانحدار للتجارة الإلكترونية، وعليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وإن ما يؤيد ذلك قيمة (t) المحسوبة له والبالغة (5.875)، وكذلك أن قيمة الدلالة الإحصائية له والبالغة (0.000)، هي أقل من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، وفي ضوء هذه النتيجة يرفض فرض العدم ويقبل الفرض البديل، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات السعودية.
- تشير قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.294)، إلى أثر التجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات السعودية وهو ما يفسر بأن (29.4%) من التغيرات التي تطرأ على الأفراد والمؤسسات السعودية ترجع إلى التغيرات في التجارة أما النسبة المتبقية والبالغة (70.6%) فإنها تعزى إلى متغيرات أخرى.

4.2.4. الفرضية الفرعية الثالثة

- يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على تمكين المجتمع السعودي.
- للكشف عن تأثير التجارة الإلكترونية على تمكين المجتمع السعودي يتم استخدام اختبار الانحدار الخطي البسيط، وكانت نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط للفرضية كالتالي:

معامل الارتباط

جدول 13 نتائج تحليل الارتباط بين التجارة الإلكترونية وتمكين المجتمع

معامل	التجارة الإلكترونية	تمكين المجتمع
	1.000	.468

1.000	.468	تمكين المجتمع	الارتباط
0.000	0.000	التجارة الإلكترونية	مستوى الدلالة
0.000	0.000	تمكين المجتمع	

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

تشير النتائج الواردة في الجدول إلى وجود ارتباط طردي موجب بين التجارة الإلكترونية وبين تمكين المجتمع السعودي وأن هذا الارتباط ذو دلالة إحصائية.

تحليل الانحدار الخطي البسيط

جدول 14 نتائج تحليل الانحدار الخطي البسيط لقياس أثر التجارة الإلكترونية على تمكين المجتمع

المتغيرات	معاملات الانحدار (b)	قيمة (t) المحسوبة	الدلالة الإحصائية
الحد الثابت (b0)	1.822	8.250	.000
تمكين المجتمع	.418	4.825	.000
معامل التحديد (R ²)		.219	
قيمة (F) المحسوبة		23.278	
معنوية (F) المحسوبة		.000 ^b	

المصدر: من إعداد الباحثة استنادا إلى مخرجات برنامج SPSS

- يتضح من النتائج الواردة في الجدول ما يأتي:
- إن قيمة (F) بلغت (23.278) وقيمة الدلالة الإحصائية البالغة (0.000) وهي أقل من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، دلالة ذلك أن الفرضية التي تم صياغها صحيحة وتم قبولها بالإضافة لثبوت صلاحية نموذج الانحدار الخطي في اختبار الفرضية.
- أظهرت النتائج أن المعادلة الخطية للانحدار الخطي البسيط أخذت القيم التالية:

$$Y = 1.822 + .418 X$$

- تمكين المجتمع = $1.822 + .418 \times$ التجارة الإلكترونية
- ثبوت المعنوية الإحصائية لمعامل الانحدار للتجارة الإلكترونية، وعليه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ وإن ما يؤيد ذلك قيمة (t) المحسوبة له والبالغة (4.825)، وكذلك أن قيمة الدلالة الإحصائية له والبالغة (0.000)، هي أقل من مستوى المعنوية $\alpha=0.05$ ، وفي ضوء هذه النتيجة يرفض فرض العدم ويقبل الفرض البديل، حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على تمكين المجتمع السعودي.

- تشير قيمة معامل التحديد (R^2) البالغة (0.219). إلى أثر التجارة الإلكترونية على تمكين المجتمع السعودي وهو ما يفسر بأن (21.9%) من التغيرات التي تطرأ على تمكين المجتمع ترجع إلى التغيرات في التجارة الإلكترونية أما النسبة المتبقية والبالغة (78.1%) فإنها تعزى إلى متغيرات أخرى.

5. نتائج الدراسة

- بصفة عامة فإن واقع التجارة الإلكترونية بالشركات السعودية يشوبه أوجه قصور ويحتاج مزيداً من الاهتمام والتطوير الشركات حيث أن:
- محل الدراسة توفر عدد من الأدوات التكنولوجية التي تساهم في زيادة فعالية دور التجارة الإلكترونية، ولكن هذا لا ينفي وجود اختلافات في مدى توافر الأدوات التكنولوجية والمحفزات التي تساهم في ممارسة العمليات التجارية بالشركات السعودية.
- على الرغم من اهتمام الشركات بكسب ثقة العملاء وخفض نسبة الخطأ من خلال الاعتماد على الأنظمة التقنية، إلا أنه لا يزال هناك إمكانية اختراق نظام المعاملات التجارية للمؤسسة.
- عدد الحواسيب الموجودة في الشركات غير كافياً لإنجاز مختلف العمليات التجارية، كما تفتقر الشركات إلى تطوير الكوادر البشرية في مجال المعرفة التقنية.
- قبول الفرضية الرئيسية للدراسة حيث يوجد أثر ذو دلالة احصائية لدور التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، ولكن يبدو أن أوجه القصور التي ظهرت من تحليل واقع التجارة الإلكترونية بالشركات السعودية قد امتدت تأثيرها للعلاقة بين التجارة الإلكترونية وبين اقتصاد المعرفة، وقد ظهر ذلك جلياً من خلال معامل الارتباط الموجب المتوسط بين التجارة الإلكترونية وبين اقتصاد المعرفة، والذي بلغ 0.65، وكذلك انخفاض معامل التفسير (R^2)، حيث أن التغيرات التي قد تحدث في اقتصاد المعرفة يرجع 42.6% منها فقط للتغيرات التي تحدث في التجارة الإلكترونية.
- قبول الفرضية الفرعية الأولى حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على القوانين والمتطلبات داخل الشركات في المملكة العربية السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، إلا أن تأثير التجارة الإلكترونية على طبيعة القوانين والمتطلبات داخل الشركات السعودية ليس تأثيراً قوياً، وقد ظهر ذلك جلياً من خلال انخفاض معامل التفسير (R^2)، حيث أن التغيرات التي قد تحدث في القوانين والمتطلبات داخل الشركات السعودية يرجع 42.1% منها فقط للتغيرات التي تحدث في التجارة الإلكترونية، وكذلك معامل الارتباط الموجب المتوسط بين التجارة الإلكترونية والقوانين والمتطلبات داخل الشركات السعودية، والذي بلغ 0.65، **حيث أن:**
 - يعاني بعدم إمام صناع القرار في بعض الشركات بالتجارة الإلكترونية.
 - يعاني اقتصاد المعرفة من وجهات النظر لبعض التجار التقليديين بأن هذا التوجه مرتفع التكاليف التأسيسية والتشغيلية.

- لا ينخفض اهتمام هيئة الاتصالات في المملكة بتعزيز ورفع مستوى الأمن الرقمي في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات وتوفير بيئة إنترنت أكثر أماناً.
- قبول الفرضية الفرعية الثانية حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات السعودية عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، إلا أن تأثير التجارة الإلكترونية على الأفراد والمؤسسات السعودية ليس تأثيراً قوياً، فعلى الرغم من اهتمام الشركات بإقامة تعاون وثيق مع مؤسسات صناعية تكنولوجية كبرى، مما سيفيد في مجال نقل التكنولوجيا والحصول على ميزات في مجال التسويق، إلا أن الاهتمام بالتحسين التنظيمي للقطاع اللوجستي للعمل على زيادة المنافسة ومشاركة القطاع الخاص يشوبه القصور، وقد ظهر ذلك جلياً من خلال انخفاض معامل التفسير (R^2)، حيث أن التغيرات التي قد تحدث للأفراد والمؤسسات السعودية يرجع 29.4% منها فقط للتغيرات التي تحدث في التجارة الإلكترونية، وكذلك معامل الارتباط الموجب المتوسط بين التجارة الإلكترونية والأفراد والمؤسسات السعودية، والذي بلغ 0.54.
- قبول الفرضية الفرعية الثالثة حيث يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتجارة الإلكترونية على تمكين المجتمع السعودي عند مستوى دلالة ($\alpha \leq 0.05$)، إلا أن العلاقة بين التجارة الإلكترونية وتمكين المجتمع السعودي ليست قوية، فعلى الرغم من كون التجارة الإلكترونية قد دفعت باعة التجزئة التقليديين إلى تدشين شركات تجارة إلكترونية ناشئة من أجل دخول السوق بشكل أسرع دون التقيد بمنظومة تقنية المعلومات. إلا أنه ما يزال تطوير منظومة الخدمات اللوجستية والمدفوعات في المملكة جارياً؛ وهو من العقبات التي يواجهها تجار التجزئة التقليديون، وقد ظهر ذلك جلياً من خلال انخفاض معامل التفسير (R^2)، حيث أن التغيرات التي قد تحدث في تمكين المجتمع السعودي يرجع 21.9% منها فقط للتغيرات التي تحدث في التجارة الإلكترونية.

1.5. التوصيات

توصي الدراسة الشركات العاملة في العالم العربي وبصفة خاصة في السعودية بالآتي:

1. توفير البنية التحتية الإلكترونية اللازمة لممارسة التجارة الإلكترونية وذلك زيادة عدد الحواسيب الموجودة في الشركات بحيث تصبح كافية لإنجاز مختلف العمليات التجارية.
2. تهيئة قواعد وأطر وإجراءات لضمان الحماية والأمن والسرية والمحافظة على خصوصيات والأعمال الخاصة بالتجارة الإلكترونية.
3. العمل على خلق رأس المال البشري وتطويره بنوعية عالية وقدرات كبيرة وذلك من خلال التدريب والتطوير إذ يعد رأس المال البشري حجر الزاوية لبناء مجتمع المعلومات من جهة ودعمه تطور المؤسسة الاقتصادية ونموها ونجاحها من جهة أخرى.
4. العمل على تعزيز ورفع مستوى الأمن الرقمي في قطاع الاتصالات وتقنية المعلومات وتوفير بيئة إنترنت أكثر أماناً.
5. الاهتمام بالتحسين التنظيمي للقطاع اللوجستي للعمل على زيادة المنافسة ومشاركة القطاع الخاص.

6. إقامة منظومات بحث وتطوير عالية الجودة، لتعزيز قدرات الأفراد البحثية، وبناء مهارات الاكتشاف وحل المشكلات واتخاذ القرار والفهم والتحليل والاستنباط والربط.
7. إجراء المزيد من الدراسات على أثر التجارة الإلكترونية على اقتصاد المعرفة، وإجراء دراسات مقارنة بين النتائج التي تحققت في هذه الدراسة والنتائج التي يمكن التوصل إليها الباحثون في دراسات أخرى.
8. إجراء المزيد من الدراسات على عوامل التجارة الإلكترونية مع إدخال متغيرات وسيطة وتابعة مختلفة كالحصة السوقية والإنتاجية والتحسين المستمر لجودة المنتجات والخدمات التي تقدمها الشركات المتعاملة بالتجارة الإلكترونية.

6. المراجع

1.6. المراجع العربية

- إبراهيم العيسوي. (2003). التجارة الإلكترونية. القاهرة: المكتبة الأكاديمية (شركة مساهمة مصرية).
- أحمد محمد غنيم. (2004). الإدارة الإلكترونية. المنصورة: المكتبة العصرية.
- بوخواة إسماعيل، و عطوي عبد القادر. (2003). التسويق والتجارة الإلكترونية. الملتقى العلمي الدولي الأول حول "أهمية الشفافية ونجاح الأداء للاندماج الفعلي في الاقتصاد العالمي". الجزائر: جامعة الجزائر.
- توماس ستيوارت. (2004). ثورة المعرفة. مصر: الدار الدولية للاستثمارات الثقافية.
- جعفر جاسم. (2010). مقدمة في الاقتصاد الرقمي. عمان: دار البداية ناشرون وموزعون.
- حسين شنيبي. (2014). التجارة الإلكترونية كخيار استراتيجي للتواجد في الأسواق الدولية ومقومات إقامتها في الوطن العربي: واقع وتحديات. الجزائر: رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والعلوم التجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.
- حكيمة بن وارث. (2008). دور وأهمية التجارة الإلكترونية في اقتصاد المعرفة مع إشارة للعالم العربي. مذكرة ماجستير. معهد العلوم الاقتصادية وعلوم التسيير، الجزائر.
- دميثان المجالي، وأسامة عبد المنعم. (2013). التجارة الإلكترونية. الأردن: دار وائل للنشر.
- عبد الرحمن الحاج. (2005). اقتصاد المعرفة. تم الاسترداد من www.naseej.com
- عبد الرحمن الهاشمي، وفائزة محمد العزاوي. (2007). المنهج والاقتصاد المعرفي. الأردن: دار المسيرة.
- عبد الستار العلي، وآخرون. (2006). المدخل إلى إدارة المعرفة. الأردن: دار المسيرة.
- محسن أحمد الخضير. (2018). اقتصاد المعرفة. مدينة نصر، القاهرة: مجموعة النيل العربية.
- إبراهيم بختي. (2005). التجارة الإلكترونية. الجزائر: ديوان المطبوعات الجامعية.

إبراهيم العيسوي. (2003). التجارة الإلكترونية. مصر: المكتبة الأكاديمية.

2.6. المراجع الأجنبية

Amable, A. (2004). Introduction à l'économie de la connaissance. Retrieved from <http://www.jourdan.ens.fr/~amable/unesco%20final.pdf>

Bitouzet, C. (1999). le Commerce électronique. Paris: Hermes.

Foray, D. (2004). l'économie de la connaissance. Alger: casbah.

Guilhon, B., & Levet, J. L. (2003). De l'intelligence économique à l'économie de la connaissance. Paris: Economica.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.10

أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع (دراسة استطلاعية لنزلاء سجون جدة)

The Impact of Specialized Rehabilitation Programs on Integrating Released Inmates into Society (an Exploratory Study of Jeddah Prison Inmates)

إعداد الباحث/ أحمد علي الحذيفي

ماجستير في الإدارة العامة، كلية الاقتصاد والإدارة، جامعة الملك عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: abasehab@gmail.com

مستخلص الدراسة

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع، ولتحقيق هذا الهدف فقد اعتمدت على المنهج الوصفي التحليلي، وتصميم استبيان وزع على نزلاء سجون جدة الملتحقين بالبرامج التأهيلية التخصصية، حيث بلغ المجتمع (225) نزلي وتم الحصول على (132) استبيان وتم استخدام برنامج (spss) لتحليل لبيانات وكانت ابرز النتائج : اتضح لنا من خلال النتائج أن غالبية النزلاء يوافقون بشدة على التأثير الإيجابي لبرنامج ثقة وبرنامج إشراقه عليهم وأنهم يرون أنهم فعلا استفادوا منها من خلال إجاباتهم للعبارات المتعلقة بهذه الدورات والتي تتعدى متوسط 4,5 من 5، هناك جدوى البرامج التدريبية التأهيلية التي تقدمها الإصلاحات لمساعدة نزلائها على التغلب على التحديات التي تحيل دون إعادة اندماجهم مع المجتمع. وأكبر دليل على ذلك برنامج ثقة وبرنامج إشراقه اللذان أتضح نجاحهما في هذه الدراسة حيث إن 80 % من النزلاء الذين حضروا هذه الدورات يعتقدون انهم سيجدون وظيفة بعد خروجهم من السجن. وقد اوصت الدراسة: تفعيل الدور المجتمعي للشركات والمؤسسات السعودية باستقطاب واحتواء النزلاء المفرج عنهم واعداد برامج لإعادة دمجهم فب المجتمع، اقامت ورش عمل وندوات توعوية بأهمية توفير قرص العمل للنزلاء بما يسهم في توفير حياة كريمة لهم وانهم قد سدوا دينهم للدولة وللمجتمع، انشاء منصة باسم تأهيل يتم فيها إيجاد وظائف ودورات تدريبية لتطوير وتأهيل النزلاء بما يتناسب وسوق العمل السعودي.

الكلمات المفتاحية: البرامج التأهيلية، دمج النزلاء، سجون جدة، النزلاء المفرج عنهم

The Impact of Specialized Rehabilitation Programs on Integrating Released Inmates into Society (an Exploratory Study of Jeddah Prison Inmates)

Abstract

This study aimed to identify the impact of specialized rehabilitation programs on integrating released prisoners into society, and to achieve this goal, it relied on the descriptive analytical approach, and designed a questionnaire distributed to inmates of Jeddah prisons enrolled in specialized rehabilitation programmes, where the community reached (225) inmates and obtained (132) a questionnaire, and the program (spss) was used to analyze the data, and the most prominent results were: It became clear to us through the results that the majority of the guests strongly agree on the positive impact of the Thiqa program and the Ishraqa program on them, and that they believe that they have actually benefited from it through their answers to the phrases related to these courses, which exceed an average of 4,5 out of 5, there is a feasibility of rehabilitative training programs offered by correctional facilities to help inmates overcome challenges that prevent them from reintegrating with society. The greatest evidence of this is the Thiqa program and the Ishraqa program, which proved to be successful in this study, as 80% of the inmates who attended these courses believed that they would find a job after their release from prison. The study recommended: Activating the societal role of Saudi companies and institutions by attracting and containing released inmates and preparing programs to reintegrate them into society. Workshops and awareness seminars were held on the importance of providing work disks for inmates in a way that contributes to providing them with a decent life and that they have paid their debt to the state and society. In which jobs and training courses are created to develop and qualify the inmates in line with the Saudi labor market.

Keywords: Rehabilitation programs, Inmate Integration, Jeddah Prisons, Released Inmates

1. المقدمة:

تعد سياسة الدمج وسيلة فعالة لمكافحة ظاهرة العود إلى الجريمة و في نفس الوقت وسيلة يحتمي بها المجتمع ضد المجرمين، وإن إصلاح قطاع السجون يهدف إلى جعل المؤسسات العقابية فضاءات للتربية والتأهيل والإصلاح تؤدي وظيفة تحضير المحبوس لإعادة إدماجه في المجتمع بعد قضاء العقوبة السالبة للحرية، والعمل على أن لا تكون مدرسة لتعليم الإجرام والانحراف، وعليه فإن العقوبة في ظل الاساليب الجديدة هي وسيلة لحماية المجتمع عن طريق إعادة التأهيل والإدماج وليست مجرد عقوبة، والهدف من ذلك هو تفادي عودة المحبوس المفرج عنه وحمايته من العودة إلى ارتكاب جريمة أخرى وانتكاسه في عالم الإجرام، حتى لا يكون العود والانتكاس عائق أو حاجز يتسبب في فشل سياسة الإدماج هذه السياسة التي تتمثل أساسا في الرعاية اللاحقة للمساجين المفرج عنهم (عبد الستار، 2017م).

ويواجه النزلاء المفرج عنهم صعوبات وتحديات مجتمعية من حيث تقبل المجتمع لهم والنظرة السلبية التي يواجهونها بعد الافراج عنهم، الامر الذي يكون له بالغ الأثر في نفوسهم وهو عدم تقبل المجتمع لهم في كثير من الحالات التي تم ملاحظتها في مجال عملي، مما يجعلهم يعودون الى مستنقع الجريمة والعودة للسجن.

وإن وجود فجوة في مستوى المفاهيم بين المجتمع والنزلي بسبب الفهم الخاطئ لهذا النزول وقلة الوعي به والذي أدى إلى بناء تصورات اجتماعية سلبية تآثر على دور الرعاية اللاحقة للمحبوسين، وبالتالي على أداء المصالح الخارجية لإعادة الإدماج الاجتماعي للمحبوسين لمهامها (هامل، 2012م).

لذلك حرصت المديرية العامة للسجون والمسؤولين بها على تكثيف الجهود في مجال تأهيل النزلاء وتدريبهم من كافة النواحي -نفسيا واجتماعيا ومهنيا - من خلال تدشين البرامج التأهيلية التخصصية (برنامج ثقة وبرنامج اشراق) وسأتناول العملية الإدارية لهذه البرامج ورؤيتها ورسالتها وطرق تشغيلها بالشراكة مع الجهات المختلفة من القطاع العام والخاص، وكذلك توضيح المراحل التي يمر بها النزلي في كل برنامج واهداف كل مرحلة.

فالبرامج التأهيلية التخصصية تسعى لبناء النزلي وتزويده بالمهارة والمعرفة من خلال العمل الإداري المنظم والهادف لإكساب النزلاء مقومات النجاح لشق طريقهم في الحياة وليكونوا أعضاء فاعلين نافعين لمجتمعهم واسرهم، ولهذا السبب تم اختيار الموضوع، وسيتم عرض إحصائية لإعداد المستفيدين من هذه البرامج بسجون جده لمحاولة تحقيق الاستفادة القصوى ولتقديم مقترحات التحسين والتطوير.

وبالتالي فان هذه الدراسة تهدف الى معرفة أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع لنزلاء سجون جده.

1.1. مشكلة الدراسة:

لقد أولت المملكة العربية السعودية اهتماماً كبيراً بتقديم مختلف الخدمات الاجتماعية للسجناء من خلال الأخصائيين الاجتماعيين والنفسيين بالسجون ويشمل ذلك: استقبال النزلاء، وبحث وتشخيص حالاتهم، وتتبع حالة كل نزلي على حده وإيضاح التغيرات النفسية والاجتماعية وما يطرأ عليه من تحسن أو انتكاس وتقديم التوصيات اللازمة بشأنها، وإشعار وزارة العمل والتنمية الاجتماعية بأسماء المحكومين عليهم قبل إطلاق سراحهم بمدة كافية والتنسيق معها لاتخاذ الإجراءات نحو تأهيل النزلاء وإعدادهم للمجتمع الخارجي وتشغيلهم بإيجاد عمل مناسب لهم.

ويأخذ خروج النزير من السجن منعظاً جديداً في حياته من حيث العودة إلى الأخطاء التي كان يرتكبها من عدمه. وما قد يعانیه من أثار اجتماعية سلبية بعد خروجه من السجن، الأمر الذي يتطلب اعداد هؤلاء النزلاء لمواجهة هذه التحديات والتغلب عليها ليسلكوا النهج القويم والصحيح، ودمجهم في المجتمع ليكونوا أفراد صالحين لأنفسهم وللمجتمع على حد سواء ومن خلال ملاحظتي للنزلاء من واقع عملي، فإنه من الممكن أن اصيغ مشكلة البحث في التساؤل التالي:

س: ما أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع؟

2.1. اسئلة الدراسة:

- 1- ما مدى العلاقة بين برنامج ثقة وعملية دمج النزلاء المفرج عنهم من سجون جدة؟
- 2- ما مدى العلاقة بين برنامج اشراقة ودمج النزلاء المفرج عنهم من سجون جدة؟
- 3- ما أثر البرامج التأهيلية التخصصية في تنمية مهارات النزلاء؟

3.1. أهمية البحث

1.3.1. الأهمية العلمية:

تعتبر هذه الدراسة من الدراسات الرائدة لبحث الارتباط بين البرامج التأهيلية التخصصية وأثرها على دمج نزلاء سجون جدة المفرج عنهم بالمجتمع، حيث انه لم يسبق دراسة هذا الموضوع تحديداً والمهم للغاية. وهناك دراسات أجريت في هذا المجال منها دراسة: عباس (2019) بعنوان: البرامج الإصلاحية وأثرها في إعادة تأهيل الاحداث داخل المؤسسات العقابية، وهدفت إلى التعرف على مدى مساهمة البرامج الإصلاحية في حل مشكلات الاحداث ومساعدتهم على الاتصال بالعالم الخارجي وتقريب الفجوة بينهم وبين مجتمعهم، وكذلك دراسة بن شري(2018) بعنوان: تقييم البرامج التأهيلية من وجهة نظر نزلاء سجن الملز، وهدفت إلى تقييم البرامج التأهيلية من وجهة نظر نزلاء سجن الملز. وتتمثل أهميتها العلمية أيضاً في أنها تتناول موضوع لم يتم بحثه وهو أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع، ولتزويد المكتبة العربية بالدراسات في هذا المجال وسد القصور في هذا الحقل.

2.3.1. الأهمية التطبيقية:

تتبع الأهمية التطبيقية لهذه الدراسة لمعرفة أثر البرامج التأهيلية التخصصية (برنامج ثقة وبرنامج اشراقة) التي تقدمها المديرية العامة للسجون لتأهيل النزير واعطائه المهارات اللازمة، والنتائج التي قد تتوصل إليها الدراسة والتي تفيد في توضيح أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع، واستفادة الجهات ذات الصلة بموضوع الدراسة ولاسيما إدارات السجون من النتائج التي تتوصل إليها في هذا المجال. وكما تتمثل أهميتها التطبيقية للمجتمع في تقديم أفراد مؤهلين وصالحين يمكن الاستفادة منهم في تنمية المجتمع.

4.1. أهداف الدراسة:

يتمثل الهدف الرئيسي لهذه الدراسة في التعرف على أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع.

ويندرج تحت هذا الهدف عدة أهداف تتمثل في:

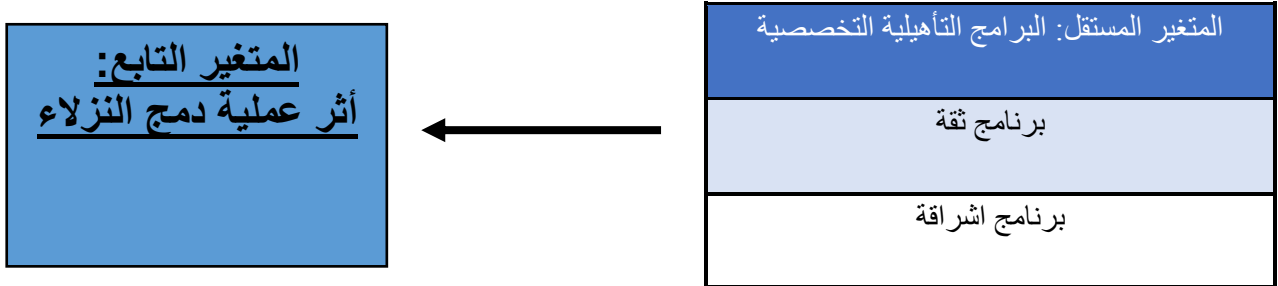
1. معرفة أثر البرامج التأهيلية التخصصية في تحقيق الاندماج للنزلاء المفرج عنهم من سجون جدة.

2. معرفة أثر البرامج التأهيلية التخصصية في تنمية مهارات النزلاء المفرج عنهم من سجون جدة.
3. معرفة أثر البرامج التأهيلية التخصصية في تغيير النظرة المجتمعية عن النزلاء المفرج عنهم من سجون جدة.
4. معرفة أثر البرامج التأهيلية التخصصية في إعادة الثقة للنزلاء المفرج عنهم من سجون جدة.
5. تقديم إطار منهجي عن متغيرات الدراسة: (البرنامج التأهيلية التخصصية-دمج النزلاء).

5.1. فرضيات الدراسة:

1. يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دخول النزلاء برنامج ثقة وعملية دمجهم في المجتمع بعد خروجهم.
2. يوجد علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دخول النزلاء برنامج اشرافة وعملية دمجهم في المجتمع بعد خروجهم.

6.1. نموذج الدراسة (العلاقة بين المتغيرات)



7.1. مصطلحات الدراسة:

أ) البرامج التأهيلية التخصصية:

تعرف البرامج التأهيلية التخصصية بأنها: البرامج التي تعمل على تعديل السلوك السلبي لنزلاء السجون والاتجاه بهم نحو السلوك الإيجابي وتعزيز الثقة بالنفس حتى يعودوا إلى مجتمعهم عناصر مؤثرة وفعالة تحمل روح الانتماء للوطن.

ب) الدمج:

التعريف العلمي: يعرف الدمج بأنه: "مشاركة الجميع ضمن بيئة مجتمعية داعمة، تشتمل على خدمات مناسبة، وعلى أشكال مختلفة من الدعم الاجتماعي" (أحمد، 2017م).

التعريف الإجرائي: هو وسيلة تعليمية تأهيلية تساعد نزلاء السجون في تحسين سلوكهم، لكي يصبحوا صالحين في مجتمعهم.

ج) النزلاء:

التعريف العلمي: يعرف النزلاء بأنهم: "كل فرد يثبت اتهامه في إحدى الجرائم، ويصدر ضده حكم قضائي نهائي بعقوبة سالبة للحرية" (عبد النبي، 2018م)

التعريف الإجرائي: هم الذكور الذين يقضون فترة العقوبة المحكوم عليهم بها في سجون جدة.

د) المجتمع:

التعريف العلمي: يعرف المجتمع بأنه: "نسيج اجتماعي من صنع الإنسان، ويتكون من مجموعة من النظم والقوانين التي تحدد المعايير الاجتماعية التي تترتب على أفراد هذا المجتمع" (منصور، 2018م).

التعريف الإجرائي: هو عدد كبير من الأفراد المستقرين في بيئة واحدة الذين تجمعهم روابط اجتماعية ومصالح مشتركة.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة

المبحث الأول: الإطار النظري:

أولاً: البرامج التأهيلية التخصصية:

إن الاهتمام بالسجون لم يقتصر على إنشاء المباني وإمدادها بالمرافق وتوفير الإمكانيات وغيرها من الوسائل، وإن كان هذا كله بقصد توفير بيئة مناسبة لحياة النزلاء، إلا أنه يوجد اهتماماً من جانب آخر يتمثل في تقديم البرامج التأهيلية والإصلاحية للنزلاء بالشكل الذي يتناسب مع خصائصهم وسلوكياتهم.

هذا بالإضافة إلى العمل الاجتماعي داخل السجون حيث يوجد في كل سجن أخصائي اجتماعي أو أكثر لدراسة حالات النزلاء والتعرف عن كثب على أسباب انحرافهم وظروفهم الاجتماعية، ويعايش الأخصائيون الاجتماعيون النزلاء في سبيل دفع الجانح للعودة إلى مجتمعه كمواطن مفيد لنفسه ومجتمعه.

تعريف التأهيل:

لقد عرف الشريك التأهيل بأنه: "مساعدة الشخص العاجز عن التكيف، أو العمل على إعادة تكيفه، ويقصد بذلك عملية تنشئته وإعداده وفق ما تستدعيه خدمته ليتمكن من استعادة قدراته وقواه التي فقدها".

وإن التأهيل في هذه الدراسة ينصب في تغيير سلوك النزيل للأفضل، وتكيفه مع سلوك المجتمع، والإقلاع عن الجوانب السلوكية المرفوضة والأخذ بالجوانب السلوكية المقبولة.

مفهوم البرامج التأهيلية:

عرف طالب البرامج التأهيلية بأنها: "مجموعة الأنشطة المخطط إليها التي يتم توجيهها للنزلاء بالمؤسسات الإصلاحية بهدف إحداث تغيير في اتجاهاتهم وشخصيتهم ونظرتهم لقواعد الضبط الاجتماعي السائدة في المجتمع، وذلك للنهوض بمستواهم المعرفي والقيمي والمهني" (طالب، 2017م).

ويقصد بالبرامج التأهيلية التخصصية في هذه الدراسة البرامج التي تقدم للنزيل في سجون جدة والتي تساعده على إحداث تغييرات ايجابية في اتجاهه نحو ذاته، وأسرته، ومجتمعه.

البرامج التأهيلية التخصصية في سجون جدة:

إنه وإدراكاً لأهمية البرامج التأهيلية فقد حرصت المديرية العامة للسجون في المملكة العربية السعودية على تطبيق الكثير من البرامج التأهيلية التخصصية للنزلاء التي تؤدي في مجملها متناسقة ومترابطة ومتكاملة إلى إصلاح النزيل وإعادة توازنه النفسي والاجتماعي، وتنمية المسؤولية الأخلاقية لديه، ليخرج بعد قضاء محكوميته عضواً فاعلاً في مجتمعه قادراً على الإسهام في بنائه وتمثل البرامج التأهيلية التخصصية التي تقدم في سجون جدة فيما يلي:

(1) برنامج ثقة:

إن برامج ثقة هو مبادرة نبيلة ورؤية طموحة أطلقها سعادة مدير عام السجون تستهدف نزلاء السجون الذين تبقى من محكومياتهم سنة فأقل، تهدف إلى تهيئة المستفيد للاندماج في المجتمع وتعزيز الثقة بقدراته وإمكاناته قبل الإفراج عنه على عدة مراحل تتضمن التأهيل والتدريب والتشغيل والتوظيف،

ويتم تنفيذه بمساعدة من القطاعين العام والخاص ضمن المسؤولية المجتمعية اللذين يساهمان في تنفيذ برامجه وأنشطته التأهيلية والتدريبية والثقافية والاجتماعية والرياضية وغيرها، تمهيدا لإعادة دمجه في المجتمع، ويكون على ثلاث مراحل (التقرير السنوي لإدارة المراكز التأهيلية التخصصية، المديرية العامة للسجون):

أ-المرحلة الأولى: أنا أريد:

هذه المرحلة تنمي لدى المستفيد (النزيل) الاستبصار بجوانب القوة والضعف، والسلوكيات الخاطئة وتعريفه بأهمية التغيير في حياته، ورفع مستوى الدافعية لديه، وتنمية روح التفكير الإيجابي، وكيفية التعامل مع الضغوطات النفسية، وحل المشكلات واتخاذ القرار.

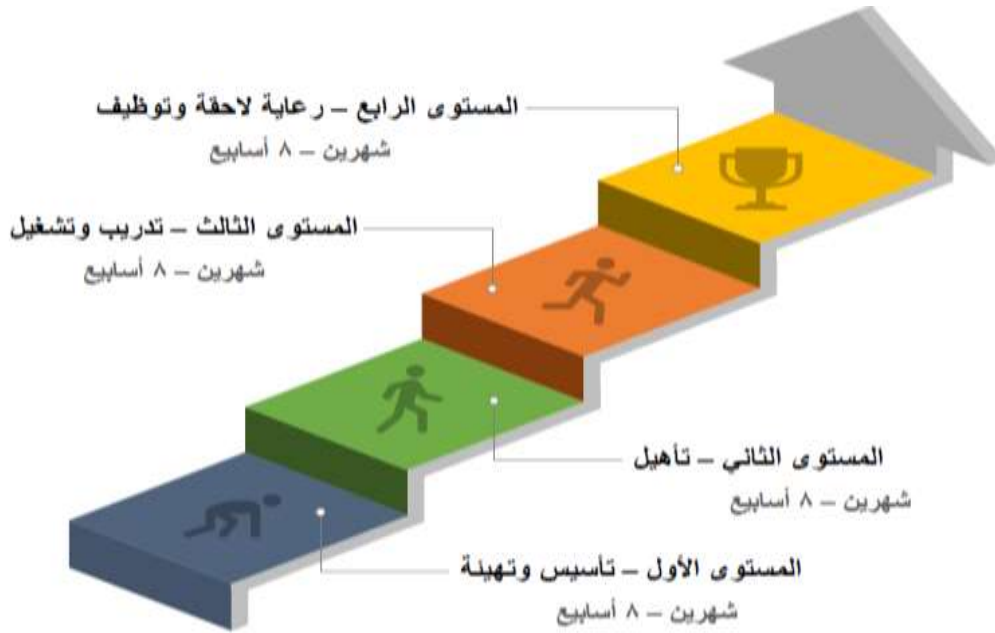
ب-المرحلة الثانية: أنا واثق:

هذه المرحلة تنمي لدى المستفيد (النزيل) كيفية التخلص من مشاعر الإحباط والخوف، ويكتسب مهارة القيادة والتخطيط، وكيف يدبر ويخطط للميزانية الشخصية والعائلية في الإدارة المالية، وتنمية العمل بروح الفريق الواحد، وتطوير مهارة التفاوض.

ج-المرحلة الثالثة: أنا جاهز:

هذه المرحلة تنمي لدى المستفيد (النزيل) كيف يكتسب ثقة أسرته، ويتم تهيئته لسوق العمل، وتقوية روح المواطنة، وحب العمل التطوعي، وخدمة المجتمع وحمله على روح المبادرة والإبداع.

رسم بياني توضيحي لبرنامج (ثقة)



(2) برنامج إشراق:

هو برنامج علاجي يعمل على علاج المدمنين من الإدمان وإعادة تأهيلهم كما يقوم على فلسفة المجتمعات العلاجية حيث يمثل مجتمعا مصغرا مثاليا قائما على أسلوب علمي ومنهجي يساهم في تعديل سلوك المستفيدين (النزلاء) وتحديد هويتهم ويتم على عدة مراحل تتمثل في (التقرير السنوي لإدارة المراكز التأهيلية التخصصية، المديرية العامة للسجون)

أ- الانتماء:

هذه المرحلة تنمي لدى المستفيد (النزيل) التأمل والتفكير في مشكلة الإدمان والعمل على اتخاذ القرار في التوقف عن التعاطي، ويتم فيه التركيز على الدافعية والاستبصار بخطورة المرض واتخاذ خطوات إيجابية فعالة لتحقيق التعافي.

ب- البناء:

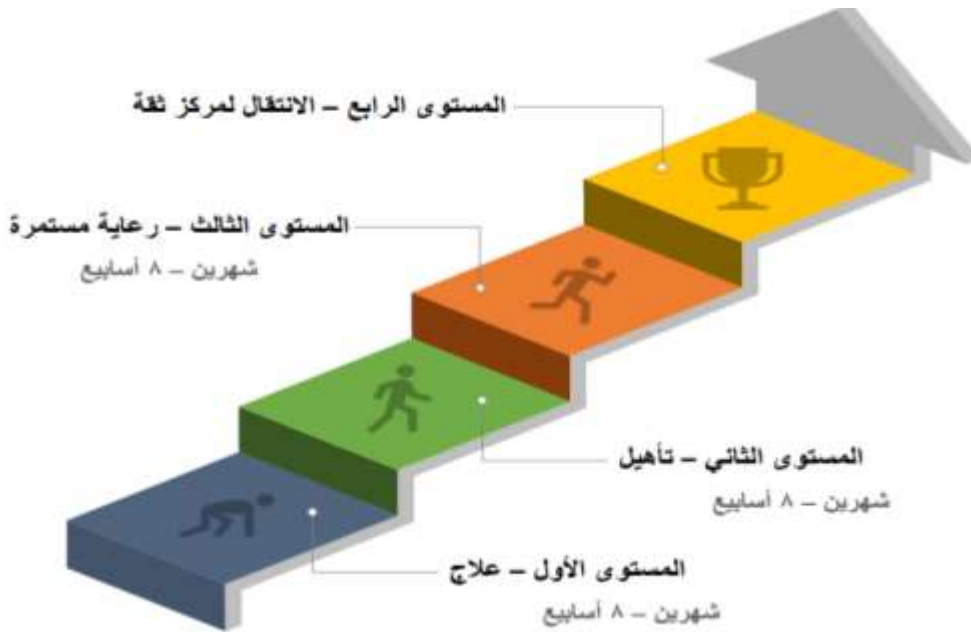
هذه المرحلة يتم فيها التركيز على تصحيح الوضع أي التأهيل بكل جوانبه النفسية والاجتماعية والعملية والروحية وتحقيق التوافق فيما بينها.

ج- الدمج:

هذه المرحلة يتم فيها التركيز على تصحيح الوضع أي التأهيل بكل جوانبه النفسية والاجتماعية والعملية والروحية وتحقيق التوافق فيما بينها.

وإن هذه البرنامج القصد منها بناء الإنسان وتنمية المكان بأن تكون هذه المراكز مساهمة في تأهيل وإصلاح نزلاء السجون وتقليل نسبة العود للجريمة والعودة بهم للمجتمع أفراد صالحين يحملون روح الانتماء للوطن.

رسم بياني توضيحي لبرنامج (إشراق)



ثانياً: دمج النزلاء:

(1) الدمج:

تعريف الدمج:

"يعرف الدمج بأنه مفهوم اجتماعي أخلاقي، نابع من حقوق الإنسان، التي تنادي بعدم التمييز، أو العزل، نتيجة لإصابة الفرد بإعاقة ما أو ارتكابه لجريمة منافية لثقافة المجتمع، وتقديم كافة الخدمات التي يحتاجها الفرد في البيئة العادية، مع العمل على عدم عزلهم من المجتمع" (أبو نصر، 2018م).

كما عرفه فهمي على أنه: "كل فرد يختلف عن يطلق عليه لفظ سوي في النواحي الجسمية، أو العقلية، أو الاجتماعية إلى الدرجة التي تستوجب عمليات التأهيل الخاصة حتى يصل إلى استخدام أقصى ما تسمح به قدراته ومواهبه". (فهمي، 2017م).

(2) النزلاء:

تعريف النزيل:

يعرف النزيل بأنه: كل شخص يتم إيداعه بأحد السجون التي هي أماكن معدة لإيواء الأشخاص الذين لا يجوز إيداعهم إلا بموجب بطاقة إيداع أو لتنفيذ حكم أو بموجب الجبر بالسجن (بن شري، 2018م).

حقوق النزلاء في السجون:

تتمثل الحقوق الواجب توافرها للنزيل في السجون في الآتي (محمد، 2018م):

1- حق السجين في التعليم:

وذلك من خلال إنشاء المدارس داخل السجون لمختلف المراحل الدراسية وكذلك محو الأمية. من خلال وضع مناهج التعليم والتنقيف داخل السجون.

2- حق السجين في التدريب المهني:

يعد من الحلوq الضرورية للسجين من خلال تدريبه وتنظيمه جيداً لكي يعود السجين إلى المجتمع إنساناً صالحاً قادراً على الكسب؛ باعتبار أن الهدف الرئيسي من إقامة السجن هو تهذيب أخلاق المسجون وإعادة تأهيله إلى المجتمع عضواً صالحاً منتجاً.

3- الحقوق الاقتصادية:

يعتبر الحق في العمل أحد أبرز الحقوق الاقتصادية التي اهتمت بها المواثيق الدولية كون العمل يلعب دوراً محورياً في تقويم السجين، وتأهيله وكذلك كونه وسيلة لاكتساب المال والذي من خلاله يمكن للسجين الإنفاق على أسرته، وكذلك الإنفاق على نفسه.

4- الحقوق الصحية:

ضرورة توافر الرعاية الصحية والخدمات الطبية للسجناء، ويشمل ذلك إقامة العيادات والمستوصفات داخل السجون، وتوقيع الكشf الطبي، وتوفير الأدوية اللازمة، ونقل المريض من النزلاء إلى مستشفيات متخصصة إذا لزم الأمر.

النظريات المفصرة:

نظرية النظم:

تأتي نظرية النظم في إطار النظريات الحديثة التي تقوم على أساس نقد النظريات السابقة سواء التقليدية أو السلوكية لأن كل منهما ركز على أحد متغيري التنظيم (العمل والإنسان) باعتبار أن التنظيم نظام مقل، بينما يرى للتنظيم في نظرية النظم إلى أنه نظام مفتوح يتفاعل مع البيئة المحيطة به وذلك ضماناً لاستمرارية التنظيم. وإن دراسة أي تنظيم لابد أن تكون من منطلق أعلى النظم، بمعنى تحليل المتغيرات وتأثيراتها المتبادلة. فالنظم البشرية تحوي عدداً كبيراً من المتغيرات المرتبطة ببعضها، وبالتالي فنظرية النظم نقلت منهج التحليل إلى مستوى مما كان عليه في النظرية الكلاسيكية والنظرية السلوكية، فهي تتصدى لتساؤلات لم تتصدى النظريتين السابقتين. (بودوخة، 2019م).

إن كل نظام أو برنامج وفق نظرية النظم يحتاج إلى المقومات التالية (بودوخة، 2019م):

- من الأهمية وجود توازن بين الاجزاء المكونة للنظام أو البرنامج.
- التعايش والتأثر بين النظام والبيئة الخارجية.
- الاتصال مع البيئة المحيطة ووجود تفاعل تبادلي بينهم.

تطبيق نظرية النظم على متغيرات الدراسة:

يتم تطبيق نظرية النظم على البرامج التأهيلية التخصصية للنزلاء من خلال عرض ما تحتويه البرامج من مواد تساهم في تأهيل النزلاء (مدخلات)، وبيان كيفية تقديم هذه البرنامج وانشطتها (عمليات)، والنتائج المتوقعة تحقيقها من هذه البرامج (مخرجات)، ومن ثم قياس الأثر لهذه العملية - عملية الدمج-من خلال التغذية الراجعة.

المبحث الثاني: الدراسات السابقة:

دراسة: عباس (2019م)، بعنوان: البرامج الإصلاحية وأثرها في إعادة تأهيل الأحداث، دراسة ميدانية، هدفت الدراسة إلى إلقاء الضوء على أهم البرامج الإصلاحية المقدمة للأحداث داخل المؤسسات العقابية، والتعرف على مدى مساهمة البرامج الإصلاحية في حل مشكلات الأحداث ومساعدتهم على الاتصال بالعالم الخارجي وتقريب الفجوة بينهم وبين مجتمعه، والتعرف على مدى فاعلية دور البرامج الإصلاحية والتأهيلية في التخفيف من تأثير الوصم الاجتماعي للأحداث، ولتحقيق هذه الاهداف استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، وتصميم استبانة وزعت على عينة الدراسة، ولقد توصلت الدراسة إلى عدد من النتائج أهمها: أن للبرامج الصحية دوراً مهماً في عملية إصلاح الجانحين وفي تأهيلهم للرجوع إلى المجتمع بحالة صحية سليمة خالية من الأمراض. أن البرامج الرياضية والفنية ترفع مستوى الصحة النفسية والجسمية وتنمية روح العمل بين النزلاء والمؤسسة الإصلاحية. أن البرامج الاجتماعية والنفسية تسعى إلى التأكيد على ضرورة تنمية الروابط الأسرية والاجتماعية بين نزلاء المؤسسات الإصلاحية وأسرهم وخلق أنظمة مرنة لتسهيل العلاقة بين النزير وأسرته، وذلك طريق معالجة الظروف والأسباب الاجتماعية التي كانت سبباً رئيساً في دفعهم للأجرام كالظروف الاجتماعية المتمثلة بالتفكك الأسري أي الخلافات الأسرية والفقر والبطالة وغيرها. وأن الاهتمام بالقضايا والمحاضرات الدينية داخل المؤسسة الإصلاحية يعد عاملاً مساهماً في تبين وشرح مبادئ الدين والدعوة وتوضيح ما هو الحلال والحرام والدعوة إلى التسامح والتحلي بالسلوك الحسن وفتح أبواب التوبة للأحداث من اجل للعدول عن ارتكاب الجريمة والسلوك الانحرافي وحب الخير للأخرين، وإن تطور نظام التربية والتعليم في المؤسسات الإصلاحية من اجل إصلاح النزلاء وتهذيبهم ومساعدتهم على تحسين شخصيته وقدراته على التعامل مع الناس، إضافة إلى استغلال أوقات فراغه بما يحقق له الفائدة خلال أقامته في المؤسسة كمزاولة الهوايات وقراءة الكتب وغيرها.

دراسة: الكوردي (2019م)، بعنوان: أحكام الرعاية اللاحقة في قانون الأحداث العراقي والأردني: دراسة مقارنة. تتناول هذه الدراسة أحكام الرعاية اللاحقة في قانون الأحداث العراقي والأردني، والغرض منه هو إظهار أوجه الشبه والاختلاف بين قانون الأحداث لكلا البلدين فيما يتعلق بموضوع الدراسة، بهدف الاستفادة من نقاط القوة في كل قانون، وفي سبيل تحقيق ذلك، استخدم الباحث المنهج الاستقرائي التحليلي، المقارن، والنقدي، واختتمت الدراسة بنتائج وهي: التشابه بين القانونين في بعض المسائل، مثل إدراج تعريف الرعاية اللاحقة ضمن متن القانون، وجود قسم خاص بالرعاية اللاحقة في كلا البلدين، والاختلاف في مسائل أخرى. وبخصوص مسائل الخلاف، فإن كفة الرجحان كانت لصالح القانون الأردني في بعض المسائل،

مثل وجود اللجنة التوجيهية للرعاية اللاحقة للأحداث، واتساع نطاق دائرة الأحداث المستفيدين من الرعاية اللاحقة، وفي مسائل أخرى، كفة الرجحان كانت لصالح القانون العراقي، مثل النص على توفير عنصر الأمن الاقتصادي للحدث المفرج عنه بشكل واضح وصريح، وتهيئة الحدث قبل الإفراج عنه بثلاثة أشهر وتقديم الرعاية اللاحقة له لمدة لا تزيد عن ستة أشهر بعد الإفراج، وعليه، بإمكان المشرع الأردني الاستفادة من المشرع العراقي، والعكس صحيح.

دراسة: بن شري (2018م)، بعنوان: تقييم البرامج التأهيلية من وجهة نظر نزلاء سجن الملز - دراسة ميدانية. هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع البرامج التأهيلية (التعليمية، والدينية، والتدريب والتأهيل، والرعاية الصحية، والرعاية الاجتماعية، والبرامج الرياضية) في سجن الملز، والتعرف على العوامل التي تحد من استفادة النزلاء من تلك البرامج، ومعرفة هل هناك فروق دالة إحصائية في استجابات أفراد عينة الدراسة إزاء محاورها باختلاف خصائصهم الشخصية والوظيفية، وقد استخدم الباحث منهج المسح الاجتماعي وطبق الاستبانة على عينة مكونة من 254 نزلاء بسجن الملز، ومن أهم ما توصلت إليه الدراسة من نتائج: موافقة أفراد عينة الدراسة بدرجة عالية على واقع (لبرامج الدينية)، كما وافقوا بدرجة متوسطة على واقع كل من (البرامج التعليمية، وبرامج الرعاية الصحية، وبرامج الرعاية الاجتماعية، والبرامج الرياضية)، في حين وافقوا بدرجة منخفضة على واقع برامج (التدريب والتأهيل)، وكذلك وافقوا بدرجة عالية على العوامل التي تحد من استفادة النزلاء من البرامج التأهيلية في سجن الملز، ومن أهمها: ضعف الحوافز التي تشجع على الاشتراك في هذه البرامج، وضعف قدرة العاملين على تنفيذ أهداف البرامج التأهيلية، كما تبين وجود فروق دالة إحصائية بين غالبية أفراد عينة الدراسة في رؤيتهم لمحور واقع البرامج التأهيلية، وعدم وجود فروق دالة إحصائية بين غالبية أفراد عينة الدراسة في رؤيتهم لمحور العوامل التي تحد من استفادة النزلاء من البرامج التأهيلية.

دراسة: العليمات (2017م)، بعنوان: المشكلات التي يواجهها نزلاء مراكز الإصلاح والتأهيل واحتياجاتهم في الأردن. دراسة ميدانية. هدفت هذه الدراسة إلى: تحديد المشكلات التي تواجه نزلاء مراكز الإصلاح والتأهيل في الأردن، وتحديد احتياجاتهم الاجتماعية والاقتصادية والصحية، وقد اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي التحليلي، وتم جمع البيانات باستخدام استبيان طبق على عينة غير عشوائية من 393 من النزلاء. وتم جمع البيانات الاجتماعية الديمغرافية وظروف السن من خلال استبيان صمم خصيصاً لهذه الدراسة، وتم تحديد احتياجات النزلاء من خلال الإجابة عن مقياس للتقدير الذاتي للاحتياجات. بينت الدراسة ان النزلاء لديهم تصور سلبي عن بيئة السجن، فهم يشكون من علاقات النزلاء بالعاملين في السجون ومن العلاقات بين النزلاء أنفسهم، إضافة إلى ذلك فهم يشكون من القضايا التالية: قصور في وقت الزيارات وكفاية الاتصالات الهاتفية، جودة المرافق والطعام، مشكلات الصحة والصحة النفسية، مشكلات شخصية وأسرية، قلة فرص التعليم والترفيه، قلة فرص التدريب المهني والعمل، وفيما يختص بالحاجات، فإن النزلاء لديهم احتياجات متعددة سواء أثناء فترة محكوميتهم أو لأسرهم وبعد اخلاء طرفهم. اجمالاً يحتاج النزلاء إلى العمل ومصدر داخل ثابت، مرافق مناسبة للزيارة، وزيادة مدتها، وتقديم وجبات طعام نظيفة وصحية، توفير تأمين صحي للأسرة.

دراسة: محمد (2015م)، بعنوان: دور برامج الخدمة الاجتماعية في عملية الإصلاح والتأهيل بالسجون، دراسة ميدانية، هدفت هذه الدراسة للتعرف على الأسباب التي تقف خلف عجز المؤسسات من القيام بدورها الإصلاح والتأهيلي ومعرفة دور برامج الخدمة الاجتماعية التي تقدم داخل هذه المؤسسات، والأنشطة التي تتبع لإنجاح عملية الإصلاح والتأهيل لنزلاء السجون، وكذلك هدفت الدراسة إلى تقييم برامج الخدمة الاجتماعية التي تؤهل النزلاء تعليمياً ومهنيًا ودينيًا،

وتحليل البرامج الاجتماعية التي تقدمها المؤسسة الإصلاحية والتأهيلية لتأهيل النزلاء لتقويم سلوكه الإجرامي، ورصد برامج الرعاية اللاحقة التي تقدمها المؤسسات الإصلاحية والتأهيلية للطلاق المفرج منهم، والتعرف على المعوقات التي تواجه تنفيذ برامج الإصلاح والتأهيل داخل المؤسسات الإصلاحية والتأهيلية، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، تم استخدامه في وصف مجتمع الدراسة والمتمثل في سجن سوبا غرب إذ تم وصف بيئة السجن ومرافقه الخدمية والتعليمية المختلفة مثل أماكن السكن وورش التأهيل كذلك تم استخدامه في وصف العلاقات الاجتماعية في مجتمع السجن المتمثل في النزلاء والإدارة ومكتب الخدمة الاجتماعية. توصلت الدراسة الى عدد من النتائج منها: ان مكتب الخدمة الاجتماعية داخل السجن المتمثل في الاخصائيين الاجتماعيين له دور فعال في اصلاح وتأهيل النزلاء داخل السجن، أن البرامج التأهيلية داخل المؤسسة الإصلاحية والتأهيلية مفيدة جداً للنزلاء حيث ساعدت في عدم عودتهم للجريمة وكذلك في تحسين مستواهم المادي.

المقارنة بين الدراسة الحالية والدراسات السابقة

من خلال عقد مقارنة بين الدراسات السابقة والدراسة الحالية، لقد تبين أن هناك اتفاق بين تلك الدراسات مع هذه الدراسة في أهمية البرامج التأهيلية لنزلاء السجون، فدراسة عباس (2019م)، اهتمت بتوضيح أثر البرامج الإصلاحية في إعادة تأهيل الأحداث. بينما دراسة الكوردي (2019م)، فتناولت أحكام الرعاية اللاحقة في قانون الأحداث العراقي والأردني، أما دراسة بن شري (2018م)، فاهتمت بتقييم البرامج التأهيلية من وجهة نظر نزلاء سجن الملز. ودراسة العليمات (2017م)، تناولت المشكلات التي يواجهها نزلاء مراكز الإصلاح والتأهيل واحتياجاتهم في الاردن، بينما دراسة محمد (2015م)، فاهتمت بتوضيح دور برامج الخدمة الاجتماعية في عملية الإصلاح والتأهيل بالسجون. ومن خلال عقد هذه المقارنة اتضح لي أن الدراسات السابقة تناولت عدة جوانب خاصة بمتغيرات الدراسة، إلا أن دراستنا هذه تتناول موضوعاً لم يتم التركيز عليه بشكل مباشر في تلك الدراسات وهو: أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع.

3. منهجية الدراسة

1.3. منهج الدراسة:

لتحقيق الأهداف التي تم الإشارة إليها من إجراء هذه الدراسة فسوف أعتمد على المنهج الوصفي التحليلي، وهو المنهج الأنسب لدراسة الظواهر أو المشكلات العلمية من خلال القيام بالوصف والتحليل بطريقة علمية.

2.3. مجتمع الدراسة:

يتكون مجتمع الدراسة من جميع نزلاء سجون جدة الملتحقين بالبرامج التأهيلية التخصصية وعددهم (250).

3.3. عينة الدراسة:

لقد تم اختيار عينة عشوائية من نزلاء سجون جدة الملتحقين بالبرامج التأهيلية التخصصية التي بلغت (132) نزلياً.

4.4. أداة الدراسة:

بعد الاطلاع على الدراسات السابقة ذات العلاقة بموضوع الدراسة قمت بتصميم أداة الدراسة متمثلة في الاستبانة لجمع البيانات والمعلومات من أفراد عينتها.

5.3. صدق وثبات أداة الدراسة:

تم التأكد من صدق الاستبانة من خلال توزيع الاستبانة على ذوي الاختصاص (محكمين) لمعرفة آرائهم عن مدى سلامة الاستبانة وكذلك توزيع استبانات بعدية وقبلية والمقارنة بينها ليتضح الثبات والصدق فالاستبانة. وللتأكد من ثبات أداة الدراسة تم استخدام معامل ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)، لإجابات عينة الدراسة التي تم الحصول عليها، ويبين جدول (1) قيم معاملات ثبات متغيرات الدراسة:

6.3. الأساليب الإحصائية:

تم استخدام في معالجة البيانات: اختبار الفا كرونباخ للتأكد من ثبات أداة الدراسة، ويتم استخدام معامل ارتباط بيرسون.

جدول (1): قيم معاملات ثبات متغيرات الدراسة

المتغير	عدد العبارات	قيمة ألفا كرونباخ
المتغير الأول: برنامج ثقة	6	0,882
المتغير الثاني: برنامج إشراف	6	0,878
المتغير الثالث: دمج النزلاء في المجتمع	5	0,872
الدرجة الكلية	17	0,931

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

7.3. حدود الدراسة:

- (أ) حدود موضوعية: تركز الدراسة على أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع.
(ب) الحدود البشرية: ستطبق الدراسة على جميع نزلاء سجون جدة الملتحقين بالبرامج التأهيلية التخصصية.
(ج) الحدود المكانية: سوف تطبق الدراسة في سجون جدة.
(د) الحدود الزمانية: خلال سنة 1442 هـ - 2021 م.

4. تحليل بيانات الدراسة:

هدفت هذه الدراسة لمعرفة أثر برنامجي ثقة وإشراف على عملية دمج النزلاء ولتحقيق ذلك تم حساب المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية ودرجة الاستجابة لكل عبارات الاستبانة، ولتحديد درجة الاستجابة تم حساب طول الفترة في مقياس ليكرت الخماسي، من خلال حساب المدى بين درجات المقياس؛ أي (5 - 1 = 4)، ثم تقسيمها على أكبر قيمة في المقياس؛ أي (4/5 = 0,80)، فيصبح التوزيع كالتالي:

جدول (2): درجات استجابة المقياس المستخدم في الدراسة

درجة الاستجابة	قيمة المتوسط الحسابي
منخفضة جدا	من 1,00 إلى أقل من 1,80

منخفضة	من 1,80 إلى أقل من 2,60
متوسطة	من 2,60 إلى أقل من 3,40
مرتفعة	من 3,40 إلى أقل من 4,20
مرتفعة جدا	من 4,20 إلى أقل من 5,00

أولاً: تحليل متغير أثر برنامج ثقة:

يظهر جدول (3) آراء أفراد العينة لأثر برنامج ثقة، وذلك كالتالي:

جدول (3): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير برنامج ثقة

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب الأهمية
1	يتم التهيئة للاندماج في المجتمع وتعزيز الثقة بقدراته وإمكاناته قبل الإفراج.	4,71	0,532	مرتفعة جدا	2
2	يساهم في معرفة النزول لنقاط الضعف والقوة لديه وكيفية الاستفادة منها.	4,67	0,638	مرتفعة جدا	3
3	زيادة قدرة النزول على التفكير الإيجابي.	4,78	0,543	مرتفعة جدا	1
4	ينمي كيفية التعامل مع الضغوطات النفسية.	4,65	0,642	مرتفعة جدا	5
5	ينمي التخلص من مشاعر الإحباط والخوف.	4,64	0,680	مرتفعة جدا	6
6	يقوي روح المواطنة، وحب العمل التطوعي.	4,67	0,612	مرتفعة جدا	3
برنامج ثقة		4,687	0,484	مرتفعة جدا	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة لمعظم عبارات متغير برنامج ثقة كانت مرتفعة جدا، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4,64-4,78)، وانحرافات معيارية بين (0,532-0,680)، وهذا يدل على أن اتجاه أفراد العينة إيجابي جداً لهذا المتغير (برنامج ثقة).

ثانياً: تحليل متغير أثر برنامج إشراقة:

يظهر جدول (4) آراء أفراد العينة لأثر برنامج إشراقة، وذلك كالتالي:

جدول (4): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير برنامج إشراق

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب الأهمية
1	العمل على علاج المدمنين من الإدمان وإعادة تأهيلهم.	4,77	0,438	مرتفعة جدا	1
2	ينمي التأمل والتفكير في مشكلة الإدمان.	4,66	0,577	مرتفعة جدا	6
3	يساهم في زيادة الوعي بخطورة المرض.	4,73	0,537	مرتفعة جدا	3
4	يساعد في اتخاذ خطوات إيجابية فعالة لتحقيق التعافي.	4,67	0,648	مرتفعة جدا	4
5	يساهم في الدمج في المجتمع.	4,76	0,594	مرتفعة جدا	2
6	بناء قدرات النزول وتهيئة المكان المناسب.	4,67	0,660	مرتفعة جدا	4
برنامج إشراق		4,71	0,484	مرتفعة جدا	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة لمعظم عبارات متغير برنامج إشراق كانت مرتفعة جدا، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4,66-4,77)، وبانحرافات معيارية بين (0,438-0,660)، وهذا كذلك يدل على أن اتجاه أفراد العينة إيجابي جداً للمتغير (برنامج إشراق) أيضا.

ثالثا: تحليل المتغير التابع دمج النزلاء في المجتمع:

يظهر جدول (5) آراء أفراد العينة لدمج النزلاء في المجتمع، وذلك كالتالي:

جدول (5): المتوسط الحسابي والانحراف المعياري لمتغير دمج النزلاء في المجتمع

ت	العبارات	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	درجة الاستجابة	ترتيب الأهمية
1	يتم تعليم النزلاء مهنة أثناء تواجدهم في السجن بشكل مناسب لسوق العمل السعودي.	4,49	0,953	مرتفعة جدا	4
2	إمداد النزلاء بمهارات يستفاد منها بعد الإفراج عنه	4,55	0,832	مرتفعة جدا	3
3	تقديم برامج تدريبية تساهم في دمج النزلاء في المجتمع	4,64	0,744	مرتفعة جدا	2

4	تقديم برامج مهنية تتوافق مع احتياجات السوق المحلي	4,48	0,796	مرتفعة جدا	5
5	رفع مستوى الوعي للنزول بخطورة الجريمة على المجتمع	4,67	0,715	مرتفعة جدا	1
دمج النزلاء في المجتمع		4,57	0,660	مرتفعة جدا	

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

يتضح من الجدول السابق أن درجة موافقة أفراد العينة لمعظم عبارات متغير دمج النزلاء في المجتمع كانت مرتفعة جداً، حيث تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (4,48-4,67)، وبانحرافات معيارية بين (0,715-0,953)، وهذا كذلك يدل على أن اتجاه أفراد العينة إيجابي جداً نحو متغير دمج النزلاء في المجتمع.

العلاقة بين متغيرات الدراسة

يمكن التعرف على العلاقات من خلال معامل الارتباط بيرسون (Pearson Correlation)، ويتضح ذلك في الجدول التالي:

جدول (6): قيم معامل الارتباط بين أبعاد المتغيرات

العلاقة	العمر	الحالة الاجتماعية	المستوى التعليمي	برنامج ثقة	برنامج إشراق	دمج النزلاء في المجتمع
العمر	1					
الحالة الاجتماعية	**0,51	1				
المستوى التعليمي	0,01	**0,31	1			
برنامج ثقة	0,10-	0,08-	0,09-	1		
برنامج إشراق	0,04-	0,08-	-0,04	**0,68	1	
دمج النزلاء في المجتمع	0,10-	0,17-	-0,14	**0,51	**0,75	1

المصدر: من إعداد الباحثين بالاعتماد على مخرجات برنامج (SPSS).

** الارتباط دال إحصائياً عند مستوى ($\alpha=0.01$).

يظهر من الجدول السابق ان هناك علاقة إيجابية بين المتغيرات المستقلة برنامج ثقة وبرنامج إشراق والمتغير التابع دمج النزلاء في المجتمع.

نتائج اختبار الفرضيات:

لاختبار فرضيات الدراسة، تم تطبيق تحليل الانحدار البسيط (Regression) للكشف عن أثر المتغيرات المستقلة على المتغير التابع، وفيما يلي اختبار فرضيات الدراسة.

جدول (7): تحليل الانحدار الخطي Regression

نموذج 3	نموذج 2	نموذج 1	المتغير التابع: دمج النزلاء في المجتمع
0,04-	0,02-	0,04-	العمر
0,07	0,09	0,12	الحالة الاجتماعية
0,09-	0,10-	0,10-	المستوى التعليمي
	**0,50		المتغيرات المستقلة برنامج ثقة برنامج إشراف
**0,74			
%58,7	**%28,8	*%3,7	R^2
**%55,0	**%25,1		التغير في R^2

** دالة احصائية عند مستوى 0.01 فأقل.

* دالة احصائية عند مستوى 0.05 فأقل

في النموذج الأول وضعنا متغيرات التحكم فقط والتي شرحت نسبة دالة احصائية وهي 3,7% من المتغير التابع دمج النزلاء في المجتمع.

كانت الفرضية الأولى أن هناك علاقة إيجابية ذات دلالة إحصائية بين دخول النزلاء برنامج ثقة وعملية دمجهم في المجتمع بعد خروجهم. في النموذج الثاني، بعد إضافة المتطلبات البشرية كمتغير مستقل أصبح النموذج يفسر 28,8% من المتغير التابع ولها دلالة إحصائية. ويتضح أن برنامج ثقة له تأثير إيجابي طردي على دمج النزلاء في المجتمع ($\beta = 0.50$, $p < 0.05$). إذن تم إثبات الفرضية الأولى، توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين برنامج ثقة ودمج النزلاء في المجتمع.

كانت الفرضية الثانية أنه توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \leq 0.05$) بين برنامج إشراف ودمج النزلاء في المجتمع. في النموذج الثالث، بعد إضافة برنامج إشراف كمتغير مستقل أصبح النموذج يفسر 58,7% من المتغير التابع ولها

دلالة إحصائية. ويتضح أن برنامج إشراق له تأثير إيجابي طردي على دمج النزلاء في المجتمع ($\beta = 0.74$, $p < 0.05$). إذن تم إثبات الفرضية الثانية، توجد علاقة موجبة ذات دلالة إحصائية عند مستوى (0.05) بين برنامج إشراق ودمج النزلاء في المجتمع.

5. ملخص النتائج والتوصيات:

- تكونت العينة من (132) من نزلاء إصلاحيات السجون في جدة، وتم التوصل إلى أن غالبية العينة بنسبة 53.0% في الفئة العمرية ما بين (20 - 30 سنة)، وأن الغالبية بنسبة 78.8% مستواهم التعليمي (ثانوية عامة فأقل)، والغالبية عزاب (غير متزوجين) بنسبة 72,0%.

- اتضح لنا من خلال النتائج أن غالبية النزلاء يوافقون بشدة على التأثير الإيجابي لبرنامج ثقة وبرنامج إشراق عليهم وأنهم يرون أنهم فعلاً استفادوا منها من خلال إجاباتهم للعبارات المتعلقة بهذه الدورات والتي تتعدى متوسط 4,5 من 5.

- تشير النتائج إلى جدوى البرامج التدريبية التأهيلية التي تقدمها الإصلاحيات لمساعدة نزلائها على التغلب على التحديات التي تحيل دون إعادة اندماجهم مع المجتمع. وأكبر دليل على ذلك برنامج ثقة وبرنامج إشراق اللذان أتضح نجاحهما في هذه الدراسة حيث إن 80% من النزلاء الذين حضروا هذه الدورات يعتقدون أنهم سيجدون وظيفة بعد خروجهم من السجن.

- لقد حققت هذه البرامج التأهيلية أهداف البرامج حيث إن أغلب النزلاء يعترفون بتأثيرها عليهم، فعلى سبيل المثال ساعد برنامج ثقة النزلاء على:

• بناء ثقة النزلاء في أنفسهم وقدراتهم والتخلص من مشاعر الإحباط.

• التفكير الإيجابي ومعرفة كيفية التعامل مع الضغوط

وساعد برنامج إشراق المدمنين على:

• زيادة الوعي بخطورة الإدمان واتخاذ خطوات إيجابية فعالة لتحقيق التعافي

- على الإصلاحيات والسجون في مختلف بلدان العالم إقامة مثل هذه البرامج للاستفادة القصوى من النزلاء بعد خروجهم ومساهمتهم في الاقتصاد كقوى عاملة والتأكد من عدم رجوعهم على الجريمة واندماجهم في المجتمع لمواطنيين صالحين.

- تفعيل الدور المجتمعي للشركات والمؤسسات السعودية باستقطاب واحتواء النزلاء المفرج عنهم واعداد برامج لإعادة دمجهم في المجتمع.

- اقامت ورش عمل وندوات توعوية بأهمية توفير قرص العمل للنزلاء بما يساهم في توفير حياة كريمة لهم وانهم قد سدوا دينهم للدولة وللمجتمع.

- انشاء منصة باسم تأهيل يتم فيها إيجاد وظائف ودورات تدريبية لتطوير وتأهيل النزلاء بما يتناسب وسوق العمل السعودي

- نوصي بتكرار هذه الدراسة في بلدان أخرى ودراسة أثر البرامج التأهيلية على النزلاء ونتائج هذه البرامج في مساعدة النزلاء على الاندماج وإعادة العيش حياة طبيعية بعد الخروج.

6. المراجع:

1. أبو نصر، مدحت (2018م)، تأهيل ورعاية متحدي الإعاقة، ط3، القاهرة: اثيرك للنشر والتوزيع.
2. أحمد، زيدان (2017م)، الدمج الشامل مفهومه وخلفيته النظرية، العين: دار الكتاب الجامعي.
3. بن شري، مناجي (2018م)، تقييم البرامج التأهيلية من وجهة نظر نزلاء سجن الملز، دراسة ميدانية، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
4. بودوخة، مسعود (2018م)، نظرية النظم أصولها وتطبيقاتها، ط3، عمان: مركز الكتاب الأكاديمي.
5. طالب، أحسن (2017م)، الجريمة والعقوبة والمؤسسات الإصلاحية، ط4، بيروت: دار الطليعة للطباعة والنشر.
6. عبد الستار، فوزية (2017م)، مبادئ علم الإجرام والعقاب، الإسكندرية: دار المطبوعات الجامعية.
7. عبد النبي، محمود محمد (2018م)، دور المؤسسات العقابية في إعادة تأهيل النزلاء. الشارقة: مجلة الفكر الشرطي.
8. فهيمي، سيد (2017م)، واقع رعاية المعوقين في الوطن العربي، ط4، مصر: المكتب الجامعي للنشر والتوزيع.
9. محمد، إبراهيم إسماعيل (2018م)، الحقوق الاجتماعية والإنسانية للسجناء في ضوء المعايير الدولية لرعايتهم، دراسة تحليلية مقارنة للتجربتين المصرية والسعودية، الرياض. جامعة الملك سعود.
10. منصور، حسن عبد الرازق (2018م)، بناء الإنسان، الطبعة الثانية، عمان: أمواج للنشر والتوزيع.
11. هامل، سميرة (2012م)، التصورات الاجتماعية للسجين لدى مسؤولي المؤسسات المتعاقدة مع وزارة العدل وأثرها في إعادة الاندماج الاجتماعي للمحبوسين، دراسة ميدانية، جامعة الحاج لخضر.
12. التقرير السنوي لإدارة المراكز التأهيلية التخصصية، إدارة المراكز التأهيلية التخصصية، مديرية السجون بمنطقة مكة المكرمة، المديرية العامة للسجون، وزارة الداخلية، المملكة العربية السعودية.

7. الملاحق

..... الاخوة الأفاضل

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ،،،

يسعى هذا الاستبيان إلى قياس أثر البرامج التأهيلية التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع " دراسة استطلاعية لنزلاء سجون جدة" .

ونظراً لدوركم الفاعل في إنجاح هذه الدراسة والتي تهدف إلى تحسين البرامج المقدمة وزيادة فاعليتها، أمل منكم التكرم باختيار الإجابة التي تتوافق مع تجربتكم خلال تلقي تلك البرامج المقدمة من إدارة سجون جدة. وسوف يتم التعامل مع اجاباتكم بكل سرية ولن تستخدم إلا لتحقيق أهداف البحث العلمي. وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير.

الباحث/ أحمد علي الحذيفي

أ. القسم الأول: المتغيرات الشخصية

يحتوي على البيانات الأولية لعينة الدراسة والتي تشمل على خصائصها الشخصية ما عليك إلا اختيار العبارة المناسبة بوضع علامة (√).

1- العمر:

أقل من 20 عام من 21 عام - 25 عام من 26 عام - 30 عام من 31 عام إلى 35 عام من 36 عام إلى 40 عام من 41 عام فأكثر

2- الحالة الاجتماعية:

أعزب متزوج أخرى

3- المستوى التعليمي:

ثانوي فأقل دبلوم بكالوريوس أخرى

ب - القسم الثاني: الاستبيان .

وينقسم إلى قسمين ما عليك إلا اختيار العبارة المناسبة بوضع علامة (√):

أولاً: أثر برامج ثقة في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع، البرامج المقدمة تعزز نظرة النزلاء الايجابية لنفسه.

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
1	يتم التهيئة للاندماج في المجتمع وتعزيز الثقة بقدراته وإمكاناته قبل الإفراج.					
2	يساهم في معرفة النزلاء لنقاط الضعف والقوة لديه وكيفية الاستفادة منها					
3	زيادة قدرة النزلاء على التفكير الايجابي					
4	ينمي كيفية التعامل مع الضغوطات النفسية					
5	ينمي التخلص من مشاعر الإحباط والخوف.					
6	يقوي روح المواطنة، وحب العمل التطوعي.					

ثانياً: أثر برامج إشراقة في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع، البرامج المقدمة تعزز نظرة النزيل الايجابية للمجتمع.

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
7	العمل على علاج المدمنين من الإدمان وإعادة تأهيلهم					
8	ينمي التأمل والتفكير في مشكلة الإدمان.					
9	يساهم في زيادة الوعي بخطورة المرض					
10	يساعد في اتخاذ خطوات إيجابية فعالة لتحقيق التعافي.					
11	يساهم في الدمج في المجتمع.					
12	بناء قدرات النزيل وتهيئة المكان المناسب.					

ثالثاً: أثر البرامج التخصصية في دمج النزلاء المفرج عنهم بالمجتمع:

م	الفقرات	موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
13	يتم تعليم النزلاء مهنة أثناء تواجدهم في السجن بشكل مناسب لسوق العمل السعودي					
14	أمداد النزيل بمهارات يستفاد منها بعد الافراج عنه					
15	تقديم برامج تدريبية تساهم في دمج النزيل في المجتمع					
16	تقديم برامج مهني تتوافق مع احتياجات السوق المحلي					
17	رفع مستوى الوعي للنزيل بخطورة الجريمة على المجتمع					

من وجهة نظرك كأحد المتدربين ببرنامجي اشراقة وثقه هل تتوقع الحصول على عمل بعد تلقيك للتدريب؟ ولماذا؟

توقع الحصول على عمل لا اتوقع الحصول على عمل

أذكر السبب

.....

.....

.....

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.11

Thinking Skills and Creativity in Islamic Education

Mohamed Mostafa Rashed

Licensed Islamic Teacher in English and Arabic (TEFL/TESOL) Certified Teacher, Emirates
International Education Establishment, Dubai, United Arab Emirates

Email: m.rashed19920@gmail.com

Abstract:

The development of thinking skills and creativity in Islamic education has been recognized the world over as one of the most important educational objectives in the 21st century, which is practical to students as employers nowadays have a keen interest in seeking highly competent graduates. However, concern arose to the importance of thinking skills from those perspectives is limited to solving problems. The objective is to revisit the concept of creativity and innovation in Islam from the Holy Quran and Prophet (PBUH). This article also highlights the significance and the need to apply the Prophetic model of Islamic creativity, the Quranic methodology that enhances creativity among people. Moreover, the study looked at the objectives of creativity in Islam and innovation in the present-day educational system. This article invites us to reflect on the direction of education for our current and next generation, especially within the context of choosing a suitable framework for cultivating students' thinking in Islamic education. Creativity is ideas. One individual can produce an idea that could be an outstanding or a mediocre idea.

The Quran has many verses that engage in critical thinking rather than blind submission. Through innovation, we can find new ways to solve problems in life. Spread development, progress, and happiness for individuals and society, so creativity is the key to success in life. The study ended with conclusions and recommendations, the Qur'anic methods that called for the development of thinking, which was to stimulate motivation and evaluate the ability to analyze attitudes and judgments.

Keywords: Creativity, Critical thinking, Islamic perspective, Qur'an, Sunnah.

مهارات التفكير الإبداعي في التربية الإسلامية

إعداد الباحث: محمد مصطفى راشد

أستاذ التربية الإسلامية للناطقين بالإنجليزية والعربية، مؤسسة الإمارات الدولية للتعليم، دبي، الإمارات العربية المتحدة

Email: m.rashed19920@gmail.com

ملخص البحث:

تناولت الدراسة أهمية توظيف نمط التفكير الإبداعي في ضوء القرآن الكريم والسنة النبوية، ويعد التفكير الإبداعي في التربية الإسلامية في جميع أنحاء العالم واحد من أهم الأهداف التعليمية في القرن الحادي والعشرين، وهو أمر عملي للطلاب لأن أرباب العمل في الوقت الحاضر لديهم اهتمام كبير بالبحث عن خريجين ذوي كفاءة عالية. ومع ذلك، نشأ القلق من أهمية مهارات التفكير العليا من تلك المنظورات التي تقتصر على حل المشكلات. ولكن الهدف هو إعادة النظر في مفهوم الإبداع والابتكار في الإسلام من خلال القرآن الكريم وسيرة النبي صلى الله عليه وسلم. كما تسلط هذه المقالة الضوء على أهمية وضرة تطبيق النموذج النبوي للإبداع الإسلامي، والمنهج القرآني الذي يعزز الإبداع بين الناس. علاوة على ذلك، تناولت الدراسة أهداف الإبداع في الإسلام والابتكار في نظام التعليم الحالي. كذلك يدعونا هذا المقال إلى التفكير في اتجاه التعليم لجيلنا الحالي والقادم، لا سيما في سياق اختيار إطار مناسب لتنمية تفكير الطلاب في التربية الإسلامية. فالإبداع هو الأفكار الجديدة حيث يمكن لفرد واحد أن ينتج فكرة يمكن أن تكون فكرة رائعة أو متواضعة. والتركيز على التطبيقات العملية لنمط التفكير الإبداعي في تدريس مقررات التربية الإسلامية عامة.

يحتوي القرآن على العديد من الآيات التي تدعو إلى التفكير النقدي والإبداعي بدلاً من الخضوع الأعمى. من خلال الابتكار، يمكننا إيجاد طرق جديدة لحل المشاكل في الحياة. نشر التنمية والتقدم والسعادة للأفراد والمجتمع، لذا فإن الإبداع هو مفتاح النجاح في الحياة. وختمت الدراسة بنتائج وتوصيات كان من أبرزها؛ ضرورة الإهتمام بطرائق التدريس المبنية على استخدام الإستراتيجيات التي تنمي المهارات العقلية والتفكير الإبداعي لدى الطلبة وخاصة تلك المستقاة من القرآن الكريم والسنة النبوية.

الكلمات المفتاحية: التفكير الإبداعي، القرآن، السنة، التفكير النقدي، الابتكار

1. Introduction

The Holy Quran refers to creativity, and among them. Allah (SWT) said, (I did not create jinn and humans except to worship Me), (Had We sent down this Quran upon a mountain, you would have certainly seen it humbled and torn apart in awe of Allah. We set forth such comparisons for people, 'so' perhaps they may reflect). The Holy Quran encourages thinking in many verses. Seven verses ended with saying (for people who reflect) Islamic education spotlights on thinking and creativity.

The Holy Quran revelation began with educational verses from the Quran, in which there was an indication that the most significant goal was to educate people in a civilized manner, thinking through perusal, reading, learning, and scientific observation of the creation of man and the universe. Furthermore, the Prophet Mohammad's (PBUH) role was also creative. He was able to create and build a Muslim society. He transformed people from worshipping idols to worshipping Allah Glory be to Him.

1.1. Significance of the Study

The purpose of this study is to investigate the main features of creativity from an Islamic perspective. It also examined the definition, methodology, objectives, and importance of developing thinking for the members of society in general and the students. Contribute to the Quranic rooting of creative thinking. High point the importance of stimulating motivation towards learning employing creativity patterns in the light of The Holy Quran.

1.2. Problem of the Study

Since the beginning of the 21st century, the world has witnessed tremendous and rapid development in scientific and knowledge fields because several factors, including the vast knowledge revolution and speedy technical applications, influence a shadow over the educational system and all its elements, including the development of curricula.

The rules and methods followed by the Quran to develop creative thinking and the applications of teaching Islamic education.

The following questions branch out from the questions:

What is the evidence of similar thinking in the Holy Quran?

What are the aims of thinking in the light of the Holy Quran?

What are the areas of thinking in the Holy Quran?

1.3. Objectives of the Study

1. Finding a group of methods that develop and highlight creative thinking in the Qur'an and Hadith of Prophet Muhammad (PBUH).
2. Practical applications in teaching Islamic education.
3. Help teachers improve the level of their cognitive questions according to their creative thinking skills and their sub-indicators.
4. Encourage similar studies on creative thinking skills in the educational activities in Islamic studies.
5. Explaining the relationship of thinking to other mental processes and highlighting the comprehensiveness of thinking in all areas of life.

2. Previous studies

JARWAN (2007) refers to creative thinking as a complex and purposeful mental activity directed by a strong desire to search for solutions or to reach original products that were not known before. This type of creative thinking is characterized by comprehensiveness and complexity because it involves overlapping cognitive, emotional, and ethical elements, forming a unique state of mind.

ERAGAMREDDY (2013) described creative thinking as the individual's ability to produce. This ability is characterized by the greatest intellectual fluency, flexibility, and originality. It has far-reaching implications, such as the individual's response to a problem or an exciting situation. It is thinking beyond what is familiar or clear, resulting in good ideas or solutions that lead to good production.

HABASH (2002) referred to creative thinking as the method used by the individual to produce the largest number of ideas about the problem being faced (intellectual fluency). These ideas are characterized by flexibility and non-repetitional originality. The role of creative thinking is thus clear from these concepts that are helpful in the formation of new structures and planning to create new, original, and valuable knowledge.

The process of creativity is an advanced mental phenomenon through which an individual deals with situations, experiences, and problems in a unique or unfamiliar way. It may involve developing a previous set of solutions and coming up with a new solution.

(STERNBERG & LUBART, 1999; WASTON & GLASER, 1980) think that the creative process passes through the following four stages: the preparation stage for a strange creative idea; the incubation stage, which includes the maturation of the idea from theory to solution; the stage of illumination, which leads to the realization of the idea; and the verification stage, which involves reaching the original beneficial and satisfactory results.

3. Study Methodology

The researcher followed the content analysis method suitable for achieving the objectives of the current study to conclude and provide support for some concepts. The writers relied heavily on the Qur'anic verses and Hadith of Prophet Muhammad (PBUH) as the primary source of Islamic thought to understand the term creativity and try to suggest a framework for the Islamic methodology of creativity.

4. Creative thinking skills in Islam

Creative thinking is the productive process: It is the kind of thinking which produces the unusual. When creative thinking is contained within the framework of ethics and human values, it becomes increasingly important and finds appropriation everywhere.

Allah said in the Holy Quran:

(وَجَعَلْنَا فِيهَا جَنَّاتٍ مِنْ نَخِيلٍ وَأَعْنَابٍ وَفَجَّرْنَا فِيهَا مِنَ الْعُيُونِ لِيَأْكُلُوا مِنْ ثَمَرِهِ وَمَا عَمِلَتْهُ أَيْدِيهِمْ أَفَلَا يَشْكُرُونَ)

(And We have placed in it gardens of palm trees and grapevines, and caused springs to gush forth in it, (34) so that they may eat from its fruit, which they had no hand in making. Will they not then give thanks? (35) Surat Yak-Sin.

Islam Urges Muslims to innovate. If we look at the verses of the Holy Qur'an inviting people to study carefully, take lessons from the creations of Allah (SWT), To reflect and realize the happiness of man in the worldly life materially and morally because life is the foundation of man in the hereafter.

The Holy Quran tells us about the story of Dhu-Qarnayn in Surat Al-Kahf when the people asked him to build a barrier to protect them from the mischief and corrupt practices of the Gog and Magog people. He built them an unfamiliar barrier, and Allah blocked the passage of the Gog and Magog to these people until the day of Judgment.

The story of Prophet Musa.

The righteous man resorts to an unfamiliar solution to save the ship, Its crew, and the passengers from the bad king. Many verses of the Holy Quran and prophet Muhammad (PBUH) Hadith encourage us to innovate and be creative in our lives, studying and solving problems, and to invite us to realize a happy life and pleasant to all people.

When the Prophet Yousef discovered a creative solution to protect grains against corruption during storage, which saved Egypt from starvation. The resolution depends on storing the grains without removing them from the stem and taking only the required number.

Allah Almighty said: {يؤتي الحكمة من يشاء و من يؤت الحكمة فقد أوتي خيراً كثيراً وما يذكر إلا أولوا الألباب}

“He gives wisdom to whom He wills, and whoever has been given wisdom has certainly been given much good. And none will remember except those of understanding.” (Surah al Baqarah 2: 269)

5. The benefits of creativity and innovation

Allah (SWA) has honored man in exception to all other creatures; He has given him the ability to distinguish between good and evil, right, and bad. The methodology of thinking in Islam depends on criticism and examination through steps that go further to sheer understanding, a call to supersede the limits of superficial comprehension of ideas and tales and employing thought to reach facts and choose the best.

Through innovation, we can find new ways to solve problems in life.

Increase development, progress, and happiness for individuals and society.

Creativity is the key to progress, excellence, and success in life.

6. The methods of development creative thinking in Islamic Education

Trained teachers to cultivate creativity in their students. Dacey reasoned that the teacher's inability to flourish creativity probably results from deeply learned attitudes, values, and substantial time and effort to overcome these unconscious biases.

Have a cooperative, socially integrative style of teaching.

Do not neglect mastery of factual knowledge.

Tolerate 'sensible' or bold errors.

Promote self-evaluation.

Take questions seriously.

Help students learn to cope with frustration and failure.

7. The Methodology of creative thinking in Islam

7.1. Creativity in the Holy Quran

The Quran motivates creativity; in every verse there is an invitation to examine our surrounding carefully and reflect on them. Therefore, Allah says of His creativity of the universe:

{وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ}

(And consider the creation of heavens and earth (and say): our lord You created not this in vain)
(Surah aal Imran 3: 191)

To infer the existence of Allah Glory be to Him and to believe in Him. And this is the aim of all mental processes. Allah Almighty praises His faithful servants. Allah said in Quran:

(الَّذِينَ يَذْكُرُونَ اللَّهَ قِيَمًا وَقُعُودًا وَعَلَىٰ جُنُوبِهِمْ وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَطْلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ)

‘(They are’ those who remember Allah while standing, sitting, and lying on their sides, and reflect on the creation of the heavens and the earth ‘and pray’, “Our Lord! You have not created ‘all’ this without purpose. Glory be to You! Protect us from the torment of the Fire)

To learn about the nature of men, its phases and characteristics, and the wisdom of the creation of men by Allah Almighty.

7.2. Creativity in Prophet's sunnah

The Prophet Muhammad (PBUH) used to encourage the spirit of motivation in man and seek to develop the talent of creativity in the believers. The Prophet (peace be upon him) said, (Whosoever introduces a good practice in Islam, there is for him its reward and the reward of those who act upon it after him without any diminished from their rewards)

Abu Huraira reported: The Messenger of Allah said, (Allah loves any of you who has done a deed to perfect it. This is an indication that the perfectness of doing a job is a kind of innovation)

7.3. Creativity of Muslim Scholars

Muslim scholars made innovative contributions to various fields of life for a point of departure of their faith and understanding of the purposes of (Maqasid) of Sharia, which distinguished from originality.

Al –Khwarizmi	Al-Gebra	Mathematics
Al -Idrisi	Medicine	Geography and Astrology
Bin Sina	Philosophy	Medicine
Al – Biruni	Physics	Astronomy
Jaber bin Hayyan	Chemistry	Engineering

8. The United Arab Emirates and creativity

The U. A. E. has created a suitable environment for innovations and encourages innovators by helping them. The significance of the statement of Sheik Mohammed bin Rashid (the joy of life is to do something never done before, never expected I'm waiting for an innovation)

Evidence of the extent of attention given by the leaders of the United Arab Emirates to innovators and creative persons:

Naming the year 2015 the year of innovation.

Honoring person producing innovative ideas.

Recommendations to support the innovators in the U.A.E schools.

Development of learning to be a suitable environment to graduate the innovators.

9. Objectives of Creative thinking in Islam

By applying creativity, people usually aim at several issues "inventing new things, solving problems, gaining rewards and appreciation" (Sweidan and Adlouni, 2002: 21- 25)

However, the objectives of creativity in Islam have some unique aspects. These are as follows:

9.1. Strengthening One's Relationship with Allah

Thinking is a form of worship in Islam. As creativity is concerned with creating and inventing new things, this will help one to know the power of Allah, and His creation, who created everything in the world, so thinking leads to knowing Allah. A Muslim regulates his thinking by adhering to the Shariah framework.

Goal: Positive Thinking & Human Welfare.

(وَيَتَفَكَّرُونَ فِي خَلْقِ السَّمَاوَاتِ وَالْأَرْضِ رَبَّنَا مَا خَلَقْتَ هَذَا بَاطِلًا سُبْحَانَكَ فَقِنَا عَذَابَ النَّارِ) (191)

Allah Almighty said: "And reflect on the creation of the heavens and the earth 'and pray', "Our Lord! You have not created 'all' this without purpose. Glory be to You! Protect us from the torment of the Fire" (191) Ali' Imran

9.2. Finding the Truth

Islam has commanded us to benefit from the wisdom perspective of its sources. An aspect of the objectivity of a believer when making a judgment on matters is avoiding interest and emotion because they may derail his course of action.

Thinking takes account of the accuracy, & seeks the truth, and focuses on the wisdom perspective of the source. No bias, avoid fanaticism, vain desires, and irrational thoughts, avoid suspicion and guesswork for it, and will not lead to the truth.

9.3. Positive thinking

Islam assigned every individual in society a role to perform and accomplish, representing his goal in life. Realizing this goal means the individual is productive and beneficial to himself and others. Hence the individual must avoid negative thinking and adopt a sound, positive outlook, channel energy for constructive purposes and adopt optimism, hope, and goodwill to avoid passivity, dependency & despair.

The biography of Prophet Muhammad is full of positive thinking and optimism, he left his homeland with a positive attitude, and his positive mental framework & proactive approach is loud and clear in all Islamic teachings. Prophet Muhammad (PBUH) said: "By Him in Whose Hand my life is, anyone of you should take a rope and cut the wood (from the forest) and carry it over his back and sell it rather than to ask a person for something and that person may give him or may not give Him"

9.4. The Ethical and Moral System

Morals are consistent in Islam because they derive from an established creed and not from narrow. Thinking in Islam respects the belief of others, appreciates their efforts, and builds on dialogue and respect for others; A Muslim is not allowed to attribute to oneself the achievement of others, and Islam respects intellectual property rights.

To enhance the role of the Muslim model or good example for others to be creative in the same way. Creative Muslim scholars should be aware of their intention in practicing creativity. They should feel that they are doing this to receive Allah's satisfaction and to fulfill their duties as vicegerents on earth. Morals control the course of thinking so that it does not cause any damage to others or overstep their interests. Hence, it is moral thinking.

Prophet Muhammad (PBUH) said, (I intended to prohibit cohabitation with a suckling woman until I considered that the Romans and the Persians do it without any injury caused to their children thereby) (Sahih Muslim)

10. Thinking in the Universe

Thinking must include all aspects of material and spiritual life; no feature should outweigh another. As we need thinking in Sharia science, we also need it in physical sciences so that progress becomes balanced and all aspects of life flourish together. In several verses, the Qur'an enforces thinking on the heavens, the earth, and the universe. Thinking includes all aspects of life: Material. Spiritual. Creative thinking must be balanced, with all aspects of life flourishing. There shouldn't be any imbalance between worship & work. Earning maintenance is regarded as worship, so men are motivated to give out their best.

Allah said in the Qur'an: "Say: Travel through the earth and see what the end of those was who rejected truth" (Qur'an 6: 11) Objective of seeing in this verse is to think and use the mind to understand why those people rejected the religion. In the same way, Allah has stated that the earth is full of signs. Allah said: "On the earth are signs for those of assured faith" (Qur'an 51: 20). This verse encourages everybody to go around and think of the beautiful creation of Allah in this universe. It is a motivation to look for the truth on this earth by thinking or traveling to different places and reflecting deeply on this fascinating universe.

Allah said in the Qur'an: "Say: Behold all that is in the heavens and on earth; but neither Signs nor warner's profit those who believe not" (Qur'an 10: 101)

11. The effect of methodological thinking in Islam on society

There are many positive effects of methodological thinking in Islam on society, including:

- 1- Promoting dialogue and extending channels of communication between nations
- 2- The progress of society in all fields of life to occupy its place among nations and preserve its national identity without isolation from others.
- 3- Unity of society and preservation of its security: by unifying the vision and efforts of the community.
- 4- Every member of the community has a role to perform; this requires a high degree of awareness of one's responsibilities and the goal of society.

12. Conclusion

The study highlighted the Qur'anic methodology that enhances creativity among people The Qur'an emphasizes the characteristics of creative thinking in Islam, the development of creative thinking was represented in stimulating motivation and developing the ability to analyze situations and events, as well as follow directions. Multiple ways to activate thinking patterns, such as challenge and dialogue questions, this concept paper has aimed to describe the Islamic perspective on creative thinking skills in teaching. According to the reviews of this study, creative thinking will help people to build a strong mind, to avoid negative thinking.

By having the creativity traits, Islamic teachers will be able to lead their respective classroom in a way that allows them to cope with the daily changes and be ready to face the future and follow the development that is required for any classroom to succeed.

13. Recommendations

- 1- Increase professional interest in the content of evaluation questions that include aspects from the student's imagination and link them to the student's reality.
- 2- Reconsider the design of the Islamic education curricula, considering the inclusion of the creative thinking skills necessary for learners and the need to rely on scientific standards in their distribution ratios.
- 3- Muslim scholars ought to make great efforts toward investigating the concepts of Islamic creativity. They should do more in-depth research on this topic will assist in formulating a theory of creativity from the Islamic perspective, which will contribute to the existing knowledge.
- 4- To ensure the analysis used in building evaluation questions for Islamic education curricula.
- 5- Train Islamic education male and female teachers to use the best strategies and methods that develop creative thinking skills through training courses and periodic workshops of a practical and applied nature.

Mohamed Mostafa Rashed, A writer, researcher, and certified teacher in Islamic education. Interest in issues of reform, renewal, and human renaissance. He holds a master's degree in Islamic studies from Al-Azhar University and a postgraduate diploma in general education.

14. References:

- Al-Mahyawi, R., & Hajji, K. (2017). Analysis of the Arabic language curricula for the first secondary grade considering creative thinking skills. Educational, Psychological and Environmental Information Center, Zagazig University, 6(21), 36–82.
- Al-Titi, M. (2001). Developing creative thinking skills (1st ed., pp. 96). Aman- Jordon: Dar Al Masirah for Publishing and Distribution.

- Al-Zaid, S. (2012). Evaluation of developed curricula for Islamic education activities of the elementary stage considering developing creative thinking skills. Master's Thesis, Taif University.
- Al Saudi, K., & Al-Akoul, G. (2017). Thinking skills included in the activities of Islamic education curricula for the eighth grade in Jordan, an analytical study. *Al-Manara Journal for Research and Studies*, 23(1), 105–173.
- Alwan, A. (2012). Educating the human brain and teaching thinking. Theoretical models and practical applications (1st ed., pp. 210). Aman- Jordan: Dar Safa.
- Ambo-Saedi, A., & Al-Afifi, M. (2004). The effect of changing the location of dispersion on some psychometric properties of multiple-choice questions in physics. *Journal of Educational and Psychological Sciences*, 5(2), 169–191.
- Brown, H. D. (2000). Principles of language learning and teaching (Vol. 4). New York: Longman.
- Cannon, M. (2012). Changing the subject in teacher education: Centering Indigenous, diasporic, and settler colonial relations. *Cultural and Pedagogical Inquiry*, 4(2), 21–37. Available at: <https://doi.org/10.18733/c3ks3d>.
- Eragamreddy, N. (2013). Teaching creative thinking skills. *International Journal of English language & translation studies*, 1(2), 124- 145.
- Fulford, A. (2016). Education: Expectation and the unexpected. *Studies in Philosophy and Education*, 35(4), 415-425. Available at: <https://doi.org/10.1007/s11217-015-9495-y>.
- Habash, Z. (2002). Educational perspectives in learning and creative education (pp. 35). Ramallah - Palestine: Al Ankaa Foundation for Innovation and Creativity.
- Hamadeen, F. (2003). Analyzing the evaluation questions in the geography school curricula of the secondary education stage in the Sultanate of Oman considering the educational objectives. *The Education Journal*, 17(68), 57–95.

Harkow, R. (1996). Increasing creative thinking skills in second and third-grade gifted students using imagery, computers, and creative problem-solving. (DAL.ED 405982). (DAL.ED 405982). Doctoral Dissertation, Nova Southeastern University.

Jarwan, F. (2007). Teaching thinking concepts and applications (pp. 152). Aman- Jordan: Dar Al Fikr.

Karatas, S., & Ozcan, S. (2010). The effects of creative thinking activities on learners' creative thinking and project development skills. Ahi Evran University Journal of Education Faculty, 11(1), 225-243.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.12

أثر التدريب في أداء العاملين (دراسة تطبيقية على مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية)

The Effect of Training on Employee Performance (an Applied Study on the Government Printing Press in the Kingdom of Saudi Arabia)

إعداد: الدكتور/ مقبل بن محمد مقبل العنزي

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

Email: Moqbel1604@gmail.com

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون، فرنسا

الدكتور/ ابهيحيت غوش

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

ملخص الدراسة

تهدف هذه الدراسة: إلى معرفة أثر التدريب بأبعاده (الدورات التدريبية على المعلومات الفنية، الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية، التدريب أثناء العمل) في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة. كما تهدف الدراسة الى تحديد أي بعد من أبعاد التدريب هو الأكثر تأثيراً في أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية. وكذلك بيان مدى اختلاف أبعاد التدريب وأداء العاملين باختلاف المتغيرات الديموغرافية (العمر، المستوى التعليمي، عدد سنوات الخبرة، المرتبة الوظيفية، الحالة الاجتماعية). وقد اتبعت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكونت عينة الدراسة من (77) من موظفي مصلحة مطابع الحكومة البالغ عددهم (250) موظفاً وجميعهم من المواطنين السعوديين. وتم اختيار العينة بطريقة عشوائية. ومن ثم تم تحليل الإجابات باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS.

وكان أهم نتائج الدراسة: أن التدريب يؤدي إلى تحسين معارف ومهارات العاملين ويساعد في تجديد المعلومات وتحديثها، وأن التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل، وأن هناك علاقة ارتباط قوية بين التدريب بكافة أبعاده والأداء الوظيفي، وإلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية للدراسة. وأهم ما أوصت به الدراسة: تعزيز أبعاد التدريب المختلفة في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية ومؤسسات القطاع العام والتطبيق الميداني لأبعاد التدريب في مصلحة مطابع الحكومة من أجل ضمان كفاءة وفعالية ونزاهة أبعاد التدريب في تطوير أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة وضرورة توفير مصلحة المطابع الحكومة مؤشرات أداء محددة وعلى درجة عالية من الكفاءة والنزاهة، حتى يتم تقييم أداء الموظفين بناء عليه.

الكلمات المفتاحية: التدريب، أبعاد التدريب، مصلحة مطابع الحكومة، الأداء.

The Effect of Training on Employee Performance (an Applied Study on the Government Printing Press in the Kingdom of Saudi Arabia)

Dr. MGBEL MOHAMMED ALANAZI

DBA in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln,
Malaysia

Email: Moqbel1604@gmail.com

Dr. Mohamed Anas Shamsy

PhD in Business Administration, University of Bourgogne, Dijon, France

Dr. Abhijit Ghosh

PhD in Business Administration, College of Business Administration, University of Lincoln,
Malaysia

Abstract

This study aims: to know the effect of training in its dimensions (training courses on technical information, training courses on administrative information, on-the-job training) on the performance of workers in the government printing press. The study also aims to determine which of the dimensions of training is the most influential in the performance of workers in the Government Printing Press in the Kingdom of Saudi Arabia, as well as to indicate the extent to which the dimensions of training and the performance of workers differ according to demographic variables (Age, Educational level, Number of years of experience, Job title, Status Social). The study followed the analytical descriptive approach, and the study sample consisted of 77 employees of the Government Printing Press, who are (250) employees, all of whom are Saudi citizens. The sample was chosen randomly. Then the answers were analyzed using the SPSS statistical program.

The most important: results of the study were: that training leads to improving the knowledge and skills of workers and helps in renewing and updating information, and that training during service helps to acquire positive attitudes towards work, and that there is a strong correlation between training in all its dimensions and job performance,

And that there are no statistically significant differences between training and its components and the demographic variables of the study.

The most important recommendations: of the research study: Strengthening the various dimensions of training in the interest of government printing presses in the Kingdom of Saudi Arabia and public sector institutions and the field application of training dimensions in the interest of government printing presses in order to ensure the efficiency, effectiveness and integrity of the training dimensions in developing the performance of employees of the government printing press and the need to provide the interest of government printing presses Specific performance indicators with a high degree of efficiency and integrity, so that employees' performance can be evaluated accordingly.

Keywords: Training, Training Dimensions, Government Printing Press, Performance.

1. المقدمة:

تزايد اهتمام المؤسسات والشركات بالتدريب باعتباره من أحسن الطرق التي يمكن بواسطتها الربط بين عوامل الإنتاج المادية وبين الأفراد العاملين بالمنظمات وبالشكل الذي يضمن تحقيق أهداف المنظمة بأكثر فعالية وكفاءة ممكنة، فالتدريب أصبح أداة أساسية تعتمد عليها كل المنظمات التي ترغب في تحسين إنتاجيتها.

ومع وجود التحديات الكبيرة والمنافسة في قطاع الأعمال كان لزاما الاهتمام بالعنصر والمورد البشري لأنه العامل الحاسم في أي نجاح تحققه المنظمة وذلك من خلال التدريب الدائم والمستمر على كافة الأساليب الإدارية والتقنية لضمان جودة الخدمة والمنتجات المقدمة للعملاء وتحقيق المنظمة لأهدافها بكفاءة وفاعلية.

ولوصول المنظمة للتميز في الأداء وتحقيقه فان ذلك يتطلب المزيد من البرامج التدريبية التي ترفع مستوى المعرفة والمهارة للعاملين في المنظمة لتحسين الأداء الوظيفي والسلوك، ومن هنا انتقل دور إدارة الموارد البشرية من مجرد تنفيذ المهام التقليدية لإدارة الأفراد من اختيار وتعيين وتحفيز إلى البعد الاستراتيجي للعنصر البشري والاستثمار فيه.

وحيث أن مصلحة مطابع الحكومة بالمملكة العربية السعودية هي المطبعة الامنية الوحيدة بالمملكة العربية السعودية، وهي المطبعة الاكبر في منطقة الخليج، وقد تأسست مصلحة مطابع الحكومة في عهد جلالة الملك فيصل بن عبدالعزيز آل سعود رحمه الله عام 1387هـ. وتقوم المصلحة بإنتاج جميع أنواع المستندات والوثائق الأمنية الحكومية وفق تصاميم وسمات أمنية تكفل الحد من تزويرها أو التلاعب بها أمنيا أو ماليا، أخذا بعين الاعتبار كافة ما يستجد في هذا المجال من تقنيات وأساليب حديثة وبالتالي تم اختيارها مجالا لتطبيق الدراسة الحالية.

1.1. مشكلة الدراسة:

بسبب طبيعة عمل المصلحة ورغبتها في التوسع في طباعة منتجاتها الامنية خارج المملكة وهذا يتطلب إدخال التكنولوجيا واستخدام الأساليب الحديثة والمتطورة، مما يتوجب ضرورة إشراك العاملين بالبرامج التدريبية المستمرة لمواجهة التغيرات المستمرة في ضوء التسارع التقني من خلال تطبيق خطة تدريبية فعالة تعمل على تحسين الأداء لوظائفها المختلفة وتطوير عملياتها بشكل مستمر والاهتمام بمواردها البشرية وتدريبها لتحقيق الأهداف وتميز عاملها.

ولأن المجال الذي تعمل به المصلحة يعتبر من المجالات الحساسة لطبيعته الامنية ولتسارع التقنية والمنتجات والسمات الامنية التي تتجدد غالبا من 3 الى 5 سنوات في العالم وذلك تقاديا لانكشاف التقنية والخوف من امكانية محاكاتها من قبل المزورين المحترفين.

ولأن طباعة الوثائق الامنية وضمان عدم امكانية تزويرها من الأمور الهامة جدا لكل بلدان العالم، وذلك له أثر كبير في حماية حدود البلاد من دخول المتسللين او المخالفين لأنظمة البلاد دون مستندات حقيقية، كما وله ارتباط قوي بالتنمية الاقتصادية حيث يعطي الثقة الكبيرة في مستوى الأمان في البلاد وهذا عامل محفز للشركات الراغبة في الاستثمار في المملكة العربية السعودية.

وللوصول لذلك فحتاج لتطوير المنتجات والخدمات التي تقدمها المصلحة لعملائها وهذا يتطلب إيجاد منظمة قادرة على مواكبة التطور العلمي والتقني، وذلك يتطلب الاهتمام بالعنصر البشري الذي هو أهم عنصر من العناصر الإنتاجية، وبه تكون قادرة على التنمية والتطوير، فلا بد من الاهتمام بإدارة مواردها البشرية.

ويجب النظر إلى التدريب من منظور استراتيجي بحيث يتم تصميم وتنفيذ برامج التدريب لتحقيق أهداف وتميز العاملين. من هنا تبلورت مشكلة الدراسة والتي تكمن في وجود التحدي الكبير في الارتقاء بمهارات العاملين في مصلحة مطابع الحكومة لمواكبة التطور المتسارع في عالم الطباعة الامنية والارتقاء بالمهارات الإدارية والفنية لكافة الافراد لتقديم الخدمة المطلوبة للجهات الحكومية.

ورأى الباحث اهمية دراسة أثر التدريب في قطاع الطباعة الامنية وتحديدًا في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية.

ولذلك تكمن مشكلة الدراسة في محاولة الإجابة على التساؤل الرئيسي الآتي:

ما هو أثر التدريب على مستوى أداء الموظفين في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية؟، ويتفرع من

السؤال الرئيسي عدد من الأسئلة الفرعية التالية:

- ما مدى اعتماد الدورات التدريبية على المعلومات الفنية حسب آراء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة؟
- ما مدى اعتماد الدورات التدريبية على المهارات الإدارية حسب آراء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة؟
- ما مدى اعتماد التدريب أثناء العمل حسب آراء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة؟

2.1. أهداف الدراسة:

هذا البحث يهدف إلى وصف واقع التدريب، وواقع الأداء في مصلحة مطابع الحكومة، ويحاول معرفة اتجاه ودرجة تأثير التدريب بأبعاده على أداء العاملين في مختلف مجالات الأداء والتطوير في مصلحة مطابع الحكومة. بمعنى أن هذه الدراسة تسعى إلى تحقيق هدف رئيسي وأساسي ألا وهو التعرف على "أثر التدريب في أداء العاملين بمصلحة مطابع الحكومة"

وتتفرع منه عدة أهداف:

- التعرف على قطاعات القائمين على إدارة المنظمة بالنسبة لموضوع التدريب ومدى الأهمية التي يولونها إياها.
- التعرف على البرامج التدريبية للموارد البشرية في مصلحة مطابع الحكومة.
- محاولة إبراز وتحديد الأثر الذي تقوم به البرامج التدريبية للموارد البشرية في زيادة أداء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة.
- التعرف على أبعاد التدريب الأكثر تأثيراً في أداء العاملين.
- التعرف على دور التدريب في تحسين الأداء للموظفين في مصلحة مطابع الحكومة.
- التعرف على أوجه القصور أو الضعف في البرامج التدريبية القائمة وتأثيراتها السلبية على أداء العاملين.
- التعرف على مستوى قيام مصلحة مطابع الحكومة بعملية تدريب العاملين بالصورة المطلوبة
- وضع مجموعة من التوصيات في إطار النتائج العامة لتطبيقها على بقية المطابع في المملكة العربية السعودية.

3.1. أهمية الدراسة:

تتمثل أهمية الدراسة في أهميتها التطبيقية وأهميتها العلمية كما يأتي:

1.3.1. أهمية الدراسة التطبيقية:

- تعتبر هذه الدراسة مهمة لصانعي القرار داخل الجهاز الإداري في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية حيث ستساهم في تحديد دور التدريب وتأثيره على أداء العاملين.
- كما تبرز أهمية هذه الدراسة أيضاً في أنها قد تساهم في مساعدة المطابع بشكل عام بالاستفادة من نتائجها ومعرفة ما هو مطبق لديها وما يستوجب تطبيقه، حيث أن تبني خطة مدروسة للتدريب يعتبر خطوة رئيسية في تحديد الرؤية المستقبلية لإدارة الموارد البشرية ويسهم بالتالي في تحسين مستويات أداء العاملين لهذه المطبعة وبالتالي الوصول إلى الاحترافية والإبداع والأداء.
- وتتمثل أهمية الدراسة في تناولها لأهم مورد من الموارد الموجودة في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية، ألا وهو المورد البشري، فالموارد البشرية وتأهيلها هي العنصر الأكثر أهمية في تميز المطابع وإبداعها

وزيادة مساهمتها في رفع الانتاجية والتطوير، كما أن الدراسة سوف تساعد مصلحة مطابع الحكومة في اتخاذ القرارات الإدارية بما يتعلق بموضوع التدريب وتنمية الموارد البشرية من خلال تحديدها للجوانب الأكثر تأثيراً في أداء العاملين مما سيكون له الأثر الكبير في الاستفادة من الموارد المالية المخصصة للتدريب بالشكل الأمثل، والتدريب الفعال ينعكس بشكل إيجابي على أداء موظفي المصلحة، وبذلك تقديم قيمة مضافة للموظفين لزيادة انتاجيتهم وزيادة قدرة المطبعة الحكومية على المنافسة في السوق السعودي. والاستعداد للانطلاق للمنافسة في الأسواق الأخرى.

- كما تكمن أهمية الدراسة التطبيقية في اعتمادها على أداة دراسة ميدانية تتمثل في الاستبانة كأداة لجمع البيانات للدراسة، مما يساهم في الوصول إلى الواقع الفعلي لمتغيرات الدراسة، إذ تساهم الدراسة الحالية في تحليل البرامج التدريبية للموارد البشرية وفي بيان دورها في زيادة الانتاجية.

2.3.1. الأهمية العلمية:

تنبثق أهمية الدراسة من حيث الموضوع الذي يتناول دور التدريب وأهميته على أداء مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية.

- تكمن أهمية هذه الدراسة بأنها تركز على موضوع يهم قطاع المطابع، حيث تعمل المطابع على تدريب كوادرها لتحسين أداء العاملين والمحافظة على تميزها الذي يؤثر على قدرة المطبعة التنافسية وتحقيقها لأهدافها وهو موضوع التدريب، حيث أن التدريب هو استثمار طويل الأجل لأهم موارد المطبعة من خلال تنمية وتطوير المهارات والمعارف لدى العاملين ويؤدي بالتالي إلى تحسين أدائهم وزيادة الإنتاجية وتحقيق المطبعة لأهدافها وزيادة قدرتها التنافسية إقليمياً ودولياً وبالتالي يؤدي إلى تميز هذه المطبعة.
- سيتناول هذا البحث أثر التدريب في أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة وهذا يتوافق مع العديد من الدراسات السابقة ولكنني قمت باختيار أبعاد مختلفة للتدريب متعلقة بطبيعة قطاع الطباعة حيث يحتاج الموظف لدورات تدريبية على المعلومات العلمية ولدورات تدريبية على المهارات الفنية ويتم اعتماد التدريب أثناء العمل لترسيخ المهارات المطلوبة ومن هنا تأتي الأهمية النظرية لهذا البحث حيث يتفرد بدراسة قطاع الطباعة الامنية في المملكة العربية السعودية
- تكمن الأهمية العلمية للدراسة في أصلتها فهي - وحسب علم الباحث- من الدراسات القليلة التي تتناول موضوع البرامج التدريبية للموارد البشرية ودورها في تحقيق زيادة الانتاجية في قطاع المطابع في المملكة العربية السعودية.

4.1. فرضيات البحث:

1.4.1. الفرضية الأولى: يوجد أثر إيجابي للتدريب بعناصره على أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية.

1.1.4.1. الفرضيات الفرعية:

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية الفنية في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية على أداء موظفي المصلحة.

- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على المهارات الإدارية في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية على أداء موظفي المصلحة.
- يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب أثناء العمل في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية على أداء موظفي المصلحة.

2.4.1. الفرضية الثانية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية لموظفي في المملكة العربية السعودية.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة:

1.1. الإطار النظري:

➤ أولاً: التدريب

هناك العديد من المفاهيم التي تطرقت لمصطلح التدريب وتظهر هناك تباينات في تعريفه من باحث لآخر وعليه يمكن أن نذكر ما يلي:

- التدريب: هو العملية المخططة لتغيير الاتجاهات السلوكية للعاملين وإكسابهم المعارف والمهارات من خلال الخبرة التعليمية لبلوغ أداء فعال في نشاط أو مجال معين وتطوير قدرات الموظف وتحقيق احتياجات المنظمة الحالية والمستقبلية من القوى العاملة (أبو النصر، مدحت، 2008).
- التدريب هو نشاط مخطط يهدف لتنمية القدرات والمهارات الفنية والسلوكية للأفراد العاملين لتمكينهم من أداء فاعل ومثمر يؤدي لبلوغ أهدافهم الشخصية وأهداف المنظمة بأعلى كفاءة ممكنة (مصطفى 2004، ص 225).
- التدريب: أحد أهم أنشطة الموارد البشرية والذي يهدف إلى تطوير وتنمية مهارات وقدرات الأفراد العاملين داخل المنظمة، وإبقائهم على دراية ومعرفة بأحدث التطورات العلمية في مجال تخصصاتهم وأعمالهم الوظيفية (الغامدي، 2013).

ويوجد أربع عناصر للتدريب هي:

- **أولاً: المدرب:** هو الشخص المسؤول عن إعداد واختيار المادة العلمية المناسبة لتلبية أهداف التدريب وذلك انه من المهم أن يتم اختيار المدرب المناسب القادر على استخدام وسائل التدريب وأساليبه المتنوعة بما يتفق مع طبيعة المتدرب وأهدافه، ومستوى التدريب.
- **ثانياً: المتدربون:** أن وجود متدرب مقتنع بأهداف التدريب وبحاجه اليها يعتبر من العوامل التي تؤدي إلى نجاح التدريب حيث يعتبر المتدرب اساس العملية التدريبية ومحورها.
- **ثالثاً: أعضاء جهاز التدريب بالمنظمة:** وهم المختصون بتخطيط وتنفيذ وتقييم برامج التدريب.

➤ **رابعاً:** برامج التدريب: وهي البرامج التي تصمم بمحتوى وعمق معينين ومدى زمني محدد لتغطي الاحتياجات التدريبية فإذا كانت مصممة بالانتساع والعمق المناسبين فهي تساهم في تكامل وفعالية المدخلات ومن ثم جودة عملية التدريب، ومنها المادة العلمية والتي تكون عادة مختصرة وتحتوي على تطبيقات وحالات دراسية وتكون ضمن حقيبة التدريب فبعضها يؤديه المتدرب وحده والبعض الآخر يؤديه بشكل جماعي من خلال تقسيم المتدربين إلى مجموعات. وتتمثل أهمية التدريب للمنظمة بإزالة أو معالجة نقاط ضعف الأداء، سواء للأداء الحالي أم للأداء المستقبلي المتوقع (عباس، 2003، ص: 187).

ويعد التدريب في المنظمات الحديثة أداة التنمية ووسيلتها، كما أنه الأداة التي إذا أحسن استثمارها وتوظيفها تمكنت المنظمة من تحقيق الكفاءة والكفاية في الأداء والإنتاج، وقد تزايد الاهتمام بوظيفة التدريب نظراً لارتباط هذه الوظيفة بمستوى أداء الفرد للوظيفة التي يشغلها والكفاءة الإنتاجية (بربر: 1997، ص: 159).

إن الهدف الرئيس من أي عملية تدريب سوف يتمثل في تحقيق نوع من التغيير في المعرفة أو المهارات أو الخبرة أو السلوك أو الاتجاه، والذي من شأنه تعزيز كفاءة الموظف (كشواي 2006، ص: 120)

وتختلف الأهداف باختلاف البرنامج التدريبي ولكن ليس هدف التدريب هو توفير الخبرات والمهارات للأفراد فقط، ولكن أيضاً تنمية الرغبة في استخدام قدراتهم بدرجة أفضل.

وقد قسم Odiorene هذه الأهداف الى ثلاثة مجموعات رئيسية هي:

1. أهداف تدريبية روتينية: وتعني الأهداف التي يسعى التدريب إلى تحقيقها والتي تتخذ لمواجهة مواقف روتينية متكررة من حين لآخر.
2. أهداف تدريبية لحل المشكلات: وتنتج نحو إيجاد حلول مناسبة للمشكلات التي تواجه العنصر البشري في المنظمة ومحاولة تعرف المشكلات والمعوقات التي تعوق الأداء.
3. أهداف تدريبية ابتكارية: وتعد هذه الأهداف أعلى مستويات المهام التدريبية حيث تعمل على إضافة أنواع وأساليب جديدة لتحسين نوعية الإنتاج من أجل تحقيق نتائج غير عادية.

ومن أهداف التدريب التي يسعى إليها تنمية ثلاث نواحي في الفرد وهي:

1- تنمية المعرفة والمعلومات لدى المتدرب ومن بينها:

- أ- معرفة تنظيم المنشأة وسياستها وأهدافها.
- ب- المعرفة الفنية بأساليب وادوات الإنتاج.
- ت- تطوير إمكانية الأفراد وقبول التكيف مع المتغيرات التي تحدث.
- ث- المعرفة بالوظائف الإدارية الأساسية وأساليب القيادة والإشراف.
- ج- تحسين فهمهم للعمل واستيعاب دورهم فيه.

2- تنمية المهارات والقدرات للمتدرب ومن بينها:

- أ- المهارات اللازمة لأداء العمليات الفنية المختلفة.
- ب- المهارات القيادية والقدرة على تحليل المشاكل.
- ت- المهارات في التعبير وإدارة الندوات والاجتماعات.
- ث- القدرة على تنظيم العمل والاستفادة من الوقت.
- ج- المهارات الإدارية في التخطيط، التنظيم، التنسيق والرقابة.

3- تنمية الاتجاهات للمتدرب ومن بينها:

- أ- الاتجاه لتفضيل العمل بالمنشأة.
- ب- الاتجاه لتأييد سياسات وأهداف المنشأة.
- ت- تنمية الرغبة في الدافع الي العمل.
- ث- تنمية الاتجاه الي التعاون مع الرؤساء والزملاء.
- ج- تنمية الشعور بأهمية التفوق والتميز في العمل.

وللتدريب عدة أنواع، وقد تعددت الآراء حول كيفية تصنيف أنواع التدريب، وهذه الأنواع تختلف باختلاف المعيار المتبع في هذا التقسيم ومن أهم هذه التقسيمات:

تقسيم ينظر الى التدريب بحسب: مرحلة التوظيف ونوع الوظائف ومكان التدريب.

➤ ثانيا: أداء العاملين

- الأداء الوظيفي سلوك عملي يؤديه فرد أو مجموعة أفراد أو منظمة، يتمثل في أعمال وتصرفات معينة من أجل تحقيق هدف محدد ووفقا لقواعد ومعايير محددة. (الشرعة، عطائه، 2010).
- عرف (Bovelos) أداء العاملين أنه: انعكاس لمدى نجاح العامل أو فشله في تحقيق الأهداف المتعلقة بعمله أيا كانت طبيعة هذا العمل.
- وعرف اندرود (Andrewd) أداء العاملين: بأنه تفاعل لسلوك العامل، وأن ذلك السلوك يتحدد بتفاعل جهد وقدرات العامل في المنظمة.

أن الأداء يمكن النظر إليه على أنه نتاج للعلاقة المتداخلة بين محدداته والتي تتمثل في:

1. كمية العمل: أي مقدار وحجم العمل الذي يستطيع العامل إنجازه في الظروف العادية للعمل، ومقدار سرعة هذا الإنجاز.
2. نوعية العمل: تعني مستوى الثقة والجودة ومدى مطابقتها أداء العامل لما هو منظر منه (مستوى أداء العامل).
3. المعرفة بمتطلبات الوظيفة وتشمل المعارف العامة والمهارات الفنية والمهنية والخلفية العامة عن الوظيفة والمجالات المرتبطة بها وكيفية أدائه

4. المثابرة والثوق وتشمل الجدية والتفاني في العمل وقدرة الموظف على تحمل مسؤولية العمل وإنجاز الأعمال في أوقاتها المحددة، ومدى حاجة هذا الموظف للإرشاد والتوجيه من قبل المشرفين.

ويمثل قياس الأداء تحديد وتعريف الفرد بكيفية أدائه لوظيفته، كما أنه يمثل عمل خطة لتحسين وتطوير أدائه، وعندما يطبق قياس تقييم الأداء بصورة جيدة وصحيحة، فإنه لا يوضح للفرد مستوى أدائه الحالي فقط وإنما يكون له انعكاسات إيجابية على أدائه المستقبلي المتوقع.

وتكون نتائج تقييم الأداء دافعا للمنظمة نحو تحقيق أهدافها المنشودة، كالبقاء، والنمو، والتوسع، وإذا ما كان الأداء دون المستوى المطلوب، فإنه سيشكل عائقا كبيرا أمام المنظمة في تحقيق أهدافها، بل قد يؤدي أحيانا إلى تصفية المنظمة.

كما تعتبر عملية قياس أداء العاملين مهمة لان نتائجها ضرورية ولان تقييم أداء العاملين يساهم في توفير الأساس الموضوعي والعاقل للكثير من أنشطة الموارد البشرية مثل:

1. الترقية والنقل، والتحفيز، وغيرها.

2. تحديد مبالغ العلاوات السنوية والمكافآت التشجيعية.

3. تحديد الاحتياجات التدريبية.

4. الانضباط والمعاقبة.

2.2. الدراسات السابقة:

➤ دراسة (أبكر، 2020)، بعنوان: دور البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين (دراسة حالة: ديوان الضرائب في السودان).

هدفت الدراسة للتعرف على مدى الاستفادة من الدورات التدريبية التي يحصل عليها العاملون في قطاع الضرائب السودانية ومدى استفادة التدريب في تطوير ورفع كفاءة أدائهم، وتمثلت الفرضية الرئيسية للبحث: هنالك علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب وزيادة كفاءة أداء العاملين، وتم اعتماد المنهج الوصفي التحليلي حيث تم استخدام الاستبانة كأداة رئيسية لتحليل البيانات، وتم اختيار عينة قصدية في ديوان الضرائب (الرئاسة) حيث شملت الموظفين ورؤساء المكاتب. وكان عدد الاستبانات 90 استبانة. وكان من أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: أن المدربين في ديوان الضرائب يتمتعون بكفاءة عالية في نقل المادة التعليمية، أن لدى المدربين قدرة عالية على استخدام تقنيات التعليم الحديثة، وجود المدرب المتمكن بشكل جيد من المادة التعليمية والتدريبية، يشعر العاملون في الديوان بالرضاء أثناء التدريب، أن التدريب المتبع يحسن من معرفة الواجبات المنصوص عليها باللوائح، ساعد البرنامج التدريبي المتبع في ديوان الضرائب في اكتساب معارف جديدة وصقل وتعزيز المعارف السابقة، أن الدورات والمؤتمرات تزيد من الحصيلة المعرفية للعاملين في ديوان الضرائب، أن لدى العاملين بديوان الضرائب المهارات الكافية لإنجاز المهام المطلوبة في الوظيفة، أن اتصال العاملين مع بعضهم في العمل يساعد على الإبداع، يوجد اهتمام ببرنامج التدريب لجميع العاملين وتنمية مهاراتهم يزيد من تحقيق أهداف الديوان، للتدريب دور كبير في تنمية المهارات والقدرات وزيادة المعرفة لدى العاملين في ديوان الضرائب.

وكانت توصيات الدراسة بالعمل على توفير مادة علمية حديثة، تعزيز الرغبة لدى العاملين في التغيير والتطوير، توفير التقنيات التعليمية المستخدمة خلال برنامج التدريب، بيئة التدريب ايجابية ساعدت في الاستفادة من البرنامج التدريبي، الخدمات الإدارية المصاحبة للبرنامج التدريبي مستواها جيد، مراعاة مدة البرنامج التدريبي عند إعداد البرنامج، الاهتمام ببرنامج التدريب لجميع العاملين وتنمية مهاراتهم.

➤ **دراسة (فضيل، 2019)، بعنوان: التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء العاملين بالتطبيق على شركة السكر السودانية. بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال- جامعة النيلين.**

هدفت الدراسة إلى التعرف على النشاط التدريبي بشركة السكر السودانية، وبيان أهمية التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء العاملين بمصانع السكر التي تتبع للشركة، تمثلت مشكلة الدراسة في أن قدرة الشركة على تحقيق أهدافها لم تكن مثلى و لعل ذلك يرجع إلى ضعف أداء العاملين لعدم الاستفادة من التدريب، وعليه تم صياغة المشكلة في السؤال الرئيسي الذي ينص على: إلى أي مدى يؤثر التدريب على أداء العاملين بشركة السكر السودانية، وبناء على ذلك تم وضع الفرضية الرئيسية التي تنص على: وجود علاقة ذات دلالة احصائية بين التدريب وأداء العاملين، و تم التحليل باستخدام المنهج الوصفي والاستقرائي ودراسة الحالة، كما تم استخدام الطرق الإحصائية

وهذه بعض اهم النتائج من هذه الدراسة: أظهرت توافق آراء أفراد العينة حول دور التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين، أظهرت نتائج الدراسة أن شركة السكر السودانية تستخدم المنهج العلمي في مرحلة تخطيط التدريب، والتنبؤ بالاحتياجات التدريبية من خلال إجراء دراسة تحليلية للوظائف الحالية في ظل المتغيرات المتوقعة في بيئة العمل والبيئة المحيطة والأهداف العامة للشركة، لذلك فإن البرامج التدريبية التي تقدم ترتبط بالأهداف العامة للشركة، وتنمي القدرات وتطور المهارات الفنية والسلوكية وتساهم في رفع مستوى الأداء الوظيفي، وتوفر كوادر مؤهلة للعمل مستقبلا، أظهرت نتائج الدراسة أن شركة السكر السودانية تستخدم المعايير والمنهجية العلمية في مرحلة تصميم البرامج التدريبية، وذلك بتحديد الأهداف التدريبية، وتوفير المعينات والوسائل المناسبة، وتحديد المدة اللازمة لتنفيذ البرامج، وتحديد مكان وزمان إقامة البرامج، واختيار المدربين والمتدربين، وتحديد الميزانية المناسبة لتنفيذ البرامج التدريبية، لذلك تحقق الكفاءة والفعالية للبرامج التدريبية، أظهرت نتائج الدراسة أن شركة السكر السودانية تستعين بالخبراء المتخصصين من داخل الشركة وخارجها في تخطيط التدريب، وتصميم وتنفيذ البرامج التدريبية مما أدى إلى رفع كفاءة البرامج التدريبية، أظهرت نتائج الدراسة أن البرامج التدريبية بشركة السكر السودانية يتم تنفيذها بمراكز ومؤسسات التدريب المتخصصة والمتطورة التي تستخدم أحدث الوسائل والأساليب التدريبية، مما يؤدي إلى تحقيق الكفاءة والفعالية للبرامج التدريبية، وبذلك يحقق التدريب أهدافه برفع كفاءة أداء العاملين، تبين من خلال الدراسة أن شركة السكر السودانية تستخدم الأساليب العلمية في جميع مراحل وخطوات العملية التدريبية، الا أنها لا تهتم بمرحلة تقييم لبرامج التدريبية وقياس العائد منها، اظهرت نتائج الدراسة أن العامل بشركة السكر السودانية يرغب في التقدم الوظيفي عن طريق الترقى، لذلك يسعى دوماً لتطوير مهاراته واكتساب مهارات جديدة لمواكبة التطورات الحديثة في طرق وأساليب العمل، مما يزيد من رغبته نحو التدريب، ولذلك يحقق التدريب النتائج المرجوة منه بتحسين مستوى الأداء لإنجاز الأعمال بكفاءة عالية، تبين من خلال الدراسة أن الإدارة العليا بشركة السكر السودانية مهتمة بالتدريب وتدخله ضمن خططها الاستراتيجية،

وتوفر كل العناصر والإمكانات الداعمة لإنجاح البرامج التدريبية لتحقيق الاستغلال الأمثل لطاقات الأفراد وقدراتهم، أظهرت نتائج الدراسة أن شركة السكر السودانية تخصص ميزانية كافية لمقابلة نفقات التدريب، وهذه الميزانية في تزايد مستمر وفقاً لمتطلبات تنفيذ البرامج التدريبية، مما أدى إلى نجاح البرامج في تقوية وتعزيز مهارات وقدرات العاملين، أظهرت نتائج الدراسة أن العامل بشركة السكر السودانية يمتلك المهارة العالية والقدرة الكافية لإنجاز العمل بالطريقة المطلوبة، تبين من خلال الدراسة أن التدريب بمراكز التدريب داخل البلاد شامل ويستهدف جميع العاملين بجميع المستويات الإدارية، ومستمر خلال حياة العامل المهنية، أما التدريب خارج البلاد فهو مخصص للوظائف الفنية، وعلى الرغم من ذلك يمتلك العاملون المهارات الكافية لإنجاز العمل، تبين من خلال الدراسة أن شركة السكر السودانية لم تستغل الإمكانيات الفنية والتقنية والإدارية المتوفرة بمركز تدريب سنار، تبين من خلال الدراسة تدني مستوى الخدمات التي تقدم للعاملين وانخفاض مستوى الأجور، الأمر الذي أدى إلى انتقال الكوادر المؤهلة للعمل بالشركات التي تعمل بذات المجال، تبين من خلال الدراسة أن سياسات الترقى والترقيع للدرجة الأعلى بشركة السكر السودانية لا ترتبط بالتدريب وإنما تعتمد على التميز في الأداء، أظهرت نتائج الدراسة عدم التركيز على تدريب المستوعبين الجدد بالخدمة خلال فترة التجربة.

وتمثلت وتوصيات الدراسة بأن تعمل شركة السكر السودانية على تطوير وتنويع برامج التدريب، وذلك لرفع كفاءة أداء العاملين، الإبقاء على نظام استخدام المنهج العلمي في تخطيط التدريب والتنبؤ بالاحتياجات التدريبية، وربط البرامج التدريبية بالأهداف العامة للشركة، لتنمية قدرات العاملين وتطوير مهاراتهم لمواكبة التطورات الحديثة في مجال صناعة السكر، الإبقاء على نظام الاستعانة بالخبراء المتخصصين من داخل الشركة وخارجها لرفع كفاءة أداء العاملين لتحقيق أهداف الشركة، الاهتمام بتقييم البرامج التدريبية باستخدام أساليب القياس العلمية لمعرفة القيمة الفعلية للعملية التدريبية، الاستمرار في تنفيذ البرامج التدريبية بمراكز التدريب المتطورة التي تستخدم أحدث الوسائل والأساليب التدريبية لتحقيق أهداف البرامج التدريبية، أن يشمل التدريب خارج البلد كافة الوظائف سواء كانت فنية أو إدارية أو مالية لتنمية القدرات، وتحقيق الرضاء الوظيفي بدلاً عن التركيز على الوظائف الفنية من المهندسين والمزارعين.

➤ دراسة (أبو قرين، 2019)، بعنوان: أثر استراتيجية التدريب في رفع أداء العاملين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية نموذجاً).

والتي أجريت على عدد من الموظفين في وزارة الخارجية الليبية. سعت الدراسة للإجابة عن السؤال الرئيسي: هل يوجد أثر إيجابي لاستراتيجيات التدريب الوظيفي في رفع أداء العاملين الدبلوماسيين بوزارة الخارجية الليبية ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الأسئلة الفرعية التالية: هل يوجد أثر الاستراتيجية التدريب بالنظر لعنصر تحقيق رسالة المنظمة في رفع أداء العاملين بوزارة الخارجية الليبية؟، هل يوجد أثر لاستراتيجية التدريب بالنظر لعنصر وضع الأهداف وصناعة القرارات الكفيلة بتحقيقها في رفع أداء العاملين بوزارة الخارجية الليبية، هل يوجد أثر لاستراتيجية التدريب بالنظر لعنصر البيئة الخارجية في رفع أداء العاملين بوزارة الخارجية الليبية، هل يوجد أثر الاستراتيجية التدريب بالنظر لعنصر المنافسة في رفع أداء العاملين بوزارة الخارجية الليبية، هل يوجد أثر لاستراتيجية التدريب بالنظر لعنصر التكامل مع الاستراتيجية العامة للمنظمة في رفع أداء العاملين بوزارة الخارجية الليبية؟

ومنهجية البحث اعتمدت على المنهج الوصفي الكمي، فيما تكون مجتمع البحث من الموظفين بوزارة الخارجية الليبية، وعددهم (485) موظف، وتم اختيار عينة عشوائية وقد بلغ حجمها (192) موظف.

اهم النتائج التي توصلت لها هذه الدراسة: صحة الفرضية الرئيسية انه يوجد أثر لاستراتيجية التدريب في رفع الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية)، صحة الفرضية الفرعية الأولى يوجد أثر لاستراتيجية التدريب لعنصر رسالة المنظمة في رفع الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية)، صحة الفرضية الفرعية الثانية يوجد أثر لاستراتيجية التدريب العنصر وضع وصناعة القرارات في رفع الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية)، صحة الفرضية الفرعية الثالثة يوجد أثر الاستراتيجية التدريب لعنصر تأثير البيئة الخارجية في رفع الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية)، صحة الفرضية الفرعية الرابعة يوجد أثر لاستراتيجية التدريب العنصر في الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية)، صحة الفرضية الفرعية الخامسة يوجد أثر لاستراتيجية التدريب لعنصر التكامل مع الاستراتيجية العامة للمنظمة في الأداء الوظيفي لدى الموظفين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية).

اهم التوصيات التي خرجت بها الرسالة: زيادة الاهتمام بالتدريب الوظيفي الاستراتيجي لأنه خيار حاسم ومؤثر في نجاح أي مؤسسة أو وزارة مثل وزارة الخارجية الليبية، الاهتمام بالتدريب في مجال الدبلوماسية في مفهومها الإسلامي التي تتوافق مع هوية المجتمع الليبي المسلم بجملته، تعزيز مؤسسات التدريب والتأهيل التي تشرف عليها وزارة الخارجية الليبية مثل المعهد الدبلوماسي وتطوير مشاريعه وبرامجه التعليمية والتدريبية، تضمين التدريب الوظيفي جوانب من التنمية البشرية التي تعتبر من المعارف المهمة التي تساهم في تطوير وتنمية شخصية للموظف في الوظيفة الدبلوماسية، التوسع في التدريب على التكنولوجيا للموظف باعتبار أن هذا العصر هو عصر التقنيات الرقمية والتكنولوجيا والتعاون في ذلك مع مؤسسات قادرة على تنفيذ التدريب المناسب في هذا المجال، الاطلاع على تجارب الدول الصديقة والشقيقة في مجال تنفيذ استراتيجيات التدريب ومنها الدول الإسلامية، ومن هذه الدول جمهورية إندونيسيا لتقدمها وتطورها في هذا المجال، توفير أدوات مبتكرة وعصرية لقياس وتقييم الأداء الوظيفي للعاملين قبل وبعد إجراء التدريب الوظيفي في وزارة الخارجية الليبية وعدم الاعتماد فقط على الوسائل التقليدية في ذلك، العمل على تأسيس قاعدة بيانات حكومية شاملة في ليبيا تعمل بين الوزارات الليبية ومنها وزارة الخارجية ووزارة العمل يكون الهدف منها توفير معلومات عن العناصر القادرة والمؤهلة للعمل في الوزارات المناسبة، العمل على إشراك للموظفين في إعداد وتقييم ومراجعة الاستراتيجيات التدريبية والتأهيلية بالوزارة الخارجية، مما يعطي المزيد من الفاعلية عليها.

➤ دراسة (جهاد، 2018)، بعنوان: (أثر التدريب في أداء العاملين) دراسة ميدانية - جامعة شندى.

تناولت هذه الدراسة التدريب وأثره على أداء العاملين بالتطبيق على محلية شندى في الفترة من (2010 - 2017م)، تمثلت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيسي التالي إلى أي مدى يؤثر التدريب في أداء العاملين ومن السؤال الرئيسي لمشكلة الدراسة يمكن طرح تساؤلات الدراسة في الآتي: إلى أي مدى تؤثر الوسائل التدريبية في أداء العاملين؟ والتعرف على أوجه القصور أو الضعف في البرامج التدريبية القائمة وتأثيراتها السلبية على أداء العاملين؟

هل تأخذ إدارة المؤسسة التغيرات البيئية في الاعتبار عند إعداد البرامج التدريبية؟ ما هو أثر التدريب في رفع كفاءة أداء العاملين؟ ما هو مدي تقييم العملية التدريبية للوقوف على إثر التدريب على العاملين ومدى استفادتهم من خلال أداء أعمالهم؟ افترضت الدراسة أربع فرضيات وتم اختبارها وتنص على الآتي: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين التدريب ورفع كفاءة أداء العاملين، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المدرب ورفع كفاءة أداء العاملين، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين بيئة التدريب وأداء العاملين، وتوجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الوسائل التدريبية وأداء العاملين. اتبعت الدراسة المنهج التاريخي والمنهج الاستنباطي ومنهج دراسة الحالة والمنهج الوصفي التحليلي باستخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية (SPSS) لإدخال بيانات الدراسة واختبار كاي تربيع لإجابات مجتمع الدراسة و تم جمع بيانات الدراسة بواسطة استبانة.

توصلت الدراسة إلى العديد من النتائج منها: للتدريب دور فعال وكبير في تطوير الأفراد والعمل على زيادة إنتاجيتهم فهو يمدهم بالمعلومات التي تساعد في تحقيق أهدافهم ويطور مهاراتهم وقدراتهم، وللتدريب دور رئيسياً في تعديل السلوك والاتجاهات، وذلك بما يكتسبه الفرد من معلومات وأفكار تجعله يغير سلوكه نحو الأفضل. أوصت الدراسة بالعديد من التوصيات منها: اعداد الخطة التدريبية السنوية للتدريب وفقاً للاحتياجات التدريبية للعاملين من خلال مسح شامل لمتطلبات الأداء الفردي السنوي الذي يشكل حاجة فعلية لرفع مستوى الأداء الوظيفي للعاملين بالمؤسسة، وربط الترقيات والمهام الخارجية وبعض أنواع الحوافز والمكافآت بالسجل التدريبي للموظفين في المؤسسة، ودراسة منح حوافز مالية لاجتياز بعض أنواع البرامج التدريبية بنفوق.

➤ دراسة (مهدي، 2017)، بعنوان: بعنوان أثر التدريب المبني على الكفايات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الجامعية الأردنية.

أجريت الدراسة على 182 موظف من المستويات الإدارية العليا والوسطى، في مشفى الجامعة ومستشفى الملك عبد الله المؤسس. حيث اعتبرت التدريب المبني على الكفايات كمتغير مستقل وأبعاده (المهارات، امتلاك القدرات المعرفية تشخيص المواقف الاتجاهات)، والأداء بأبعاده (السعي نحو الإنجاز، التفكير الاستراتيجي، حل المشكلات كمتغير تابع). وتوصلت الدراسة إلى أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب المبني على الكفايات على تحسين أداء العاملين في المستشفيات الأردنية. حيث تبين أن المتغيرات المستقلة الفرعية (المهارات امتلاك القدرات المعرفية، تشخيص المواقف) لها أثر دال إحصائياً في السعي نحو الإنجاز، أما بالنسبة للاتجاهات فتبين عدم وجود أثر ذو دلالة إحصائية لمحور الاتجاهات في السعي نحو الإنجاز. وكان تشخيص المواقف المعمل الأقوى في تأثيره على السعي نحو الإنجاز ويليه المهارات ثم القدرات المعرفية.

وترى الباحثة أن تلك النتائج تحاكي واقع أهمية المتغيرات فلا بد للفرد الذي يمتلك الفكر لتشخيص المواقف والذي يمتلك المهارات والقدرات المعرفية أن يستثمرها في التوجه نحو الإنجاز.

أما بالنسبة لتأثير المتغيرات المستقلة الفرعية على التفكير الاستراتيجي كبعد لتحسين أداء العاملين، فتبين أن (المهارات، تشخيص المواقف)، لها أثر دال إحصائياً في التفكير الاستراتيجي أما بالنسبة لمحور الاتجاهات وامتلاك القدرات المعرفية لا

يوجد أثر ذو دلالة إحصائية على التفكير الاستراتيجي. وتبين أن تشخيص المواقف كان لها الأثر الأكبر في التفكير الاستراتيجي تلاه المهارات وأخيرا امتلاك القدرات المعرفية.

وترى الباحثة أن تلك النتيجة تبين ارتباط قدرات تشخيص المواقف التي تتطلب الخبرة والقدرة على التفكير والتحليل والاستنتاج بالتفكير الاستراتيجي الذي يتطلب تلك السمات.

وأخيرا تبين أنه يوجد أثر ذو دلالة إحصائية للتدريب المبني على الكفايات بأبعاده كلها على حل المشكلات كبعد من أبعاد أداء العاملين، ويتضح أن الاتجاهات كان لها الأثر الأكبر في حل المشكلات تلاها المهارات أما امتلاك القدرات المعرفية فكانت في المرتبة الثالثة وأخيرا تشخيص المواقف.

وترى الباحثة أن تلك النتائج تبين أن حل المشكلات يرتبط بالعديد من الصفات والمهارات فضلا عن وجود الحافز والتوجه لدى الأفراد. وأهم ما أوصت به الدراسة: زيادة كفاءة العاملين في المستشفيات وتنمية مهاراتهم من خلال برامج تدريبية متخصصة لتحسين أدائهم، كما أوصت الدراسة بضرورة العمل على تأهيل قيادات المستشفيات بالقدرة على توقع الأحداث المستقبلية وتفاعل الرؤى بما ينسجم مع تحديات البيئة التي تواجهها وبشكل فاعل.

➤ دراسة (بن عزة 2016)، بعنوان: دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة

ميدانية لعيادة طبية جراحية ضياء بورقلة، مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم الاقتصاد، جامعة ورقلة، الجزائر.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، وتم اسقاط الجانب التطبيقي على العيادة الطبية جراحية ضياء بورقلة، واعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي في جمع المعطيات والبيانات المتعلقة بالظاهرة موضوع البحث ولتحقيق هذا الهدف استخدمت الاستبيان كأداة للدراسة وتم توزيع تمارة الاستبيان داخل المؤسسة على عينة مقدار 40 عامل، وقد اعتمدت في تحليل بيانات الاستبيانات على برنامج الحزمة الإحصائية للعلوم الاجتماعية، SPSS وبرنامج معالج الجداول Excel واختبار الفرضيات استخدمت المتوسطات الحسابية، استخدام الانحراف المعياري، (One Way Anova) اختبار تحليل التباين الأحادي، كما تم استخدام أساليب تحليل الانحدار والارتباط لإثبات وجود علاقة بين متغيرات الدراسة، وفي الأخير خلصت الدراسة إلى أن التدريب عنصر فعال في المؤسسة، إذا يمثل الركيزة الأساسية في تطوير وترشيد أداء القوى العاملة.

وكما خلصت إلى أن التدريب بعناصره الذي اعتبر المتغير المستقل (برامج التدريب، المتدربون، المدربون)، يساهم بدرجة كبيرة في تطوير أداء العاملين وزيادة إنتاجيتهم والذي اعتبر المتغير التابع بأبعاده (جودة العمل - كمية العمل - الالتزام بالمعرفة والمهارة). وأن للتدريب أثر إيجابي قوي على أداء العاملين، وأضافت أن التدريب يختلف حسب مرحلة التوظيف ونوع الوظيفة وحسب المكان، وعلى المنظمة أن تختار نوع التدريب حسب طبيعة مواردها البشرية، نشاطاتها، إمكاناتها، ومدى توافر المعدات التدريبية والمالية.

وكان من نتائج هذه الدراسة: أن التدريب عملية مستمرة محورها الفرد في مجمله يهدف إلى أحداث تغييرات محددة سلوكية وفنية وذهنية لمقابلة احتياجات محددة أو مستقبلية يتطلبها الفرد والعمل الذي يؤديه والمؤسسة التي يعمل بها والمجتمع الكبير،

التدريب يختلف حسب مرحلة التوظيف ونوع الوظيفة وحسب المكان، الهدف الرئيسي للتدريب هو إزالة جوانب الضعف والقصور في أداء وسلوك الأفراد، سواء كانت هذه الجوانب في أداء والسلوك الحالي أو المتوقع، الناتجة عن عدم مقدرتهم على الأداء والسلوك وفق المستوى المرغوب فيه من قبل إدارة المنظمة، وأهداف التدريب تختلف من مؤسسة لأخرى تبعاً لاحتياجات التدريب في كل وحسب اختلاف الظروف الإنتاجية والإدارية المؤثرة على كل منها، كما توصلت الدراسة إلى أن التدريب كمتغير مستقل يؤثر على أداء العاملين كمتغير تابع بدرجة قوية وذلك بمعامل ارتباط قدره 76%.

وأهم ما أوصت به الدراسة: توعية الموارد البشرية للمؤسسة بالأهمية القصوى في مشاركة العاملين مع الإدارة في وضع خطط التدريب وذلك ضماناً لنجاح البرنامج التدريبي في تحقيق أهدافه، على المؤسسة أن تراعي تنوع البرامج التدريبية التي يتم اخضاع العاملين لها، وضع برامج تدريبية متخصصة وبشكل دوري ومستمر وتطبيقه على العاملين في كافة المستويات الوظيفية، زيادة فرص التدريب في الخارج لمواكبة التطور الاقتصادي وتنمية المهارات، يجب توفير الحوافز المادية لتحسين أداء العاملين في المؤسسة من أجل حب العمل والإخلاص له بالإضافة إلى سرعة إنجاز العمل، أما عن الحوافز المعنوية فتكون من خلال الترشح لدورات تدريبية ومنح شهادات تقديرية أو تقديم عبارات الشكر والثناء الشفوي وذلك من أجل دفعه إلى التحلي بروح الإبداع والمبادرة.

دراسة (الغامدي، 2015)، بعنوان: بعنوان دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام- دراسة حالة على وزارة الشؤون الاجتماعية - مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة في الفترة من (2013 وحتى 2014).

تناول الباحث دراسته عن دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام، دراسة حالة على وزارة الشؤون الاجتماعية - وكالة الوزارة لشؤون الضمان الاجتماعي فروع مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة، وقد تمثلت مشكلة الدراسة في أن أغلب القطاعات الحكومية تواجه نقص كبير في عملية التدريب لموظفيها العاملين، وقد يقتصر التدريب فيها على مستويات إدارية معينة دون أخرى، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي لوصف الظاهرة محل الدراسة، واستخدم لجمع البيانات المختلفة المقابلات والملاحظات وفحص السجلات، وقد بلغ مجموع عينة البحث أربعين عينة موزعة على فروع مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة.

وهذه بعض أهم النتائج: عدم موافقة أساليب التدريب للأساليب الحديثة وعدم الجدية من المتدربين، عدم الأخذ برأي الموظفين عند الرغبة في إقامة الدورات، عدم وجود دورات بشكل منتظم وبجدول زمنية محددة، صعوبة الحصول على الدورات والمحابة في اختيار المتدربين من الموظفين، إقامة الدورات التدريبية خارج منطقة عمل الموظفين وعدم توفير السكن لهم، تكرار البرامج التدريبية وعدم التجديد في المحتوى التدريبي، قصر مدة التدريب مع طول ساعات التدريب اليومية، تحديد الدورات في مناطق معينة دون غيرها، إعطاء الموظف برنامج تدريبي في غير طبيعة عمله، أغلب الدورات نظرية وليس لها عالقة بالعمل الميداني.

أما أهم التوصيات فهي: ربط الترقيات والمهام الخارجية وبعض أنواع الحوافز والمكافآت بالسجل التدريبي للموظفين في الوزارة، ودراسة منح حوافز مالية لاجتياز بعض أنواع البرامج التدريبية بتفوق، دعم وزيادة الاهتمام بقياس أثر التدريب على المتدرب وعلاقته بتطوير أداءه وعمله ومهاراته العملية، ودراسة تنظيم ملتقيات دورية للموظفين بالفروع المختلفة لتبادل

الخبرات حول أنشطتهم التدريبية، وضع برامج تدريبية خاصة ببعض الأنشطة التدريبية مثل تهيئة الموظفين الجدد، أو أنشطة الوعي التدريبي وغيرها، ضرورة رفع ميزانية التدريب وزيادة المخصصات التدريبية في الوزارة وربطها بالاحتياجات التدريبية الفعلية في حال تحققت أهداف التدريب، عمل تقييم للبرامج التدريبية قبل وبعد تنفيذ العملية التدريبية، ومتابعة انضباط المتدربين في الدورة التدريبية، الارتباط المباشر بالشبكة الداخلية للوزارة ليتمكن كل موظف من تسجيل الدورات الخاصة به، قيام دورات تدريبية للموظفين في المنطقة التي يقيمون فيها، إعطاء الميزات المناسبة للموظف للإقبال على البرامج التدريبية ورفع درجات الدورة في نقاط الترقية، أن تتكرر الدورات خلال العام وفي أوقات مختلفة لتناسب مع الظروف والإمكانيات الخاصة بكل موظف، أن يعطى الموظف الفرصة في تحديد الدورات التدريبية التي يرغب الاشتراك فيها، التأكيد على الموظفين الذين لم يشتركوا في دورات سابقة بضرورة الاشتراك، مع توجيه رؤسائهم المباشرين بمعرفة أسباب عدم مشاركتهم.

➤ دراسة (خواض، 2015)، بعنوان: "أثر التدريب على إنتاجية عمال القطاع العام." دراسة حالة محلية الدنج ولاية كردفان جنوب السودان.

هدفت الدراسة إلى إبراز الأثر الإيجابي للتدريب على زيادة الإنتاج والإنتاجية للعاملين في القطاع العام بمدينة الدنج، وافترضت الدراسة فرضيات مفادها أن التدريب ينمي مهارات العاملين ويزيد من جودة المنتج، وأن التدريب يحقق الكفاءة الفنية ويرفع الإنتاجية، استخدم الباحث المنهج الوصفي، تم أخذ عينة الدراسة بواسطة طريقة العينة العشوائية البسيطة من العاملين بمؤسسات القطاع العام، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن التدريب يؤثر إيجاباً على كفاءة العاملين ويكسبهم مهارات ومعارف جديدة، ويرشد، الموارد، وضرورة التمويل الحكومي للمؤسسة لتوفير الاحتياجات التدريبية ولتنفيذ خطة التدريب واختتمت الدراسة بأهم التوصيات التالية ضرورة التنسيق بين المؤسسات الخدمية ومراكز التدريب في محلية الدنج لإقامة الدورات التدريبية للعاملين في المحلية، الاهتمام ببرامج تدريب العاملين وذلك بهدف تنمية وتطوير قدراتهم ومهاراتهم من أجل زيادة الإنتاج والإنتاجية وحل مشاكلها ومعوقاتها، تخصيص نسبة من الإيرادات الذاتية للمؤسسات لتمكين من تسيير برامجها التدريبية.

➤ دراسة (احمد السامرائي، 2010م)، بعنوان: أثر استراتيجيات التدريب على تطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي- قطاع الكهرباء في العراق، رسالة ماجستير.

هدفت هذه الدراسة إلى التعرف على أثر استراتيجيات التدريب على تطوير الموارد البشرية في وزارة الكهرباء في العراق في الفترة (من 2007 وحتى 2010م)، حيث تمثلت مشكلة البحث في التساؤل التالي: هل هناك أثر لاستراتيجيات التدريب على تطوير الموارد البشرية في وزارة الكهرباء في العراق من وجهة نظر المتدربين.

اعتمدت الدراسة على حزمة البرامج الإحصائية للعلوم الاجتماعية SPSS كما اختبرت الدراسة الفرضيات التالية: لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين المدربين وتطوير الموارد البشرية في وزارة الكهرباء في العراق، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين مناهج برامج التدريب وتطوير الموارد البشرية في وزارة الكهرباء في العراق، لا توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين رغبة المتدربين في التدريب وتطوير الموارد البشرية في وزارة الكهرباء في العراق.

ومن النتائج التي توصلت لها الدراسة أن أهم العوامل المفعلة لنجاح عملية التدريب من وجهة نظر المدربين هي المواظبة على التدريب ورفع كفاءة المتدربين من خلال عقد الدورات التدريبية والندوات التثقيفية كما تبين أن أهم المشكلات التي تواجه المدربين أثناء عملية التدريب هي عدم وجود التطبيق العملي للمهارات التي يحصل عليها المتدرب كما بينت الدراسة أن الذكور يرون أن استراتيجيات التدريب تؤثر بشكل أكبر في تطوير الموارد البشرية وقد يرجع ذلك إلى اهتمام الذكور بشكل أكبر في الحصول على مهارات ومعارف جديدة في عملهم. أما أهم توصيات الدراسة فركزت على ضرورة تطوير نظام الحوافز المعمول به في وزارة الكهرباء في العراق، وضرورة مواكبة أساليب العمل الحديثة وأهمية تطوير طرق العمل لتمكين العاملين من أداء العمل بشكل أفضل، كما أن ضرورة ربط الدورات التدريبية بالجانب التطبيقي في العمل من أجل تحقيق الأهداف المنشودة من عملية التدريب، مع ضرورة الاستفادة من تجارب الدول المتقدمة فيما يتعلق بالتدريب وتطوير الموارد البشرية.

➤ دراسة (الزطمة، 2011)، بعنوان: إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء - دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية العاملة في قطاع غزة

هدفت هذه الدراسة إلى بيان دور إدارة المعرفة وعلاقتها بتميز الأداء في الكليات والمعاهد التقنية المتوسطة العاملة في قطاع غزة، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، وتكون مجتمع الدراسة من جميع أعضاء الهيئة التدريسية ورؤساء الأقسام الإدارية في خمس كليات من حملة شهادة الدكتوراه والماجستير والباكالوريوس والبالغ عددهم 455 وكانت عينة الدراسة مكونة من (279) فرداً تم اختيارهم بطريقة عشوائية. وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: أنه لا يتوافر لدى الكليات التقنية المتوسطة خطة استراتيجية واضحة للاستفادة من المعرفة، وإدارتها بطريقة تساعد في اتخاذ القرارات المتعلقة بأهدافها البعيدة الأمد، وكذلك تشجيع الكليات التقنية المتوسطة في نشر ثقافة المعرفة، واعتمادها كمنهج في إنجاز العاملين لمهامهم وواجباتهم، وما زال يحتاج للمزيد من الجهود لأنها لا تعتمد على مقاييس ومعايير واضحة تسيطر من خلالها على المعرفة المطبقة فيها. ومن نتائجها أيضاً معرفة أن القدرات والإدارة المعرفية ضرورية، وتساعد في زيادة قدرات العاملين على البحث وابتكار طرق وأساليب جديدة للعمل. ومن أهم التوصيات التي خرجت بها الدراسة: ضرورة تبني إدارة المعرفة كمدخل لتطوير وتحسين الأداء الفردي والمؤسسي للكليات التقنية المتوسطة، وكذلك تطوير الأداء الفردي، والمؤسسي من خلال تحسين المناخ التنظيمي، وتبني نظام حوافز يكافئ الجهود المعرفية للعاملين، وكذلك اوصت بالاهتمام بتوليد المعرفة وتطوير أساليب تخزينها وتوسيع عملية التشارك من خلال توفير البيئة المناسبة وبناء ثقافة تنظيمية تتبنى إدارة المعرفة كمنهج، وأوصت كذلك بضرورة تطبيق عمليات إدارة المعرفة في كافة أنشطة الكليات التقنية المتوسطة.

➤ دراسة طاهر نيلان، (2014)، بعنوان: أثر التدريب والتطوير على أداء العاملين وإنتاجيتهم، دراسة حالة البنوك المتحدة المحدودة في مدينة بيشاور بالباكستان.

هدفت هذه الدراسة لدراسة أثر التدريب والتطوير كمتغيرات مستقلة على أداء العاملين وإنتاجيتهم كمتغيرات تابعة. وتناولت هذه الدراسة أثر التدريب والتطوير على أداء الموظفين وإنتاجيتهم وكانت دراسة الحالة (البنوك المتحدة المحدودة) في مدينة بيشاور في باكستان وتمثلت العينة في ثمانية بنوك حيث تم توزيع الاستبانة على 80 موظفاً وتم استرداد 76 استبانة من العاملين في تلك البنوك، واستخدم الباحث أسلوب المنهج الكمي لتحليل ودراسة الحالة، وهدفت الدراسة إلى توضيح،

ومعرفة ما إذا كان للتدريب والتطوير تأثير على أداء الموظفين، وإنتاجيتهم كما هدف البحث إلى: التعرف على تصورات الموظفين حول كيفية أن التدريب والتطوير مفيد بالنسبة لهم، وإلى تحديد مستويات كفاءة الموظفين التي يعززها التدريب والتطوير. ومن أهم النتائج التي توصلت لها الدراسة: وجود أثر إيجابي للتدريب والتطوير على أداء العاملين وإنتاجيتهم، تلعب إدارة الموارد البشرية دوراً أكثر أهمية في إدارة المؤسسة، يجب عليها ابتكار طرق جديدة لترقية أداء العاملين، التدريب والتطوير هو جانب هام من إدارة الموارد البشرية، الموظفين هم المورد الأساسي وأهم أصول المنظمة التي ينبغي المحافظة عليها وتطويرها، مهم أن تحصل المنظمة على موظفين مهرة وقادرين من أجل أداء أفضل، سيكون الموظفون أكثر كفاءة عندما يكون لديهم المعرفة والمهارة للقيام بالمهمة، سيوفر التدريب والتطوير فرصاً للموظفين لتحقيق حياة مهنية أفضل والحصول على موقع أفضل في المنظمة. وأهم ما أوصت به الدراسة: ضرورة التركيز والاهتمام بالتدريب والتطوير بوصفها العامل الأساسي لأداء الموظفين، وزيادة الإنتاجية، أن تعتمد إدارات البنوك المهمة بكفاءتها وإنتاجيتها على التدريب والتطوير كخيارها الأول، من المهم للمنظمة للحصول على الموظفين المهرة والقادرين على إنجاز المهام بصورة أفضل، يجب اعتبار التدريب والتطوير عاملان رئيسيان في أداء الموظفين وإنتاجيتهم، كشفت هذه الدراسة أن إدارات البنوك المهمة بإنتاجيتها وكفاءتها لم يتنبق لها سوى خيار التدريب والتطوير.

➤ دراسة (رامايا، 2016)، بعنوان: أثر التدريب في أداء العاملين - دراسة حالة في مصنع أنابيب مانجلور.

وهدفت الدراسة إلى معرفة أهمية التدريب، التعرف على أهمية أداء الموظفين ومعرفة العلاقة بين التدريب وأداء الموظفين، وقد أجريت الدراسة على 22 مدير وموظف في مصنع أنابيب مانجلور في الهند، حيث درست العلاقة بين برامج التدريب كمتغير مستقل وأداء العاملين كمتغير تابع وتم استخدام منهج الوصفي التحليلي وبينت أن التدريب يلعب دوراً مهماً في بناء وتحسين الكفاءات لكل من العاملين الجدد والقادمي مما يساعدهم على أداء وظائفهم بطريقة فعالة، وتجاوز مواطن الضعف في أي مجال في الوظيفة. وأهم النتائج التي توصلت إليها الباحثة لها: الغرض الأهم من التدريب هو سيحققه الموظف بعد الانتهاء من البرنامج التدريبي، يجب على الشركة تصميم برنامج التدريب بأهداف وغايات واضحة مع مراعاة الاحتياجات الخاصة لكليهما الفرد والشركة، دور التدريب في تعزيز أداء الموظفين، يلعب التدريب دوراً حيوياً في بناء الكفاءات من الموظفين الجدد والحاليين لأداء عملهم بطريقة فعالة، التدريب يعد الموظفين لتقلد مناصب مستقبلية في منظمة تتمتع بقدرات كاملة، يساعد في التغلب على أوجه القصور في أي مجال متعلق بالوظيفة، يعتبر التدريب نوع من الاستثمار من قبل الشركة لا يحقق فقط عائداً مرتفعاً على الاستثمار ولكن أيضاً يدعم لتحقيق ميزة تنافسية، برامج التدريب هي المنشط الذي يحتاجه العمال لتحسين قدراتهم مما يؤدي بالتالي إلى زيادة الإنتاجية التنظيمية، يجب تصميم التدريب على أساس الاحتياجات المحددة للشركة والأهداف، التدريب الفعال هو التدخل المدروس المصمم لتحقيق التعلم اللازم لرفع مستوى أداء الموظف، أن الهدف الرئيسي من كل دورة تدريبية هو إضافة قيمة لأداء الموظفين وبالتالي ينبغي لكل قطاع من الشركات أن يقوم بتطوير برامج التدريب والتطوير حسب نشاطه. وأهم ما أوصت به الدراسة: يجب أن توفر الصناعة مرافق التدريب العلمي للموظفين الجدد، أن الصناعة يجب أن تعطي فرص أكبر للعاملات من النساء، يجب تحديث وزيادة نسبة التكنولوجيا الحالية لتقليل الضغط والتوتر على العاملين، الصناعة يجب أن تأخذ خطوات محددة لتحسين أداء العاملين.

3. منهجية الدراسة

1.3. منهج الدراسة:

سوف تتبع الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، حيث يعتمد الباحث في دراسته على هذا المنهج في وصف الظواهر العلمية والمشكلات بطريقة علمية وبالتالي الوصول إلى تفسيرات منطقية، فضلاً عن هذا المنهج يساعد على الإجابة على كل أسئلة الدراسة وبصفة خاصة السؤال الرئيسي التالي ما هو أثر التدريب على أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية؟

2.3. مجتمع وعينة الدراسة:

يشمل مجتمع الدراسة جميع الموظفين في مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية حيث يعمل بالمصلحة بحدود (250) موظفاً كلهم من المواطنين السعوديين. وتكونت عينة الدراسة من 77 من موظفي مصلحة مطابع الحكومة في المملكة العربية السعودية وتم اختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة.

3.3. طرق جمع البيانات:

لتحقيق هدف الدراسة، فقد اعتمدت الدراسة على الأدوات التالية للحصول على البيانات والمعلومات:

- المصادر الثانوية: المعلومات المتعلقة بالجانب النظري من البحوث، والدراسات، والمقالات، والرسائل الجامعية، والكتب العلمية العربية والأجنبية المتخصصة بموضوع الدراسة.
- المصادر الأولية (الاستبانة): لغرض توفير البيانات المتعلقة بالدراسة فقد صممت الاستبانة بعد الأخذ بأراء مجموعة من الباحثين والكتاب في مجال موضوع الدراسة، والتي استهدفت الحصول على البيانات الأولية لاستكمال الجانب التطبيقي للدراسة من معالجتها لأسئلة الدراسة واختبار فرضياتها.

4.3. الأساليب الإحصائية المستخدمة في الدراسة:

1. استخدام التكرارات والنسب المئوية للتعرف على الخصائص الديموغرافية لأفراد الدراسة وأيضاً محاور الدراسة.
2. معامل الثبات بطريقة ألفا كرو نباخ للتعرف على ثبات أدوات الدراسة.
3. المتوسطات الحسابية والانحرافات للوصف للتدريب وتأثيره على أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة.
4. تحليل الانحدار الخطي البسيط لمعرفة تأثير التدريب على أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة.
5. اختبار تحليل التباين الأحادي لمعرفة الفروق ذات الدلالة الإحصائية بين التدريب وعناصره، والأداء ومؤشراته والمتغيرات الديموغرافية.

5.3. ثبات أداة الدراسة (الاستبانة):

تم استخدام معامل الارتباط ألفا كرونباخ، للتأكد من ثبات أداة الدراسة والجدول التالي يوضح معامل ثبات محاور أداة الدراسة وهي:

عدد العناصر	معامل ألفا كرونباخ	محاور الدراسة
محور التدريب:		
9	0.82	أولاً: الدورات التدريبية على المعلومات الفنية.
9	0.914	ثانياً: الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية.
6	0.827	ثالثاً: التدريب أثناء العمل.
24	0.92	إجمالي محور التدريب.
12	0.886	محور الأداء الوظيفي.
36	0.939	إجمالي المقياس.

جدول (1-0) - معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة

يتضح من الجدول السابق أن معامل الثبات ألفا كرونباخ لأبعاد الدراسة يتراوح ما بين (0.820، 0.914)، ويتضح أن معامل الفاكرونباخ لإجمالي المقياس بلغ 0.939 وهذا يدل على تمتع المقياس بدرجة عالية من الثبات.

4. تحليل نتائج الدراسة:

1.4. التحليل الوصفي لعينة الدراسة:

1.1.4. متغير العمر

العمر		
النسبة المئوية	العدد	العمر
0.0	0	أقل من 25
9.1	7	من 25 إلى أقل من 35
44.2	34	من 35 إلى أقل من 45
46.8	36	45 فأكثر
100.0	77	الإجمالي

جدول (1-0) - التحليل الوصفي لعينة الدراسة - متغير العمر

يتبين من الجدول السابق والشكل السابق أن 7 أعمارهم تتراوح (من 25 إلى أقل من 35) بنسبة 9.1 %، وتمثل هذه الفئة أقل عدد من الاستجابات من أفراد عينة الدراسة، يلي ذلك 34 أعمارهم تتراوح (من 35 إلى أقل من 45) بنسبة 44.2 %، وأخيرا 36 أعمارهم تتراوح (45 فأكثر) بنسبة 46.8 % وتمثل هذه الفئة أكبر عدد من الاستجابات من أفراد عينة الدراسة.

2.1.4. المستوى التعليمي:

المستوى التعليمي		
النسبة المئوية	العدد	المستوى التعليمي
9.0	7	دون الثانوي
39.0	30	ثانوي
22.1	17	دبلوم متوسط
23.4	18	بكالوريوس
6.5	5	دراسات عليا
100	77	الإجمالي

جدول (2-0) - التحليل الوصفي لعينة الدراسة - المستوى التعليمي

أفادت بيانات الدراسة كما ظهرت في الجدول السابق أن عينة الدراسة توزعت وفقاً لمتغير المستوى التعليمي إلى 5 لفئة دراسات عليا بنسبة 6.5 %، وهي تمثل أقل نسبة للمستجيبين، وجاء في الترتيب الثاني 7 من فئة دون ثانوي بنسبة 9 %، وجاء في الترتيب الثالث 17 من فئة دبلوم متوسط بنسبة 22.1 %، وفي الترتيب الرابع 18 من فئة بكالوريوس بنسبة 23.4 %، وأخيرا 30 من فئة ثانوي بنسبة 39.0 %، وهي تمثل أعلى نسبة للمستجيبين.

3.1.4. عدد سنوات الخبرة:

عدد سنوات الخبرة		
النسبة المئوية	العدد	عدد سنوات الخبرة
0.0	0	أقل من 5 سنوات
3.9	3	من 5 إلى 10 سنوات
96.1	74	أكثر من 10 سنوات
100	77	الإجمالي

جدول (3-0) - التحليل الوصفي لعينة الدراسة - عدد سنوات الخبرة

يتبين من الجدول السابق أن 3 من لديهم سنوات خبرة تتراوح (من 5 إلى 10 سنوات) بنسبة 3.9 %، وتمثل هذه الفئة أقل عدد من الاستجابات من أفراد عينة الدراسة، وأخيرا 74 من لديهم سنوات خبرة تتراوح (أكثر من 10 سنوات) بنسبة 96.1 %، وتمثل هذه الفئة أكبر عدد من الاستجابات من أفراد عينة الدراسة.

4.1.4. المرتبة الوظيفية:

المرتبة الوظيفية		
النسبة المئوية	العدد	المرتبة الوظيفية
1.3	1	أقل من الخامسة
70.1	54	من الخامسة إلى التاسعة
28.6	22	أعلى من التاسعة
100.0	77	الإجمالي

جدول (4-0) - التحليل الوصفي لعينة الدراسة - المرتبة الوظيفية

أفادت بيانات الدراسة كما ظهرت في الجدول السابق أن عينة الدراسة توزعت وفقاً لمتغير المرتبة الوظيفية إلى 1 لفئة أقل من الخامسة بنسبة 1.3 %، وهي تمثل أقل نسبة للمستجيبين، وجاء في الترتيب الثاني 22 من فئة (من الخامسة إلى التاسعة) بنسبة 28.6، وأخيراً 54 لفئة من الخامسة إلى التاسعة بنسبة 70.1، وهي تمثل أعلى نسبة للمستجيبين.

5.1.4. الحالة الاجتماعية:

الحالة الاجتماعية		
النسبة المئوية	العدد	الحالة الاجتماعية
2.6	2	أعزب
96.1	74	متزوج
1.3	1	أخرى
100.0	77	الإجمالي

جدول (5-0) - التحليل الوصفي لعينة الدراسة - الحالة الاجتماعية

أفادت بيانات الدراسة كما ظهرت في الجدول السابق أن عينة الدراسة توزعت وفقاً لمتغير الحالة الاجتماعية إلى 1 لفئة أخرى بنسبة (1.3%)، وهي أقل نسبة للمستجيبين، ثم جاء في الترتيب الثاني 2 لفئة أعزب بنسبة (2.6%)، وأخيراً 74 لفئة متزوج بنسبة 96.1%، وهي تمثل أعلى نسبة للمستجيبين.

2.4. التحليل الوصفي لمحاور الدراسة:

1.2.4. المحور الأول - التدريب:

ما مدى اعتماد الدورات التدريبية على المعلومات الفنية حسب آراء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة؟

رقم الفقرة	العبارات	بشدة أوافق		محايد		أوافق		بشدة أوافق	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1	ان طبيعة عملك تحتاج إلى التدريب بصفة مستمرة.	-	-	13.0	10	28.6	22	58.4	45
2	المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية الفنية جيد وشامل.	1.3	1	3.9	3	20.8	16	41.6	32
3	يتم اختيار المدربين الاكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالمعلومات الفنية.	1.3	1	5.2	4	27.3	21	33.8	26
4	يساعد التدريب في حل المشاكل التي تواجه العاملين في العمل.	-	-	1.3	1	13.0	10	23.4	18
5	يساعد التدريب في تجديد المعلومات وتحديثها ويكسب العاملين مهارات جديدة	-	-	-	-	6.5	5	18.2	14
6	المدرّبون على المعلومات الفنية قادرّون على استخدام التقنيات التدريبية بكفاءة عالية.	1.3	1	1.3	1	20.8	16	32.5	25
7	يؤثر التدريب بشكل فعال في تحسين أداء الموظفين.	3.9	3	1.3	1	9.1	7	18.2	14
8	يتم تقييم الدورات التدريبية الفنية بعد انتهائها.	1.3	1	2.6	2	15.6	12	39.0	30
9	يتم تقييم أداء المتدرب أثناء أدائه للعمل للتأكد من إتقانه واكتسابه للمعلومات الفنية.	1.3	1	3.9	3	20.8	16	36.4	28

جدول (6-0) - التكرارات والنسب المئوية للدورات التدريبية على المعلومات الفنية

الإحصاء الوصفي لبعث الدورات التدريبية على المعلومات الفنية:

Descriptive Statistics				
الاتجاه العام	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارات
موافق بشدة	77	4.45	.717	ان طبيعة عملك تحتاج إلى التدريب بصفة مستمرة.
موافق	77	4.00	.903	المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية الفنية جيد وشامل.
موافق	77	3.91	.962	يتم اختيار المدربين الاكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالمعلومات الفنية.
موافق بشدة	77	4.47	.771	يساعد التدريب في حل المشاكل التي تواجه العاملين في العمل.
موافق بشدة	77	4.69	.591	يساعد التدريب في تجديد المعلومات وتحديثها ويكسب العاملين مهارات جديدة.
موافق	77	4.17	.894	المدربون على المعلومات الفنية قادرين على استخدام التقنيات التدريبية بكفاءة عالية.
موافق بشدة	77	4.44	.993	يؤثر التدريب بشكل فعال في تحسين أداء الموظفين.
موافق	77	4.17	.880	يتم تقييم الدورات التدريبية الفنية بعد انتهائها.
موافق	77	4.05	.930	يتم تقييم أداء المتدرب أثناء أدائه للعمل للتأكد من إتقانه واكتسابه للمعلومات الفنية.
Valid N (listwise)	77			

جدول (7-0) - الإحصاء الوصفي لبعث الدورات التدريبية على المعلومات الفنية

يتضح من الجدول السابق أن أعلى إجابة للمحور الدورات التدريبية على المعلومات الفنية للفقرة التي تنص على (يساعد التدريب في تجديد المعلومات وتحديثها ويكسب العاملين مهارات جديدة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.69 وبانحراف معياري 0.591، في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على (يتم اختيار المدربين الاكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالمعلومات الفنية) حيث بلغ متوسطها الحسابي 3.91 وبانحراف معياري 0.962.

2- ما مدى اعتماد الدورات التدريبية على المهارات الإدارية حسب آراء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة؟

التكرارات والنسب المئوية للدورات التدريبية على المعلومات الإدارية:

رقم الفقرة	العبارات	بشدة أوافق		محايد		أوافق		بشدة أوافق	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1	المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية على المهارات الإدارية جيد وشامل.	23	29.9	35	45.5	15	19.5	2	2.6
2	يؤدي التنوع في أساليب الدورات التدريبية إلى زيادة إقبال الموظفين عليها.	40	51.9	26	33.8	9	11.7	2	2.6
3	يتم اختيار المدربين الأكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالمهارات الإدارية.	33	42.9	29	37.7	12	15.6	2	2.6
4	المدربون على المهارات الإدارية قادرين على استخدام التقنيات التدريبية بكفاءة عالية.	28	36.4	28	36.4	11	14.3	2	2.6
5	يراعي التدريب التدرج في العملية التدريبية.	23	29.9	38	49.4	15	19.5	1	1.3
6	يتم استخدام طرق وأساليب مختلفة بتقديم التدريب على المهارات الإدارية (أسلوب المحاضرة، أسلوب الحوار والنقاش).	32	41.6	31	40.3	12	15.6	2	2.6
7	يتم تقييم الدورات التدريبية الإدارية بعد انتهائها.	28	36.4	31	40.3	15	19.5	3	3.9
8	ان التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل.	47	61.0	23	29.9	7	9.1	-	-

-	-	5.2	4	15.6	12	36.4	28	42.9	33	9	يتم تقييم أداء المتدرب أثناء أدائه للعمل للتأكد من إتقانه واكتسابه للمهارات الإدارية.
---	---	-----	---	------	----	------	----	------	----	---	---

جدول (8-0) - التكرارات والنسب المئوية للدورات التدريبية على المعلومات الإدارية

الإحصاء الوصفي لبعث الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية:

Descriptive Statistics				العبارات
الاتجاه العام	عدد العينة	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
موافق	77	3.97	.917	المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية على المهارات الإدارية جيد وشامل.
موافق بشدة	77	4.35	.791	يؤدي التنوع في أساليب الدورات التدريبية إلى زيادة إقبال الموظفين عليها.
موافق	77	4.18	.884	يتم اختيار المدربين الكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية المتعلقة بالمهارات الإدارية.
موافق	77	4.17	.768	المدربون على المهارات الإدارية قادرين على استخدام التقنيات التدريبية بكفاءة عالية.
موافق	77	4.08	.739	يراعي التدريب التدرج في العملية التدريبية.
موافق بشدة	77	4.21	.800	يتم استخدام طرق وأساليب مختلفة لتقديم التدريب على المهارات الإدارية (أسلوب المحاضرة، أسلوب الحوار والنقاش).
موافق	77	4.09	.846	يتم تقييم الدورات التدريبية الإدارية بعد انتهائها.
موافق بشدة	77	4.52	.661	ان التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل.
موافق	77	4.17	.880	يتم تقييم أداء المتدرب أثناء أدائه للعمل للتأكد من إتقانه واكتسابه للمهارات الإدارية.
Valid N (listwise)	77			

جدول (9-0) - الإحصاء الوصفي لبعث الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية

يتضح من الجدول السابق أن أعلى إجابة للمحور (الدورات التدريبية على المعلومات الإدارية) للفقرة التي تنص على (ان التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل)، حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.52 وبانحراف معياري 0.661. في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على (المحتوى العلمي المقدم بالدورات التدريبية على المهارات الإدارية جيد وشامل) حيث بلغ متوسطها الحسابي 3.97 وبانحراف معياري 0.917.

3- ما مدى اعتماد التدريب أثناء العمل حسب آراء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة ؟

التكرارات والنسب المئوية للتدريب أثناء العمل:

رقم الفقرة	العبارات		بشدة أوافق		محايد		لا أوافق		بشدة لا أوافق	
	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1	42.9	33	44.2	34	9.1	7	2.6	2	1.3	1
2	67.5	52	28.6	22	3.9	3	-	-	-	-
3	70.1	54	26.0	20	2.6	2	1.3	1	-	-
4	63.6	49	32.5	25	3.9	3	-	-	-	-
5	53.2	41	40.3	31	3.9	3	2.6	2	-	-
6	68.8	53	24.7	19	3.9	3	1.3	1	1.3	1

جدول (10-0) - التكرارات والنسب المئوية للتدريب أثناء العمل

الإحصاء الوصفي لبعده: التدريب أثناء العمل:

Descriptive Statistics				
الاتجاه العام	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	العبارات
موافق بشدة	77	4.25	.830	تم نقل الخبرة المباشرة إلى المرؤوسين من خلال التدريب أثناء العمل.
موافق بشدة	77	4.64	.560	ان التدريب أثناء العمل يؤدي الى تحسين معارف ومهارات العاملين.
موافق بشدة	77	4.64	.667	التدريب أثناء العمل يحفز المتدرب ويشجعه على التعلم.
موافق بشدة	77	4.60	.568	يساعد على تحسين عمل الفريق.
موافق بشدة	77	4.44	.698	يساعد المتدرب على فهم مشاكل الموظفين الآخرين.
	77	4.58	.750	يساعد أسلوب التدريب أثناء العمل بترسيخ المعلومات الفنية.
Valid N (listwise)	77			

جدول (11-0) - الإحصاء الوصفي لبعده: التدريب أثناء العمل

يتضح من الجدول السابق أن أعلى إجابة للمحور (الدورات التدريبية أثناء العمل) للفقرة التي تنص على (ان التدريب أثناء العمل يؤدي الى تحسين معارف ومهارات العاملين)، حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.64 و بانحراف معياري 0.560. في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على (يتم نقل الخبرة المباشرة إلى المرؤوسين من خلال التدريب أثناء العمل) حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.25 و بانحراف معياري 0.830..

ثانيا: محور الأداء الوظيفي:

ما مدى اعتماد الأداء حسب آراء العاملين في مصلحة مطابع الحكومة؟

التكرارات والنسب المئوية للأداء الوظيفي:

رقم الفقرة	العبارات	بشدة أو أقل		محايد		أوافق		بشدة أو أقل	
		النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار	النسبة	التكرار
1	يمتلك الموظفون المعرفة العلمية الكافية لإداء العمل	22.1	17	32.5	25	41.6	32	2.6	1

										بكفاءة عالية.	
2.6	2	2.6	2	22.1	17	50.6	39	22.1	17	يتمتع الموظفون بمهارات التواصل الجيدة.	2
-	-	2.6	2	11.7	9	53.2	41	32.5	25	يحرص الموظفون على استخدام الامكانيات والموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفاعلية.	3
-	-	1.3	1	3.9	3	36.4	28	58.4	45	للتدريب دور كبير في تنمية المهارات والقدرات وزيادة المعرفة.	4
-	-	2.6	2	7.8	6	48.1	37	41.6	32	يتمتع الموظفون بعدد تدريبيهم بقدرات تقضي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل.	5
-	-	-	-	10.4	8	48.1	37	41.6	32	يؤدي الموظفون المهام الوظيفية في الوقت المحدد.	6
1.3	1	1.3	1	9.1	7	37.7	29	50.6	39	تتوافر لدى الموظفين الرغبة المستمرة في التغيير والتطوير والحماس لإنجاز العمل.	7
-	-	3.9	3	15.6	12	42.9	33	37.7	29	يتوفر لدى العاملين القدرة على المبادرة والابتكار.	8
-	-	1.3	1	10.4	8	45.5	35	42.9	33	علاقة الموظفين مع زملائهم جيدة.	9
-	-	2.6	2	7.8	6	44.2	34	45.5	35	يلتزم الموظفون بموعد الحضور والانصراف لمقر العمل في الوقت	10

المحدد.											
1.3	1	-	-	7.8	6	42.9	33	48.1	37	يتكون لدى العاملين الذين تدربوا اتجاه إيجابي نحو العمل.	11
-	-	-	-	10.4	8	42.9	33	46.8	36	يزداد الشعور بروح العمل ضمن فريق بعد التدريب.	12

جدول (0-12) - التكرارات والنسب المئوية للإداء الوظيفي

الإحصاء الوصفي للمحور الأداء الوظيفي:

Descriptive Statistics				العبارات
الاتجاه العام	عدد العينة	الوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
موافق	77	3.79	.894	يملك الموظفون المعرفة العلمية الكافية لإداء العمل بكفاءة عالية.
موافق	77	3.87	.879	يتمتع الموظفون بمهارات التواصل الجيدة.
موافق	77	4.16	.727	يحرص الموظفون على استخدام الامكانيات والموارد المتاحة في العمل بكفاءة وفاعلية.
موافق بشدة	77	4.52	.641	للتدريب دور كبير في تنمية المهارات والقدرات وزيادة المعرفة.
موافق بشدة	77	4.29	.723	يتمتع الموظفون بعد تدريبهم بقدرات تفضي إلى ابتكار أساليب جديدة في العمل.
موافق بشدة	77	4.31	.654	يؤدي الموظفون المهام الوظيفية في الوقت المحدد.
موافق بشدة	77	4.35	.807	تتوافر لدى الموظفين الرغبة المستمرة في التغيير والتطوير والحماس لإنجاز العمل.
موافق بشدة	77	4.14	.823	يتوفر لدى العاملين القدرة على المبادرة والابتكار.
موافق بشدة	77	4.30	.708	علاقة الموظفين مع زملائهم جيدة.
موافق بشدة	77	4.32	.733	يلتزم الموظفون بموعد الحضور والانصراف لمقر العمل في الوقت المحدد.

موافق بشدة	77	4.36	.742	يتكون لدى العاملين الذين تدربوا اتجاه إيجابي نحو العمل.
موافق بشدة	77	4.36	.667	يزداد الشعور بروح العمل ضمن فريق بعد التدريب.
Valid N (listwise)	77			

جدول (13-0) - الإحصاء الوصفي للمحور الأداء الوظيفي

يتضح من الجدول السابق أن أعلى إجابة للمحور الدورات التدريبية أثناء العمل للفقرة التي تنص على (للتدريب دور كبير في تنمية المهارات والقدرات وزيادة المعرفة)، حيث بلغ متوسطها الحسابي 4.52 وبانحراف معياري 0.641. في حين جاءت أقل إجابات لأفراد العينة للفقرة التي تنص على (يملك الموظفون المعرفة العلمية الكافية لإداء العمل بكفاءة عالية). حيث بلغ متوسطها الحسابي 3.79 وبانحراف معياري 0.894.

3.4. اختبار فرضيات الدراسة:

1.3.4. الفرضية الرئيسية الأولى:

يوجد أثر إيجابي للتدريب بعناصره على أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة.

MODEL SUMMARY				
MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	.657A	.432	.425	4.569
A. PREDICTORS: (CONSTANT), محور التدريب				

ANOVA						
MODEL		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	REGRESSION	1191.481	1	1191.481	57.072	.000B
	RESIDUAL	1565.766	75	20.877		
	TOTAL	2757.247	76			
A. DEPENDENT VARIABLE: محور الأداء الوظيفي						
B. PREDICTORS: (CONSTANT), محور التدريب						

COEFFICIENTS						
MODEL		UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.
		B	STD. ERROR	BETA		
1	(CONSTANT)	14.929	4.774		3.127	.003
	محور التدريب	.347	.046	.657	7.555	.000
A. DEPENDENT VARIABLE: محور الأداء الوظيفي						

جدول (14-0) - اختبار الفرضية الرئيسية الأولى

ينتضح من الجداول السابقة أن هناك علاقة ارتباط قوية بين التدريب كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت معامل الارتباط بين المتغيرين 657، في حين بلغ معامل التحديد بين المتغيرين 432، وهذا يفسر تأثير التدريب كمتغير مستقل بنسبة 43.2% على الأداء الوظيفي كمتغير تابع، في حين بلغت قيمة t (7.555) عند مستوى دلالة معنوية 000، وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود تأثير إيجابي للتدريب على الأداء الوظيفي، وبلغت قيمة F (57.072) عند مستوى معنوية 000 وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب والأداء الوظيفي.

1. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية الفنية في مصلحة مطابع الحكومة على أداء موظفي المصلحة.

MODEL SUMMARY				
MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	.517A	.267	.258	5.190
A. PREDICTORS: (CONSTANT), أولاً: المعلومات الفنية				

ANOVA						
MODEL		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	REGRESSION	737.363	1	737.363	27.379	.000B
	RESIDUAL	2019.884	75	26.932		
	TOTAL	2757.247	76			
A. DEPENDENT VARIABLE: محور الأداء الوظيفي						
B. PREDICTORS: (CONSTANT), أولاً: المعلومات الفنية						

COEFFICIENTS						
MODEL		UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.
		B	STD. ERROR	BETA		
1	(CONSTANT)	26.630	4.653		5.723	.000
	أولاً: المعلومات الفنية	.630	.120	.517	5.232	.000
A. DEPENDENT VARIABLE: محور الأداء الوظيفي						

جدول (15-0) – اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يتضح من الجداول السابقة أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الدورات التدريبية الفنية كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت معامل الارتباط بين المتغيرين 0.517، في حين بلغ معامل التحديد بين المتغيرين 0.267، وهذا يفسر تأثير التدريب كمتغير مستقل بنسبة 26.7% على الأداء الوظيفي كمتغير تابع، في حين بلغت قيمة t (5.232) عند مستوى دلالة معنوية 0.000، وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود تأثير إيجابي للدورات التدريبية الفنية على الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة (27.379 F) عند مستوى معنوية 0.000، وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية الفنية والأداء الوظيفي.

2. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للدورات التدريبية على المهارات الإدارية في مصلحة مطابع الحكومة على أداء موظفي المصلحة.

MODEL SUMMARY				
MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	.552A	.304	.295	5.058
A. PREDICTORS: (CONSTANT), ثانياً: المعلومات الإدارية				

ANOVA						
MODEL		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	REGRESSION	838.753	1	838.753	32.789	.000B
	RESIDUAL	1918.494	75	25.580		
	TOTAL	2757.247	76			
A. DEPENDENT VARIABLE: محور الأداء الوظيفي						

B. PREDICTORS: (CONSTANT), ثانيا: المعلومات الإدارية

COEFFICIENTS						
MODEL		UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.
		B	STD. ERROR	BETA		
1	(CONSTANT)	28.528	3.928		7.262	.000
	ثانيا: المعلومات الإدارية	.590	.103	.552	5.726	.000

A. DEPENDENT VARIABLE: محور الأداء الوظيفي

جدول (0-16) - اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يتضح من الجداول السابقة أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الدورات التدريبية الإدارية كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت معامل الارتباط بين المتغيرين 552، في حين بلغ معامل التحديد بين المتغيرين 304، وهذا يفسر تأثير التدريب كمتغير مستقل بنسبة 30.4% على الأداء الوظيفي كمتغير تابع، في بلغت قيمة t (5.726) عند مستوى دلالة معنوية 000، وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود تأثير إيجابي للدورات التدريبية الإدارية على الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة (32.789 F) عند مستوى معنوية 000 وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية الإدارية والأداء الوظيفي.

3- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد أثر إيجابي ذو دلالة إحصائية للتدريب أثناء العمل في مصلحة مطابع الحكومة على أداء موظفي المصلحة .

MODEL SUMMARY				
MODEL	R	R SQUARE	ADJUSTED R SQUARE	STD. ERROR OF THE ESTIMATE
1	.607A	.369	.361	4.817

A. PREDICTORS: (CONSTANT), ثالثا: التدريب أثناء العمل

ANOVA						
MODEL		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
1	REGRESSION	1017.200	1	1017.200	43.844	.000B

	RESIDUAL	1740.047	75	23.201		
	TOTAL	2757.247	76			
A. DEPENDENT VARIABLE: محور الأداء الوظيفي						
B. PREDICTORS: (CONSTANT), ثالثا: التدريب أثناء العمل						

COEFFICIENTS A						
MODEL		UNSTANDARDIZED COEFFICIENTS		STANDARDIZED COEFFICIENTS	T	SIG.
		B	STD. ERROR	BETA		
1	(CONSTANT)	17.810	5.009		3.555	.001
	ثالثا: التدريب أثناء العمل	1.215	.183	.607	6.621	.000
A. DEPENDENT VARIABLE: محور الأداء الوظيفي						

جدول (0-17) - اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يتضح من الجداول السابقة أن هناك علاقة ارتباط قوية بين الدورات التدريبية أثناء العمل كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع، حيث بلغت معامل الارتباط بين المتغيرين 0.607، في حين بلغ معامل التحديد بين المتغيرين 0.369، وهذا يفسر تأثير التدريب كمتغير مستقل بنسبة 36.9% على الأداء الوظيفي كمتغير تابع، في بلغت قيمة t (6.621) عند مستوى دلالة معنوية 0.000، وهي أقل من 0.05، مما يدل على وجود تأثير إيجابي للدورات التدريبية أثناء العمل على الأداء الوظيفي، في حين بلغت قيمة (43.844 F) عند مستوى معنوية 0.000. وهي أقل من 0.05، مما يشير إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين الدورات التدريبية أثناء العمل والأداء الوظيفي.

2.3.4. الفرضية الرئيسية الثانية:

يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية لموظفي المصلحة:

1. الفرضية الفرعية الأولى: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره ومتغير العمر لموظفي المصلحة:

ANOVA						
		SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
المعلومات الفنية	BETWEEN GROUPS	90.036	2	45.018	1.883	.159
	WITHIN GROUPS	1769.497	74	23.912		
	TOTAL	1859.532	76			

المعلومات الإدارية	BETWEEN GROUPS	68.321	2	34.161	1.078	.345
	WITHIN GROUPS	2344.484	74	31.682		
	TOTAL	2412.805	76			
التدريب أثناء العمل	BETWEEN GROUPS	38.957	2	19.479	2.216	.116
	WITHIN GROUPS	650.472	74	8.790		
	TOTAL	689.429	76			

جدول (0-18) - الفرضية الرئيسية الثانية

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة الدلالة الإحصائية لعنصر المعلومات الفنية والمعلومات الإدارية والتدريب أثناء العمل أكبر من 0.05، وبالتالي يشير هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجمالي محور التدريب بعناصره ومتغير العمر لموظفي المصلحة.

ANOVA					
محور التدريب					
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
BETWEEN GROUPS	534.350	2	267.175	2.116	.128
WITHIN GROUPS	9345.442	74	126.290		
TOTAL	9879.792	76			

في حين يوضح الجدول السابق، أن قيمة F لإجمالي محور التدريب بلغت 2.116 عند مستوى دلالة معنوية 0.128، وهي أكبر من 0.05، وبالتالي هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجمالي محور التدريب بعناصره ومتغير العمر لموظفي المصلحة.

2. الفرضية الفرعية الثانية: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره ومتغير المستوى التعليمي لموظفي المصلحة:

ANOVA						
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.	
المعلومات الفنية	BETWEEN GROUPS	101.755	4	25.439	1.042	.392
	WITHIN GROUPS	1757.778	72	24.414		

	TOTAL	1859.532	76			
المعلومات الإدارية	BETWEEN GROUPS	122.946	4	30.737	.966	.431
	WITHIN GROUPS	2289.859	72	31.804		
	TOTAL	2412.805	76			
التدريب أثناء العمل	BETWEEN GROUPS	17.273	4	4.318	.463	.763
	WITHIN GROUPS	672.155	72	9.335		
	TOTAL	689.429	76			

جدول (0-19) - اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة الدلالة الإحصائية لعنصر المعلومات الفنية والمعلومات الإدارية والتدريب أثناء العمل أكبر من 0.05، وبالتالي يشير هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محور التدريب بعناصره والمستوى التعليمي لموظفي المصلحة.

ANOVA					
محور التدريب					
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
BETWEEN GROUPS	469.870	4	117.468	.899	.469
WITHIN GROUPS	9409.922	72	130.693		
TOTAL	9879.792	76			

في حين يتضح من الجدول السابق، أن قيمة F لإجمالي محور التدريب بلغت 0.899 عند مستوى دلالة معنوية 0.469، وهي أكبر من 0.05، وبالتالي هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إجمالي محور التدريب بعناصره ومتغير المستوى التعليمي لموظفي المصلحة.

3- الفرضية الفرعية الثالثة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره ومتغير عدد سنوات الخبرة لموظفي المصلحة:

ANOVA						
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.	
المعلومات الفنية	BETWEEN GROUPS	21.911	1	21.911	.894	.347
	WITHIN GROUPS	1837.622	75	24.502		

	TOTAL	1859.532	76			
المعلومات الإدارية	BETWEEN GROUPS	15.940	1	15.940	.499	.482
	WITHIN GROUPS	2396.865	75	31.958		
	TOTAL	2412.805	76			
التدريب أثناء العمل	BETWEEN GROUPS	7.248	1	7.248	.797	.375
	WITHIN GROUPS	682.180	75	9.096		
	TOTAL	689.429	76			

جدول (0-20) - الفرضية الفرعية الثالثة

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة الدلالة الإحصائية لعنصر المعلومات الفنية والمعلومات الإدارية والتدريب أثناء العمل أكبر من 0.05، وبالتالي يشير هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محور التدريب بعناصره وعدد سنوات الخبرة لموظفي المصلحة.

ANOVA					
محور التدريب					
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
BETWEEN GROUPS	129.180	1	129.180	.994	.322
WITHIN GROUPS	9750.613	75	130.008		
TOTAL	9879.792	76			

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة F لإجمالي محور التدريب بلغت 994. عند مستوى دلالة معنوية 0.322، وهي أكبر من 0.05، وبالتالي هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره ومتغير عدد سنوات الخبرة لموظفي المصلحة.

4- الفرضية الفرعية الرابعة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره ومتغير المرتبة الوظيفية لموظفي المصلحة:

ANOVA						
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.	
المعلومات الفنية	BETWEEN GROUPS	53.687	2	26.844	1.100	.338
	WITHIN GROUPS	1805.845	74	24.403		

	TOTAL	1859.532	76			
المعلومات الإدارية	BETWEEN GROUPS	62.329	2	31.164	.981	.380
	WITHIN GROUPS	2350.476	74	31.763		
	TOTAL	2412.805	76			
التدريب أثناء العمل	BETWEEN GROUPS	37.338	2	18.669	2.119	.127
	WITHIN GROUPS	652.091	74	8.812		
	TOTAL	689.429	76			

جدول (21-0) - اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة الدلالة الإحصائية لعنصر المعلومات الفنية والمعلومات الإدارية والتدريب أثناء العمل أكبر من 0,05، وبالتالي يشير هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محور التدريب بعناصره والمرتبة الوظيفية لموظفي المصلحة.

ANOVA					
محور التدريب					
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
BETWEEN GROUPS	313.801	2	156.900	1.214	.303
WITHIN GROUPS	9565.992	74	129.270		
TOTAL	9879.792	76			

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة F لإجمالي محور التدريب بلغت 1.214 عند مستوى دلالة معنوية 0,303، وهي أكبر من 0,05، وبالتالي هذا يشير إلى وجود عدم فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره ومتغير المرتبة الوظيفية لموظفي المصلحة.

5- الفرضية الفرعية الخامسة: يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره ومتغير الحالة الاجتماعية لموظفي المصلحة:

ANOVA						
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.	
المعلومات الفنية	BETWEEN GROUPS	23.411	2	11.705	.472	.626

	WITHIN GROUPS	1836.122	74	24.812		
	TOTAL	1859.532	76			
المعلومات الإدارية	BETWEEN GROUPS	93.292	2	46.646	1.488	.232
	WITHIN GROUPS	2319.514	74	31.345		
	TOTAL	2412.805	76			
التدريب أثناء العمل	BETWEEN GROUPS	6.969	2	3.485	.378	.687
	WITHIN GROUPS	682.459	74	9.222		
	TOTAL	689.429	76			

جدول (22-0) - الفرضية الفرعية الخامسة

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة الدلالة الإحصائية لعنصر المعلومات الفنية والمعلومات الإدارية والتدريب أثناء العمل أكبر من 0.05، وبالتالي يشير هذا إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين محور التدريب بعناصره ومتغير الحالة الاجتماعية لموظفي المصلحة.

ANOVA					
محور التدريب					
	SUM OF SQUARES	DF	MEAN SQUARE	F	SIG.
BETWEEN GROUPS	56.644	2	28.322	.213	.808
WITHIN GROUPS	9823.149	74	132.745		
TOTAL	9879.792	76			

يتضح من الجدول السابق، أن قيمة F لإجمالي محور التدريب بلغت 213 عند مستوى دلالة معنوية 808، وهي أكبر من 0.05، وبالتالي هذا يشير إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره ومتغير الحالة الاجتماعية لموظفي المصلحة.

(يتضح مما سبق عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية للدراسة).

5. النتائج والتوصيات:

1.5. نتائج الدراسة:

1. يساعد التدريب في تجديد المعلومات وتحديثها ويكسب العاملين مهارات جديدة.
2. ان التدريب أثناء الخدمة يساعد على اكتساب اتجاهات إيجابية تجاه العمل.
3. ان التدريب اثناء العمل يؤدي الى تحسين معارف ومهارات العاملين.
4. للتدريب دور كبير في تنمية المهارات والقدرات وزيادة المعرفة.
5. هناك علاقة ارتباط قوية بين التدريب كمتغير مستقل، والأداء الوظيفي كمتغير تابع لموظفي مصلحة المطابع الحكومية.
6. وجود تأثير إيجابي للتدريب على الأداء الوظيفي لموظفي مصلحة المطابع الحكومية.
7. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين التدريب بعناصره والمتغيرات الديموغرافية للدراسة.

2.5. التوصيات:

1. تعزيز أبعاد التدريب المختلفة في مصلحة مطابع الحكومة ومؤسسات القطاع العام من أجل خلق بيئة أعمال خالية من كل مظاهر الفساد، وذلك من خلال وضع الخطط والبرامج لذلك.
2. تعزيز مساهمة موظفي مصلحة مطابع الحكومة، وتحقيق الشراكة مع منظمات المجتمع المدني، من أجل الارتقاء بجودة الخدمات المقدمة.
3. التطبيق الميداني لأبعاد التدريب في مصلحة مطابع الحكومة من أجل ضمان كفاءة وفعالية ونزاهة أبعاد التدريب في تطوير أداء موظفي مصلحة مطابع الحكومة.
4. إجراء مزيد من الدراسات حول موضوع الدراسة في قطاعات مختلفة وأبعاد مختلفة للتدريب.
5. يجب الاهتمام بتنمية إدارة الموارد البشرية، من خلال ممارستها المختلفة التي تتمثل في تحليل الوظيفة، والاختيار والتوظيف وإدارة الأداء، وإدارة أنظمة الصحة والسلامة وغيرها من الممارسات.
6. قيام مصلحة مطابع الحكومة بوضع تخطيط استراتيجي وجدول زمني للبرنامج التدريب مناسباً لموظفي المصلحة، ويلبي احتياجاتهم.
7. ضرورة توفير مصلحة المطابع الحكومة مؤشرات أداء محددة وعلى درجة عالية من الكفاءة والنزاهة، حتى يتم تقييم أداء الموظفين بناء عليه.
8. تحديد أهداف واضحة للتدريب ومشاركتها مع الموظفين المرشحين للتدريب والربط بين التدريب والترقية في الوظيفة.

9. متابعة وتقييم المتدرب خلال العملية التدريبية وبعدها لمعرفة جوانب القصور بشكل دقيق، وتقويمها.
10. وضع نظام تحفيز للمتدربين، كمنح المتفوق شهادات تقدير من الإدارة العليا عند اجتياز مقررات البرنامج التدريبي وتكون له الأولوية في المشاركة القادمة.
11. تحديد الاحتياجات التدريبية وفقا للأساليب والطرق العلمية حتى يتحقق الهدف من البرنامج التدريبي.
12. تصميم البرامج وفقا للأسس والمعايير العلمية.

3.5. الاقتراحات:

1. اجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية في بقية المطابع الحكومية، ومقارنة نتائجها مع نتائج الدراسة الحالية.
2. وضع قوائم للمدربين المميزين للتواصل معهم في دورات تخصصية.
3. التركيز على التدريب الفني المتخصص في مجال الطباعة الأمنية لندرتة.
4. زيادة عدد الدورات التدريبية ومدة التدريب.

6. المراجع:

1.6. المراجع العربية:

- ماهر، أحمد، (2012). إدارة الموارد البشرية، الدار الجامعية للطبع والنشر: الإسكندرية.
- شاويش، مصطفى نجيب، (2011م). إدارة الموارد البشرية إدارة الأفراد، دار الشروق للنشر والتوزيع، عمان الأردن.
- الهيبي، خالد عبد الرحيم، (2005). إدارة الموارد البشرية مدخل استراتيجي، الأردن: دار ومكتبة الحامد للنشر والتوزيع.
- كشواي، باري، (2006). "إدارة الموارد البشرية"، ترجمة دار الفاروق للنشر والتوزيع، ط3 القاهرة، مصر.
- أبو شيخة، نادر أحمد، (2014). إدارة الموارد البشرية - إطار نظري وحالات عملية دار الصفاء للنشر والتوزيع. عمان، الأردن.
- ياغي، محمد عبد الفتاح، (2019). التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق دار وائل للنشر والتوزيع.
- كواشي، مراد، (2017). أهمية الحوكمة في تحسين الأداء الشامل لمنظمات الأعمال، مجلة جامعة بابل العلوم الصرفة والتطبيقية، العدد: 1، المجلد 25، ص 185-214.
- أبكر، مبارك مختار حامد، (2020). دور البرامج التدريبية في رفع كفاءة أداء العاملين (دراسة حالة: ديوان الضرائب في السودان) بحث لدرجة ماجستير جامعة النيلين.

- فضيل، وداد مصطفى محمد، (2019). التدريب ودوره في رفع كفاءة أداء العاملين بالتطبيق على شركة السكر السودانية، بحث مقدم لنيل درجة دكتوراه الفلسفة في إدارة الأعمال- جامعة النيلين.
- أبو قرين، أحمد رمضان، (2019). أثر استراتيجية التدريب في رفع أداء العاملين بالمؤسسة الدبلوماسية (وزارة الخارجية الليبية نموذجاً) رسالة ماجستير، قسم الإدارة الإسلامية، جامعة مولانا مالك إبراهيم الإسلامية الحكومية مالانج.
- محمد خير، جهاد الطيب، (2018). أثر التدريب في أداء العاملين، دراسة ميدانية، مقدمة لنيل درجة الماجستير في إدارة الأعمال، جامعة شندي.
- مهدي، لينا فؤاد، (2018). أثر التدريب المبني على الكفايات في تحسين أداء العاملين في المستشفيات الجامعية الأردنية، رسالة ماجستير، كلية إدارة الأعمال، جامعة عمان العربية.
- بن عزة، فردوس، (2016). دور التدريب في تحسين أداء العاملين في المؤسسات الصغيرة والمتوسطة، دراسة ميدانية لعيادة طبية جراحية ضياء بورقلة، مقدمة لنيل شهادة الماستر في علوم الاقتصاد، جامعة قاصدي مرباح ورقلة الجزائر.
- الغامدي، خالد عبد الله المرباني، (2015). دور التدريب في رفع كفاءة أداء موظفي القطاع العام- دراسة حالة على وزارة الشؤون الاجتماعية - مكاتب الضمان الاجتماعي بمنطقة الباحة، رسالة ماجستير، جامعة الباحة، كلية العلوم الإدارية والمالية، المملكة العربية السعودية.
- السامرائي، أحمد هشام، (2010). أثر استراتيجيات التدريب على تطوير الموارد البشرية في القطاع الحكومي- قطاع الكهرباء في العراق، رسالة ماجستير. الاكاديمية العربية في الدنمارك.
- الزطمة، نضال محمد، (2011). إدارة المعرفة وأثرها على تميز الأداء - دراسة تطبيقية على الكليات والمعاهد التقنية العاملة في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية في غزة.
- خواض الشامي، عبد الرحيم علي، أثر التدريب على إنتاجية عمال القطاع العام، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا، رسالة ماجستير غير منشورة.
- الحولي، علي، (2016). الاحتياجات التدريبية لمديري المدارس الحكومية في محافظات غزة في ضوء مجالات تنمية الموارد البشرية، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية غزة.

2.6. المراجع الأجنبية:

Neelam Tahir, (2014). The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 4, No.4.

Ramya, (2016) "The Effect of Training on Employee Performance", International Journal of Scientific Research and Modern Education (IJSRME), Vol. I, Issue. I.

Tahir, N. Yousafzai, I. K. Jan, SH. And Hashim, M. (2014)" The Impact of Training and Development on Employees Performance and Productivity ". International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, Vol. 4, No. 4, pp 86-96.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.13

نظرية الصراع العقلي ودورها في تشخيص مرض الزهايمر ومحاولة علاجه

The theory of mental conflict and its role in diagnosing Alzheimer's disease and trying to treat it

إعداد الباحث/ محمد بن أحمد بن علي آل مريع

بكالوريوس شريعة، ماجستير إدارة وإشراف تربوي، جامعة الملك خالد، أبها، معلم مواد الدراسات الإسلامية في مدارس التعليم العام، المملكة العربية السعودية

Email: mo.almoraie@gmail.com

المخلص

يهدف البحث إلى التعرف على دورة حياة العقل وعلى مساحات عقل الإنسان، والأبعاد التي تحتاجها كل مساحة، وعلى الفرق بين مساحات العقل والتعرف على متطلبات نظرية الصراع العقلي، وعلى مثلثات وظائف العقل الظاهر، وأنماط كل وظيفة عقلية، وصفات الأشخاص المستخدمين لكل نمط من هذه الأنماط، والتعرف على مثلث ترتيب وظائف العقل وعلى أقسام نظرية الصراع العقلي، وأبعاد كل قسم. ومادام البشر يعيشون على سطح الأرض فإن حدوث الصراعات بينهم محتمل، لأن مسيبتها موجودة، والصراعات لها أشكال متعددة، ومنها الصراعات العقلية، وتأتي هذه النظرية المسماة (نظرية الصراع العقلي) بمنطلقاتها، ومتطلباتها، لتبين أنواع المساحات الموجودة في عقل الإنسان، بحسب ما توصل إليه علماء النفس، وما قالوه، وكتبوه عن العقل، ولتحدد وظائف كل مساحة من مساحات العقل، وتبين أنماط وظائف العقل على شكل مثلثات هرمية يتبين من خلالها تفاوت درجات الناس في قدراتهم على استخدام وظائفهم العقلية، ثم تصف النظرية أشكال الصراعات العقلية، على شكل أقسام، لكل واحد منها أبعاده، دون التطرق لصواب أو خطأ، ثم تحدد أبعاد إدارة الصراع العقلي، والتي من خلالها تتبين المتاهات العقلية التي من الممكن أن يقع فيها الإنسان، وتوضح إن كانت بطريق مباشر، أو غير مباشر، لتخلص في النهاية إلى تحديد أسباب الإصابة بمرض الزهايمر، وهو الذي يُصيب الإنسان من سن الستين سنة فما فوق، وذلك من خلال تحديد المتاهات العقلية التي يتوه فيها الإنسان، فيفقد القدرة على استخدام وظائف عقله، ليدفع ذلك إلى تحديد سبل الوقاية من هذا المرض، وابتكار برنامج علاجي سلوكي ليكون محاولة من هذه النظرية لعلاج هذا المرض.

الكلمات المفتاحية: الصراع العقلي، نظرية، تشخيص، مرض الزهايمر.

The theory of mental conflict and its role in diagnosing Alzheimer's disease and trying to treat it

Abstract:

The research aims to identify the life cycle of the mind, the spaces of the human mind, the dimensions needed by each space, the difference between the spaces of the mind, the requirements of the mental conflict theory, the triangles of functions of the apparent mind, the patterns of each mental function, and the characteristics of the people who use each of these patterns. And learn about the triangle of the arrangement of the functions of the mind and the sections of the theory of mental conflict, and the dimensions of each section. As long as humans live on the surface of the earth, the occurrence of conflicts between them is possible, because their causes are present, and conflicts have many forms, including mental conflicts. Psychologists, and what they said and wrote about the mind, and to define the functions of each of the areas of the mind, and to show the patterns of the functions of the mind in the form of hierarchical triangles through which the varying degrees of people in their abilities to use their mental functions are shown, Then the theory describes the forms of mental conflicts, in the form of sections, each of which has its dimensions, without addressing right or wrong. Indirectly, in order to finally determine the causes of Alzheimer's disease, which affects people from the age of sixty years and over, by identifying the mental labyrinths in which a person gets lost, thus losing the ability to use the functions of his mind, This prompts the identification of ways to prevent this disease, and the creation of a behavioral therapeutic program to be an attempt from this theory to treat this disease.

Keywords: Mental conflict, Theory, Diagnosis, Alzheimer's disease

1. المقدمة:

اختلاف الناس في توجهاتهم، وأهدافهم، واعتقاداتهم، وآرائهم أمرٌ طبيعي، ومُشاهد، وهذا الاختلاف لا يُؤدّي إلى وجود صراع في بادئ الأمر، فكل إنسان له عقل، يستخدم وظائفه، وقدراته على شكل عمليات محددة، ينتج عنها استنتاجات معينة، قد تتوافق مع شخص آخر، وقد لا تتوافق، وتدخل في عمليات العقل متغيرات كثيرة، ومختلفة، كالأديان، والثقافات، والعادات، والتقاليد، وكل هذه المتغيرات متباينة، ولها أثرها الواضح على العمليات العقلية.

والناس بطبيعتهم يُمكنهم التعايش مع بعضهم، مهما اختلفت آرائهم، وتباينت ثقافتهم، وتنوعت عقائدهم، واختلفت مشاربهم، ويدخل في مفهوم التعايش بين الناس إقناع بعضهم البعض بالرأي أو الفكرة، وهذا الإقناع يأتي بصورة سلمية ليس فيها عدا، ولا صراع، ولكن إذا حاول شخص فرض رأيه بالقوة، وإجبار الناس على متابعة فكرته، فتنشأ هنا الصراعات بمختلف أشكالها، وأنواعها.

إن الصراعات العقلية نوعٌ من أنواع الصراعات لا يُمكن إغفالها، ولا غض النظر عنها، فالجيل الذي يستخدمها الناس في الإيقاع بين بعضهم البعض، تُسبب الضرر، ويحصل بسببها الشحناء، وصاحب الحيلة له دوافعه، فهذه العملية وإن كانت غير ظاهرة للعيان، لا يمنع من تصنيفها عمل عدائي مكتمل الأركان، سواءً أكان العمل مبتدأً لأحقاد بين الشخصين، أو انتقاماً لعمل عدائي سابق، وأياً يكن فالصراعات العقلية موجودة، سواءً أكانت طبيعية الوجود أم غير ذلك، وسواءً أكانت خياراً للشخص أم فرضها الواقع عليه.

إن أيّ صراع يحدث، يحدث تبعاً له خسائر، وهي بطبعها تكون في الأدوات المستخدمة في هذا الصراع، فالصراعات الحربية يُستخدم فيها الجند، والمعدات، وبعد انتهاء الحرب يتم عد الخسائر في الجند، والمعدات، سواءً عند الفائز أو الخاسر في هذه الحرب، والصراعات العقلية تكون الأداة المستخدمة فيها هي قدرة الإنسان على استخدام وظائف العقل، لأنّ العقل له قدرات، وهي موجودة مع الإنسان مادام حيّاً، والذي يميز الناس في هذه الصراعات هو قدرتهم على استخدام هذه القدرات العقلية، فتكون الخسائر في قدرة الإنسان على استخدام وظائف عقله، فبعد انتهاء الصراع العقلي، قد لا يخسر شيء من قدراته على استخدام وظائف عقله، وقد يخسر الإنسان بعض قدراته على استخدام وظائف عقله، وقد يخسر جميع قدراته على استخدام وظائف عقله وهذا بحسب نوع الصراع، وبُعد الذي دخل فيه، وهذه الخسارة لها شكل ظهر أثرها واضحاً بين الناس، وظهر جلياً عند الأطباء، له أعراض معينة، وسن محدد، يتمثل في فقدان الإنسان القدرة على استخدام وظائف عقله، وهو يبدأ من سن الستين فما فوق.

ويقصد بالزهايمر في اللغة العربية (الخرف)، ومن أعراضه فقدان الذاكرة قصيرة الأمد، ولا تقف الحالة عن عدم التذكر إنّما يصحب ذلك مع الوقت مشاكل أخرى متعددة، منها سوء اللغة، والضياع، وتقلب المزاج، وفقدان العناية بالنفس، ويشمل شيئاً من ذلك فيما يخص تغذية المريض لنفسه، ومعرفة دوائه، مما يؤثر على العناية بصحته، وإلى الآن ليس هناك علاج ناجع تتحقق به المعالجة التامة، مما يترتب عليه سوء حالته، وبالتالي الوفاة، وأسرّة المريض، وعائلته، والمجتمع، والجهات الصحية، هم الوحيدون - عند عنايتهم بمريض الزهايمر - الذين يمكنهم أن يحسنوا من وضعه، ويحافظوا عليه (الكريم، 2018، 21).

إنَّ مرض الزهايمر ليس جزءًا طبيعيًا من الشيخوخة، كما أنَّ هذا المرض قد يظهر عند أشخاص في الأربعينيات أو الخمسينيات من العمر، وقد أطلق عليه اليوسف (2010) الذي أشار إلى ما سبق باسم (الزهايمر المبكر) (62)، وفي نفس الوقت أشار الكريم (2014) إلى مصطلح (الزهايمر الكاذب) وذكر بأنَّه يُصيب بعض من تجاوز الستين سنة، وهذا بسبب إصابتهم بأمراض عضوية أدت إلى دخولهم في وضع نفسي من الكآبة والحزن، الأمر الذي بسببه ظهرت عليهم بعض أعراض الزهايمر، ومثله مثل الحمل الكاذب، فتظهر على المريض حالات من النسيان المفتعل، والسرطان الذهني المتعمد، والعناد النفسي بعدم التجاوب مع تقلب أحوال الحياة.

1.1. مشكلة البحث:

يذكر علي (2014) أنَّه إلى الآن لم يتم التوصل إلى أسباب محددة لمرض الزهايمر، فهو لا يسببه تصلب الشرايين، ولا الاستعمال الكثير أو القليل للأدوية، كما أنَّه لا يُعتبر جزءًا طبيعيًا من كبر السن أو الشيخوخة (37). كما أكدَّ الكريم (2018) أنَّه لا يوجد علاج ناجح لمرض الزهايمر، وإنما يقوم تحسن وضع المريض بعناية أهله به، والحفاظ عليه من مضاعفات المرض (23).

وهذه النظرية (نظرية الصراع العقلي) تأتي لتخلص في النهاية إلى تحديد أسباب الإصابة بمرض الزهايمر، والذي تعرّفه هذه النظرية بأنَّه فقدان القدرة على استخدام وظائف العقل. وهو الذي يُصيب الإنسان من سن الستين سنة فما فوق، وذلك من خلال تحديد المتاهات العقلية التي يتوه فيها الإنسان، فيفقد القدرة على استخدام وظائف عقله، ليدفع ذلك إلى تحديد سُبُل للوقاية من هذا المرض، وابتكار برنامج علاجي سلوكي ليكون محاولة من هذه النظرية لعلاج هذا المرض.

2.1. أهداف البحث:

1. التعرف على دورة حياة العقل وعلى مساحات عقل الإنسان، والأبعاد التي تحتاجها كل مساحة.
2. التعرف على الفرق بين مساحات العقل والتعرف على متطلبات نظرية الصراع العقلي.
3. التعرف على مثلثات وظائف العقل الظاهر، وأنماط كل وظيفة عقلية، وصفات الأشخاص المستخدمين لكل نمط من هذه الأنماط.
4. التعرف على مثلث ترتيب وظائف العقل وعلى أقسام نظرية الصراع العقلي، وأبعاد كل قسم.
5. التعرف على أبعاد إدارة الصراع العقلي والتعرف على أعراض مرض الزهايمر.
6. التعرف على أسباب مرض الزهايمر، ومحاولة علاجه من مُنطلق نظرية الصراع العقلي.
7. التعرف على سمات البرنامج العلاجي المقترح في هذه النظرية لمحاولة علاج مرض الزهايمر.

3.1. أهمية البحث:

1. أن يتم القضاء على الخوف الذي قد يوجد عند البعض بسبب التوجُّس من مرض الزهايمر، بسبب الغموض الذي يحيط به.
2. أن يتم تحديد المتاهات العقلية التي يتوه فيها الإنسان عن، فيفقد القدرة على استخدام وظائف عقله.
3. أن تحدد هذه النظرية أقسام الصراعات العقلية، وأبعاد كل قسم.

4. أن تحدد هذه النظرية أساليب الوقاية من الوقوع في المتهاتات العقلية التي قد يتوه فيها الإنسان، فيفقد القدرة على استخدام وظائف عقله.

5. أن يحاول هذا البحث عمل برنامج علاجي لمحاولة علاج مرض الزهايمر.

4.1. مصطلحات البحث:

الزهايمر: هو عدم التذكُّر، وهو النسيان الذي ليس بعده تذكُّر (الكريم، 2018، 21).

التعريف الإجرائي لمرض الزهايمر في هذه النظرية: هو فقدان القدرة على استخدام وظائف العقل. بحيث يقع كبير السن سواءً رجل أو امرأة من سن ستين سنة تقريباً فما فوق في أحد المتهاتات العقلية التي حددتها النظرية، سواءً بطريق مباشرة، أو غير مباشرة، وكان ذلك نتيجة صراع عقلي خاضه هذا الشخص في حياته.

التعريف الإجرائي للعقل الظاهر: هو مساحة افتراضية في عقل الإنسان، وهي المساحة التي يُطلق العقل ويُراد به هذه المساحة، وهي التي تُؤدِّي ما يُسمِّيه علماء النفس وظائف العقل العليا، وهي: (التفكير، الفهم، الإدراك والتمييز للغيبيات والمشتبه).

التعريف الإجرائي للعقل الباطن: وهو مساحة افتراضية في عقل الإنسان، وهي ما أجمع عليه علماء النفس بأنَّها تختص بوظيفة التذكُّر، والحفظ.

التعريف الإجرائي للعقل الخامل: وهو مساحة افتراضية أخرى في عقل الإنسان، وهي توفر الدعم والتحفيز لوظائف العقل الظاهر، وتستضيف عمليات العقل الظاهر لمنح العقل مساحات أرحب، وفضاء أوسع لأداء عملياته.

التعريف الإجرائي للمحلل العقلي: وهو اختصاص مبنكر من خلال هذه النظرية، لتحديد أنماط العمليات العقلية عند الشخص، والصراعات العقلية التي خاضها، أو يخوضها الشخص أثناء التحليل، وتحديد أبعاد إدارة الصراع العقلي، والذي يهدف إلى التعرف على الطريق الذي يقود إلى المتهاتة العقلية، للخلوص إلى معرفة المتهاتة العقلية التي وقع فيها الشخص، أو يُحتمل أن يقع فيها.

التعريف الإجرائي للصراع العقلي: وهو الصراع الذي يحدث عند الإنسان نفسه، ويحدث بين الناس، ومنشؤه العقل.

التعريف الإجرائي للمتهاتة العقلية: وهي مساحة افتراضية في عقل الإنسان تنشأ بسبب الصراعات العقلية الغير طبيعية التي خاضها الإنسان في حياته مباشرة، أو خاض صراعاً طبيعياً ولم تتم إدارته بالشكل الصحيح فقاد إلى هذه المساحة بطريق غير مباشر، أدَّى إلى اختلال في استخدام الإنسان لوظائف عقله، فتنشأت هذه المساحة التي يتوه فيها الإنسان عن الأدوات التي من خلالها يستطيع استخدام قدراته العقلية.

2. الإطار العام للنظرية

أولاً: مقدمة:

يتكون الإنسان من جسد وروح، والجسد له مراحل في الحياة، والروح مرتبطة بهذا الجسد ولها حالات في كل مرحلة من مراحل الحياة، وسيكون مُنطلق (نظرية الصراع العقلي) هو أصل (نظرية العقل الخامل) والتي بناها آل مريع (2021) على أصلين، وهما:

الأصل الأول: وهو أن عقل الإنسان قادر على إدراك المحسوسات، والملا محسوسات والغيبيات على حدّ سواء، فيعرف ما هو موجود حقيقةً، وما هو مجرد وهم لا حقيقة له، وإن كان العقل لا يستطيع معرفة صفة وكنه الأشياء الغيبية، ولكنه قادر على إدراك حقيقة وجودها من عدمه.

الأصل الثاني: وهو أن السلوك الصادر من الإنسان يصدر نتيجة إدراك العقل للشيء، ثم التمييز له، ثم شعور النفس تجاه هذا الشيء، وبناءً على ذلك فإنّ روح الإنسان تنقسم أصلاً إلى قسمين، وهما:

1) النفس: وهي التي يكون جسد الإنسان حي، فيأكل، ويشرب، ويذهب، ويجيء، ويُسمّى فلان، وبها يجزع الإنسان، ويطمئن، ويخاف، ويأمن، فوظيفتها المشاعر التي بها يُحس الإنسان.

2) العقل: به يستطيع الإنسان الإدراك، والتمييز، فيدرك حقائق الأمور، ويميزها، فإذا أدرك أمر به خطر خافت النفس، فيحذر العقل من الخطر، ويحاول درئه، وإذا أدرك العقل أمر ليس به خطر، أمّنت النفس، وسارت الحياة بشكلٍ طبيعي (ص 236).

ومن هذا المنطلق نجد أنّ الجسد والروح بقسميها مترابطة، وهذا يُفسّر علاقة العقل بمراحل جسد الإنسان، فإذا أردنا التعرف على دورة حياة العقل لابد وأن نعرف مراحل حياة جسد الإنسان، وحينها تتبيّن لنا دورة حياة العقل، فيما يلي:

جسد الإنسان يمر بخمس مراحل، وهي (مرحلة الطفولة، ثم مرحلة الشباب، ثم مرحلة الكهولة، ثم مرحلة الشيخوخة، ثم مرحلة أرذل العمر)، فمرحلة الطفولة تكون مرحلة ضعف في الجسد، فلا يكون الطفل قادراً على العمل والكسب، ثم تأتي مرحلة القوة وهي مرحلة الشباب ومرحلة الكهولة، ويكون الجسد فيها قوياً قادراً على العمل والكسب، ثم تأتي مرحلة الشيخوخة، وهي مرحلة ضعف الجسد مرةً أخرى فيكون ضعيفاً في العمل والإنتاج، وفيما يلي بيان هذه المراحل حسب سنوات عمر الإنسان:

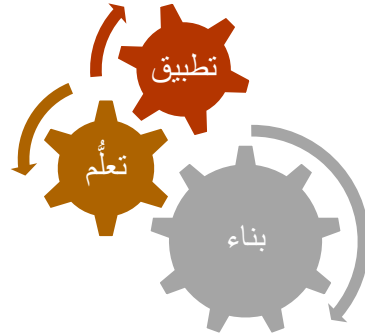
1. **مرحلة الطفولة:** تبدأ منذ الولادة إلى سنّ العشر سنوات.
2. **مرحلة الشباب:** تبدأ من سن العشر سنوات وحتى سن الأربعين سنة.
3. **مرحلة الكهولة:** تبدأ من سن الأربعين إلى سن الستين سنة.
4. **مرحلة الشيخوخة:** تبدأ من سن الستين سنة إلى موت الإنسان.
5. **مرحلة أرذل العمر:** وهي مرافقة لمرحلة الشيخوخة، وهي مرحلة غير طبيعية، مرحلة مرض، وهذه المرحلة هي التي يُصيب الإنسان فيها مرض الزهايمر، فيتضح أنّ الإنسان الذي يُصيبه هذا المرض فهو يمر بمرحلة أرذل العمر، والذي تجاوز الستين ولم يصيبه هذا المرض فهو مستمر في مرحلة الشيخوخة حتى وإن مات وعمره فوق المائة سنة، فدلّ ذلك على أنّ مرحلة أرذل العمر مرحلة غير طبيعية قد تُصيب الإنسان في كِبَره، وهي مرحلة مرض الزهايمر، المتعلّق بهذه الحقبة من عمر الإنسان فهو تطوّر غير طبيعي يُصيب الإنسان.

ومن خلال هذا التقسيم لمراحل جسد الإنسان يتضح أنّ دورة حياة عقل الإنسان تمر بثلاث مراحل، وهي:

1. **مرحلة البناء:** وتكون في مرحلة الطفولة، والمقصود بهذه المرحلة هو بناء منطلقات الإنسان، معتقداته، ثقافته، قناعاته، والأسس التي سيعتمد عليها في بقية حياته، والتي من الصعب جداً تغييرها في أي مرحلة من مراحل حياة الإنسان بعد الطفولة.

2. **مرحلة التعلُّم:** وتكون في مرحلة الشباب، وهذه المرحلة سوف يقوم الإنسان بتعلُّم أساليب حياته، وجني رزقه، وطريقة عبادته، وذلك من منطلق المعتقدات، الثقافة، القناعات، والأسس المبنية في عقل هذا الإنسان.
3. **مرحلة التطبيق:** وتكون في مرحلة الشباب وما بعدها من مراحل حياة الإنسان، فيبدأ الإنسان بتطبيق ما تعلمه في المرحلة السابقة فور إتقانه لمهارات ما تعلمه، ويعتمد عليها فيما تبقى من حياته.

الشكل (1): دورة حياة العقل



المصدر: الباحث

ثانيًا: عقل الإنسان:

وبعد النظر في الكتابات التي تناولت العقل نجد أن العقل توجد به ثلاث مساحات، وهي: (العقل الباطن- العقل الظاهر- العقل الخامل)، وسيتم الكلام عن كل مساحة على حدة، ثم يتم بيان كيفية الصراع بين هذه المساحات، والهدف منه، والنتيجة التي تنتج عن هذا الصراع العقلي، وتداعياتها على الإنسان، وفيما يلي بيان مساحات عقل الإنسان، وهي مساحات افتراضية لأنَّ العقل ليس عضوًا حسيًّا نستطيع التعامل معه، ولكن تمَّ افتراض هذه المساحات بناءً على كتابات علماء النفس من مُنطلق وظائف العقل، وقدراته، وهي كما يلي:

1. العقل الباطن ونشأة مفهومه:

أشار مصيلحي وآخرون (2019) أن مفهوم العقل الباطن قد ظهر منذ عقود من الزمن، وقد دخل في الفن في كثير من المدارس الفنية، وتوالى الاهتمام به بعد ذلك حتى ظهر في كل إبداع وابتكار وصولًا إلى الإعلانات باختلاف أساليبها (ص 369-368).

وأما مفهوم العقل الباطن فقد عبَّر عنه جوزيف ميرفي (2007) بأنَّه: "ذلك الذكاء الذي يظهر عندما يكون العقل (الواعي) معلقًا أو في حالة نعاس أو نوم أو هدوء" (ص 29).

والعقل الباطن يحتوي على قوى عقلية وأفكار مستترة، فليست ظاهرة للجزء المجاور له المسمى بالعقل الظاهر، والفكرة المستترة فيه والتي تنضج بالنسبة إليه يُرسلها العقل الباطن إلى العقل الظاهر لتحويلها من مجرد فكرة إلى حركة أو عمل، وهذا عند موافقة العقل الظاهر عليها (سلامة، 2016، ص 7).

إنَّ العقل الباطن هو مستودع الذاكرة، وهو مركز العواطف، والغرائز، والمسيطر على أفعال الجسم العادية المنعكسة وغيرها من الأفعال اللاشعورية (جادو، 1979، ص 64).

والعقل الباطن يتعلق بالذات أي بالعالم الداخلي للإنسان، وهو لا يفهم المنطق، ولا يميز بين الصواب والخطأ، وإنما يعتبر كل ما لديه حقاً وصواباً ولا شيء غير ذلك (مصيلحي وآخرون، 2019، ص 386).
وأهم ما يميز العقل الباطن في المفاهيم السابقة هو ما يلي:

1. أنَّ العقل الباطن مستودع الذكريات القديمة، والمواقف التي لا قيمة لها.
2. أنَّ العقل الباطن يتَّصف بالطيش والسَّفه.
3. أنَّ العقل الباطن لا يميز بين الصواب والخطأ.

أبعاد حاجات العقل الباطن:

وقد أشار مصيلحي وآخرون (2019) إلى أبعاد للعقل الباطن، وهي كما يلي:

1. التلقين: وهو إضافة معلومات غير موجودة لدى العقل الباطن.
2. المعلومات: والمراد بها تزويد العقل الباطن بمعلومات بحيث لا تكون المعلومات التي قد يتوقعها شخصٌ ما ظاهرة.
3. الإشارات: والمقصود منها الإشارات التي تدلُّ أنَّ العقل الباطن قد فهم العالم من حوله (ص 369).
وبالنظر إلى هذه الأبعاد نجد أنَّها متوافقة مع المفاهيم التي تمَّ جمعها عن العقل الباطن، ويتم توضيح ذلك فيما يلي:
1. التلقين: يحتاج إليه العقل الباطن لأنَّه مستودع الذكريات، والمستودع بحاجة إلى ما يملأه.
2. المعلومات: يحتاج العقل الباطن إلى معلومات صحيحة، لأنَّه لا يستطيع فلتر المعلومات لأنَّصافه بالطيش والسَّفه، وكل الذي يستطيعه العقل الباطن هو الحفظ، واسترجاع المعلومات، وهي التي يُسميها علماء النفس وظائف العقل الدنيا.
3. الإشارات: ويحتاجها العقل الباطن لأنَّه لا يميز بين الصواب والخطأ، فيحتاج إلى إشارات ترشده للصواب، وتبعده عن الخطأ.

2. مفهوم العقل الظاهر:

وهذا العقل هو المقصود حينما يُطلق مصطلح (عقل) الذي به يدرك الإنسان ما حوله، ويميزه، ويفهم، ويفكر، وقد عرفه سلامة (2016) بأنَّه ذلك الجزء من العقل الذي نعي به كل ما حولنا من ظروف وأحوال (ص 7).

وسمِّي العقل الظاهري لأنَّه يتعامل مع الأشياء الظاهرة والخارجية، ويكتسب الإدراك والمعرفة بالعالم الظاهر، ووسائل هذا العقل في الملاحظة هي الحواس الخمس المعروفة، فالعقل الظاهري هو المرشد الذي يوجه الإنسان في التواصل مع البيئة المحيطة به (جوزيف ميرفي، 2007، ص 28).

فالعقل هو حجة تويد إثباتاً معيناً بعد أن ترسخه وفق حساب منطقي، فالإنسان العاقل يأخذ بعين الاعتبار العوامل التي تحدد موقفاً معيناً يجد نفسه فيه مدعواً إلى اتخاذ القرار، فيقرّر بعد ذلك على ضوء النتيجة الأنسب، وذلك بعد أن يُخضع ميوله لحساب مصالحه (أريك، 1981، ص 134).

وبعد النظر في المفاهيم السابقة نجد فيها بعض الاختلافات، وسوف يتم محاولة الجمع بين هذه المفاهيم بتقريبها، وفيها أنَّ العقل الظاهر يُقصد به ما يلي:

1. أنه المساحة في العقل التي تُمارس وظائف العقل المعقدة، وهي: (التفكير - الفهم - الإدراك والتمييز).

2. أنه يُدرك من خلال الحواس الخمس المعروفة، وهذه النظرية لا تتفق بأن الحواس المعروفة وسيلة إدراك للعقل الظاهر، لأن الحواس المعروفة مباشرة، فلو لمس الإنسان سطح حار أدرك مباشرة أنه حار، وميّز خطره، وهذه عملية عقلية لا تعقيد فيها، فيشير ذلك إلى أن العقل الباطن يُدرك من خلال الحواس المعروفة، ويميزها، وأمّا العقل الظاهر يُدرك الغيبات من خلال العقل الخامل، فهو وسيلته في ذلك، ثم يُميزها، ويُميز المشتبهات، لأنها وظائف معقدة، والعقل الظاهر هو الذي من شأنه أن يقوم بالوظائف العقلية المعقدة.

3. أن العقل الظاهر هو الميزة التي تُميز الإنسان عن الحيوان.

أبعاد حاجات عقل الإنسان:

تُعتبر المفاهيم السابقة للعقل الظاهر هي أبعاده، ولكننا سنعبّر عن كل مفهوم من المفاهيم السابقة بلفظة تدل عليها ليسهل تناولها فيما بعد، فتكون أبعاد العقل الظاهر كما يلي:

1. **البيانات:** وذلك لكي يستطيع العقل الظاهر أن يُمارس وظائفه وهي: (التفكير - الفهم - الإدراك والتمييز)، وقد تكون هذه البيانات معلومات كاملة، أو معارف متكاملة، أو معطيات، أو وسائل، فهذه كلها تُعتبر الأدوات المبدئية التي من خلالها يستطيع العقل الظاهر أداء وظائفه المعقدة.

2. **الثقة:** وذلك لأن العقل الظاهر يحتاج إلى بيانات تغذية، ليستطيع العقل أن يقوم بالتفكير، والتحليل، ويقوم بتحويل هذه البيانات المدخلة إليه إلى معلومات، فحينها يحتاج بيانات صحيحة لكي ينتج عنها نتائج صحيحة، وهنا تُمثل الثقة في صحة البيانات أمرًا مهمًا للعقل الظاهر.

3. **الاحترام:** وهي تعتبر من حاجات العقل الظاهر لأنه الميزة التي يتميز بها الإنسان عن الحيوان، فيكون بحاجة إلى الاحترام.

3. مفهوم العقل الخامل:

وهو مساحة في العقل غير مكتشفة، الأمر الذي أدّى إلى خمولها، وهذه المساحة هي الأداة التي من خلالها يُمكن للإنسان إدراك ما هو حقيقة موجودة، وما هو وهم وزيف لا حقيقة له من الغيبات التي لا يُمكن للإنسان أن يدركها من خلال وسائل الإدراك المحسوسة (آل مريع، 2021، ص 235).

أبعاد حاجات العقل الخامل:

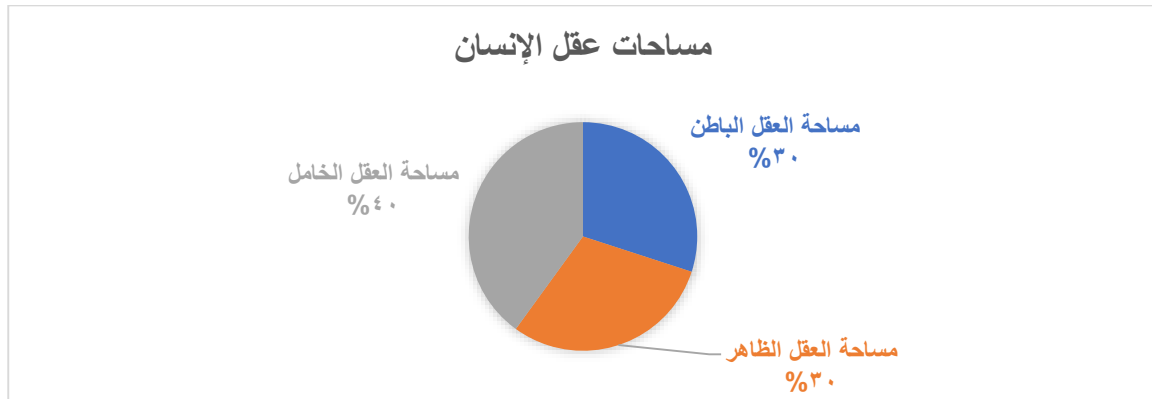
1. **المعاناة:** فالمعاناة التي يعانها الإنسان تحفز عقله لكي يصل إلى سُبُل عيش أفضل، ويدخل في هذا المحفز كل معاناة يعانها الإنسان من ظلم، أو فقر، أو ضعف.

2. **الحاجة:** وكما قيل قديمًا: "الحاجة أم الاختراع". فإذا احتاج الإنسان لشيء صارت هذه الحاجة محفز للعقل الخامل لكي يعمل، وهذا كما حصل في حياة الناس.

3. **المنافسة:** فهي تولد عند الإنسان حب السيطرة والفوز، فيكون ذلك بمثابة محفز للعقل الخامل لكي يعمل، ويدخل في ذلك كل ما يدخل في المنافسة من الشعور بالضعف، أو الهزيمة، أو السخرية، أو حتى حب السيطرة، أو الهيمنة، أو حب الغلبة، أو الطموح.

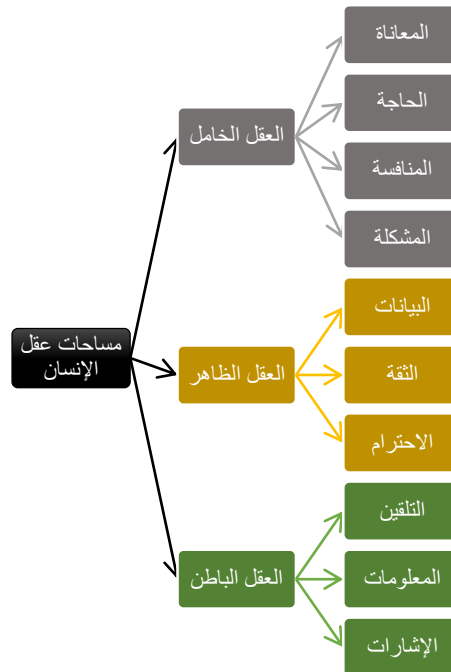
4. **المشكلة:** فإذا حصلت المشكلة فإنها تحفز العقل الخامل لكي يعمل ليخرج الإنسان من هذه المشكلة (آل مريع، 2021، ص 246).

الشكل (2): مساحات العقل الافتراضية



المصدر: الباحث

يُتضح من خلال الشكل (2) أنَّ مساحة العقل الخامل أكبر من المساحات الأخرى، وذلك لأنَّ العقل الخامل لا يعمل إلاَّ عند وجود المحفِّز له، وهو أحد أبعاده الأربعة، فإذا لم يوجد المحفِّز، أو عند انتهائه تبقى المساحة خاملة لا تعمل، وهذه المساحة مرتبطة بمساحة العقل الظاهر، فهي توفر المساحات لعمليات وظائف العقل الظاهر عند وجود المحفِّز، ولها أربعة أبعاد كلُّ بُعد يحفِّز وظيفة من وظائف العقل الظاهر، ثم يوفِّر له المساحة للعمل، وهذه الأبعاد هي: (المعانة، وهي تحفز التفكير - الحاجة، وهي تحفِّز الفهم - المنافسة، وهي تحفِّز الإدراك - والمشكلة، وهي تحفز التمييز).



الشكل (3): مساحات العقل وأبعاد حاجاتها:

المصدر: الباحث

ثالثاً: الفرق بين مساحات العقل الثلاثة:

فيما يلي تتم محاولة تحديد وظائف كل مساحة من مساحات عقل الإنسان، وطريقة إدراك هذه المساحة من العقل، وبيان الحاجات الضرورية لعمل كل مساحة، وكيف يتم تغذية كل مساحة من هذه المساحات، وذلك بالتقريب بين آراء ومنطلقات نظرية الصراع العقلي، وقبلها نظرية العقل الخامل، وبين ما كتبه علماء النفس في هذه المساحات:

1. العقل الباطن: وهو يعتمد على الحفظ، واسترجاع المعلومات، والإدراك والتمييز للمحسوسات فقط، وهذه وظائف العقل الدنيا كما يسميها علماء النفس، ولا يستطيع العقل الباطن التفكير، ولا التحليل، ولا الاستنتاج، ولا الفهم، ولا الإدراك للغيبات، وتمييزها، وتمييز المشتبه، لذلك لا يمكن أن يُعطى العقل الباطن بيانات، وإنما يحتاج إلى معلومة جاهزة ليحفظها، ومعرفة متكاملة ليُخزَّنَها، ويجب أن تُلقى عليه من خلال السمع، أو أن يقرأها من خلال البصر، ووسائل إدراكه هي الحواس الخمس المعروفة (السمع- البصر- الشم- الذوق- اللمس)، ولكن يُشترط أن يحصل على معلومة كاملة، ومعرفة متكاملة من خلال هذه الوسائل، وأكثر ما يُغذي العقل الباطن من خلال ما يسمعه من الكلمات، أو يراه من المواقف، فالذي يسمعه العقل الباطن يعتبره تلقين، والذي يراه يعتبره إشارة، ومن الممكن أن يدرك من خلال الشم فيميز الروائح سواءً أكانت عطور، أو طعام، ونحو ذلك، ومن الممكن أيضاً أن يدرك من خلال الذوق فيميز الطعم الطيب من الرديء، وهذه المساحة من العقل هي التي يُخاطبها قادة الجيوش في الجنود، وهي التي يسمونها في عرفهم التعبئة، فالمطلوب من الجندي الاستماع للأوامر التي تُلقى عليه، وتنفيذها بالحرف، دون أي اجتهاد منه في أي موقف من المواقف.

2. العقل الظاهر: تُطلق لفظة (العقل) ويُراد بها هذه المساحة من العقل والتي تمت تسميتها بـ (العقل الظاهر)، وهذه المساحة هي التي تقوم بوظائف العقل العليا، وهي: التفكير، الفهم، الإدراك والتمييز، والذي يُغذي هذه المساحة من العقل هي البيانات، فالعقل الظاهر لا يحتاج إلى معلومة كاملة، ومعرفة متكاملة، لأنه يمتلك الأدوات التي تبني المعارف، ولذلك إذا تمت تغذية العقل الظاهر بمعلومات كاملة، ومعارف متكاملة فهو لا يعتبرها معلومة، ومعرفة مثل العقل الباطن، بل إنَّ العقل الظاهر يتعامل معها كما يتعامل مع البيانات، فيعتبرها حينئذٍ بيان، ويقوم بتحليلها، وجمعها ببيانات أخرى سواءً أكانت مثلها معلومة كاملة، ومعرفة متكاملة، أو بيان، ويستنتج المعرفة التي هو بحاجة إليها، ثم يقوم بتمييزها إن كانت نافعة أو ضارة، وما هو الحكم العقلي على تلك النتيجة، الأمر الذي يُضعفه، وفي نفس الوقت يجعله نافذ البصيرة.

3. العقل الخامل: العقل الخامل لا يقوم بأي وظيفة من وظائف العقل، هو فقط يقوم بدور المحفز، والمستضيف، لعمليات العقل الظاهر، فكما سيطر العقل الباطن على الإنسان ووقع الإنسان بسببه في ضرر، جاء العقل الخامل ليمنح العقل الظاهر المحفز للعمل، كما يمنحه المساحة لممارسة عملياته من وظائف العقل العليا ليتغلب على العقل الباطن، وتعود له السيطرة على تصرفات الإنسان، فالعقل الخامل يملك أكبر مساحة في العقل بحكم أنَّ له أربعة أبعاد، بينما العقل الباطن، ويستفيد منها العقل الظاهر لممارسة عمليات عقلية أكثر، فإذا انتهت هذه العمليات رجع العقل الخامل لخموله حتى يحتاج إليه العقل الظاهر، فمثلاً إذا وقع الإنسان في خصومة أو مشكلة أو تعرّض لمعاناة أو ظلم، فإنَّ العقل

الباطن يحث الإنسان على البطش، وتعدي الحدود، وخرق الأنظمة والقوانين، بينما العقل الظاهر يحسب التبعات لكل فعل يصدر من الإنسان، فيحاول الابتعاد عن العواقب الوخيمة لأي فعل غير محسوب قدر الإمكان.

الجدول (1): بيان الفرق بين مساحات العقل الثلاثة

التغذية	الوظيفة	الحاجات الضرورية للعمل	الصفات	الإدراك	المساحة
المعلومات والمعارف	الحفظ الاستذكار إدراك وتمييز المحسوسات	تلقين المعلومات المعلومات الكاملة الإشارات الحسية	الطيش السفه التهور الاندفاع عمى البصيرة الجمود	يُدرك المحسوسات بواسطة الحواس الخمس المعروفة	العقل الباطن
البيانات بمختلف أشكالها	التفكير الفهم إدراك وتمييز الغيبيات والمشتبهات	البيانات الصحيحة الثقة من صحة البيانات الاحترام والتقدير	الحكمة الاتزان الهدوء حسن التصرف قوة البصيرة المرونة	ويُدرك الغيبيات واللا محسوسات بواسطة الحاسة السادسة وهي العقل الخامل	العقل الظاهر
المحفزات	الحاسة السادسة تقديم الدعم للعقل الظاهر بتحفيزه على مضاعفة العمليات العقلية، وتوفير المساحات المناسبة لها	المحفزات، وهي أربع: المعاناة الحاجة المنافسة المشكلة	الخمول الكسل	لا يُدرك وإنما هو وسيلة وحاسة للإدراك	العقل الخامل

المصدر: الباحث

رابعاً: مثلثات وظائف العقل الظاهر:

وظائف العقل متفاوتة الدرجات بين الناس، وهذا التفاوت يعكس القدرة في استخدام الوظائف العقلية عند كل شخص، ووظائف العقل الظاهر هي ثلاثة: (التفكير- الفهم- الإدراك والتمييز للغيبيات والمشتبهات)، وأمّا التحليل والاستنتاج فهي عمليات تتضمنها الوظائف الثلاث، لأنّ كل وظيفة من وظائف العقل الظاهر لها مدخلات، وعمليات، ومخرجات، فالمدخلات لكل وظائف العقل الظاهر هي البيانات، بمختلف أشكالها، سواء كانت عبارة عن معلومة كاملة، ومعرفة متكاملة، أو معطيات،

أو وسائل، فالعقل الظاهر يُعاملها جميعاً وكأنها بيان، وعمليات كل وظيفة من وظائف العقل الظاهر هي التحليل، من خلال دمج البيانات المدخلة، والاستنتاج هو المخرج من العملية العقلية للعقل الظاهر، والتي يقوم العقل الظاهر بدوره بتلقينها للعقل الباطن كمعلومة كاملة، ومعرفة متكاملة، وفيما يلي بيان كل مثلث من مثلثات عمليات العقل الظاهر:

❖ مثلث التفكير:

تتفاوت درجات التفكير بين الناس، وتتفاوت عند الإنسان نفسه، وتبعاً لذلك يحصل تفاوت في الأفكار، ومستوى الإبداع في الأفكار الناتجة عن عملية التفكير، وهذه العملية من العمليات المعقدة في العقل الظاهر، لكثرة مُدخلاتها، وصعوبة عملياتها لدمج المدخلات مع بعضها، لتنتج الفكرة سواء كانت إبداعية، أو تقليدية، أو تطويرية، ولتسهيل فهم هذه العملية، فقد تمّ تقسيم عمليات التفكير إلى ثلاثة أنماط، وتمّ تعريفها بمثلث التفكير، ويتم عرض هذه الأنماط كما يلي:

1. التفكير السطحي (التقليدي):

وهذا النمط يحصل عند جميع الناس، وهو نمط التفكير الطبيعي، وهو عبارة عن عملية تفكير سريعة تحدث في موقف معين، ويتم استخدام العقل الظاهر فقط، دون الحاجة لاستخدام مساحات من العقل الخامل. وينتج عن التفكير السطحي أفكار تقليدية مُتعارف عليها بين الناس. وهذا النمط من التفكير يحظى بمُدخلات قليلة، وعملية تفكير بسيطة، وسريعة، ونتيجة تقليدية معروفة، ومكررة، ويصل لهذه النتيجة كل إنسان يُفكر من خلال هذا النمط، وهذا يحصل في حياة الناس اليومية، في المواقف الطبيعية التي تواجههم، وفي عادة الناس لا يستعينون بخبير، ولا مُختص لِيُفكر لهم بفكرة لمواجهة الموقف الطبيعي الذي واجههم، وقد تكون الفكرة التي توصل لها الشخص في الموقف الطبيعي، وبسرعة كبيرة كانت في يومٍ من الأيام فكرة إبداعية، وابتكار مُبهر.

والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتصفون بالصفات التالية:

1. متمسكين بالآراء المجتمعية الشعبية السائدة. ولا يُمكن لأحدهم أن يكون قائداً ناجحاً. متبعين للتعليمات بشدة. ولا يستطيعون الارتجال في المواقف المفاجئة.
2. دائماً في أي عمل يقومون به لا يكونون أول من يجرب، بل يبحثون عن مثل سابق لهم في ذلك.
3. هم الأكثر من الناس. ومن السهل تعبئتهم، وتوجيههم. ويخافون بشدة من مخالفة المتبوع.
4. متمسكين بثقافتهم، وموروثهم. ويستخدمون أغراضهم الشخصية حتى تبلى، ولا يحبون التجديد في المنتجات. وتفكيرهم محدود. واجتماعيين، ولا يستطيع أحدهم أن يعيش لوحده، بلا صحبه، ورفقاء، وخلان، يأنس بهم.
5. لهم أشخاص يثقون بهم ثقة عمياء، كوالديهم، وأقاربهم، وأحبابهم، وقد يكونون قادتهم، وحكامهم، وتكون طاعتهم لهم عمياء كذلك، لدرجة أنهم يتبنون آرائهم، ومعتقداتهم، بل ويحاكون أفعالهم، وتصرفاتهم. وليس لديهم القدرة على التجربة، ولذلك تجدهم مقلدين لأفعال من سبقهم.
6. يحبون تجميع الأشياء، والمحافظة عليها. ولا يحبون نفع أحد، إلا بمصلحة يحصلون عليها منه، ولا يحبون كذلك مشاركتهم في أغراضهم وممتلكاتهم. وتغلب عليهم صفة المادية، والبخل، ولا يريدون تقديم شيء إلا بمقابل. ويحبون كسب الأصدقاء، ويُمكن للواحد منهم إقامة علاقات سريعة، ويغلب على صداقاتهم المصالح المتبادلة. ويحبون القوي،

ويتبعونه، ويتبعون عن الضعيف، ويبغضونه، لأنه لا يحقق لهم مصالحهم. ويكرهون التجديد، والتطوير في الغالب، إلا إذا تحقق لهم مصالح منه.

2. التفكير المُتَرَف (التطويري): يحتاج الناس لأدوات تساعد على سُبل معيشتهم، ومنذ القَدَم كلما احتاج الإنسان إلى أداة تُساعده على أمور حياته ابتكر لها ابتكار يُسهل عليه أمر معيشتة، وهذه الأداة تُساعد الإنسان على قضاء حاجة أساسية من حاجاته للعيش، وأمّا إذا احتاج الإنسان إلى قضاء إحدى حاجياته بارتياح، وعدم مشقة، وهذه الحاجة ليست حاجة أساسية من حاجات المعيشة، لأنّ حاجات المعيشة تنقسم إلى قسمين: أساسية، وكمالية. فإذا أراد الإنسان قضاء حاجته بارتياح، وهذه الحوائج سواءً أكانت بالنسبة له أساسية أو كمالية، فقد تكون بعض الحاجات أساسية عند شخص، وهي تُعتبر كمالية عند آخر، وذلك بحسب مواقع الناس، وحالاتهم، وفي هذا النمط من التفكير يقوم العقل الظاهر باستخدام مساحات من العقل الخامل، وهذا النمط من التفكير أشد تعقيداً من نمط التفكير السطحي، ومدخلاته أكثر، وعملياته أعقد، لأنّ بياناته المدخلة ليست حرّة، بل تكون ملحقّة بالفكرة الأساسية، فتكون العمليات في هذا النمط أشد تعقيداً، والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتّصفون بالصفات التالية:

1. غير متمسكين بالآراء المجتمعية الشعبية السائدة. ولو حصل أحدهم على فرصة للقيادة فإنّه يكون قائداً ناجحاً، ولكن لا يُمكن لأحدهم أن يكون مجدداً، أو قائداً عاماً، ولكن تكون قيادته تابعة لقائد أعلى، ويكون ناجحاً فيما يُكَلَّف به. ولا يتبعون التعليمات بالحرف الواحد، بل يتحركون في قيادتهم وتصرفاتهم بما يصلح ولا يُخالف، وهذا سر نجاحهم.
2. تعتمد قيادتهم على الارتجال في أغلب الأحيان، ولا يحبون تقليد من قبلهم. ويبحثون عن الجديد ليجربوه، ويحبون العمل على تطوير أساليب جديدة للحياة، ولا يبحثون عن مثل سابق لهم في تصرفاتهم. وهم عدد أقل من الناس، ولا تجد هذا الصنف من الناس بكثرة.
3. ليس من السهل تعبيثهم، ولا توجيههم، بل يجب عليك أن تقنعهم قناعة تامّة بما يفعلونه قبل أن يفعلوه، وإلا لن يفعلوا حتى وإن كان الذي أصدر الأوامر هو القائد. ولا يخالفون المتبوع، إلا إذا فقدوا ثقتهم به، فإنهم يُعادونه، ويحاربونه. ويحبون أن يفعلون ما تهواه أنفسهم. ويعملون على تجديد أغراضهم الشخصية باستمرار، ما داموا يقدرّون على ذلك، ويحبون التجديد في المنتجات، وخاصّةً الغريب منها. تفكيرهم واسع، وقد يستخدمون فيه من المعطيات أموراً خيالية قد تتحقق وقد لا تتحقق.
4. اجتماعيين إلى حد معين، بمعنى أنّ علاقاتهم محدودة بمن يشابههم في التفكير، حتى لو اضطر أحدهم أن يبقى لوحده إذا لم يجد من يوافقه في التفكير، لأنّ أصحاب هذا النمط لديهم قناعات لا يُمكن أن تتغير عندهم، فإن وجدوا من يُشاركهم فيها، وإلا انكفأوا على أنفسهم.
5. الثقة عندهم دائماً محل اختبار، وعند سماع أي كلمة تهز ثقتهم في شخص، فإنهم يُعيدوا النظر في علاقتهم معه. يحبون أن يحصلون على الأولوية في عمل الأشياء متى حصلت لهم الفرصة، ليكونوا مثلاً لمن بعدهم. يحبون التملك.
6. يحبون تقديم النفع ولكن بمقابل، لأنهم يرون في إمكانياتهم ومعارفهم ما يُمكن استثماره، وتحقيق القيمة المضافة من خلاله. لا يحبون العطاء، ويريدون أن يأخذوا أكثر مما يعطوه، ولا يحبون تقديم المساعدة للمحتاجين. من الصعب مصادقتهم، وكسب ثقتهم، وتتكون صداقاتهم، وعلاقاتهم بعد مدة طويلة من الاحتكاك بهم، والحديث معهم.
7. يحبون الحق الذي يرون أنّه الحق، ويحبون العدل، والقيم النبيلة، والأخلاق الرفيعة.

8. يحبون التجديد، والتطوير، والتنوع في كل شيء، ويكرهون الروتين، لأنه يجلب لهم الملل.

3. التفكير العميق (الابتكاري):

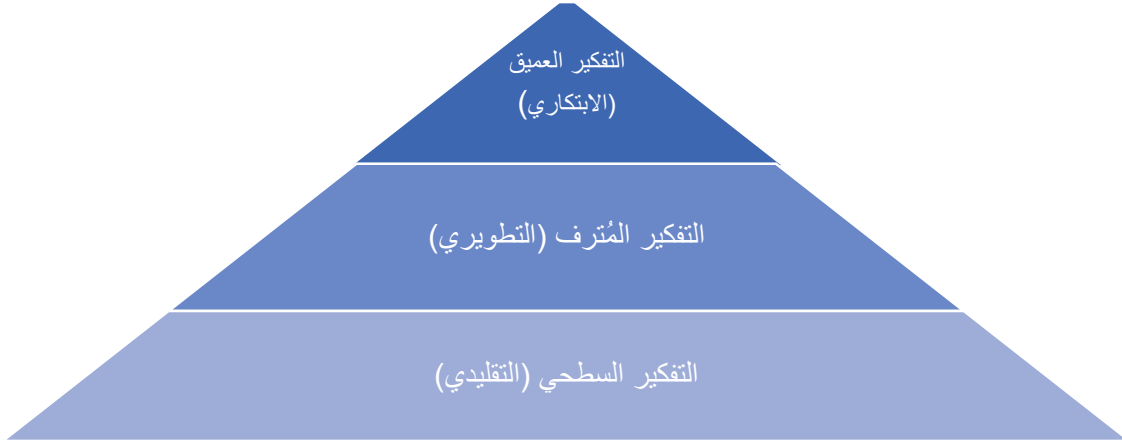
الأدوات الفريدة التي يستخدمها الناس لتسهيل سبل معيشتهم، هي نتاج تفكير عميق، وغير طبيعي، خرج بفكرة إبداعية، ابتكارية، تتم ترجمة هذه الفكرة إلى أداة مبتكرة يستخدمها الناس في حياتهم اليومية، وهذه الفكرة هي نتاج هذا النمط من التفكير، وهو عبارة عن عملية معقدة جداً، تحظى بمدخلات، تتصف بالكثرة، والتداخل، والتعقيد، وتتم عملية تحليل هذه المدخلات بصعوبة بالغة، وعادةً يتم استنتاج فكرة عن هذه العملية تنتهي بالفشل، ثم يعود الشخص الذي يُفكر بهذا النمط العميق بترتيب المدخلات مرةً أخرى، ثم يقوم بتحليلها، ثم يستنتج فكرة مرةً أخرى، وهكذا يفشل، ثم يفشل، ثم يفشل، حتى يصل إلى نجاح نسبي، ثم يُعاود الكرة مرةً بعد أخرى حتى يصل إلى النجاح التام، ثم يقنن القوانين، ويصمم المقاييس، ويبني المعادلات، التي من خلالها توصل إلى ابتكاره، لكي يسير الناس بعده على قوانينه، يعتمدون في البناء على معادلاته.

والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتصفون بالصفات التالية:

1. غير متمسكين بالأراء المجتمعية الشعبية السائدة، يمكن لأحدهم أن يكون مجددًا، أو قائدًا عامًا، أو بطلاً قومياً. يستطيع أن يسن القوانين، وينشئ الجماعات، ويفرض أفكاره واقعا للناس، ويستطيع الحصول على أتباع، ومرؤوسين.
2. يرتجل في المواقف، والكلمات، ويؤدّي أدواره المرتجلة وكأنه قد حضّر لها من قبل.
3. يبحث عن أشياء جديدة ليعملها، ليكون قدوة للناس من بعده، وتكون تصرفاته مثالا يُحتذى به، وأقواله حكيم تتناقلها الأجيال. هذا الصنف من الناس من أندر ما يكون، وإذا وُجد صار مشهوراً معروفاً بالضرورة، سواءً أكان ناجحاً في تحقيق ما يريده، أو فاشلاً في ذلك.
4. يقودون، ولا يُقادون إلا إذا حصل قاندهم على رضاهم، أو أخذهم القائد بالقوة وأبعدهم عن الناس، لأنهم مؤثرين بطبعهم، سواءً بكلماتهم، أم بتصرفاتهم. لا يُقادون بسهولة.
5. غير متمسكين بثقافتهم، ولا موروثهم، ويحبون أن يفعلون الشيء الصحيح الذي يروونه صحيحاً. لا يقننون إلا ما يحتاجون إليه، ولا يأخذون فوق حاجتهم. تفكيرهم غير محدود، ولا يُمكن التنبؤ بنتائج تفكيرهم، لأنهم مرتجلين. يفرض عليهم نمط تفكيرهم أن تكون علاقاتهم محدودة جداً.
6. لا يقفون إلا بأنفسهم، ونتائج تفكيرهم، فهم في الثقة متبوعين، غير تابعين، بمعنى أنه يجب على من يقودهم أن يكسب ثقتهم، من خلال الاستماع إلى توجيهاتهم، ونصائحهم، والعمل بها، وإلا فهو ليس محل ثقة عندهم. يبتكرون الأساليب، ويقدمون المعارف، ثم يستخدم الناس أساليبهم، وينتفعون بمعارفهم. يحبون أن يمتلكون ما يغنيهم عن الناس، سواءً أكان هذا الشيء الذي يرون أنهم يجب أن يمتلكونه بسيطاً، كالمنزل، والمعيشة، أم كان عظيماً، كالممالك، والدول.
7. هم أكرم الناس، ويعطون بلا مسألة، ولا يُمكن أن يأخذوا مقابلاً على ما يقدمونه للناس سواءً أكانوا محتاجين أم لا، إلا إذا كان المُعطى عدواً فإنهم يحسبون عليه كل صغيرة، وكبيرة، ويأخذونه بها بقدر ما يستطيعون. يتصفون بالعطاء، ولا يُمكن أن يردوا سائلاً، سواءً أكان يسأل عن علم، أم مال، أم مساعدة. يسهل لقاؤهم، ومحادثتهم، ولا يُمكن كسب ثقتهم إلا بعد تنفيذ توجيهاتهم.

8. لا يرضون إلا بالحق الذي يرون أنه الحق، والعدل، والقيم النبيلة، والأخلاق الرفيعة، ولا يتقبلون غير ذلك. يحبون الابتكار، في كل شيء على الوجه الذي يرونه صحيحًا.

الشكل (4): يُبين مثلث التفكير



المصدر: الباحث.

❖ **مثلث الفهم:** الفهم هو التعرف على كيفية الوصول إلى نتيجة من خلال معطيات. وتختلف وظيفة الفهم عن وظيفة التفكير في المدخلات، والعمليات، لأن وظيفة التفكير تحتاج إلى مدخلات وهي البيانات، وعمليات وهي التحليل، والمخرجات وهو الاستنتاج، وأما وظيفة الفهم فهي تحتاج إلى مدخلات وهي المعطيات، وعمليات وهي عبارة عن دمج ومزج المعطيات مع بعضها للوصول إلى المخرجات وهي الاستنتاج، فوظيفة التفكير يقوم فيها العقل الظاهر بتحليل المدخلات، وهي البيانات، وقد يعتمد على بعضها، ويستبعد الآخر، وقد يأخذ من كل بيان، أو معلومة، أو معرفة جزئية معينة، وأما وظيفة الفهم فهي تختلف، لأن مدخلاتها هي معطيات محددة، وكل واحد من هذه المعطيات له أثر في المخرجات وهي الاستنتاج، ولا يمكن في العمليات في وظيفة الفهم أن يتم استبعاد واحد أو أكثر أو أقل من المعطيات، وهذه الوظيفة لها ثلاثة أنماط، وهي:

1. **الفهم البسيط:** طريقة عيش الناس، وسبل حياتهم اليومية لا بد أن يكون لها مجموعة من الأساليب التي يستخدمونها لأداء واجباتهم اليومية التي يحصلون من خلالها على المعيشة التي يعيشون من خلالها، وهذه الأساليب تحتاج إلى فهم لأدائها، وهي صورة بسيطة لنمط الفهم البسيط، ومعطيات هذا النمط هي الوسائل التي يستخدمها الناس في حياتهم اليومية، وعملياتها هي عبارة عن الأساليب التي يُمارسونها على تلك الوسائل، والنتيجة هي المعيشة التي يحصلون عليها في نهاية يومهم أو شهرهم، وأيا كانت طريقة تقاضيمهم عن تلك الوسائل التي مارسوها، ويتم استخدام مساحة العقل الباطن لدى الإنسان لتلقيه الوسائل التي يحتاجها لأداء واجباته اليومية، ثم يتم شرح طريقة استخدام هذه الوسائل للإنسان من قبل والده، أو معلمه، أو قريبه، أو أيًا كان الشخص الذي يقوم بتعليمه كيفية استخدام هذه الوسائل، ويستخدم الإنسان عقله الظاهر لتلقي طريقة استخدام الوسائل، والذي يقوم عقله الظاهر بدوره بترجمة الشرح الذي سمعه إلى معلومات كاملة، ومعارف متكاملة ليُلقنها للعقل الباطن، ويقوم العقل الباطن بدوره بحفظ هذه المعلومات،

وتخزينها، واسترجاعها عند الحاجة إليها كل يوم، أو في وقت العمل الذي يؤديه ليكسب معيشته، والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتصفون بالصفات التالية:

1. يحب معلمه للصنعة بشدة، سواءً أكان والده، أو قريبه، أو من قريبته، ونحو ذلك. يُتقن مهارة الصنعة التي تعلّمها، ويستطيع تعليمها لمن بعده. يكون لديه ولاء شديد، وحب لعمله الذي يقوم به، ويدافع عنه، ويمارسه بانتفاء شديد. يكتفي بما تعلمه من معلمه في الصنعة، ولا يريد الدخول في تعلم مجالات أخرى. قد يطور العمل في الصنعة التي تعلّمها، من شدة حبه لها.
 2. يحاول قدر الإمكان ممارسة عمل الصنعة، والمهنة التي تعلّمها، حتى ولو درس، وحصل على وظيفة بعيدة عن مجال المهنة التي تعلّمها. يقوم بتعليم أبناءه ممارسة العمل الذي تعلّمه، والمهنة التي أتقنها.
 3. لا يحب الدراسة، وإن درس فيكون همه النجاح، وليس تحصيل أعلى الدرجات.
 4. لا يكون من المتفوقين دراسياً، حتى وإن حصل على درجات عالية، فنصيبه من المعارف قليل.
 5. قد يُمثل ولكن لا يكون لديه المهارة العالية فيه. يعمل بجهد، وتعب، حتى ولو كان ما يحصله قليل. يقوم بالأعمال البسيطة، دون المعقدة.
- 2. الفهم المعقد:** بدأت حياة الإنسان بصورة بسيطة، لأنّ الناس كانوا يستخدمون وسائل هي عبارة عن أدوات بسيطة لتساعدهم على أمور معيشتهم، وكان استخدام هذه الأدوات من خلال أساليب بسيطة، سهلة الفهم، والتطبيق، وعندما تطورت الوسائل التي يستخدمها الناس لتسهيل أمور معيشتهم، تطوّرت معها الأساليب التي يتم استخدام تلك الأدوات بها، فكلما تطوّرت الأدوات، تطوّرت الأساليب، وتعدّد الفهم، فهي علاقة طردية، بين وسائل المعيشة، ومدى تعقيد عمليات الفهم، فكلما تطوّرت وسائل المعيشة تعدّدت عمليات فهم أساليب استخدام هذه الوسائل، وفي هذا النمط من الفهم لا يُمكن للإنسان أن يستخدم عقله الباطن لتطبيق أساليبه، وذلك لأنّ هذا النمط في كل حالة من حالاته له معطيات، تختلف عن التي قبلها، حتى وإن كانت الأساليب التي تُمارس على المعطيات نفسها، ولكن كلما اختلفت المعطيات اختلفت النتائج، فلذلك يجب ممارسة الأساليب التي هي عمليات الفهم بتركيز في كل مرة **والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتصفون بالصفات التالية:**

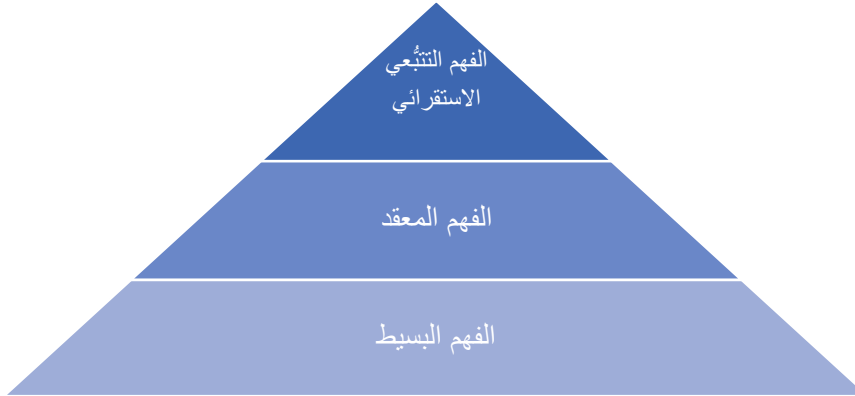
1. متعلمين ويسعون للحصول على الشهادات. ويسعون دائماً لإتقان العمل الذي يقومون به. ويكونون متفوقين دراسياً، ونصيبهم من المعارف كبير. ويحبون حل المسائل المعقدة، واستلام الأعمال الصعبة. ويمارسون العمل في المجال الذي درسوه.
 2. يتخصصون في المجالات الصعبة التي تحتاج إلى إعمال العقل للفهم، كالطب، والهندسة، والرياضيات، والمواد العلمية. يستطيع التمثيل ببراعة. يقومون بالأعمال المعقدة.
 3. لا يسعى في دراسته بتحصيل الدرجات، بقدر ما يسعى إلى تحصيل المعارف.
 4. يحب الحديث في المجال الذي يتقنه، ويسعى إلى تطويره.
- 3. الفهم التنبؤي الاستقرائي:** المعارف التي يحتاج إليها الإنسان ليست كلها متوافرة، وجاهزة للتلقين، وأصحاب المعارف لا يقومون بتلقين كل معارفهم مباشرة، لكثرتها، ولو حتى قاموا بتلقينها مباشرة لطلابهم، ومن يسمع منهم قد

لا يستوعب كل المعارف، فالمعارف مثل البناء تمامًا، لا تستطيع فهم معرفة إلا بوجود معرفة قبلها تقوم بعملية التمهيد لفهم المعرفة الأعلى، فلو حصل الإنسان على كل المعارف دفعة واحدة، أو حصل على معارف دون أن يوجد ما يمهّد لها فإنه قطعاً لا يستوعبها إطلاقاً، وإن استوعبها وفهمها فالنتيجة الطبيعية هي الاستنكار، وعدم القبول لهذه المعرفة، وإذا تقدّم به الوقت وحصلت لهذا الإنسان معارف مهّدت له فهم المعرفة العليا استوعبها لاحقاً، وفهمها فهمًا جازماً، وتفسير هذا التناقض في القبول هو أنّ المعارف بناء، لا يمكن أن تحصل على معرفة أعلى دون فهم المعرفة التي قبلها، وأمّا إذا احتاج الإنسان إلى معرفة ولم يجد من يُعلّمها له فإنّ فهم هذه المعرفة يُصبح أعقد ما يكون، لأنّه لا يملك المعطيات التي يحتاجها لفهم هذه المعرفة، ولا يفهم أساليب العمل على هذه المعطيات الغير متوفرة، وهو في الوقت نفسه يحتاج أن يصل إلى النتيجة، وفي هذا النمط من الفهم يلجأ الشخص إلى أسلوب التنبُّع والاستقراء، بحيث يتنبُّع المعطيات المطلوبة، من خلال البحث عنها في مصادرها، ويبدأ بجمعها، وتكوينها، ثم يقوم باستقراء أسلوب الفهم الصحيح من خلال النظر الشامل للمعطيات المتنبّعة، والمعرفة المرجو الحصول عليها، وهنا يصيغ الفاهم بهذا النمط المعرفة المرجو الحصول عليها بصيغة سؤال يبدأ بـ كيف؟ لماذا؟ متى؟ أين؟ من؟ وما هو؟ فيُصبح الفاهم بهذا النمط لديه معطيات جمعها، وكوّنها بالبحث التنبُّعي لها في مصادرها.

والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتّصفون بالصفات التالية:

1. التركيز الشديد في مجريات الأمور. وسرعة الحفظ، وسرعة استرجاع المعلومات. وتذكر المواقف بسهولة، حتى ولو حصلت قبل زمن طويل. والقدرة على الربط بين الأحداث. وإمكانية تحليل المواقف، والكلمات، والحركات. والنظرة الثاقبة، بحيث يستطيع الفاهم بهذا النمط الاستدلال على أحداث خفية من خلال ما يظهر أمامه من آثار، ومقدمات.
2. القدرة على تنبُّع المواقف، والأحداث للوصول إلى المعرفة المطلوبة.
3. القدرة على فهم الأسباب، وراء بعض التصرفات الغير مفهومه لدى الناس، وتفسيرها والقدرة على كشف الحقائق، وإظهار المزيف منها. والقدرة على كشف الأحداث التي حدثت في الزمن الماضي، سواءً أكانت حادثة في الزمن الماضي القريب، أم البعيد، من خلال الأدلة التي يستطيع جمعها، أيًا كان نوعها، وثائق، صور، مخطوطات، ونحو ذلك.
4. يستطيع أن يعرف شعور الشخص الجالس أمامه. ويستطيع التعرّف على الشخص الصادق، من الكاذب، من خلال تحليل سريع لكلماته، وتصرفاته. وصاحب حيلة، ومكر، وبُعد نظر.
5. يستطيع تزييف الحقائق، ويستطيع كشف الحقائق المزيفة. وعنده القدرة على فبركة الأحداث، وتصوير الأمور بصورة حادّة لم يحدث. وإذا عمل جريمة يستطيع إخفاء الأدلة التي تدل عليه، إلى حدّ ما. وممثل بطبعه، ويستطيع التكيّف مع أي حدث.

الشكل (5): يُبين مثلث الفهم



المصدر: الباحث.

❖ مثلث الإدراك والتمييز:

والإدراك هو التحقق من وجود الشيء أو عدمه. والتمييز هو التفريق في الأشياء بين النافع والضار، والعدو والصديق، ونحو ذلك. والإدراك والتمييز عبارة عن وظيفتين مترابطتين لا يُمكن التفريق بينهما، لأنَّ التمييز يحصل بعد الإدراك مباشرة، فلا يُمكن للعقل أن يُدرك ثم لا يُميِّز، سواءً أكان التمييز سهل وبسيط، أم صعب ومعقد، فالعقل الباطن إذا أدرك وجود شيء، فإنَّه مباشرة يقوم بتمييزه، وكذلك العقل الظاهر، ولا يُمكن للعقل الباطن، أو الظاهر أن يقوم بأي وظيفة من وظائفه حتى يميز الشيء الذي أدركه، سواءً أكان نافعاً أم ضار، أو صحيح أم خاطئ، أو عدو أم صديق، وهاتين الوظيفتين المترابطتين لها ثلاثة أنماط، وهي:

1. إدراك وتمييز المحسوسات:

الحواس الخمس المعروفة لدى الإنسان يستطيع من خلالها أن يُدرك وجود الأشياء المحسوسة من عدمها، والمساحة التي تُدرك المحسوسات من الأشياء في عقل الإنسان هي مساحة العقل الباطن، لأنَّ الحاسة التي أدرك من خلالها قَدَّمت معلومة كاملة، ومعرفة متكاملة للعقل الباطن لهذا الشيء الذي أدرك وجوده هل هو نافع أم ضار، وفي هذا النمط من التمييز لا يحتاج الإنسان إلى استعمال عقله الظاهر لتمييز الشيء المدرك من خلال الحواس الخمس، لأنَّ العقل الباطن حصل على مبتغاه حيال هذا الشيء المحسوس، من خلال الحاسة التي حسَّ بها، وهو معلومة كاملة، ومعرفة متكاملة عنه والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتَّصفون بالصفات التالية:

1. قلة العلم، والمعرفة. والبساطة في الحياة، والمعيشة. لا يحبون التكلُّف في أي شيء، لا في الملبس، ولا المشرب، ولا المأكَل، ولا في أي أمر من أمور الحياة. وراحة البال، وهدوء النفس، والسكينة. ويعيشون واقعهم، وليس لديهم خيال واسع.
2. لا يحمون بامتلاك ما لا يقدر عليهم. وطموحاتهم لا تتجاوز معيشتهم، واحتياجاتهم. راضين بمعيشتهم، ولا يقبلون إفسادها.

2. إدراك وتمييز الغيبيات:

أورد آل مريع (2021) في نظرية (العقل الخامل) كيف يُمكن للإنسان أن يُدرك وجود الغيبيات، ويميزها؟ فيقول: الأمور الغيبية وغير المحسوسة لها طريقتين لإدراكها، ومعرفة ما إن كانت حقيقة أو وهم، والأداة لهذا الإدراك هو العقل الخامل، والطريقتين هما:

أ- أن يأتي الخبر عن هذه المغيبات وغير المحسوسات في الشرائع والكتب السماوية: وفي هذه الحالة يكون التصديق بها مسألة إيمان.

ب- ألا يأتي الخبر عن هذه المغيبات أو الغير محسوسات في الشرائع والكتب السماوية، بل نسمع عنه عن طريق العلماء في العلوم المختلفة: ففي هذه الحالة يستطيع العقل الخامل عند الإنسان أيًا كان مستواه التعليمي أن يدرك هذه المغيبات وغير المحسوسات، ويعرف إن كانت حقيقة موجودة، أم مجرد أو هام، وذلك من خلال أثرها الذي يُمكن أن يُدركه بوسائل الإدراك المحسوسة.

ويُمكن عمل المقياس التالي لإدراك الغيبيات والغير محسوسات، ومعرفة ما هو حقيقة موجودة منها، وما هو مجرد وهم لا حقيقة له من خلال (مقياس بيان الحقيقة من الوهم):

جدول (2): مقياس بيان الحقيقة من الوهم

م	العبارة	نعم	لا
1	هذا الشيء الغيبي والغير محسوس له أثر محدد.		
2	هذا الشيء الغيبي والغير المحسوس يُمكن إدراك أثره بوسائل الإدراك المحسوسة.		
3	هذا الشيء الغيبي والغير المحسوس يُمكن للعقل تمييزه من خلال أثره المُدرك بوسائل الإدراك المحسوسة.		
4	هذا الشيء الغيبي والغير المحسوس يُمكن منع أثره بإرادة الإنسان في أي وقت.		
5	هذا الشيء الغيبي والغير المحسوس يُمكن للإنسان التحكّم في أثره.		
6	هذا الشيء الغيبي والغير محسوس إذا وُجد أثره وإذا انعدم أثره.		

المصدر: (آل مريع، 2021، 244).

وحيث أنّ العبارة الأولى والثانية والثالثة تبيّن أنّ أثر هذا الشيء الغيبي والغير محسوس ثابت لأنّ أثره محدد، ويُمكن إدراكه، وتمييزه، والعبارة الرابعة والخامسة تبيّن أنّ أثر هذا الشيء الغيبي والغير محسوس منضبط، فيُمكن منع أثره، والتحكّم فيه، والعبارة السادسة تبيّن أنّ أثر هذا الشيء الغيبي والغير محسوس غير قابل للنسبة والاحتمالات، حيث أنّه إذا وُجد هذا الشيء الغيبي والغير محسوس وُجد أثره، وإذا انعدم، انعدم أثره معه، وبالتالي فإذا كانت الإجابات ب (نعم) على جميع عبارات هذا المقياس، فهذا يعني أنّ هذا الشيء الغيبي والغير محسوس حقيقة موجودة ولا يُمكن للعقل إنكارها،

وإذا كانت هناك إجابة واحدة أو أكثر بـ (لا)، فهذا يعني أنّ هذا الشيء الغيبي والغير محسوس مجرد وهم لا حقيقة له، فإذا كانت الإجابة بـ (لا) في العبارة الأولى أو الثانية أو الثالثة، أو جميعها فهذا يعني أنّ أثر هذا الشيء الغيبي والغير محسوس غير ثابت، وإذا كانت الإجابة بـ (لا) في العبارة الرابعة أو الخامسة أو كليهما فهذا يعني أنّ أثر هذا الشيء الغيبي والغير محسوس غير منضبط، وإذا كانت الإجابة بـ (لا) في العبارة السادسة فهذا يعني أنّ أثر هذا الشيء الغيبي والغير محسوس قابل للنسبة والاحتمالات، وبالتالي لا تنطبق عليه شروط النظرية، فيكون الحديث عنه خرافة من الخرافات، لأنّه في هذه الحالة يكون الحديث عن هذا الشيء الغيبي والغير محسوس غير منطقي، ولا يُمكن للعقل إدراكه، ولا تمييزه (ص 242- 245) .

والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتّصفون بالصفات التالية:

1. سعة العلم، وكثرة المعارف، والثقافة. التكلّف في الحياة، والسعي للحصول على نمط مُترف في المعيشة. يحبون التكلّف في الملابس، والمشرب، والمأكل، وفي جميع أمور الحياة، ويحبون التباهي، والتفاخر بما يمتلكونه.
2. القلق الدائم، والسعي لكسب أكثر. لديهم خيال واسع. لديهم أحلام كثيرة، حتى ولو كانت تتجاوز قدراتهم. سقف طموحاتهم عالي جدًا. دائمًا ساخطين على واقعهم، ويعملون على تطويره.
- 3- إدراك وتمييز المشتبه:

ينشأ بين البشر العلاقات في الحياة، بحكم تعايشهم مع بعضهم، والتقاءهم ببعضهم، بشكل يومي، والإنسان بطبعه يأنس بالناس، ولا يستطيع الإنسان أن يتوحش، ويعيش لوحده، فبحكم هذا التعايش تنشأ الصداقات بين الناس، وكذلك العداوات، والإنسان يستطيع أن يدرك وجود شخص ما بحياته من خلال حواسه المعروفة، ثم يستطيع أن يميز عدوه من صديقه من خلال تصرفاته، وكلماته من خلال العقل الباطن، ولا يحتاج العقل الباطن إلى العقل الظاهر، ولا الحصول على مساحات للتمييز من خلال مساحة العقل الخامل، ولكن عندما تطوّرت الحياة، تطوّرت العلاقات بين الناس، وتزايدت أعداد البشر، وأصبح يسكن في المدينة أعداد كبيرة من الناس لا يعرف بعضهم البعض، وأصبحت تتكون العلاقات بين الناس بناءً على المصالح المتبادلة، والأعمال التي بينهم، والأشخاص المستخدمين لهذا النمط يتّصفون بالصفات التالية:

1. لديه علم بواقع الناس، وأحوالهم، وما تتطلبه ظروف المعيشة. صاحب مكانة ومنزلة رفيعة في موقعه أيًا كان. لا يحب التكلّف في الملابس، ولا المشرب، ولا المأكل، ولا في جميع أمور الحياة، ولا يحب التباهي، ولا التفاخر بما يمتلكه.
2. الطمأنينة، والثقة بالنفس. واقعي، ولا يمتلك الخيال الواسع. يعيش واقعه بكل تفاصيله، ولا يحلم بغيره.
3. طموحه تحقيق المصلحة في عمله، والنجاح في أعماله. راضي بواقعه، ويكره المشاكل، ولا يتمنّى حدوثها.

الشكل (6): يُبين مثلث الإدراك والتمييز

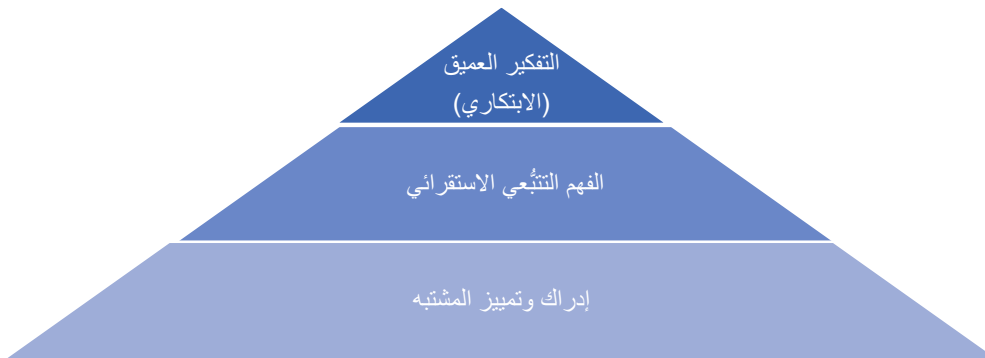


المصدر: الباحث.

خامساً: مثلث الأنماط العليا لوظائف العقل الظاهر:

وظائف العقل الظاهر، والتي هي: (التفكير، الفهم، إدراك وتمييز الغيبيات والمشتبه)، يوجد البعض منها أعلى من الآخر، فكل مثلث لهذه المثلثات يضيق في أنماطه الأعلى، ولكن إذا جمعنا هذه الوظائف بأنماطها العليا في مثلث واحد، ليصوّر قدرة الناس على استخدامهم لهذه الأنماط، عندها يكون التفكير العميق (الابتكاري) أعلى الوظائف، ثم يأتي بعده نمط الفهم التنبؤي الاستقرائي، فالأشخاص الذين يستطيعون الفهم بهذا النمط أكثر من الأشخاص الذين يفكرون التفكير العميق، فقد تجد 20% من الأشخاص يستطيعون الفهم بهذا النمط، بينما في نمط التفكير العميق قد يمر العقدين والثلاثة ولا يوجد بين الناس ولا مبتكر واحد، وهذا يُبين أنّ وظيفة التفكير أعلى مستوى ودرجة من وظيفة الفهم، ثم يأتي بعدها إدراك وتمييز المشتبه، فنجد عدد أكثر من الناس يستطيعون تمييز المشتبه، وهم أكثر ممن يستطيعون الفهم بنمط الفهم التنبؤي الاستقرائي، فيكون مثلث ترتيب وظائف العقل كما في الشكل التالي:

الشكل (7): مثلث الأنماط العليا لوظائف العقل الظاهر



المصدر: الباحث.

سادساً: نظرية الصراع العقلي:

الصراع العقلي هو الصراع الذي يكون بين مساحات عقل الإنسان، أو بين مساحات عقل إنسان وآخر، وهذا الصراع يكون عام يحدث عند جميع الناس، بمختلف أعمارهم، وأهوائهم، وثقافتهم، ومعتقداتهم، ومنه ما هو طبيعي، ومنه ما هو غير طبيعي، وقد يكون صراع بسيط، وقد يكون صراع مركب، وهذا الصراع له تبعاته على مواقف الإنسان، وتصرفاته.

متطلبات نظرية الصراع العقلي:

1. استحداث تخصص يُعنى بعملية التحليل العقلي، والتحليل العقلي يُقصد به: تحديد أنماط العمليات العقلية عند الشخص، والصراعات العقلية التي خاضها، أو يخوضها الشخص أثناء التحليل، وتحديد أبعاد إدارة الصراع العقلي، والتي تهدف إلى التعرف على الطريق الذي قاد إلى المتاهة العقلية، للخلوص إلى معرفة المتاهة العقلية التي وقع فيها الشخص، أو يُحتمل أن يقع فيها.
2. فهم القاعدة التي بُنيت عليها النظرية، وهي أنّ الروح تنقسم إلى قسمين، وهما: النفس، والعقل، ومن خلاله يتضح أنّ العقل لا يفارق الإنسان في حياته أبداً، مادامت نفسه تعيش، ويتردد إليها النفس، وهذا يُفسّر حالة مريض الزهايمر بأنّ عقله موجود، ولم يفارقه، وكل الذي حصل له هو فقدان القدرة على استخدام وظائف العقل أو جزء منها، وهذا التفسير يُعطي أمل بإمكانية استعادة قدرة مريض الزهايمر على استخدام وظائف عقله.

أقسام نظرية الصراع العقلي: تنقسم نظرية الصراع العقلي إلى سبعة أقسام، وهي:

القسم الأول: الصراع العقلي العام:

وهو عبارة عن صراع داخلي يحدث بين مساحة العقل الباطن، ومساحة العقل الظاهر، وسبب تسميته بالصراع العقلي العام هو أنّ هذا الصراع يحدث لجميع الناس بلا استثناء، وهو صراع عقلي داخلي لأنّه بين مساحات العقل نفسها عند الإنسان، وله ثلاثة أبعاد، وهي:

1. **صراع طبيعي (الموقف):** أصل الصراع العقلي يكون بين العقل الباطن، والعقل الظاهر، وذلك لأسباب، وهي: أنّ كلاً منهما يُدرك، فيكون كلّ واحدٍ بمثابة النّد والمنافس للآخر، والسبب الآخر هو أنّ أحكامهما في المواقف متضادة، وحينها لا يُمكن الجمع بين حكميهما في تصرّف الإنسان في موقف واحد، فالضدّين لا يجتمعان، وهنا يجب على أحدهما أن يُنفذ حكمه العقلي في الموقف، فالذي ينتصر منهما يكون هو المتحكم في تصرّفات الإنسان، والعقل الباطن لديه قوتين، وهي: أنّه يمتلك معلومات كاملة، ومعارف متكاملة محفوظة لديه، ويتصرف في ضوءها، والقوة الثانية أنّ أحكامه دائماً توافق هوى النفس، وهاتين القوتين أعطته صفة كراهية التجربة، والخوف منها، فيعتمد على التجارب التي حصلت للناس من قبل، وأدركها من خلال التلقين، فيكون قد سمع بها، فيكون هو الأقوى في حكمه، والعقل الظاهر هو الأضعف، لأسباب، وهي: لأنّ معلوماته مبنية على تحليل البيانات المدخلة له، فتكون هذه المعلومات محل شك لدى العقل الباطن، والسبب الثاني هو أنّ العقل الظاهر يُحب التجربة، فيريد أن يُجرب النتيجة التي توصل إليها من خلال تحليله للبيانات ليتعرّف على التغذية الراجعة من حكمه على الموقف، والعقل الباطن يكره ذلك،

لأنه يكره الفشل، ويخاف منه، فلا يُريد أن يُعطي العقل الظاهر الفرصة للتجربة، ويُريد أن يعتمد على النتائج المضمونة، وفي نفس الوقت لا يستطيع العقل الظاهر أن يضمن النتائج للعقل الباطن على حكمه، فهنا تقف النفس الموصوفة بالخوف من الهزيمة، ويقف العقل الباطن الذي يتصف أيضاً بالخوف معاً ضد العقل الظاهر المتصف بالشجاعة والحكمة.

2. صراع طبيعي (الهيمنة): تصرفات الإنسان ناتجة عن الحكم العقلي الذي هيمن على الجسد، وسلمه زمام أمره، والعقل الظاهر بطبعه وصفاته لا يسعى إلى الهيمنة على الجسد، وجعله طوع أمره، ومنفذاً لحكمه، لأنه يتصف بالحكمة، والمقصود بالحكمة هي وضع الأمور في مواضعها، فهذه صفة العقل الظاهر، وهذا طبعه، وأما العقل الباطن فهو أعمى البصيرة، وطائش، فيكون وهذه صفاته يسعى إلى الهيمنة على تصرفات جسد الإنسان، في جميع المواقف، وهذا أمر غير ممكن، فبعض المواقف يصلح أن يتصرف فيها العقل الباطن، وبعضها لا يمكنه التصرف فيها، وليس لديه الأدوات التي تؤهله لإصدار حكم عقلي عليها، فالعقل الباطن لا يستطيع التفكير، ولا الفهم، ولا إدراك وتمييز الغيبات، والمشتبه، وكل ما يُحسن فعله العقل الباطن هو حفظ واسترجاع المعلومات، وإدراك وتمييز المحسوسات، والتصرف بناءً عليها.

3. صراع غير طبيعي (الذكريات):

يمر الإنسان في حياته بمواقف، منها الجيد، ومنها السيء، ويتأثر الإنسان بذلك الموقف، وتأثره هذا طبيعي، لأن النفس لديها مشاعر تتأثر بالمواقف التي تحصل، ثم ينتهي الموقف، وينتهي أثره معه، وينساه الإنسان، ويكمل حياته، ولكن هذا الموقف لا يزال محفوظاً في مساحة العقل الباطن، فقد يتذكره الإنسان في أي لحظة، ثم ينساه، وهذا لا يزال طبيعياً، ولكن الأمر غير الطبيعي هو أن يتسلط العقل الباطن ويعيد هذا الموقف على الإنسان مراراً وتكراراً حتى يصبح الإنسان يتذكر الموقف، ويحصل له نفس الأثر، من الضيق، أو التعرق، أو اختلاف ملامح الوجه، في كل مرة يتذكر الموقف، أو يتم تذكره به، وهنا الصراع يكون بين مساحات العقل الباطن، والظاهر، فالعقل الظاهر يسعى لأن يتناسى الإنسان هذا الموقف، ولا يُعطيه اهتمام، بينما يقوم العقل الباطن بإعادة الموقف، وهنا يكون الإنسان في صراع داخلي.

القسم الثاني: الصراع العقلي البسيط:

والمقصود به صراع الآراء بين شخص وشخص آخر، وهو صراع مباشر بين مساحة العقل الباطن، ومساحة العقل الظاهر، ويحدث هذا النوع من الصراع عند البسطاء من الناس، ويُقصد بالبسطاء أنهم الأشخاص الذين تكون دوافعهم للفعل واضحة، ويسهل معرفتها، وأهدافهم وطموحاتهم لا تتجاوز مستواهم الشخصي، وليس لديهم أهداف أو أجنات لأفعالهم تكون مخفية وغير ظاهرة، وهذا الصراع له ثلاثة أبعاد، وهي كما يلي:

1. الحوار:

من الطبيعي اختلاف الآراء، ووجهات النظر بين الناس حول الكثير من القضايا، والموضوعات، ويرجع ذلك إلى اختلاف الثقافات، والمعتقدات، والمنطقات، والبيانات المدخلة للعقل الظاهر، وطريقة تفكير الإنسان، وتحليله، لهذه البيانات، ليصل في النهاية إلى رأي يُخالف رأي إنسان آخر، ويأتي الحوار كأسلوب لتقريب وجهات النظر، وبيان الرأي الصواب بالأدلة، وفي

بعض الموضوعات تكون وجهات النظر كلها صحيحة، ولكن فيها ما هو صواب، وما هو أصوب منه، وهذا الحوار يكون طبيعي بالشروط التالية:

- ❖ أن يتم تحديد النقطة، والموضوع الذي يتم التناظر فيه بدقة. ألا يخرج المتناظرين عن نقطة وموضوع الحوار. عدم الاستطراد في مواضيع ليس لها علاقة بموضوع الحوار.
- ❖ عدم مقاطعة أحد الطرفين للآخر أثناء حديثه. عدم التعرض للأشخاص أثناء التناظر.
- ❖ عدم الاستهزاء بالشخص لرأيه، أو طريقة كلامه، أو حتى طريقة تفكيره.
- ❖ أن يستخدم كلا طرفي التناظر عقولهم الظاهرة في حديثهم، ولا يعتمدوا على عقولهم الباطنة في إثبات وجهات نظرهم. عدم رفع الصوت في الحديث أثناء التناظر.
- ❖ حصول كل طرف من طرفي التناظر على الفرصة الكافية لعرض وجهة نظره بالأدلة.

2. السخرية: عقل الإنسان محل احترام، مهما كانت طريقة تفكيره، ومهما كانت نتيجة تفكيره، وإذا أطلقنا كلمة (عقل) يكون المقصود بها هو (مساحة العقل الظاهر)، وذلك لأن تلك المساحة من عقل الإنسان هي القادرة على التفكير، الفهم، وإدراك وتمييز الغيبيات، والمشتهى، ومساحة كلاً من العقل الباطن، والعقل الخامل غير قادرة على التفكير، والسخرية تكون على تصرف الإنسان في موقف معين، ولا شك أنه سبق تصرفه صراع عقلي على أقل الأحوال، فضلاً عن كونه قد فكّر، وقام بعمليات عقلية معينة نتج من خلالها ذلك التصرف، وهذه العمليات العقلية تأخذ من الإنسان وقت، وجهد، ويتطلع الإنسان عادةً إلى نتيجة ذلك الجهد، سواءً مما يسمعه من الناس، أو يرى آثار تصرفه على وجوههم، وكله أمل أن يستمع إلى كلمة تعزز من المعنوية لديه، وإذا سمع كلمات سخرية من تصرفه، أو نما إلى علمه كلمات قيلت عنه فيها سخرية، فإن ذلك أذى.

3. الاستخفاف: والاستخفاف من الخفة، وهو النظر إلى العقل الظاهر لشخص معين بنظرة دونية، تبعاً لمتغيرات كثيرة، وهذه النظرة الدونية تجعل الشخص في محل عدم الثقة، والذي يتبعها عدم الاهتمام ممن حوله، فيكون هذا الشخص محل ريبة، فيرتاب في نفسه، وتكون عمليات عقله الظاهر في أغلب الأحيان هو محاولة لفت الانتباه لنفسه، طلباً للاهتمام، وقد ينجح في ذلك وقد يفشل، وحتى إذا نجح فإنه ينجح بصعوبة لأنه يطلب أمراً صعباً، لأنه وإن نجح في لفت انتباه من حوله فإن ذلك لن يدوم، والعقل الظاهر بطبعه يحب التقدير، وظروف هذا الشخص المستخف بعقله وضعته في موضع صعب، فيظن أن جميع الناس يحظون بالاهتمام ما عداه، فيشكل له دافع للتفكير في جلب الاهتمام، ويتم غرس هذه المعلومة في العقل الباطن، فيحفظها، والعقل الباطن بطبعه متسلط، فيتسلط على العقل الظاهر ليُعمله بهدف جلب الاهتمام، ولا يرضى العقل الباطن إلا بالاهتمام الدائم، الأمر الذي يُرهق العقل الظاهر، لأنه بلا شك سيفشل في جميع محاولاته.

القسم الثالث: الصراع العقلي الدافعي:

أي عمل جنائي، أو تصرف يقوم به الإنسان يوجد له دافع عقلي، وهذا الدافع يدفع الإنسان لفعل الشيء، والدافع يكون مقره مساحة العقل الباطن، لأنه تمّ تلقين العقل الباطن بمعلومة محددة، والعقل الباطن متسلط فيدفع الإنسان لفعل الشيء، والدافع بشكل عام يكون عبارة عن معلومة تمّ تخزينها في العقل الباطن، سواءً أكانت هذه المعلومة بالتلقين، أو بالإشارة، وهو يتسبب

بإيجاد صراع بين مساحة العقل الباطن ونفسه، أو بين مساحة العقل الباطن، ومساحة العقل الظاهر عند الإنسان نفسه، وهذا الصراع ينقسم إلى قسمين، وهي:

أ- الصراع العقلي المبني على الدوافع الداخلية:

وهو عبارة عن صراع بين مساحة العقل الباطن، ومساحة العقل الظاهر، فالعقل الباطن بطيشه يريد أن يكون المتحكم في تصرفات الجسد، والعقل الظاهر بحكمته يحاول أن يمنعه من التهور، والتجاوز، والمخالفة، وموقف العقل الباطن هنا هو الأقوى لامتلاكه المعلومات، وموافقته هوى النفس، والعقل الظاهر هو الأضعف لمخالفته لهوى النفس، وصعوبة إقناع العقل الباطن بالحجة.

1. **الانحراف:** والانحراف هو أن يفعل الإنسان شيئاً مخالفاً للديانات، أو العقائد، أو الأعراف، والتقاليد، أو الثقافات، أو الأنظمة، والقوانين، أو كان في الفعل مجازفة غير محسوبة نتائجها لدى العقل الظاهر، ولكي يعمل الإنسان عملاً منحرفاً لا بد أن يسلك طريقاً وعراً للانحراف، ويعرف الطرق الموصلة لفعلة، لأنَّ المنحرف يريد أن يفعل الفعل وينجو بها، فيحتاج إلى جمع المعلومات، وعمل الخطة، فتأتيه المعلومة وهي موافقة لمعلومة موجودة مسبقاً في مساحة العقل الباطن، فتكون هذه المعلومة بمثابة المعزز للدافع الموجود في العقل الباطن للفعل، وهذا يقوّي مساحة العقل الباطن، ويُضعف سطوته، وتسلّطه على العقل الظاهر، فحينها يقوى الدافع لدى العقل الباطن، وبسطوته ينحّي العقل الظاهر عن الحكم على الجسد، ولأنَّ العقل الباطن أعمى البصيرة، وليس من وظائفه التفكير، فيقوم بسطوته وتجبره بإجبار العقل الظاهر على التفكير لإيجاد خطة لقيام الجسد بعمل المنحرف، ثم يقوم العقل الباطن بحفظ المعلومات للعمل المنحرف، وحفظ الخطة التي أجبر العقل الظاهر على رسمها، وحينها يكون العقل الباطن له الحكم والتصرّف في الجسد، فيفعل الفعل.

2. **الحاجة:** للإنسان في حياته مجموعة من الحاجات التي يحتاجها لكي يستطيع العيش، فمنها حاجات أساسية لا يُمكن أن يستغني عنها، كالأكل، والشرب، السكن، الأمن، العلاج، والعلاقات الاجتماعية، ومنها حاجات فرعية يُمكن أن يستغني عنها الإنسان، ومنها ما يُسمى الكماليات، كالترف في المأكل، والمشرب، والمسكن، والمركب، ونحوها، والمقصود هنا هو ما يراه العقل الباطن للإنسان ضرورياً، وذلك بحسب المعلومات الملقّنة لمساحة عقل الإنسان الباطن، فبعض الحاجات غير الأساسية عند العقل الباطن لشخص، تُعتبر حاجات أساسية للعقل الباطن عند شخص آخر، وذلك بحسب مواقع الناس، وتربيتهم، وحالاتهم الاجتماعية، فشكّل ذلك ثورة فكرية في عقلة الظاهر، على المعلومات المخزّنة في عقله الباطن، واستخدم قوى ليتعلّب على قوة عقله الباطن، فاستعان بالمعلومات الموجودة في عقول الأشخاص، والمجتمعات التي أعجب بها، واستعان بهوى نفسه، على عقله الباطن، فقام بتغيير تركيبية المعلومات الموجودة في العقل الباطن، وتبعاً لهذا التغيير في المعلومات، تغيّر تصنيف الحاجات الموجودة في العقل الباطن، الأساسي، والفرعي .

3. **الموافقة:** لا يُمكن للإنسان أن يعيش بمعزل عن الناس، بل لا بد له من مصاحبتهم، لكي يعيش بحالة طبيعية، والناس لهم مذاهب وأفكار مختلفة، ولهم قوى يتخذونها للمدافعة عن مذاهبهم، وأفكارهم، وبطبيعة البشر فإنَّ الإنسان يأمن لمن يوافق الفكر، والمذهب، فإذا صاحب الإنسان مجموعة فلا بد له أن يكون على مذهبهم، ونادراً ما يصاحب الإنسان

آخر، أو يُصاحب مجموعة وله فكر ومذهب مخالف، فإذا حصل ذلك ينشأ نوع من الصراع العقلي عند الإنسان نفسه، فعقله الظاهر يأمره بموافقة من يُصاحب شكلاً، ليسلم من الحوار والمشاكل مع هذا الشخص أو هذه المجموعة المخالفة له، والذي يدفعه لذلك إمّا الخوف من نقمة المجموعة أو الشخص عليه، أو المصلحة التي تدفعه لتبني آراء يُخالفها لكي يحصل على مراده، وسواءً أكان الدافع هو الخوف، أو المصلحة.

ب- الصراع العقلي المبني على الدوافع الخارجية: وهو عبارة عن صراع عنيف، ومعقد، وتدخل في الكثير من المتغيرات، ويتم حساب كل متغير من هذه المتغيرات، والآثار الناتجة عن كل قرار يتخذه الإنسان في موقف معين، ويستهلك من الإنسان جهد، ويمر خلاله بالكثير من المعاناة، لأنّ العقل الباطن يتلقى معلومة مخالفة للمعلومة الموجودة فيه مسبقاً، فيتصارع العقل الباطن مع نفسه فيصيبه الضعف، ويفقد سطوته، ويضعف تسلّطه على العقل الظاهر، وهذا الصراع له ثلاثة أبعاد، وهي:

1. **التهديد:** هو عبارة عن معلومة يتم تلقينها للعقل الباطن وهي مخالفة لمعلومة موجودة مسبقاً فيه، فهذا التضاد في المعلومات يُفقد العقل الباطن سطوته، وتسلّطه على العقل الظاهر، ثم يُصبح موقفه موقف المستغيث بالعقل الظاهر، فمثلاً: لو وُجد شخص مجرم وقام باختطاف امرأة، أو طفل، وأجبر ولي المخطوف على قتل شخص، أو دفع فدية مقابل إطلاق المخطوف، أو يكون المقابل قتل المخطوف، فهنا يكون ولي المخطوف في موقف صعب، فهو لا يُريد القتل، ولا يُريد دفع المال، ولكن العاقبة صعبة، وهو يريد إطلاق سراح المخطوف، فلو قتل الولي، أو دفع الفدية فيكون الدافع هو إطلاق سراح المخطوف، وإن لم يفعل فالدافع هو المحافظة على مكتسباته، سواءً أكان المال، أو عدم ارتكاب الجناية.

2. **التعذيب:** تعذيب الشخص من أجل الحصول على معلومة منه، أو إجباره على فعل شيء معين، من الدوافع الخارجية التي تتسبب بصراع عقلي داخلي رهيب، لأنّ مساحة العقل الباطن عند الإنسان محفوظة فيها معلومات تُخالف ما يُطلب منه، كأن لا يبوح بالمعلومات التي لديه، أو ألا يفعل ما يطلبه معدّب، وأمّا مساحة العقل الظاهر فتأمر الشخص بأن يبوح بالمعلومات التي لديه، أو يفعل ما يطلبه منه معدّب، لأنّ العقل الظاهر يتصف بالمرونة، ويتكيف مع الأوضاع التي يعيشها الإنسان، ويبقى الإنسان في هذا الصراع حتى ينتهي موقف التعذيب، سواءً أكان ساعة، أو شهر، أو سنة، أو أكثر، ويزداد الصراع صعوبة إذا كان لدى العقل الباطن معلومة أخرى تُفيد بأنّ البوح بالمعلومات يؤدي إلى أذى آخرين من الأبرياء، فيُذكّر العقل الباطن العقل الظاهر بهذه المعلومة، فيحتار العقل الظاهر، ويكون صراع عقلي عنيف، له آثاره الخطيرة على عقل هذا الإنسان.

3. **التسلّط:** الناس يختلفون في آراءهم الفكرية، وتوجهاتهم الحياتية، وكل إنسان مستقل بفكره، ورأيه، وطريقة عيشه، مالم يخالف قانوناً، أو يخرق نظاماً، أو يؤدي أهداً، فلديه النفس بمشاعرهما، والعقل المدرك المميز، وهنا لا يوجد صراع عقلي، وإنما يوجد صراع عقلي في حالة أنّ الإنسان يتبني رأي، أو يسير بتوجّه، أو يعيش بطريقة ليس فيها مخالفة لقانون، ولا خرق لنظام، ولا أدى لأحد، إلا أنّها لا تروق لشخص آخر، ويوافق ذلك أنّ هذا الشخص الذي لم يروقه ذلك الأسلوب له نفوذ، وسطوة، فيمارس أساليب من خلال ذلك النفوذ، أو تلك السطوة تُجبر الإنسان أن يُغيّر من أفكاره، أو توجّهاته، أو طريقة عيشه، وهنا ينشأ صراع بين مساحة العقل الباطن، ومساحة العقل الظاهر، لأنّ آراء الشخص، وتوجّهاته، وطريقة عيشه أصبحت معلومات مخزّنة لدى العقل الباطن، والعقل الباطن يتّصف

بالجمود، فلا يرضى بغير ذلك، وأمّا العقل الظاهر المرن، المتكيف يحاول أن يُغيّر من أفكار الإنسان، وتوجّهاته، وطريقة عيشه بما يتكيف مع إرادة الشخص النافذ المتسلّط.

القسم الرابع: الصراع العقلي المركب:

وهو عبارة عن صراع معقد بين عمليات العقل، وهو صراع غير مباشر، بين مساحة العقل الباطن، ومساحة العقل الظاهر، وهذا القسم يكون بين مساحات العقل نفسها عند الشخص، ويكون بين شخص وآخر، وتمت تسميته بالصراع العقلي المركب لأنّ معطياته متداخلة، وغير واضحة، ولا يُمكن للمحلل العقلي معرفة دوافع الشخص لأرائه وأقواله بسهولة، وقد يحتاج المحلل عدة محاولات لمعرفة مساحة العقل المستخدمة عند هذا الشخص، ويحدث هذا الصراع أكثر بين الأشخاص أصحاب الأجناس والأهداف، سواءً أكانت ظاهرة، أم خفية، وهم الذين تكون آرائهم، وهذا الصراع له ثلاثة أبعاد، وهي:

1. اليقين: الناس ينشئون في بلدان مختلفة، وأماكن شتى من الأرض، وعادة البشر أنّ كل جيل ينشأ على ما كان عليه

الجيل الذي قبله، عقيدة، وثقافة، وعادات، فهي من الأمور المتوارثة لدى البشر، والعقيدة من الأمور التي يتم تلقينها للأجيال، والتلقين يقابله الحفظ، والحفظ من وظائف مساحة عقل الإنسان الباطن، فيحفظ الإنسان عقيدته التي تمّ تلقينها له ممن يثق بهم، وهم والداه، ومعلميه في مجتمعه الذي نشأ فيه، فتصبح عنده يقين لا يُمكن أن يقبل فيها نقاش، وهذا النوع من الناس يصعب تغيير اعتقاداتهم، لأنّ العقل الباطن تشرب العقيدة، فحفظها، وتيقننها، والإنسان الذي تكون هذه صفته يستخدم عقله الباطن في حفظ الأقوال، الأدلة، والآراء التي تدعم هذا الاعتقاد، ولا يوجد صراع بين مساحة عقله الباطن، ومساحة عقله الظاهر، فعقله الظاهر مقتنع بالاعتقاد الذي يعتقده العقل الباطن، ولا يوجد صراع عقلي في حال أنّ هذا الشخص واجه شخصاً آخر يُخالفه في العقيدة، فالعقل الظاهر لدى كلّ واحدٍ منهما يستطيع أن يتعايش مع الآخر ابتداءً، إلا إذا حاول أحد الشخصين أن يُقنع الآخر بعقيدته، أو يرى أحدهما الآخر يدعو إلى عقيدته.

2. الشك: مساحة العقل الباطن لدى الإنسان بحاجة إلى معلومات لحفظها وتخزينها، وتكون منطلق للإنسان في عمليات

مساحة عقله الظاهر، لأنّ العقل الباطن هو المتسلّط على العقل الظاهر، فإذا لم يتم تخزين معلومات بالتلقين في مساحة العقل الباطن، يكون حينها خالياً، ومستعد لاستقبال أي معلومة لحفظها، سواءً أكانت منطقية أم لا، فحينها يصل للعقل الباطن معلومة غير مكتملة فيحفظها ويخزنها، ثم يسمع معلومة شبه مكتملة فيحفظها ويخزنها، ويمحو المعلومة الناقصة التي قبلها، ثم يسمع معلومة مكتملة فيحفظها ويخزنها، وعند حفظه لكل معلومة يدفع العقل الظاهر لإكمالها، والبحث عن الإثباتات التي تدل على صحتها، فحينها تجد الشخص متناقض، فتجده اليوم يُثبت لك معلومة، ثم يأتي غداً وينفيها، ثم يعود لإثباتها مرّةً أخرى، وهكذا، والسبب في ذلك هي المعلومات التي ترده في كل مرة، في حين خلو مساحة عقله الباطن من معلومات يكون قد حفظها من صغره ممن يثق بهم كوالديه، ومعلميه، ومجتمعه، وهذا النوع من الناس يسهل إقناعهم بأي عقيدة، ودعوتهم.

القناعة: الناس لهم أهواء مختلفة، فمنهم من يكون هواه موافق لما تشتهي نفسه، ومنهم من يكون هواه موافق لمصلحته، ومنهم

من يكون هواه موافق لهوى المجتمع الذي يعيش فيه، فكل صاحب هوى يقتنع بهواه، اقتناعاً تاماً بغض النظر عن صحته من عدمها، ويستقر هذا الاقتناع في مساحة العقل الباطن، فيكون معلومة كاملة، ومعرفة متكاملة، وهذا الذي يطلبه العقل الباطن،

فوافقت هذه المعلومة طلبه، فيحفظها، ويخزنها، فيقتنع بها، وتجد الشخص يُمارس هواه بشكل طبيعي، وهنا لا يوجد صراع عقلي عند الشخص نفسه، وعندما يواجه هذا الشخص شخصاً آخر مخالف له في الهوى، فتختلف بينهما تبعاً لذلك القناعات، ففي بداية الأمر لا يوجد صراع عقلي بين هذين الشخصين، إلا إذا حاول أحداً منهما تغيير قناعة الآخر، أو حاول أحدهما أن يُقنع آخرين بقناعاته الشخصية، وحينها يبدأ الصراع العقلي بين هذين الشخصين، وكل واحد منهما ينطلق من قناعاته التي في نفسه.

القسم الخامس: الصراع العقلي الواقعي:

والمقصود به الصراع العقلي الذي يتحول إلى صراع واقعي على أرض الواقع، ويحصل فيه خسائر في الأموال، والأرواح، فمتشأ هذا الصراع الواقعي هو صراع عقلي بين شخصين، أو مؤسستين، أو منطمتين، أو دولتين، أو حتى بين الدولة والشعب، وهذا الصراع ينقسم إلى قسمين، هما:

أ- **الصراع العقلي الواقعي المنظم:** من الأهمية بمكان وجود أنظمة تحكم حياة البشر، وتنظم صراعاتهم، ووجود الصراعات بين الناس أمر طبيعي، لا يحتاج إلى تفسير، والمقصود هنا هو الصراع بين الناس على أرض الواقع والذي يبدأ بالصراع العقلي، وهذا القسم له ثلاثة أبعاد، وهي:

1. **التجسس:** الصراع العقلي بين الدول ليس كالصراع العقلي بين الناس، سواءً أكانوا أشخاصاً، أم شركات، أم منظمات، أم مؤسسات، وصحيح أن الذين يحكمون الدول هم بشر، ولكن الصراع العقلي بين الحكام، والرؤساء مختلف لسببين، أحدهما هو أن كل واحدٍ من الحكام، أو الرؤساء المتصارعين عقلياً ومن يعمل معهم سواءً أكانوا جواسيس أم مستشارين فهو لا يتكلم بصفة شخصية، وإنما يتكلم باسم دولة، ومصالح شعب، بخلاف الناس، فصراعاتهم العقلية تبعاً لمصالحهم الشخصية، أو مصالح منظماتهم، ومؤسساتهم، وشركاتهم، والآخر هو أن الحكام والرؤساء قادرين على أن يفعلوا، للقوة التي تملكها الدولة، وطاعة الناس لهم، فيكون الصراع العقلي بين الدول أشد خطورة من الصراعات بين الناس، وإن كان أثر الصراع العقلي بين الناس تكون تبعاته أشد على الفرد المتصارع عقلياً، أما الصراع العقلي بين الدول فتبعاته أشد على الشعوب، والتجسس هو خطوة تسبق الحروب، أو المقاطعات بين الدول، فإذا حصل خلاف بين دولتين فمتشوه العقل الباطن، لأن الحكام، والرؤساء يتم تلقينهم قوانين الدولة، ونظمها، وأساليب سيادتها على أراضيها، والقوى التي تملكها، فيحفظ الحاكم هذه المعلومات في عقله الباطن، وتصبح عنده أساساً لا يقبل بغيره، فإذا حصل انتهاك من دولة أخرى لأحد هذه القوانين والنظم فلا يرضى الحاكم بذلك، فيبدأ حينها الصراع العقلي بين الدول، وصفة هذا الصراع هو أن يبدأ العقل الباطن لدى الحاكم بأمر العقل الظاهر بأن يُفكر بخطة لردع الدولة المعتدية، وقد يعجز العقل الظاهر في بداية الأمر، فيستغيث بالعقل الخامل لمنحه مساحات أكبر للتفكير.

2. **التحدي:** وله نفس مهمات الجاسوسية، ونفس مواضيعها، فالمتحدي محارب كالجاسوس، فالتحدي قد يكون بين نفس الشخصين اللذين يملك كل واحد منهما الدافع لإيذاء الآخر، وقد يُدير التحدي شخصين من خلال أدوات وهم أشخاص تتم تعيبتهم بإلحاق الأذى للطرف الآخر، وقد يستخدم كل واحد من المتحدين ساحة للصراع العقلي بينهما، فيُديرون المتحدين التحدي من خلال الأدوات على ساحة معينة، وتتصف هذه الساحة بصفة الضعف، إمّا لضعف قوانينها من خلال وجود ثغرات فيها تسمح بنشوء الصراعات العقلية، وظهورها على أرض الواقع، وإمّا لضعفها عن تقنين

القوانين وتطبيقها، ويتَّصف مدير التحدي بصفة القوة، فيستغلون الساحة الضعيفة لتكون مسرح الصراع بينهما، ولكن الفرق بين التحدي والتجسس هو أنَّ التحدي عبارة عن صراع عقلي يكون بين شخصين، أو بين مؤسستين، أو بين منطمتين، أو بين شركتين، أو حتى بين دولتين، ولكن في حالة السلم، وأمَّا التجسس فهو صراع عقلي بين الجواسيس في حالة الحرب بين دولتين. والتحدي والتجسس عبارة عن صراع لا يكون في عقل الشخص وحده إطلاقاً، بل هو بين طرفين أيًا كانا.

3. الحرب: الحروب التي تنشأ بين الدول منشؤها الصراع العقلي، وتحدث الحرب بين دولتين أو أكثر لعدم وجود مجال للاتفاق بينهما، والتصالح الذي يؤدي إلى التوافق العقلي على الأهداف، والأجندات المشتركة بينهما، فتحارب كل دولة الأخرى حفاظاً على مصالحها، والمقصود بالحرب هنا هي الحرب العسكرية، وليس المقصود ما يُسمى بالحروب الاقتصادية، أو التقنية، وما شابهها، فالحروب الاقتصادية، والتقنية، ونحوها كلها تدخل في بُعد التجسس، لأنَّ الظاهر هو قرارات من رؤساء وحكام الدول، ولكن الذي يخوض المعركة هم الجواسيس، فهم الذين يُكفون بالمهام، وهم الذين يبحثون عن المعلومات من مصادرها، وأمَّا الحرب العسكرية فالذي يخوضها هم الجنود، والصراع العقلي لدى الجنود يبدأ بالتعبئة، فيقوم قادة الجيوش بأمر من الحكام والرؤساء بتلقيح الجنود عقيدة القتال لديهم، وأهداف المعركة التي يخوضونها، والمصالح التي يُدافعون عنها، ويتم تجريع الجنود الولاء للحاكم، والدولة، والوطن، والحفاظ على المعلومات التي لديهم، وعدم البوح بها في حال الأسر، فالعقل الباطن بطبيعته يحفظ هذه المعلومات، ويخزنها، ثم يبدأ الجندي القتال في أرض المعركة، ولديه الأهداف العامة المخزنة في عقله الباطن، ولديه هدف خاص محفوظ في عقله الباطن أيضاً وهو المحافظة على نفسه من القتل، والأسر، فتكون النتيجة دائماً هي التفكير السطحي الذي يستطيع العقل الظاهر القيام به، فيُعطي العقل الظاهر للعقل الباطن أحد الحلين إمَّا الهروب من ساحة المعركة، أو إقحام النفس في أماكن التهلكة فيدخل الجندي بنفسه في مكان ويقاوم فيه وفُرس نجاته وخروجه سالماً من ذلك المكان ضعيفة جداً، أو منعدمة، فإذا هرب الجندي حصل عنده تكرار للمشاهد الدامية التي رآها بتكرار تذكير العقل الباطن للإنسان.

ب- الصراع العقلي الواقعي العشوائي:

وهو عبارة عن صراع عقلي لا تحكمه قوانين، ولا تُنظَّمه أنظمة، بل يعتمد على الارتجال في المواقف، وتحصل فيه خسائر في الأموال والأرواح، ويتَّصف هذا الصراع العقلي بصفة الفجأة، فهو يحصل بدون مقدمات، ولا يتم تجهيز أي تحضيرات، إلا في بعض الأحوال يتم التحضير له ولكن بوقت ضيق، لأنَّ هذا الصراع العقلي يعتمد أيضاً على عامل الوقت، فهو لا لعب مهم في هذا القسم من الصراع العقلي الواقعي، فالذي يستبق الضربة تكون له أفضلية في موقفه أمام مصارعه العقلي، وهكذا، وقد يحصل هذا الصراع العقلي بين شخصين، وقد يحصل بين مجموعتين، وقد يحصل بين دولة وشعبها، وهذا الصراع العقلي له ثلاثة أبعاد، وهي:

1. الاشتباك:

الاشتباك بين شخصين، أو مجموعتين سواءً كان بالأيدي، أو الهراوات، أو الأسلحة البيضاء، أو حتى الأسلحة النارية، هو نتيجة صراع عقلي واقعي بينهم، سواءً أكان هذا الصراع ناشئ في نفس اللحظة، أو بسبب تراكمات من خلافات سابقة،

أو يكون متوارثاً، فيكون حصل بين شخصين، ثم توارث هذا الخلاف كل جيل من نسل الشخص المتصارع عقلياً واقعيًا مع خصمه، فبيدأ هذا الصراع العقلي من العقل الباطن، لأن كل واحد من المتصارعين قد تلقن عقله الباطن معلومات أيًا كان نوعها، فقد يتلقن العداة مباشرة للخصم في حال كان الصراع متوارثاً، وهذا مثل التعبئة للجنود، فنتم التعبئة لعقل الباطن للشخص بالعداء دون حتى معرفة الأسباب، ولا معرفة من صاحب الحق، فيكون صراع عقلي واقعي تعبوي، فقد يشتبك أي واحد من الطرفين ولو لمشاهدته في مكان لوحده، وقد يحصل الصراع العقلي الواقعي في نفس اللحظة بدون مقدمات، ويكون كل واحد من المتصارعين عقلياً واقعيًا، والمشتبكين مع بعضهما لا يعرف الآخر، ولكن حصل بينهم لقاء في مكان، وتصرف أحدهما تصرف معين قام العقل الظاهر للشخص الآخر بتفسيره على أنه تصرف عدائي، وعقل هذا الشخص الظاهر أخذ معلومات سريعة من العقل الباطن عند نفس الشخص بأن فعل حركة معينة في موقف معين، أو التلقظ بألفاظ معينة تعني العداوة، فيقوم العقل الظاهر بعملية تفكير سطحي سريعة يكون مفادها أن الحركة التي صدرت من ذلك الشخص، في ذلك الموقف نتيجتها العداوة، فبيدأ الشخص بالتلقظ بألفاظ عدائية، يفهمها الشخص الآخر بأنها عداوة وهنا حصلت التعبئة لكل واحد من الشخصين، أو المجموعتين، أيًا كان عدد المتصارعين عقلياً واقعيًا من خلال هذا البعد، فبيدأ الاشتباك بينهم فجأة، دون مقدمات، ولا سابق إنذار، هذه حالة، والحالة الأخرى هو أن تطول الفترة قليلاً، كيوم أو يومين، وهذه الفترة تعتبر إرهاب لا اشتباك سيحصل بين الطرفين، لأنه حصل بينهم خلاف، ثم افترقا، ولم يحصل بينهم صلح، فيمكن التنبؤ بحصول اشتباك قريب بين الشخصين، وقد يحصل وقد لا يحصل، ويكتفي كل واحد من الطرفين بالملاسنة التي حصلت بينهم في نفس الموقف، ثم يصبح الصراع العقلي الواقعي بينهم من خلال بعد الملاسنة، فإن اكتفى الشخصين بالملاسنة ثم حصل بينهم لقاء آخر، وحصل فيه خلاف آخر، ثم موقف آخر وخلاف آخر، وهكذا أيًا كان عدد المواقف، فتكون هذه المواقف عبارة عن تراكمات لمعلومات يتم تخزينها في العقل الباطن عند كل واحد من المتخاصمين، والمتصارعين عقلياً واقعيًا من خلال بعد الاشتباك، حتى يحصل الاشتباك بينهم أخيراً، وقد يستعد أحدهم، فيأخذ الآخر غيلة، فيقتله أو يؤذيه، أو يستعد كلهم، إمّا بالوقت، وإمّا بالسلاح أيًا كان نوعه، ويحصل بينهم الاشتباك.

2. الملاسنة:

والملاسنة مثل الاشتباك لكنها أقل ضرراً منه، فهي لا يحصل فيها خسائر في الأموال، ولا الأرواح، وإنما هو ترجمة للصراع العقلي على هيئة كلمات، وقد يكون على سبيل الهزل، والمزح، وقد يكون على سبيل الجد، وفي كلتا الحالتين يُحاول كل واحد من المتصارعين عقلياً واقعيًا من خلال بعد الملاسنة أن ينال من خصمه، حتى ولو كان على سبيل الهزل، والمزح، لأن العقل الباطن لدى كل واحد من المتخاصمين مدرك، وفي نفس الوقت تمييزه محدود بالمحسوسات، فيُدرك أنه يتم الهجوم عليه بالكلمات، فيقوم العقل الباطن باسترجاع المحفوظات لديه عن الشخص الذي أمامه، ليتجهم عليه بالكلمات، سواءً باسترجاع مواقف من ماضيه، أو ذكر عيوب فيه، أو سبه بشكله، أو طريقة كلامه. وقد ينشأ الصراع العقلي الواقعي من خلال بعد الملاسنة فجأة بين شخصين أو مجموعتين، وقد يكون لا يعرف أحدهما الآخر، ولكن يرى أحد الشخصين من الآخر موقف، أو يسمع منه كلمة يقوم بتحليلها العقل الظاهر لدى الآخر، ويستنتج بأنها عدائية، فيلقن العقل الباطن معلومة متكاملة بأنه حصل اعتداء على الشخص، فيقوم العقل الباطن بتسلطه بالرد من خلال استرجاع المحفوظات التي لديه من الكلمات الجارحة، ليتجهم بها على الآخر، وهذه الحالة لا تكون إلا إذا كان الشخصين لا يعرفان بعضهما،

وقد يكون الموقف الذي حصل فيه الملائسة ليس ناشئ في نفس اللحظة، ويلزم أن يكون هناك خلافات سابقة متراكمة بين شخصين يعرفان بعضهما جيداً، وقد يكون بينهم تاريخ من الملائسات، وقد لا يكون، وفي كلتا الحالتين يكون تاريخ الخلاف بينهم كفيلاً بتعبئة العقل الباطن لدى كل واحد منهما بإلحاق الأذى بالآخر، من خلال جرحه بالكلمات، وقد تكون الملائسات على شكل محاورات شعرية بين الخصمين، وهذا الشكل يلزم منه وجود تاريخ من الملائسات بين الخصمين.

3. الثورة:

الحاكم والشعب يعيشون في نفس الوطن، والتصور الموجود في العقول الباطنة للناس عن الحاكم أنه يرفع مصالحهم، وأنه يُنصفهم ممن ظلمهم، وأنه يحمي البلاد من العدوان، وبناءً على هذا التصور يأمن الناس للحاكم، ويُطيعونه، وينفذون أوامره، والتصور الموجود في العقل الباطن للحاكم هو أن هؤلاء الناس الذين يحكمهم يجب عليهم أن يُطيعوه، وينفذوا أوامره، ويحقوقوا إرادته، ولا يقبل منهم سوى ذلك، فإذا استمر التصور بهذه الطريقة محفوظ في العقل الباطن، فالحياة تسير بأمان، وبشكل سلس، وبدون مشاكل كبيرة تظهر على السطح، فإذا حصل اختلال في أي من التصورين سواءً عند الشعب، أو عند الحاكم، فهنا يبدأ إشعال فتيل الثورة، وتتغير هذه التصورات من خلال العقل الظاهر سواءً عند الحاكم أو عند الشعب، فإذا تغير التصور عند الحاكم عن الشعب، بأن يُعمل عقله الظاهر فيُفكر بأن الناس لا يُطيعونه، ويسترجع مواقف معينة حصلت، فيبدأ عقله الظاهر بتلقيق عقله الباطن تصور جديد مفاده أن الشعب لا يُطيعونه، فهنا يبدأ بقمعهم، وهذا القمع يُشكّل ردّة فعل عند الناس، فيثورون.

القسم السادس: الصراع العقلي العاطفي:

النفس والعقل قسمان لشيء واحد، وهو الروح، ولكل واحد من هذين القسمين وظيفته، فالنفس وظيفتها المشاعر، والعقل وظيفته إصدار الأحكام الصحيحة بعد العمليات العقلية، وعقول الناس تختلف في قدراتها بحسب الأنماط في كل وظيفة عقلية، وتؤثر في هذه القدرات أبعاد الصراع العقلي في كل قسم من أقسامه، ومع ذلك فإنّ عقل كل إنسان يسعى بكل جهده لإصدار الحكم الصحيح في كل موقف يمر به الإنسان، وهذا الصراع له ثلاثة أبعاد، وهي:

1. **صراع طبيعي (الحب):** وهو عبارة عن شعور عاطفي، وهو من هوى النفس، فالنفس تُحب الشيء الذي تهواه، سواءً أكان هذا المحبوب شخص، أو سلوك، أو مكان، وأياً يكن، فمادامت النفس تحب هذا الشيء فهي تهواه، فإذا أحببت النفس هذا الشيء فإنّ تأثيرها يكون على مساحة العقل الباطن، لأنّ العقل الباطن أعمى البصيرة، ومتسلط، وفي نفس الوقت يحصل على تغذيته بالمعلومات المتكاملة عن الشيء المحبوب، وأنّ المعلومة المتكاملة تفيد بأنه يجب على العقل بإصدار أحكامه على جسد الإنسان بأن يُلبّي رغبات المحبوب، فيحصل توافق دائم بين النفس، والعقل الباطن، ولا يوجد هنا صراع عقلي عاطفي حتى الآن، وإنما يبدأ الصراع العاطفي عندما يتدخل العقل الظاهر، ويكون حكمه في موقف معين مُخالف لما تهواه النفس في مشاعرها تجاه محبوبها، أو عند دخول شخص جديد في العلاقة بين الحبيب ومحبوبه، ويدخل متغير العقل الظاهر عندما يسيطر العقل الباطن على تصرفات الجسم حتى يكاد الإنسان أن يفعل أفعال خارجة عن ثقافة البلد الذي يعيش فيه، فهنا يتدخل العقل الظاهر ويكون حكمه مخالف لهوى النفس، أو عندما يدخل شخص جديد في العلاقة بين الحبيب ومحبوبه، ويقوم هذا الشخص بتلقيق عقله الباطن معلومات كاملة تفيد بمخالفة هوى النفس في محبوبها، كأن يُلقنه بأن الشخص الذي يحبه عدو، أو خائن، ونحو ذلك، وهنا يبدأ العقل الباطن بمخالفة هوى النفس في مشاعرها

القسم السابع: الصراع العقلي الجسدي:

يُصاب جسد الإنسان بالمرض، لأنَّ مصيره الفناء، فيكون التعب والمرض الذي يُصيب الجسد طبيعي، لأنَّ الذي له نهاية لا بد وأن يصيبه الضعف قبل أن ينتهي، فالنهاية تكون تدريجيًا، وهذا طبيعي أيضًا، فجسد الإنسان لم يحصل على القوة في لحظة، بل حصلت له تدريجيًا في مراحل النمو المختلفة من حياته، وكذلك إذا لم تُصيب الإنسان مصيبة، أو آفة تنهي حياته، فإنَّه سيفقد هذه الحياة شيئًا فشيئًا، فيمرض، ثم يضعف الجسد حتى يفنى، ويموت، وفي حالة المرض للجسد فإنَّ للعقل موقف يتبيَّن من خلال هذه الأبعاد الثلاثة، وهي:

1. صراع طبيعي (التحمُّل):

المرض، والألم الذي يُصيب جسد الإنسان ليس على درجة واحدة من القوة، والشدة، بل يتفاوت، فإذا كان الألم خفيف استطاع الإنسان أن يتحمل هذا الألم، ويتحمل على نفسه، ويؤدِّي مهامه بشكل طبيعي، وهنا لا يوجد صراع عقلي ضاري، فالصراع العقلي الجسدي في هذا البُعد خفيف، وطبيعة الصراع العقلي الجسدي في هذا البُعد يتمثل في قبول العقل الباطن لمعلومة كاملة تُفيد بأنَّ الجسد يتألم نتيجة أمر معين، قد تكون إصابة بسيطة، أو عارض صحي بسيط من السهل علاجه، وهذه المعلومة المتكاملة تخالف معلومة سابقة تمَّ تلقينها للعقل الباطن تُفيد بأنَّ الإنسان لا يُعاني من أي مرض، ولا يشكو من أي ألم، وأنَّه يتمتَّع بكامل قوته البدنية، وصحته الجسمانية، وبعد ذلك إذا تلقَّى العقل الباطن معلومة مخالفة تُفيد بالإصابة بالمرض المؤقت البسيط، فإنَّه يتقبَّل ذلك مباشرة، لأنَّه لم يتلقَّى معلومة الإصابة بالمرض وحدها.

2. صراع طبيعي (التطبُّب):

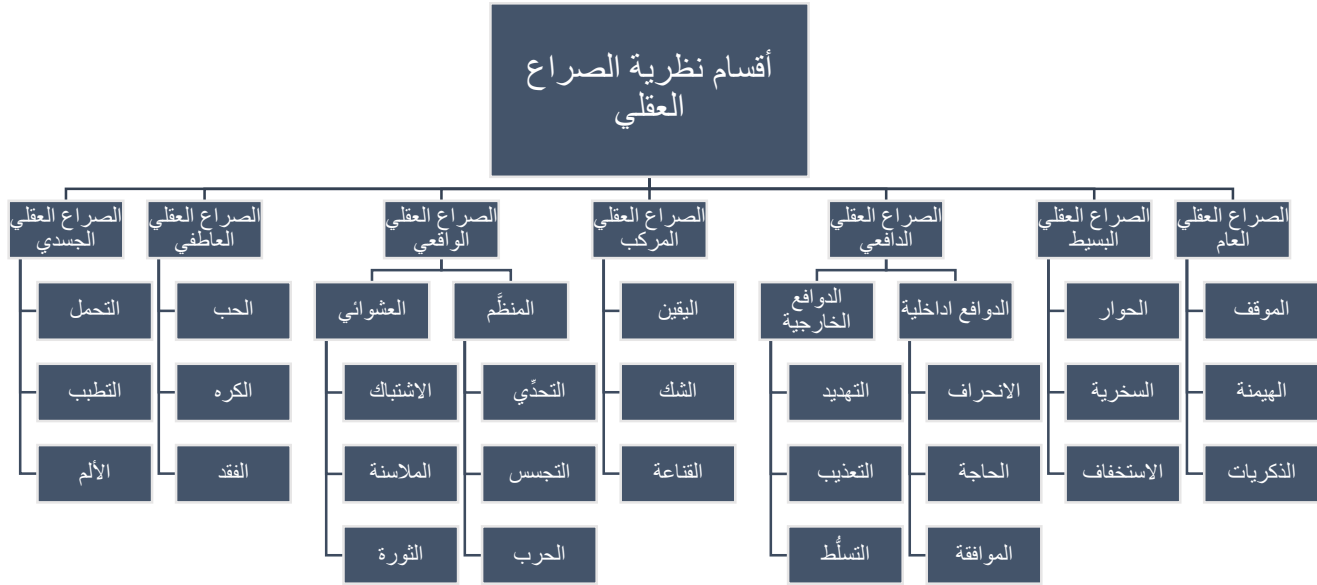
يُصاب الإنسان بأمراض في حياته تُسمَّى بالأمراض المزمنة، وهذه الأمراض يحتاج معها الإنسان إلى الأدوية التي تلازمه في كل أو قاته، ويتناولها بشكل يومي، وهنا يُصبح الإنسان متعايش مع هذه الأمراض، تصبح الأدوية من روتينه اليومي، وطبيعة هذا الصراع العقلي الجسدي يكون بتلقين العقل الباطن بمعلومة كاملة تُفيد بأنَّ الجسد سليم، ويتمتَّع بكامل صحته، وفجأة تمَّ تلقين العقل الباطن بمعلومة متكاملة مخالفة للمعلومة السابقة، وتُفيد بأنَّ الجسد أصبح مريض بشكل مزمن، وأنَّه يحتاج إلى الأدوية بشكل يومي لكي يعيش، فالعقل الباطن بسبب عدم تقبله للوضع الجديد، فإنَّه يعيش كل يوم على أمل أن يعود لسابق عهده من الصحة، والقوة، بينما يجد جسده في الواقع يتدهور، أو يستمر على نفس الوضع من المرض، فيبدأ العقل الباطن بالضغط على العقل الظاهر للتفكير بحل لوضعه الجسدي.

3. صراع غير طبيعي (الألم):

الألم المحسوس الذي يشعر به الإنسان نتيجة المرض في أي عضو من أعضاء الجسم قد يكون شديد، وقد يكون خفيف، وقد يكون وقتي، وقد يطول وقته، والصراع العقلي الجسدي في هذا البُعد بسيط في حالة كان الألم خفيف، أو وقتي، خصوصًا إذا حصل المريض على دواء لتسكين الآلام، وأمَّا إذا اشتد الألم، ولم يُعطى المريض مسكنات له، أو أُعطي مسكنات ولكنها لا تقدر على تسكين الألم بشكل كامل، فهنا يبدأ صراع عقلي جسدي ضاري، وطبيعة هذا الصراع تبدأ من مساحة العقل الباطن الذي تمَّ تلقينه بوجود الألم من خلال الإحساس به، فيستغيث بالعقل الظاهر للتفكير في طريقة لتسكين الألم،

والعقل الظاهر لا يستطيع الوصول إلى طريقة لتسكين الألم، ولا يملك بيانات كافية تمكنه من الحصول على مساحات في العقل الخامل للتفكير في طريقة لتسكين الألم.

الشكل (8): أقسام نظرية الصراع العقلي، وأبعاد كل قسم:



المصدر: الباحث.

سابعًا: إدارة الصراع العقلي:

وهو توجيه الصراع العقلي نحو اتجاه معين بحسب شكل الصراع، والقسم الموجود فيه، والذي يتم الصراع من خلال أبعاده، وتهدف إدارة الصراع العقلي إلى تحقيق السلام والتعايش بين طرفي الصراع، وأقسام الصراعات العقلية التي يُمكن إدارتها هي أربعة، ويُمكن إدارتها بين الناس من خلال ثلاثة أبعاد، وهي:

1. المناقشة:

وهي عبارة عن تقريب وجهات النظر بين المتصارعين عقليًا، ويُمكن إدارة الصراع العقلي في قسمين من أقسامه من خلال هذا البعد، وهما: (الصراع العقلي البسيط- الصراع العقلي المركب). وذلك لأنَّ أبعاد هذين القسمين متقاربة، ويحصل الاختلاف بين أبعاد هذين القسمين باختلاف الأشخاص المتصارعين عقليًا من خلال هذه الأقسام، وفي أكثر الأحيان، بل وجميعها يكون الحوار بين المتصارعين عقليًا في هذين القسمين من خلال أبعادهما عقيم، ولا توجد نتائج ملموسة من هذه الصراعات، سوى تصفية حسابات، وتقاذف بالألفاظ، ففي هذه الحالة لا يوجد طريقة لإدارة هذه الصراعات في هذين القسمين إلا عن طريق تقريب وجهات النظر بين المتخاصمين للحد من المهاترات، والحروب الكلامية بينهم، وإيجاد جو من السلام والتعايش بين الخصمين، أو الفريقين.

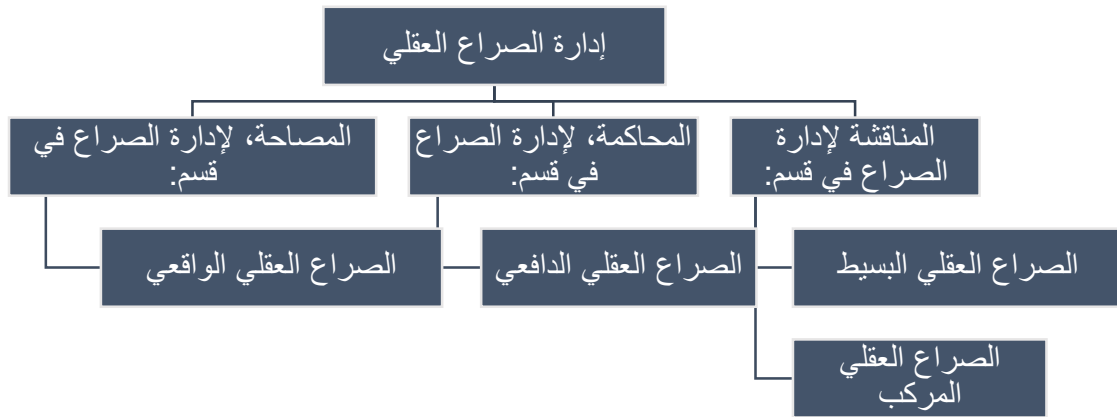
2. المحاكمة:

وهي عبارة عن إقامة العدالة، وإعطاء كل ذي حق حقه، ويُمكن إدارة الصراع العقلي في قسم واحد من أقسامه من خلال هذا البُعد، وهو: (الصراع العقلي الدافعي)، بقسميه، وهما: (الصراع العقلي المبني على الدوافع الداخلية- الصراع العقلي المبني على الدوافع الخارجية)، لأنَّ الصراع العقلي في هذا البُعد ينتج عنه الجنايات بمختلف أنواعها، وهي تحصل بعد سبق الإصرار والترصُّد، لأنَّ دوافعها واضحة، ونتائج هذه الدوافع ملموسة، ويُمكن معرفة الجاني بسهولة، وإيقاع العقوبة به، لإيقافه عن ارتكاب الجناية، وردع من يحاول محاكاة في فعله، لتحقيق السلام، والتعايش بين الناس.

3. المصالحة:

وهي عبارة عن التسامح، وتنازل كل واحد من الطرفين على حدِّ سواء عن شيء من حقوقه من أجل المصلحة العامة للطرفين المتصالحين، بحيث يخرج كل واحد من طرفي الصراع العقلي سعيدًا، ويُمكن إدارة الصراع العقلي في قسم واحد من أقسامه من خلال هذا البُعد، وهو: (الصراع العقلي الواقعي)، بقسميه، وهما: (الصراع العقلي الواقعي المنظم- الصراع العقلي الواقعي العشوائي)، وذلك لأنَّ الصراع العقلي الحادث بينهم لم يكن يتمناه أحد من الطرفين، وإنَّما فرض الصراع نفسه، من خلال حرص كل واحد من الطرفين على تحقيق مصالحه، وفي هذه الأثناء وجد كل واحد من المتصارعين هذا الصراع عقبة في تحقيق مصالحه، ولم يجد بُد من مواجهة هذا الصراع لتجاوزه، والتغلب عليه، لتحقيق المصلحة، فهنا لا نجد دوافع لإيذاء الطرف الآخر، وإنَّما المقصود المصلحة، فمتى تحققت ذهب كل واحد من المتصارعين عقليًا، واقعيًا في حال سبيله، فتكون دائمًا النوايا سليمة في هذا الصراع من تمني إيقاع الأذى بالطرف الآخر.

والشكل (9): أبعاد إدارة الصراع العقلي:



المصدر: الباحث.

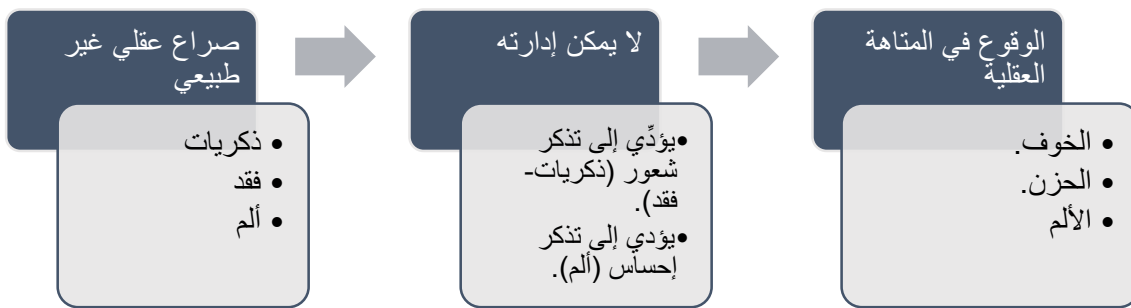
ثامنًا: الطريق الذي يقود إلى المتاهة العقلية من منظور (نظرية الصراع العقلي):

أي صراع يحدث فإنَّه يحدث فيه خسائر عند طرفي الصراع، سواءً الفائز أم الخاسر، فلو حصلت حرب مثلًا فإنَّه يحصل فيها خسائر في الأموال، والأرواح عند طرفي الصراع، والفائز، والخاسر،

ومن منظور (نظرية الصراع العقلي) فإنَّ الصراع العقلي الذي يحدث بين الناس لا بُدَّ وأن تحدث فيه خسائر، وطبيعة الخسائر في أي حرب تكون في الأدوات التي تمَّ استخدامها في الحرب نفسها، والأدوات المستخدمة في الصراعات العقلية هي قدرات الإنسان على استخدام وظائف العقل، ومن منظور (نظرية الصراع العقلي) هو أنَّ العقل له الوظائف نفسها عند جميع الناس، ولكن الناس يتفاوتون في مدى قدرتهم على استخدام وظائف عقولهم، وهذا يُبيِّن أنَّ القدرات العقلية واحدة عند جميع الناس، والقدرة على استخدام قدرات العقل هي الفارق بين البشر، والخسائر الحاصلة في الصراعات العقلية ليست في قدرات العقل، بل في القدرة على استخدام الإنسان لوظائف العقل، وقد تؤدي هذه الخسائر إلى خسارة الإنسان القدرة على استخدام جميع قدرات العقل، حتى يدخل في مرحلة غير طبيعية في حياة الإنسان، وهي (مرحلة أرنل العمر)، وهي (مرض الزهايمر)، وأياً كان مسمَّاه، وما يتم التعارف به بين الناس على هذه المرحلة الغير طبيعية من حياة الإنسان، فإنَّ (نظرية الصراع العقلي) تعتبره فقدان الإنسان القدرة على استخدام وظائف عقله، فالوظيفة العقلية موجودة، ولا يُمكن للإنسان أن يفقدها (ص 236). ومن هذا المنطلق مادام الإنسان حي، ويعيش، ويأكل ويشرب، ويتردد النفس في جوفه، فعقله موجود، لأنَّ الروح موجودة، ولها هذين القسمين الذين لا ينفصلان، ولا يُمكن تجزئتهما، ولا تفريقهما، وقد يسقط الإنسان في هذه المتاهات العقلية من خلال طريقتين، وهما:

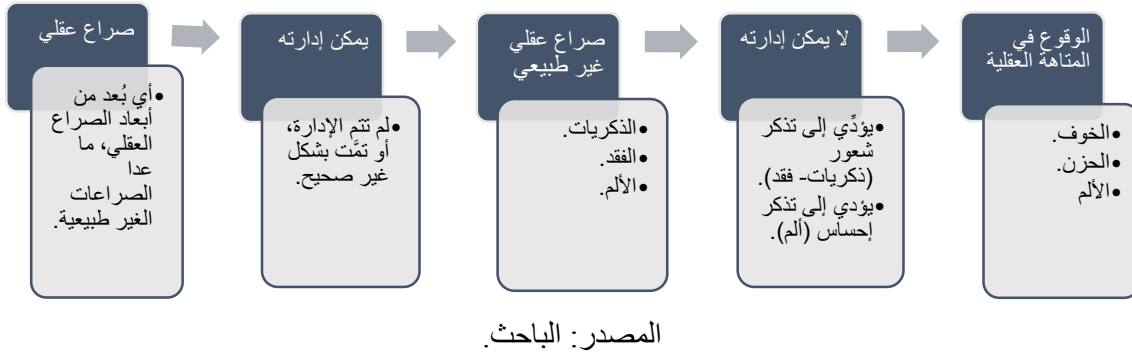
- أ- **الطريق المباشر:** وهو من خلال وقوع الإنسان في الصراع العقلي الذي يقود إلى المتاهة مباشرة.
- ب- **الطريق غير المباشر:** وهو من خلال وقوع الإنسان في الصراع العقلي الذي يقود إلى المتاهة بعد وقوعه في صراع عقلي يُمكن إدارته، وهذا الصراع العقلي الممكن لم تتم إدارته، أو تمَّت إدارته، ولكن إمَّا بشكل غير صحيح، أو لم يستطع مدير الصراع العقلي من تنفيذ قرارات إدارته لهذا الصراع، ففاده ذلك إلى المتاهة، والمعادلات التالية توضح وقوع الإنسان في المتاهة العقلية بطريق مباشر، وغير مباشر:

الشكل (10): معادلة وقوع الإنسان في المتاهة العقلية بطريق مباشر:



المصدر: الباحث.

الشكل (11): معادلة وقوع الإنسان في المتاهة العقلية بطريق غير مباشر:



تساعاً: مراحل وقوع مريض الزهايمر في المتاهة العقلية من منظور (نظرية الصراع العقلي) وأعراض كل مرحلة:

والذي يحصل في بداية إصابة الإنسان بمرض الزهايمر هو تذكر الأثر، سواءً أكان شعور، أو إحساس، فيبدأ في الدخول في مساحة المتاهة العقلية على مراحل، والوقوع في المرحلة الأولى يكون بمثابة الإرهاص بالوقوع في باقي المراحل حتى يُطبق مرض الزهايمر على الإنسان، والمراحل ثلاث هي كما يلي:

المرحلة الأولى:

تكون يفقد الإنسان لوظائف العقل الخامل، فعندها يفقد حاسته السادسة، ويفتقد المحفز لوظائف العقل الظاهر، لأنَّ هذه وظائف العقل الخامل، وقد فقد القدرة على استخدامها.

ويذكر خليفة (2011) أنَّ هذه المرحلة هي المرحلة التي يخاف منها كثيرون، وأعراضها وهي النسيان النسبي، كنسيان الأحداث، الأسماء، عدم معرفة الأشخاص، تكرار المواضيع دون وعي، الميل إلى الغضب، والافتقاد إلى المقدرة على القيام ببعض الأعمال التي كان يقوم بها الشخص، مثل: استعمال النقد، وإجراء المكالمات الهاتفية (206). فهذه الأعراض هي دلالة على فقدان الإنسان لقدرته على استخدام وظائف مساحة العقل الخامل، فالتمييز بين الأحداث، والأسماء، هي من وظائف العقل الخامل، لأنَّ الأحداث والأسماء مشتبهة، وتمييز المشتبهات من وظائف العقل الظاهر، وحاسته هي العقل الخامل، ففقدان القدرة على استخدامها أدى لهذه الأعراض، وأما تكرار المواضيع هو بسبب عدم التمييز بين المطروحة منها وغير ذلك.

المرحلة الثانية:

والتي يفقد المريض فيها القدرة على استخدام وظائف العقل الظاهر، فلا يستطيع التفكير، ولا الفهم، ولا إدراك وتمييز الغيبيات، والمشتبه.

وأعراض هذه المرحلة كما بيَّنها خليفة (2011) بأنَّه ومن خلالها تظهر المشكلات التي تبدأ بفرض واقع جديد على العائلة والمحيطين بالمريض، وهذه المرحلة تشمل الغضب، وجود أوهام، وتخيلات، وتنشأ في هذه المرحلة الحاجة إلى المساعدة في النشاطات اليومية، مثل: الغسيل، اللبس، والانتقال من مكان إلى مكان (206). وهذه الأعراض دالة على فقدان الشخص هنا القدرة على استخدام وظائف مساحة العقل الظاهر، فوجود الأوهام، والخيالات هو بسبب فقدان القدرة على التفكير،

وهو بسبب البدء في المرحلة الثانية من الوقوع في المتاهة العقلية، فتاه الشخص هنا فحصل تشويش على هذه الوظيفة، فنتج بسببها الأوهام، والخيالات، وأمّا أداء نشاطات الإنسان الشخصية، كالغسيل، واللبس، والانتقال من مكان إلى مكان، فهذه وظيفة الفهم، لأنّ أداء هذه النشاطات يختلف بين الحين والآخر، فالغسيل، واللبس، يختلف يوميًا، بحسب ما يريد الإنسان غسله، وبحسب ما يريد لبسه.

المرحلة الثالثة:

وفيهما يفقد المريض القدرة على استخدام وظائف عقله الباطن، فيفقد التذكر، ويفقد القدرة على إدراك وتمييز المحسوسات. ويذكر خليفة (2011) أنّ أعراض هذه المرحلة يبدأ فيها الشخص بعدم التعرف على أفراد العائلة، عدم القدرة على التفريق بين الأشياء، عدم معرفة الذهاب إلى الحمام، وعدم القدرة على ارتداء الملابس، وبالتالي تصبح هناك حاجة دائمة للمساعدة والإشراف على هذا المريض (207). وهذه الأعراض دلالة على فقدان المريض بالزهايمر هنا القدرة على استخدام وظائف العقل الباطن، لأنّ الأعراض السابقة هي من الروتين اليومي للشخص، وهو الذي تمّ تخزينه، وحفظه في مساحة العقل الباطن، فعدم القدرة على أداء الروتين اليومي هذا يعني الوصول إلى المرحلة المتقدمة من الإصابة بمرض الزهايمر، والدخول التام في مساحة المتاهة العقلية، والإطباق على قدرات الشخص في استخدامه لجميع وظائف عقله، وهي مرحلة صعبة، ويصعب استعادة مريض الزهايمر الذي وصل إلى هذه المرحلة.

عاشراً: أبعاد مساحة المتاهة العقلية:

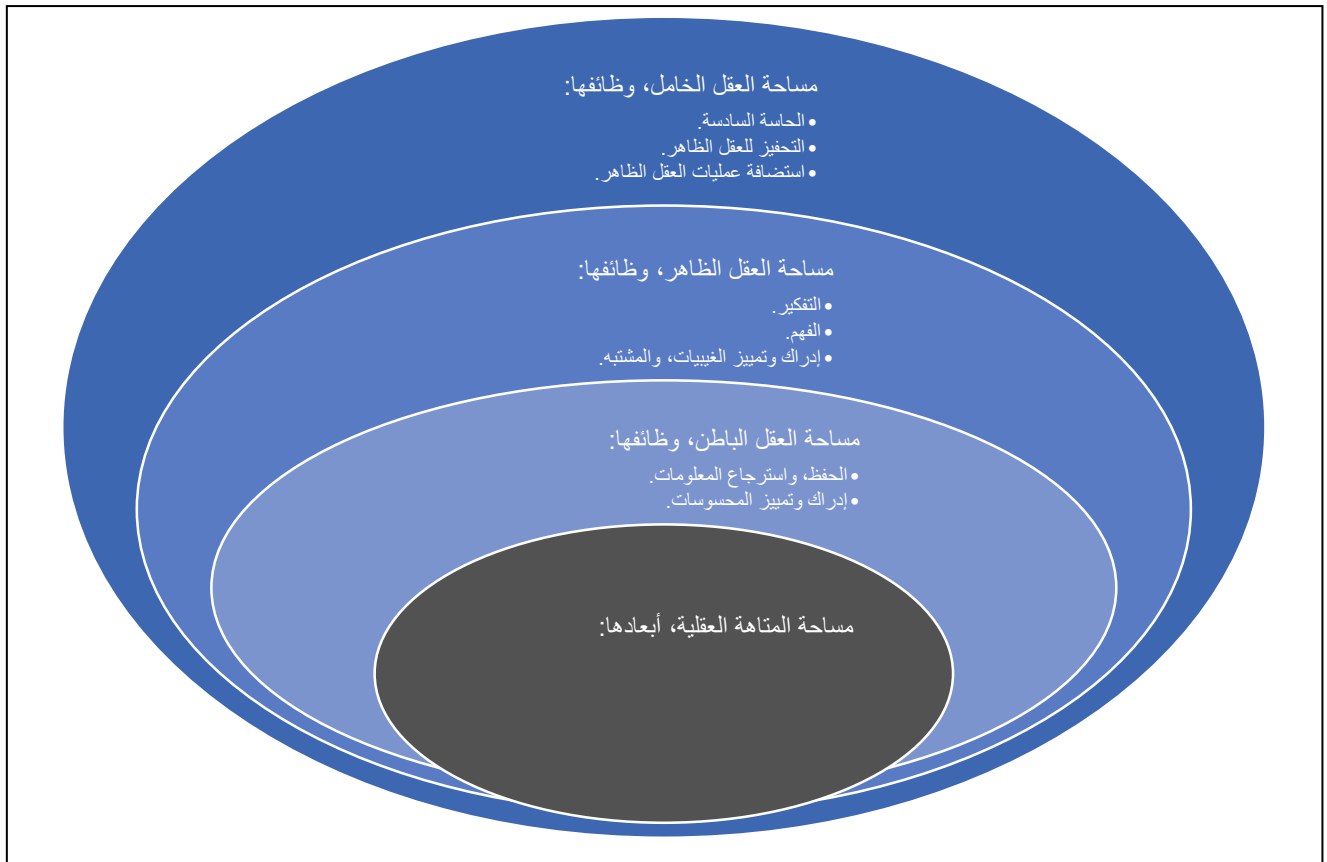
مساحة المتاهة العقلية غير موجودة أصلاً في عقل الإنسان، ولكنها توجد بعد حدوث أسبابها كأثر للصرعات العقلية التي لا يمكن إدارتها، أو كانت ممكنة إدارتها ولم تتم، أو تمت بشكل خاطئ، وإذا وجدت هذه المتاهة بوجود السبب الذي يقود إليها فعندها يتغير شكل العقل من الشكل الدائري إلى الشكل القمعي، ولكن لا يقع الإنسان في هذه المتاهة إلا إذا استحكم عليه البُعد من أبعاد المتاهة من خلال تذكر الشعور، أو الإحساس، ونسيان المسبب، فيبدأ الاختلال في القدرة على استخدام وظائف العقل، وأبعاد المتاهة العقلية هي: (الخوف- الحزن- والألم)، بشرط أن يكون الشعور، والإحساس دائم، غير منقطع، فحينها يسقط الإنسان في هذه المتاهة على المراحل، وإذا لم يستحكم عليه البُعد، سواءً بأخذه لأساليب الوقاية من الطبيب المعالج، بعد عمل التحليل العقلي اللازم، أو كان عقله قوي كفاية ليمتنع من السقوط في المتاهة العقلية، والتشبُّث بقدراته على استخدام وظائف عقله، وهنا إيضاح لأبعاد [المتاهة العقلية] الثلاثة، وهي:

1. **الخوف:** وهو شعور طبيعي في الأصل، فإذا حدث بشكله الطبيعي فإنّه لا يُسبب الأضرار على الإنسان في قدرته على استخدام وظائف عقله إطلاقاً، وشكل الخوف الطبيعي هو أن يكون له مُسبب، فيكون الشعور مُصاحب للمُسبب له، فمتى وُجد سبب الخوف، وُجد شعور الخوف، ولكن يكون هذا الخوف غير طبيعي في حالتين، وهي إمّا أن يحدث هذا الشعور عند الإنسان بدون مُسبب معروف له، أو حدث له مسبب وشعر الإنسان أنّ هذا المُسبب دائم، فهنا ينسى المُسبب ويتذكر الشعور، والحالة الثانية هي أن يحدث بسبب لا يُمكن للإنسان الإفصاح عنه، أو يُمكن للإنسان الإفصاح عنه ولكنه لا يستطيع وصفه، وفي هاتين الحالتين يكون الشعور بالخوف دائم عنده، فيكون الشعور غير طبيعي، فيفقد الإنسان القدرة على استخدام وظائف عقله لأنّه استخدمها في غير موضعها، فالتذكُّر وظيفة من وظائف العقل.

2. **الْحَزَنُ:** وهو مثل الخوف تمامًا، ولكن يختلف المُسبَّب، والحزن شعور طبيعي في الأصل، فإذا حدث بشكله الطبيعي فإنَّه لا يُسبب الأضرار على الإنسان في قدرته على استخدام وظائف عقله إطلاقًا، وشكل الحزن الطبيعي هو أن يكون له مُسبَّب، فيكون الشعور مُصاحب للمُسبَّب له، فمتى وُجد سبب الحزن، وُجد شعور الحزن، ولكن يكون هذا الحزن غير طبيعي في حالتين، وهي إمَّا أن يحدث هذا الشعور عند الإنسان بدون مُسبَّب معروف له، أو حدث له مسبب وشعر الإنسان أنَّ هذا المُسبب دائم، فهنا ينسى المُسبب ويتذكر الشعور، والحالة الثانية هي أن يحدث بسبب لا يُمكن للإنسان الإفصاح عنه، أو يُمكن للإنسان الإفصاح عنه ولكنه لا يستطيع وصفه، أو التعبير عنه.

3. **الألم:** والألم يختلف عن الأبعاد التي قبله بأنَّه إحساس، وأمَّا الأبعاد السابقة فهي شعور، والفرق بين الإحساس، والشعور، هو أنَّ الإحساس هو ألم حسي نتيجة مرض أو إصابة في جسد الإنسان، يمكن التعرف على مصدر الألم، ومسببه، وأمَّا الشعور فهو غير محسوس، ولا مرئي، وهو نتيجة لحادثٍ حدث في الواقع، والشعور هو الأثر الباقي في نفس الإنسان بعد انتهاء الحادث، ولكن هذا الشعور ليس له مصدر محسوس في عضوٍ معين، ولكن يُمكن التعرف على مسببه، والألم الطبيعي يحصل للإنسان نتيجة مرض معين، أو إصابة، ودائمًا يتلاشى هذا الألم وينتهي إمَّا باستخدام مسكنات الآلام باختلاف أشكالها، أو بالشفاء من المرض، أو التعافي من الإصابة، وهذا هو الإحساس الطبيعي بالألم الذي يُصيب الإنسان.

الشكل (12): شكل العقل بعد وجود المتاهات العقلية:



المصدر: الباحث.

حادي عشر: مراحل علاج مرض الزهايمر من مُنطلق نظرية الصراع العقلي:

نظرية الصراع العقلي لا تجزم بقدرتها على إخراج الإنسان المريض بالزهايمر الذي وصل إلى مرحلة غير طبيعية في حياته، وهي التي تُسمى (مرحلة أَرذل العمر) من المتاهة العقلية التي وقع فيها، كما أنها لا تضمن أي نتائج لهذا العلاج السلوكي، ولكنها محاولة لإخراج الإنسان الذي بلغ الستين أو السبعين من عمره من هذه المرحلة الغير طبيعية، خصوصاً إن كان سليم من الأمراض الجسدية، وقادر على ممارسة حياته فسيولوجياً، ولا يُعاني من أي عطب في أعضائه من المتاهة العقلية التي وقع فيها، وهذه المحاولة العلاجية السلوكية يتم تطبيقها إن رأى المختصين في هذا المجال صلاحيتها للتطبيق وعدم وجود آثار سلبية لها بعد عمل الاختبارات اللازمة لها، وهي تمر بثلاث مراحل، وهي كما يلي:

أ- مرحلة التشخيص:

وهذه المرحلة هي من اختصاص المحلل العقلي، بحيث يعمل تحليل شامل لقدرات الإنسان الذي وصل إلى مرحلة أَرذل العمر، فأصابه مرض الزهايمر، وهذا التحليل للتعرف على قدرة هذا الإنسان على استخدام وظائف عقله، من خلال أسئلة يجيب عليها الشخص نفسه إن كان يستطيع، وهو في مرحلة من المرض تُمكنه من الإجابة عليها، وإلا يُجيب قريب المريض إذا كان في مرحلة متقدمة من مرض الزهايمر، ولا يسمح له بالقدرة على الإجابة على الأسئلة، أو أنه لم يُصاب بالمرض، ولم يبلغ الستين من عمره ويريد التعرف على قدراته في استخدام وظائف عقله، والوقاية من الدخول في مرحلة أَرذل العمر، والإصابة بمرض الزهايمر، وهذه الأسئلة استكشافية لقدرة الإنسان على استخدام وظائف عقله، وهي قابلة للتطوير والتجديد، ولكن بعد التطبيق الميداني لها، وعمل البحوث التطبيقية عليها، وتُفضّل النظرية صياغة الأسئلة على أسلوب المقابلة، دون الاستبانة يُعطى المريض أو من ينوب عنه مساحة للحديث بحرية وارتياح، لأن كل كلمة مهمة في التحليل، فقد تقود المحلل العقلي إلى تحديد البُعد في كل محور من محاور التحليل بدقة أكبر، وتحديد المساحة العقلية المستخدمة في كل موقف بعناية تامة، ولأن هذا بعد ذاته نوع من العلاج، وهو بمثابة الحمل الثقيل الذي يُلقيه الشخص عن كاهله، وفيما يلي عرض لمحاور التحليل العقلي الشامل لقدرة الإنسان على استخدام وظائف عقله:

1. مثلثات وظائف العقل الظاهر:

وهذا المحور يهدف إلى التعرف على النمط الذي كان يستخدمه هذا المريض من أنماط ووظائف عقله، وهي تُفيد في التعرف على قدرة الإنسان الذي وصل إلى مرحلة أَرذل العمر، أو كاد أن يصل إليها، أو يريد الوقاية منها على استخدام وظائف عقله في أيام صحته، فيتم التعرف على نمط تفكيره، وفهمه، وإدراكه وتمييزه، ويجيب عن هذه الأسئلة الشخص نفسه إن كان يستطيع، أو قريبه، وهذه الأسئلة تُفيد في التعرف على درجة استجابة المريض للعلاج، حيث يُقارن بين هذه الإجابة، وإجابة المريض نفسه بعد الانتهاء من العلاج، فإن كانت إجابة المريض على هذه الأسئلة بعد العلاج كالإجابة عنها قبل العلاج فهذا يُعتبر أن المريض استجاب للعلاج بنسبة 100%، وتقل النسبة بحسب الاختلاف في الإجابات، بعد تحليلها، ويصعب هذه الأسئلة المحلل العقلي بعد التعرف على صفات الأشخاص المستخدمين لكل نمط من هذه الأنماط، ودراستها، ومن خلال إجابات المريض، أو من يُجيب عنه يتعرف المحلل العقلي على النمط المستخدم عنده في كل وظيفة من وظائف العقل، مع العلم بأن الشخص الذي يستخدم النمط الأعلى فهو بالضرورة يستخدم النمط الذي قبله، والأقل منه في القدرة العقلية،

ولكن المستخدم للنمط الأقل في القدرة العقلية، فهو لا يستطيع أن يستخدم النمط الأعلى، لأنه لا يمكن له معرفة كيفية استخدامه، إلا إذا تعلم، وتدرّب، والمهم الآن هو القاعدة، وهي (أنّ المستخدم للنمط العقلي الأعلى فهو بالضرورة يستخدم النمط الأقل منه، والمستخدم للنمط العقلي الأقل، فلا يمكن له استخدام النمط العقلي الأعلى)، وليس من الضروري أن المستخدم للنمط العقلي يتصف بكل الصفات المذكورة لهذا النمط، ويكفيه أن يتصف بصفة أو اثنتين أو أكثر، ويُعتبر من المستخدمين لهذا النمط، حتى ولو كانت صفة واحدة، بحسب رأي النظرية، لأنّ الصفة الواحدة إذا اتصف بها الإنسان تفرع منها تصرفات كثيرة، تدل وتؤشّر على استخدام هذا الشخص لهذا النمط، والصفات التي يتصف بها الأشخاص المستخدمين لكل نمط من أنماط وظائف العقل متباينة، بحيث يستطيع المحلل العقلي تمييز الشخص الذي يتم تحليل قدراته على استخدام وظائف عقله بالنمط الذي يستخدمه في كل وظيفة من وظائف العقل، من خلال الأسئلة التي ينشئها المحلل العقلي، والتي تبيّن له النمط المستخدم في كل وظيفة من خلال صفات الشخص محل الاختبار، والتحليل.

2. أقسام الصراع العقلي من منظور (نظرية الصراع العقلي):

وهذا المحور يهدف إلى التعرف على الصراعات العقلية التي خاضها الإنسان في حياته، أو يخوضها في وقت التحليل العقلي، ويصيغ المحلل العقلي الأسئلة على هذا المحور من خلال أقسام هذه النظرية، من خلال كل بُعد من أبعاد أقسام الصراع العقلي، وهي سبعة أقسام، ويتفرّع عن كل قسم أبعاد محددة، ويقوم المحلل العقلي بصياغة الأسئلة على كل قسم من خلال أبعاده التابعة له، بحيث يتعرّف من خلال هذه الأسئلة على البعد بالتحديد في الصراع الذي خاضه أو يخوضه الشخص محل التحليل العقلي.

3. إدارة الصراع العقلي:

وهذا المحور يهدف إلى التعرف على أشكال إدارة الصراع العقلي التي تمّت ممارستها على الشخص، والتعرّف على مناسبة شكل الإدارة مع الصراع العقلي الذي خاضه، ويصيغ المحلل العقلي أسئلة هذا المحور من خلال أبعاد إدارة الصراع العقلي الثلاثة، وهي: (المناقشة- المحاكمة- المصالحة)، ويرى المحلل العقلي إن كان بُعد إدارة الصراع العقلي الذي تمّت ممارسته على الشخص محل التحليل مناسب للصراع العقلي الذي خاضه أو يخوضه وقت التحليل، فإن كان بُعد الإدارة مناسب للصراع العقلي فتكون تمّت إدارة الصراع بالشكل الصحيح، ولا يكون هنا احتمالية الوقوع في المتاهة العقلية بطريق غير مباشر، وإن كان بُعد الإدارة غير مناسب فتكون تمّت إدارة الصراع العقلي بشكل غير صحيح، ويكون هنا احتمالية الوقوع في المتاهة العقلية بطريق غير مباشر، ثم ينظر المحلل العقلي إن كان مدير صراع الشخص محل التحليل قد أنفذ قراراته التي أدار من خلالها الصراع أو لا.

4. الطريق الذي قاد إلى المتاهة العقلية:

ويهدف هذا المحور إلى التعرف على كيفية وقوع الشخص في المتاهة العقلية، والتي بسببها فقد القدرة على استخدام وظائف عقله، إن كانت بطريق مباشر، أو غير مباشر، ويصيغ المحلل العقلي الأسئلة على هذا المحور من خلال أبعاد الطريق الذي قاد إلى المتاهة العقلية، كما أنّه يتبيّن معه من خلال الأسئلة على محور إدارة الصراع العقلي، ولا يمكن إغفال هذا المحور لأنه يحدد بدقة السبب الذي قاد إلى المتاهة العقلية، لأنّ السبب قد لا يكون ظاهر،

وإذا لم يتم تحديد السبب بدقة فإن الاستعادة تُصبح أصعب، لأنه لا يوجد بداية واضحة يتمكن من خلالها الطبيب المعالج ابتداءً برنامجه العلاجي مع المريض، فلا بد من تحديد الأسباب بدقة من خلال هذا المحور.

5. بُعد المتاهة العقلية التي وقع فيها مريض الزهايمر:

ويهدف هذا المحور إلى تشخيص بُعد المتاهة العقلية التي وقع فيها مريض الزهايمر، وهذا من منظور (نظرية الصراع العقلي)، وهي ثلاث متاهات عقلية، تمّ التعبير عنها بأبعاد أسباب مرض الزهايمر، والذي هو عدم القدرة على استخدام وظائف العقل، وهي ثلاثة أبعاد: (الخوف- الحزن- الألم).

ب- مرحلة عمل التقرير:

وفي هذه المرحلة يقوم المحلل العقلي بإعداد تقريره عن التحليل العقلي الشامل لقدرة الإنسان على استخدام وظائف عقله، وذلك من خلال تحليله السابق، وفيما يلي عرض لجدول مقترح مختصر لتقرير التحليل الشامل لقدرة الإنسان على استخدام وظائف عقله:

جدول (3): تقرير التحليل العقلي

نمط التفكير	نمط الفهم	نمط الإدراك والتمييز	قسم الصراع العقلي ونوعه	بُعد الصراع العقلي	إدارة الصراع العقلي	طريق الوصول للمتاهة	المتاهة العقلية

المصدر: الباحث.

وتعتبر تعبئة هذا الجدول مختصرة، ويكون المحلل العقلي قد كتب تقرير بالتفصيل، بحسب إجابات الشخص محل التحليل والنظر لقدرة في استخدام وظائف عقله، أو من ينوب عنه، من حيث نمط الوظيفة العقلية المستخدم، والصفات التي تدل وتؤشر على ذلك، وذكر أقسام الصراعات العقلية التي خاضها الشخص، أو يخوضها، وطريقة إدارتها، وطريق الوصول إلى المتاهة العقلية إن كان مباشر أو غير مباشر، والمتاهة العقلية التي دخل فيها الإنسان، إن كان هذا الشخص محل التحليل قد وصل لهذه المرحلة، وكل معلومة يكتبها في التقرير المختصر يكون قد كتب أسباب تحديده لهذه المعلومة من خلال الإجابات الواردة في التحليل العقلي في التقرير المفصل ثم يقوم بتقديم جميع التقارير إلى الطبيب المعالج.

ج- مرحلة عمل البرنامج العلاجي السلوكي لمريض الزهايمر:

يستلم الطبيب المعالج التقرير، فإن كان الشخص صاحب التحليل لم يصل إلى مرحلة أزدل العمر فإن الطبيب المعالج يشرح له وضعه، ومدى قدراته في استخدام وظائف عقله، والصراعات العقلية التي يخوضها، ويبين له المتاهة العقلية التي تشكّلت في عقله، ومن المحتمل وقوعه فيها، سواءً أكان بطريق مباشرة، أو غير مباشرة، ومدى قربيه أو بعده منها، ويبين له أساليب الوقاية من الوقوع في المتاهات العقلية، إن كانت موجودة،

وإن كان الشخص صاحب التحليل مصاب بالزهايمر في أي مرحلة من مراحلها، حتى ولو كانت مرحلة متقدمة، فيبدأ الطبيب المعالج بدراسة تقرير المحلل العقلي لوضع هذا الشخص ومحاولة علاج مريض الزهايمر يكون من خلال ثلاثة أبعاد، وهي كما يلي:

1. الاستعادة: وفي هذا البعد يبدأ الطبيب المعالج بالتعرّف على السبب الدقيق الذي أوقع هذا الشخص في المتاهة العقلية، ويبدأ من عنده، والمتاهات العقلية ثلاث، وهي: (الخوف- الحزن- الألم)، وسوف يتبيّن للطبيب المعالج المتاهة التي وقع فيها المريض من خلال تقرير المحلل العقلي، فإن كانت المتاهة العقلية التي وقع فيها المريض هي (الخوف- أو الحزن) فيمكن محاولة استعادة المريض بأي مرحلة وصل إليها، سواءً أكانت المرحلة الأولى، أو الثانية، أو الثالثة، فإنّ الطبيب المعالج يبدأ منها برنامج العلاج، ويبدأ من خلال هذا البعد، وذلك بتغذية مساحة العقل الباطن من جديد بواسطة أبعاده الثلاثة، وهي:

أ- التلقين: وهو من حاجات مساحة العقل الباطن، ويُعتبر من أهم الحاجات، لأنّ العقل الباطن يحفظ ما يتم تلقينه به، فيقوم الطبيب المعالج في هذا البعد بتلقين المريض العبارات المناسبة لاستعادته من المتاهة العقلية، وهذه الخطوة بمثابة الأضواء التي تكون في آخر النفق، وتقود الشخص للخروج من الظلام الذي هو فيه، وتكون هذه العبارات التي يقوم الطبيب المعالج بتلقينها للمريض بحسب المتاهة التي وقع فيها المريض، فإن كانت المتاهة (الخوف)، فيتم تلقين المريض بطريق غير مباشر عبارات عن الطمأنينة، والسكينة والتي تهدئ من روعه، لأنّ المباشرة سوف يُكرها المريض، لأنّه لم يتوه عقلياً إلا بسبب كتمانها لما هو فيه، ولا مانع من القيام ببعض الأفعال التي تبعث على الطمأنينة، والأمان.

ب- المعلومات: وهذه مرحلة تأتي بعد التلقين بالعبارات، وهنا يتم تزويد المريض بالمعلومات والمعارف، فإن كانت متاهته العقلية هي (الخوف)، فيتم تزويده بمعارف عن الأمن الذي يعيشه، وذكر القصص التي حصل فيها خوف شديد ثم عقبه أمن، وطمأنينة، وسكينة، وتمّ فيها القضاء على مصدر الخوف، ومثلها من القصص التي تُلهم المريض بطرق خروجه من متاهته العقلية، ولكن بشرط عدم المباشرة، كأن تأتي هذه القصص في فلم يُعرض للمريض، أو محادثة مع شخص حصلت له حادثة فيها خوف، عقبها طمأنينة، وقضاء على مصدر الخوف.

ج- الإشارات: من خلال البُعدين السابقين تمّ تكوين قاعدة في مساحة العقل الباطن من خلال تغذيته بالمعلومات التي كان بحاجة إليها، وأصبح عقله الباطن يستعيد ما كلما شعر بالمتاهة التي وقع فيها، ولكن مع الوقت قد يشعر المريض بصعوبة في استرجاع هذه المحفوظات في عقله كلما حس بالمتاهة، فهنا يتم عمل إشارات إمّا عن طريق صور، أو مطبوعات، أو كلمات تُلقى على مسامع المريض، أو يراها بعينه، تكون بمثابة الإشارة التي تُساعده بالخروج من متاهته.

2. التعزيز: وفي هذا البعد يقوم الطبيب المعالج بعمل برنامج علاجي لتعزيز النتائج التي توصل إليها من خلال برنامجها في بُعد الاستعادة، ولا يبدأ الطبيب المعالج بعمل برنامج التعزيز إلا إذا تأكد أنّ المريض قد استجاب لبُعد الاستعادة، وبدأ بالخروج من المتاهة العقلية، وعادت له القدرة باستخدام وظائف عقله الباطن، وبدل ويؤشّر على ذلك (ذاكرة الإنسان)، لأنّها وظيفة العقل الباطن، فإذا عادت القدرة للمريض باستنكار من حوله، ومعرفتهم، ومعرفة الأحداث، وتذكرها،

فهذا يدل ويؤشّر على استجابة المريض للاستعادة، وفي هذه الحالة تكون قد عادت له القدرة على استخدام وظائف عقله الباطن، وحينها يُمكن التعزيز، ويكون من خلال أبعاد حاجات مساحة العقل الظاهر، وهو الذي يُطلق عليه (عقل الإنسان)، والأبعاد هي كما يلي:

أ- **البيانات:** والبيانات يحتاجها العقل الظاهر للتفكير، ومن هنا يبني الطبيب المعالج برنامجاً، فيكون البرنامج العلاجي معتمد على مهارة التفكير، كأن يُعطي المريض تدريبات على الربط، والتركيب، وأي تمارين يُمكن بناؤها لتعزير وظيفة التفكير والتي من خلالها يقوى عقل المريض، ويُعزز عنده قدراته على استخدام هذه الوظيفة العقلية.

ب- **الثقة:** والثقة يحتاجها العقل الظاهر للقيام بوظيفة الفهم، حيث أنّ العقل ممكن أن يفهم ممن يثق به، وهنا يعمل الطبيب المعالج برنامجاً بكسب ثقة المريض، بحيث يشرح له أمور واقعية، يُمكن للمريض أن يلمس نتائجها، ويتحقق من صدق الطبيب فيما قاله، وعندما يكسب الطبيب ثقة المريض، فيكون قادر على توضيح كل الأمور الغامضة لديه، وسيتقبلها المريض.

ج- **الاحترام:** والاحترام يحتاجه العقل الظاهر للقيام بوظيفة الإدراك والتمييز، بحيث يتم احترام عقل المريض وعدم الاستخفاف به، وذلك بإخباره عن أمور بطرحها عليه من خلال محادثته بها، وأخذ رأيه في تمييزها إن كانت نافعة أو ضارة، مثل أن يحدّث الطبيب مريضه عن خبر بأن إدارة المستشفى تنوي عمل تطوير معيّن لقسم من أقسامه، والتي كان للمريض علاقة بها.

3. **المناعة:** وفي هذا البُعد يقوم الطبيب المعالج بعمل برنامج علاجي لتكوين مناعة لدى الإنسان من الوقوع في المتاهة العقلية مرة أخرى، ويبدأ الطبيب المعالج في هذا البُعد من البرنامج بعد التأكد من أنّ مريض الزهايمر قد استجاب لبُعد التعزيز، ووظيفة العقل الخامل هي تحفيز العقل الظاهر على العمل، وتوفير المساحات لكل وظيفة عقلية، وكل بُعد من أبعاد حاجات مساحة العقل الخامل يُحفّز وظيفة من وظائف العقل الظاهر، ويمنحها المساحة اللازمة للعمل، وفيما يلي عرض أبعاد حاجات مساحة العقل الخامل، والوظيفة التي يحفزها:

أ- **المعاناة:** والمعاناة تُحفّز وظيفة التفكير، بحيث إذا وقع الإنسان في معاناة فإنّ يبدأ بالتفكير في طريقة للخروج من معاناته، فيعمل الطبيب المعالج برنامجاً للمريض فيه نوع معاناة، إمّا أن يُعاشها المريض، كعمل تمارين، أو مسابقات في شيء من هذا النوع، أو يعرض عليه معاناة في قصة لشخص، ثم يطلب الطبيب المعالج من المريض إيجاد حل بالتفكير من خلال البيانات المتوفرة في القصة، والتي تُخرجه من معاناته، ونحوها.

ب- **الحاجة:** والحاجة تُحفّز وظيفة الفهم، بحيث أنّه إذا كان الإنسان في حاجة لشيء معين، فهو بلا شك يحتاج إلى فهمه، لأنّه لو كان يفهمه مسبقاً لما احتاج إليه، وحينها يبدأ الشخص بمحاولة لفهم الشيء الذي يحتاجه، فمثلاً لو كان الإنسان بحاجة إلى المال، فإنّه يجب عليه فهم طريقة الحصول عليه، ولو كان بحاجة إلى عمل، فإنّه يجب عليه أن يفهم طريقة الحصول عليه، وطريقة القيام به، وهكذا.

ج- **المنافسة:** والمنافسة تُحفّز وظيفة الإدراك، لأنّ الإنسان عندما يسير في طريق وحده لعمل معين، سواءً في تجارة، أو عمل صنعة معينة فإنّه يؤدّيها بنوع من الارتياح، ولكن إذا أدرك وجود شخص يسير معه في نفس الطريق، فهنا يُدرك وجود شيء.

د- المشكلة: والمشكلة تُحفز وظيفة التمييز، لأنه عند وجود المشكلة، يُوجد وضع غير طبيعي، وهذا الوضع الغير طبيعي يحتاج إلى تمييز، إن كان ضاراً، أو نافع حتى، لأنَّ المشكلة عبارة عن طارئ ممكن أن يطرأ في أي وقت، وقد يكون نافع، أو ضار، فإن كان نافعاً جاءت المشكلة محلولة، وإن كان الطارئ ضاراً فهنا يجب معالجته، ولكن تمييزه إن كان نافع أو ضار فهو يحتاج إلى مساحة من العقل الخامل، للقيام بوظيفة التمييز، فهنا يعمل الطبيب المعالج برنامج علاجي كعمل تمارين حركية.

الشكل (13): البرنامج العلاجي السلوكي لمريض الزهايمر



المصدر: الباحث.

ثاني عشر: سمات البرنامج العلاجي المقترح في هذه النظرية لمحاولة علاج مرض الزهايمر:

1. الالتزام بالوقت، بحيث يتم في البداية عمل وقت مقترح لتطبيق البرنامج العلاجي لكل بُعد من أبعاده، ويتم تسجيل الوقت الذي احتاجه الطبيب المعالج في كل مرحلة من مراحل البرنامج العلاجي، وبعد التطبيقات الميدانية على المرضى يتم معرفة إن كان من الممكن تحديد زمن معين لبرنامج العلاج، أم أنَّ كل حالة يكون لها زمن معين، ويتم حساب الزمن بمدّة استجابة المريض للعلاج.
2. ألا ينقطع العلاج عن المريض في أي مرحلة من مراحلها، بحيث يكون العلاج متصل، وغير منقطع بأي حالٍ من الأحوال. ألا يتغيّر الطبيب المعالج، أو طاقمه، بحيث يألف المريض طبيباً معيناً، ومساعديه بالطبع من طاقم التمريض، فإذا تغيّرت الوجوه فقد يفقد المريض تقدّمه في العلاج، ويحتاج الطاقم الجديد البدء مع المريض من جديد. الالتزام بالبرنامج المحدد بعد عمله، فإذا عمل الطبيب المعالج برنامج معين بعد دراسة حالة المريض فيجب عليه وعلى طاقمه التمريضي الالتزام بالبرنامج، وعدم تغييره في أي مرحلة من مراحل العلاج، حتى يستطيع الطبيب اختبار نجاعة برنامجه العلاجي.
3. يتّسم هذا البرنامج بأنه برنامج علاجي سلوكي، ولو احتاج الطبيب المعالج استخدام بعض العقاقير المعينة في بعض المراحل فيمكن تحديد هذه العقاقير من خلال دراسات وأبحاث أطباء النفس المختصّين، والذين يُمكنهم وصف العقاقير اللازمة.

4. أن هذا البرنامج العلاجي قابل للتطوير، والتجديد، سواءً في أبعاده، أو أساليبه، وذلك بعد التطبيق الميداني له، وعمل الدراسات والبحوث اللازمة لتطويره، وتجديده.
5. أن يتخلل هذا البرنامج العلاجي خصوصاً في بُعدي (التعزيز - والمناعة) برامج رياضية، كالمشي، والجري، والسباحة، ونحوها. على المحلل العقلي، والطبيب المُعالج كتم أسرار الأشخاص الذي قاموا بعمل التحليل العقلي، واستخدام أجوبتهم لغرض العلاج، ثم يتم الاحتفاظ بسرية هذه الإجابات.

3. خاتمة البحث

أولاً: مختصر نظرية الصراع العقلي:

أبعاد حاجات مساحات العقل الثلاثة:

وعقل الإنسان له ثلاث مساحات افتراضية، وهي: (مساحة العقل الباطن - مساحة العقل الظاهر - مساحة العقل الخامل)، وكل مساحة من هذه المساحات لها أبعاد، وهذه الأبعاد هي عبارة عن حاجات كل مساحة من مساحات العقل للعمل، والقيام بوظائفها المحددة، وتمّ التعرف على هذه الأبعاد من خلال معرفة وظيفة كل مساحة، ومن خلال كتابات العلماء، والمختصين في هذا المجال، وتحديد أبعاد كل مساحة هو بهدف محاولة العلاج من مرض الزهايمر، وفيما يلي عرض أبعاد حاجات كل مساحة مساحات العقل:

أبعاد حاجات العقل الباطن ثلاثة، وهي: التلقين. المعلومات. الإشارات.

أبعاد حاجات عقل الإنسان الظاهر ثلاثة، وهي: البيانات. الثقة. الاحترام.

أبعاد حاجات العقل الخامل ثلاثة، وهي: المعاناة. الحاجة. المنافسة. المشكلة.

مثلثات ووظائف العقل الظاهر:

مساحة العقل الظاهر هي التي يُطلق لفظ العقل، وتكون هي المقصودة، ووظائفها أعقد ووظائف العقل، والناس يتفاوتون في قدراتهم على استخدام هذه الوظائف كما هو مُشاهد، فتمّ تحديد أنماط تدل وتؤشّر على قدرات الناس في استخدامهم لوظائف عقله، وفيما يلي عرض لأنماط كل وظيفة من وظائف العقل الظاهر، بالبدء من أسهل الأنماط إلى أصعبها:

❖ مثلث التفكير، وله ثلاثة أنماط، وهي: التفكير السطحي (التقليدي). التفكير المُتَرف (التطويري). التفكير العميق (الابتكاري).

❖ مثلث الفهم، وله ثلاثة أنماط، وهي: الفهم البسيط. الفهم المعقّد. الفهم التنبّعي الاستقرائي.

❖ مثلث الإدراك والتمييز، وله ثلاثة أنماط، وهي: إدراك وتمييز المحسوسات. إدراك وتمييز الغيبيات. إدراك وتمييز المشتبه.

أقسام نظرية الصراع العقلي:

حصول الصراعات بين الناس أمر طبيعي، وتحديد أقسام هذه الصراعات هو للتعرف على الصراعات العقلية التي خاضها الإنسان في حياته، أو يخوضها في وقت التحليل العقلي،

للتعرُّف على تبعات هذا الصراع على قدرة الإنسان على استخدامه لوظائف عقله، ومقدار خسائره في هذه القدرات، ويكون الخطوة الأولى لتشخيص المتاهة العقلية التي وقع فيها مريض الزهايمر، أو يكاد أن يقع فيها، وفيما يلي عرض لأقسام الصراعات العقلية، وأبعاد كل قسم:

القسم الأول: الصراع العقلي العام، وله ثلاثة أبعاد، وهي: صراع طبيعي (الموقف). صراع طبيعي (الهيمنة). صراع غير طبيعي (الذكريات).

القسم الثاني: الصراع العقلي البسيط، وله ثلاثة أبعاد، وهي: الحوار. السخرية. الاستخفاف.

القسم الثالث: الصراع العقلي الدافعي، وله نوعين، هما:

أ- الصراع العقلي المبني على الدوافع الداخلية، وله ثلاثة أبعاد، وهي: الانحراف. الحاجة. الموافقة.

ب- الصراع العقلي المبني على الدوافع الخارجية، وله ثلاثة أبعاد، وهي: التهديد. التعذيب. التسلُّط.

القسم الرابع: الصراع العقلي المركب، وله ثلاثة أبعاد، وهي: اليقين. الشك. القناعة.

القسم الخامس: الصراع العقلي الواقعي، وله نوعين، وهما:

أ- الصراع العقلي الواقعي المنظم، وله ثلاثة أبعاد، وهي: التحدي. التجسس. الحرب.

ب- الصراع العقلي الواقعي العشوائي، وله ثلاثة أبعاد، وهي: الاشتباك. الملاسنة. الثورة.

القسم السادس: الصراع العقلي العاطفي، وله ثلاثة أبعاد، وهي: صراع طبيعي (الحب). صراع طبيعي (الكره). صراع غير طبيعي (الفقد).

القسم السابع: الصراع العقلي الجسدي، وله ثلاثة أبعاد، وهي: صراع طبيعي (التحمل). صراع طبيعي (التطبيب). صراع غير طبيعي (الألم).

إدارة الصراع العقلي:

للتعرُّف على الصراعات العقلية التي يُمكن إدارتها، والتي لا يُمكن إدارتها، والتعرُّف على أشكال إدارة الصراع العقلي التي تمَّت ممارستها على الشخص، ومن ثمَّ التعرُّف على مناسبة شكل الإدارة مع الصراع العقلي الذي خاضه، وهذه الإدارة تهدف إلى إيجاد جو من السلام والتعايش بين المتصارعين عقلياً، وهذه الإدارة لها ثلاثة أبعاد، وهي:

- 1. المناقشة: الصراعات العقلية التي يُمكن إدارتها بالمناقشة: (الصراع العقلي البسيط- الصراع العقلي المركب).**
- 2. المحاكمة: الصراعات العقلية التي يُمكن إدارتها بالمحاكمة: (الصراع العقلي الدافعي).**
- 3. المصالحة: الصراعات العقلية التي يُمكن إدارتها بالمصالحة: (الصراع العقلي الواقعي).**

التعرّف على الطريق الذي قاد إلى المتاهة العقلية:

للتعرّف على كيفية وقوع الشخص في المتاهة العقلية، والتي بسببها فقد القدرة على استخدام وظائف عقله، والمتاهة العقلية تكون في الصراع الغير طبيعي الذي خاضه الإنسان، ولا يُمكن إدارته، وهي طريقتين:

أ- **الطريق المباشر:** وهو من خلال وقوع الإنسان في الصراع العقلي الغير طبيعي الذي يقود إلى المتاهة العقلية مباشرة.

ب- **الطريق غير المباشر:** وهو من خلال وقوع الإنسان في الصراع العقلي الذي يقود إلى المتاهة العقلية بعد وقوعه في

صراع عقلي يُمكن إدارته، وهذا الصراع العقلي الممكن لم تتم إدارته، أو تمّت إدارته، ولكن إمّا بشكل غير صحيح،

أو لم يستطيع مدير الصراع العقلي من تنفيذ قرارات إدارته لهذا الصراع، فقاذه ذلك إلى المتاهة العقلية.

أسباب مرض الزهايمر من منظور (نظرية الصراع العقلي):

وهو تشخيص المتاهة العقلية التي وقع فيها مريض الزهايمر، وهي نتيجة الصراع العقلي الغير طبيعي، وهي ثلاث:

الخوف. الحزن. الألم.

ثانياً: مختصر مراحل علاج مرض الزهايمر من منظور نظرية الصراع العقلي:

أ- **مرحلة التشخيص:** وهذه المرحلة يقوم فيها المحلل العقلي بعمل تحليل عقلي شامل للتعرف على قدرة مريض الزهايمر

على استخدام وظائف عقله، في أيام صحته، وهذا التحليل يقوم على خمسة محاور، وهي:

1. **مثلثات وظائف العقل الظاهر:** ليتعرّف المحلل العقلي من خلالها على النمط الذي كان يستخدمه مريض الزهايمر في

كل وظيفة من وظائف العقل الظاهر، ويهدف هذا التحليل إلى اختبار نجاعة البرنامج العلاجي الذي قام بعمله الطبيب

المعالج، حيث يُعمل قبل البرنامج وبعده، فإذا كانت إجابات المريض بعد البرنامج مثل إجاباته، أو من ينوب عنه قبل

البرنامج فيكون البرنامج قد نجح بنسبة 100%، وتقل النسبة بحسب اختلاف الإجابات، وهكذا.

2. **أقسام الصراع العقلي من منظور (نظرية الصراع العقلي):** ويهدف هذا المحور إلى التعرف على الصراعات العقلية

التي خاضها مريض الزهايمر في حياته، للتعرف إن كان قد وقع في صراع غير طبيعي، أو وقع في المتاهة العقلية.

3. **إدارة الصراع العقلي:** وهذا المحور يهدف إلى التعرف على أشكال إدارة الصراع العقلي التي تمّت ممارستها على

الشخص، والتعرف على مناسبة شكل الإدارة مع الصراع العقلي الذي خاضه، والتعرف إن كان مريض الزهايمر قد

حظي بأوقات للسلام والتعايش مع الناس.

4. **الطريق الذي قاد إلى المتاهة العقلية:** ويهدف هذا المحور إلى التعرف على كيفية وقوع الشخص في المتاهة العقلية،

والتي بسببها فقد القدرة على استخدام وظائف عقله، إن كانت بطريق مباشر، أو غير مباشر.

5. **بُعد المتاهة العقلية التي وقع فيها مريض الزهايمر:**

ويهدف هذا المحور إلى تشخيص بُعد المتاهة العقلية التي وقع فيها مريض الزهايمر.

ب- **مرحلة عمل التقرير:** وفي هذه المرحلة يقوم المحلل العقلي بإعداد تقريره عن التحليل العقلي الشامل لقدرة الإنسان على

استخدام وظائف عقله، ويقوم بتقديمه إلى الطبيب المعالج ليقوم بدراسته، والتعرف على قدرات مريض على استخدام

وظائف عقله في أيام صحته.

ج- **مرحلة عمل البرنامج العلاجي السلوكي لمريض الزهايمر:** ويقوم هذا البرنامج على ثلاثة أبعاد، وفي كل بُعد تتم محاولة استعادة قدرة الإنسان على استخدام وظائف مساحة من مساحات العقل، بدءاً من الوظائف الأقل ثم التي أعلى منها، فبدأ باستعادة قدرة الإنسان على استخدام وظائف مساحة العقل الباطن، ثم العقل الظاهر، ثم العقل الخامل، من خلال هذه الأبعاد:

1. **الاستعادة:** وهذا البُعد لاستعادة قدرة مريض الزهايمر على استخدام وظائف مساحة العقل الباطن، من خلال عمل برنامج بواسطة أبعاد حاجات العقل الباطن، وهي: **التلقين. المعلومات. الإشارات.**
2. **التعزيز:** وهذا البُعد لتعزيز قدرة مريض الزهايمر على استخدام وظائف مساحة العقل الظاهر، من خلال عمل برنامج بواسطة أبعاد حاجات العقل الظاهر، وهي: **البيانات. الثقة. الاحترام.**
3. **المناعة:** وهذا البُعد لعمل مناعة لمريض الزهايمر من خلال مساحة العقل الخامل، وذلك بعمل برنامج بواسطة أبعاد حاجات العقل الخامل، تهدف إلى تمرين العقل باستخدام وظائف العقل الخامل، والتي تُشكّل مناعة للمريض لمنع وقوعه في المتاهة العقلية مرة أخرى، وهي: **المعانة. الحاجة. المنافسة.**

ثالثاً: التوصيات:

1. إجراء تطبيق ميداني تجريبي على حالات مصابة بالزهايمر المطبق، وهو المرحلة الثالثة من الإصابة بالزهايمر، بعد عمل الاختبارات اللازمة على البرنامج العلاجي، للتأكد من خلوه من الآثار الجانبية السلبية، للتعرف على نجاعة البرنامج في استعادة مريض الزهايمر من متاهته العقلية، والتعرف على الوقت اللازم لعلاج كل حالة. التأكد من إمكانية عمل البرنامج العلاجي بشكل جماعي لمجموعة من مرضى الزهايمر، وهذا في حال أن الوقت اللازم للبرنامج يمكن أن يكون محدد لجميع الحالات.
2. أن يتم عمل بحوث ودراسات لتحديد صفات الأشخاص المستخدمين لكل نمط من أنماط وظائف العقل، ليتم تحديدها بدقة أكبر، ويكون التحليل العقلي أكثر دقة، لتحديد أنماط الوظائف العقلية للأشخاص.
3. حث العلماء في مجال العقل أن يعملوا بالبحوث والدراسات اللازمة لتطوير هذه النظرية، لتشمل جميع أشكال الصراعات العقلية الموجودة، وقد غفلت النظرية عن ذكرها.
4. أن يُعنى العلماء بجميع الأطر النظرية الواردة في هذا البحث، لتطويرها، والنظر إن كانت صالحة، للاصطلاح على ما ورد فيها من مفاهيم، ولتكون مُنطلق لسبر أغوار عقل الإنسان، والتعرف على جميع أبعاده، وكل ما يؤثر عليه.
5. أن يعمل الأطباء المختصون ببحثهم للتعرف على العقاقير التي قد تكون نافعة لمريض الزهايمر في أثناء البرنامج العلاجي، ويكون لها الأثر الفعّال في تحسين استجابة المريض للعلاج السلوكي.

المراجع

- جادو عبد العزيز (1979). العقل الباطن كيف نصل إليه؟ مجلة التربية. ع34، ص 64-65.
- حجازي، أحمد (2013). العقل الباطن قوة خارقة في أعماق الإنسان. كنوز المعرفة، الأردن، عمان، الطبعة الرابعة.
- خليفة، فهد (2011). مرض الزهايمر: خرف الشيخوخة المبكر. الخميسية، ص 206-223.

- سلامة، عبد الفتاح (2016). العقل البشري. دراسات عربية وإسلامية، ج56، ص 7-14.
- شيخ إدريس، جعفر. مفهوم العقل. البيان، ع158، ص 61-63.
- صوفي، عبد القادر (2003). العقل: تعريفه، منزلته، مجالاته، ومداركه. مجلة الحكمة، ع26، ص 355-389.
- علي، وسام (2014). ماذا تعرف عن الزهايمر؟ الإدارة، ص 37-39.
- فايد محمود (1982). العقل. الوعي الإسلامي، ج 18 ع209، ص 22-29.
- فايل، أريك (1981). العقل. مجلة الفكر العربي، ع16، ص 134-145، ترجمة: العكرة، أدونيس.
- الكريم، صالح (2018). مرضى الزهايمر: تجارب أولية لتحسين الذاكرة. الإعجاز العلمي، ص 20-23.
- آل مريع، محمد (2021). نظرية العقل الخامل أصلها وتطبيقاتها. المجلة الدولية لنشر البحوث والدراسات، ج2 ع18، ص 232-248.
- مصيلحي، محمود، والجابري، ابتسام، رشا، وعطيات (2019). الوظائف السيكلوجية للاتصال الإعلانوي ومدى ارتباطها بالعقل الباطن في التأثير على الاستجابة الشرائية. مجلة التصميم الدولية، ج9 ع1، ص 367-373.
- موسى، سلامة (2011). العقل الباطن. هنداوي للنشر والتوزيع.
- ميرفي، جوزيف (2010). تسخير قوة عقلك الباطن في حياتك العملية. مكتبة جرير، الطبعة الأولى، ترجمة مكتبة جرير.
- ميرفي، جوزيف (2007). قوة عقلك الباطن. مكتبة جرير، الطبعة الثالثة، ترجمة مكتبة جرير.
- اليوسف، إيمان (2010). الزهايمر. الأمن والحياة. ص 62-65.
- الموسوعة الحرة ويكيبيديا (<https://ar.wikipedia.org/wiki/>)، 2022/10/1، 10:00 صباحًا.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.14

التميز المؤسسي للمراحل السنية في مدارس مدينة الرياض في ضوء الإدارة الإبداعية من وجهة نظر المشرفات التربويات

Institutional Excellence of Riyadh's School Grades in light of innovative management from point of view of Educational Supervisors

إعداد الباحثة/ جود حسين الجودي

ماجستير الإدارة والتخطيط التربوي، كلية التربية في جامعة الأمير سطام بن عبد العزيز، المملكة العربية السعودية

Email: joudaljoudi2018@gmail.com

الملخص

يهدف من خلال هذه الدراسة إلى رصد الأسس النظرية والعملية لكل من التميز المؤسسي والأداء الإداري وبحث حقائق وأدوات التعليم العام للمراحل السنية بمدينة الرياض والجهود المضنية لمنظور التميز المؤسسي. فبالنظر إلى أهداف رؤية المملكة 2030، والعمل على ترسيخ ثقافة التميز واستدامتها على مستوى مؤسسات التعليم العام، وفتح آفاق التعاون المشترك فيما بين الأفراد والمؤسسات لتفعيل أدوات ومفاهيم تحسين الجودة التعليمية والتربوية لجعلها سلوكا سائدا بين أفراد المجتمع.

وتتطرق هذه الدراسة إلى شرح مفهوم المنهج التوصيفي للوقوف على القواعد النظرية للدراسة، حيث اعتمدت في نهجها على جمع البيانات من خلال محركات هذا البحث الأساسية، وهنا ننصف المشرفات التربويات بمختلف مدارس المراحل السنية بالتعليم العام، وكيف بحثن ماهية الألية المقترضة للتطبيق النموذجي على مدارس التعليم الأساسي بمنطقة الرياض، وايضا عبر مراحل اختيارية لعدد آخر من مدارس المدن والمحافظات المجاورة، حيث تبحث هذه الدراسة عبر نتائجها تطلعات المجتمع المدني والتعليمي لواقع التنظيم الإداري وأثره على مدارس التعليم الأساسي والأدوات اللازمة والمعايير المناسبة للبيئة التربوية لممارسة التميز المؤسسي من خلالها، وخلصت نتائج الدراسة إلى أن مؤشرات التميز المؤسسي لهذه المدارس جاءت متباينة إلى الحد الأدنى بينما سجلت أهمية التميز المؤسسي لدى مدارس التعليم الأساسي أهمية قصوى، والتي كانت الدافع لتحريير آليات تطوير الأداء الإداري عبر القنوات التعليمية المختلفة بهذه المدارس للمساهمة في تفعيل دور التميز المؤسسي بشكل أكثر إيجابية والأخذ بتوصيات ومحاور الدراسة التي اتجهت إلى الأثر البالغ في رفع مستوى الوعي المجتمعي بكامل مؤسساته التربوية وفتح الابواب النافذة إلى المساهمة في تطوير الأداء الإداري لزيادة الكفاءة التنظيمية لمناخ التعليم الأساسي، وتوظيف الجهود للانتقال إلى مراحل متقدمة من تطوير هياكل المنظمات والأقسام الإدارية، وتقييم الصلاحيات، ولوائح الانظمة، والعمل وفق منظومة متضامنة لتحقيق الأهداف ذاتها.

الكلمات المفتاحية: التميز المؤسسي، التعليم الأساسي، الكفاءة التنظيمية.

Institutional Excellence of Riyadh's School Grades in light of innovative management from point of view of Educational Supervisors

Abstract

Through this study, we aim to monitor the theoretical and practical foundations of each of institutional excellence and administrative performance, and to examine the facts and tools of general education for the Sunni stages in Riyadh, and the strenuous efforts of the institutional excellence perspective. In view of the objectives of the Kingdom's Vision 2030, and work to establish a culture of excellence and its sustainability at the level of public education institutions, and open horizons of joint cooperation between individuals and institutions to activate the tools and concepts of improving educational and educational quality to make it a prevalent behavior among members of society.

This study deals with explaining the concept of the descriptive approach in order to find out the theoretical bases of the study, as it relied in its approach on collecting data through the basic engines of this research. In the Riyadh region, and also through elective stages for a number of other schools in neighboring cities and governorates, where this study examines through its results the aspirations of the civil and educational society for the reality of administrative organization and its impact on basic education schools and the necessary tools and appropriate standards for the educational environment to practice institutional excellence through it, and the results of the study concluded that The indicators of institutional excellence for these schools varied to a minimum, while the importance of institutional excellence in basic education schools was of paramount importance, which was the motive for liberating mechanisms for developing administrative performance through the various educational channels in these schools to contribute to activating the role of institutional excellence in a more positive way and taking into account the recommendations and axes of the study that I tended to have a significant impact on raising the level of community awareness in full Its educational institutions and open the doors to contribute to the development of administrative performance to increase the organizational efficiency of the sources of basic education, and to employ efforts to move to advanced stages of developing the structures of organizations and administrative departments, and to evaluate the powers and regulations, and work according to a collaborative system to achieve the same goals.

Keywords: Institutional Excellence, Basic Education, Organizational Efficiency.

1. المقدمة.

للتعليم أهمية كبيرة في المملكة العربية السعودية لذلك سعت الى تطويره وتعزيز اساليبه، لتنشئة جيل واعد يساهم في تنمية البلاد الشاملة، ومن أبرز الاهتمامات كانت لمشاريع اختيار المشرفين على المدارس وتأهيلهم وتطويرهم من خلال اكسابهم المهارات التي تساعد على تبني استراتيجيات وأساليب حديثة تسهم في تطوير أدائهم وأداء المرؤوسين لمواكبة التطور السريع في المجال التربوي للوصول الى التميز المؤسسي.

وترى الباحثة أن الإدارة المدرسية تتميز بفعالية مستمرة بين المشرف والمدير والمعلمين والاداريين وجميع العاملين داخل المدرسة، أيضا هي مجموعة من العمليات الفنية والتنفيذية التي تتم من خلال العمل الإنساني الجماعي والتعاوني داخل البيئة المدرسية، كما أن اتباع مدراء المدارس لأسلوب الإدارة الإبداعية من شأنه أن يحفز الهمم ويبعث الرغبة للعمل داخل جميع العاملين في المدرسة من مديرات ومعلمات واداريات وغيرهم، كما ينعكس ذلك على البيئة المدرسية ككل ومنها اهم عنصر وهو المخرجات لهذه المدرسة وهم الطالبات وتعليمهم وتربيتهم.

وكتب السعيد (2019، ص 3) "أن التميز المؤسسي يعمل على تحقيق الأهداف التي تشكل قيمة حياة الانسان، فالتميز الشخصي يحتاج الى تحفيز داخلي، اما التميز التنظيمي فيحتاج الى مناخ تغلب فيه المحفزات الخارجية على المثبطات، وتسوده روح الفريق التي تدفع الفرد نحو المنافسة والتعاون مع غيره، فالتميز يمكن الفرد من مواصلة الأداء رغم رتابة العمل ونمطيته، باعتبار التميز متطلب مهم نحو الارتفاع بالأداء الى مستوى يتناسب مع قدراتهم ومهاراتهم وصولاً بالأداء الى القمة"، ويسعى التميز المؤسسي لممارسة العمل بصورة تحتوي على الابتكار والتحدى بعيدا على النمطية والتقليد، وهو يقدم توجيهات مستقبلية للمؤسسة ويزيد من تكيفها مع الظروف والمتغيرات المتسارعة ويحقق لها الميزة التنافسية، كما يتوقف تقدم المؤسسات التربوية على توفير قيادات واعية لإدارتها قادرة على التخطيط السليم والتنفيذ الجيد للخطط للوصول للأهداف المنشودة.

كما جاءت نتائج دراسة الخثعمي (2020 م) التي هدفت الى أهمية الإدارة الإبداعية لتزويد مدراء المدارس بالمهارات اللازمة التي تمكنهم من ممارسة ادوارهم بفاعلية، وظهرت نتائجها أن ممارسة مدراء المدارس للإدارة الإبداعية جاءت كبيرة مما يعزز قدرتهم على الرقي بهذه المدارس.

وعلى ضوء ما سبق جاءت أهمية هذه الدراسة في مدى التميز المؤسسي من خلال ابعاده التي تبنتها الباحثة وهي (القيادة – الموارد البشرية – إدارة العمليات – التحسين المستمر – الشراكة المجتمعية) في مدارس شمال مدينة الرياض في ضوء الإدارة الإبداعية واستندت الباحثة على عدة ابعاد لقياسها وهي (الحساسية للمشكلات – المثابرة والمجازفة – الاصاله – الايثار) وذلك من خلال وجهة نظر المشرفات التربويات في مكتب اشراف الشمال في مدينة الرياض، من خلال سؤال رئيسي هل هناك علاقة بين مستوى التميز المؤسسي في مدارس شمال مدينة الرياض وتطبيق أسلوب الإدارة الإبداعية من وجهة نظر المشرفات التربويات.

1.1. مشكلة الدراسة:

بما أن التميز المؤسسي أصبح ضرورة للارتقاء بالمنظمات التعليمية كان من الضرورة بمكان دراسته وتوضيح علاقته بالإدارة الإبداعية في النظام التربوي، لأن الوصول الى التميز المؤسسي في حاجة الى إدارة إبداعية واعية للحد من المشكلات داخل المنظمة ومواكبة التطور السريع في المجال التربوي والمجتمع، وتحقيق الأهداف التربوية التعليمية، فلا بد من إيجاد أساليب حديثة تساعد المدراء على تحقيق الأهداف التربوية بأفضل الطرق الإبداعية وبأقل تكلفة وجهد، وقد اشارت نتائج الدراسات السابقة لأهمية التميز المؤسسي في المؤسسات التربوية وعلى وجه خاص المدارس حيث لخصت دراسة المشرف والجارودي (2016م)، ودراسة حمادة (2022م) أن مستوى التميز المؤسسي جاء بدرجة كبيرة، وكذلك دراسة عبداللطيف (2018م) توصلت الى توفر معايير التميز المؤسسي جاءت بدرجة متوسطة، كما تبين من خلال الاطلاع على دراسة نينادال وفيكيدال ولوزيك (2018م) أن مستوى الوعي والمعرفة بمفهوم التميز المؤسسي لدى المدراء والمؤوسين في التشيك جاء منخفض جدا، وعلى العكس في دراسة بيك (2014م) ظهرت النتائج أن التزام المدارس بتحقيق التميز المؤسسي كانت مرتفعة.

ومع أن دراسة الذبياني (2019م) ودراسة رودريز (2015م) اتفقت أن أسلوب الإدارة الإبداعية لدى المدراء ممارس بنسبة متوسطة، الا أن دراسة جارفيس (2015م) في ولاية ميسوري أظهرت نتائجها أن مستوى المدراء في الإدارة الإبداعية منخفض، وعلى العكس تماما ظهرت نتائج الزهراني (2018م) أن درجة الابداع الإداري لدى مدراء المدارس جاء بدرجة كبيرة.

من خلال دراسة الباحثة للاتجاهات المعاصرة في الإدارة التربوية برزت أهمية الإدارة الإبداعية وظهر التساؤل في مدى علاقته بالتميز المؤسسي في النظام التربوي وهل مستوى ممارسة أسلوب الإدارة الإبداعية ينهض بالمؤسسة للوصول للتميز المؤسسي.

تتضح مشكلة الدراسة في الحاجة الى الكشف عن مستوى التميز المؤسسي في مدارس شمال مدينة الرياض في ضوء الادارة الإبداعية لدى المدارس وهل هناك علاقة بين مستوى التميز المؤسسي واتباع اسلوب الإدارة الإبداعية، وذلك سوف يكون من وجهة نظر المشرفات التربويات، وفي ضوء ما سبق يمكن صياغة مشكلة الدراسة في الأسئلة التالية:

- ما مستوى التميز المؤسسي في مدارس شمال مدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في استجابات المشرفات التربويات لمستوى التميز المؤسسي تبعا للمتغيرات (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟
- ما درجة ممارسة الإدارة الإبداعية في مدارس شمال مدينة الرياض من وجهة نظر المشرفات التربويات؟
- هل هناك فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($\alpha \geq 0,05$) في استجابات المشرفات التربويات في مدارس شمال الرياض لدرجة ممارسة الإدارة الإبداعية لمتغيرات (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)؟
- هل هناك علاقة بين مستوى التميز المؤسسي في مدارس شمال مدينة الرياض وتطبيق أسلوب الإدارة الإبداعية من وجهة نظر المشرفات التربويات.

2.1. أهداف الدراسة

يهدف البحث إلى توفير الإجابات اللازمة عن التساؤلات التالية:

- ما هي الأهداف التربوية للتميز المؤسسي من خلال التطبيق العملي بالمراحل السنية؟
- هل التميز المؤسسي مرتبط بالأداء الإداري؟
- ما هي الجهات الإدارية داخل المنظومة المدرسية التي تتبنى التميز المؤسسي؟
- ماهي الأدوات الفنية والتربوية الواجب توفرها لتفعيل الدور المثالي للتميز المؤسسي؟
- ما هو تأثير التميز المؤسسي على التعليم الأساسي؟
- ما ماهي التطبيقات التي يجب توفرها لمنظمة عمل مؤسسي متميز؟
- هل يرتبط الجانب التربوي بالأدوات الازم توفرها لتميز مؤسسي متكامل.

3.1. أهمية الدراسة

التعرف الى مستوى التميز المؤسسي في مدارس شمال مدينة الرياض، والكشف عن أن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة لمستوى التميز المؤسسي في مدارس شمال مدينة الرياض وذلك بحسب المتغيرات (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، أيضا التعرف الى درجة ممارسة الإدارة الإبداعية في مدارس شمال مدينة الرياض، والكشف عن أن كان هناك فروق ذات دلالة إحصائية في استجابات العينة لدرجة تطبيق الإدارة الإبداعية في مدارس شمال مدينة الرياض وذلك بحسب المتغيرات (المرحلة التعليمية، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي)، والتعرف على العلاقة بين مستوى التميز المؤسسي في مدارس شمال مدينة الرياض وتطبيق أسلوب الإدارة الإبداعية من وجهة نظر المشرفات التربويات، وذلك من خلال الإجابة على أسئلة مشكلة الدراسة، حيث تتمثل أهمية الدراسة في أهميتها العلمية والعملية كالتالي:

1.3.1. الأهمية العلمية.

تكمن الأهمية في موضوع الدراسة ذاته وهو يتناول مفهوم التميز المؤسسي والإدارة الإبداعية كونهما من المفاهيم الحديثة في النظام التربوي، كما تجد الباحثة قلة الدراسات السابقة التي تجمع بين المتغيرين السابقين مما يعزز أهمية الدراسة الحالية. ضرورة تحقيق التميز المؤسسي من خلال أسلوب الإدارة الإبداعية في المدارس، لما تفرضه التغيرات والتطورات في النظام التربوي.

إفادة الباحثين في المستقبل مع إمكانية تطبيق دراسات مشابهة على مناطق أخرى في المملكة العربية السعودية، واثراء المكتبية العملية بما سنتوصل اليه نتائج الدراسة وتوصياتها.

والدور الأهم في تبسيط آلية تطبيق الإدارة الإبداعية في المدارس لما له من قدرة على الاستجابة للمتغيرات المحيطة والمساهمة في تحسين قدرات الموارد البشرية واستثمار المواهب والقدرات بما يساهم في تحقيق اهداف النظام التربوي.

تزويد إدارة التعليم بتغذية راجعة عن نتائج الدراسة للاستفادة منها في بناء برامج تدريبية وادراج المهارات الإدارية الإبداعية ضمن مشاريعها وبرامجها.

4.1. مصطلحات الدراسة

التميز المؤسسي: " حالة من الابداع التنظيمي والتفوق التنظيمي لتحقيق مستويات غير عادية من الأداء، والتنفيذ للعمليات الإنتاجية والمالية وغيرها في المدرسة، بما ينتج عنه نتائج وانجازات يرضى عنها العاملون في المدرسة والمجتمع المحلي" (السلمي 2001 ص 80)

وهو " التفوق الإيجابي في الأداء والممارسات والخدمات المقدمة، والذي يعتبر مرحلة متقدمة من الإجابة في العمل والأداء الجيد والفعال المبني على المفاهيم الإدارية الإبداعية ويتضمن التركيز على الأداء والإنتاج، وخدمة المستفيدين والتحسين المستمر والابتكار في كافة مجالات العمل المؤسسي " (الحية 2015، ص 31)

ويعرف اجرائيا بأنه الممارسات المتفوقة التي تقوم بها مديرات المدارس لتحقيق الأهداف والوصول لأفضل النتائج وتقاس اجرائيا بالدرجة التي حصلن عليها مديرات المدارس من وجهة نظر المشرفات التربويات من خلال ابعاد تبنتها الباحثة وهي (القيادة، الموارد البشرية، إدارة العمليات، التحسين المستمر، الشراكة المجتمعية).

الإدارة الإبداعية: " هي الإدارة التي تستطيع اكتشاف نقاط الضعف في المؤسسة وابتكار أساليب التغلب عليها وأدراك نقاط القوة والتميز في المؤسسة واستحداث وسائل تفعيلها واستثمارها " (خير الله، 2009، ص 215)

وهي " القدرة على السير بروى وتوجيهات المؤسسة بطريقة مبتكرة وفريدة تضمن تحقيق النتائج والاهداف وزيادة الإنتاجية" (العضايلة وأبو سمهدانة، 2014).

وتعرف اجرائيا بأنها الدرجة التي حصلت عليها مديرات المدارس في شمال مدينة الرياض من خلال استجابة المشرفات التربويات على الأداة المعدة لقياس درجة ممارسة الإدارة الإبداعية لدى مديرات المدارس والتي تقاس من خلال الأبعاد التالية (الحساسية للمشكلات، المثابة والمجازفة، الاصاله، الايثار).

5.1. الحدود الجغرافية للبحث:

تتمثل حدود الدراسة بالتالي:

- حدود موضوعية: التميز المؤسسي في الأبعاد التالية (القيادة – الموارد البشرية – إدارة العمليات – التحسين المستمر – الشراكة المجتمعية)، وعلاقته بالإدارة الإبداعية في الأبعاد التالية (الحساسية للمشكلات، المثابة والمجازفة، الاصاله، الايثار).
- الحدود البشرية: المشرفات التربويات في مكتب اشراف شمال الرياض.
- الحدود الزمانية: الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي 1444 هـ الموافق 2022 م.
- الحدود المكانية: المدارس التابعة لمكتب تعليم شمال مدينة الرياض.

• خلال هذه الدراسة سيتم بحث هذه الحدود المعرفية لمطابقتها لعنوان وأهداف الدراسة وإجابة الأسئلة العالقة.

2. الإطار النظري والدراسات السابقة.

1.2. الإطار النظري.

يتضمن عرض لمتغيرات الدراسة الرئيسية وهي متمثلة في التميز المؤسسي والإدارة الإبداعية.

حيث كفل الجدول الزمني تغيرات الرؤية لدى الإدارة المدرسية من النظرة بانه عمل يقوم على الروتين المستمر وتهدف لسيير شؤون المدرسة وفق تعليمات وقواعد محددة مسبقا، كحصر الغياب والمحافظة على النظام والتأكد من المناهج الدراسية والاشراف على المعلمين، الى ما يتبع ذلك من أمور الصيانة للمبنى المدرسي واجهزته وغيرها، أصبحت عملية إنسانية محورها الطالب تسعى لتوفير جميع الظروف التي تساعد على نموه العقلي والبدني والروحي وتحسين العملية التربوية ككل لتحقيق هذا النمو. (العرنوسي، 2012)

ظهرت الحاجة الى التميز المؤسسي للرغبة في المنافسة واتخاذ قرارات فعالة من قبل الإدارة المدرسية وذلك بالكشف عن المعوقات قبل ظهورها ومحاولة جمع البيانات والمعلومات اللازمة لحلها، وتطوير المعلمين والاداريين بشكل مستمر للنهوض بالمؤسسة التعليمية وجعلها أكثر تميزا، ولا نغفل الجزء المهم وهو مدير المدرسة الذي يجب أن يعني بالدور الذي يقوم به وأهميته في تحقيق الابداع والتميز للمؤسسة التربوية (النسور، 2010)

ترى الباحثة تعدد المفاهيم التي تتناول التميز المؤسسي، واهتمام الكثير بوضع مفهوم شامل يجمع مكونات وجوانب التميز المؤسسي، كما انه يعد من الضروريات لكل مؤسسة في النظام التربوي تسعى للتميز والابداع.

عرفه السلمي (2002، ص 4) التميز المؤسسي هو قدرة المؤسسة على توجيه وتنسيق جميع عناصر ومكونات المؤسسة وتشغيلها في تنسيق وترابط وتكامل وفق اعلى معدلات الفاعلية، مع تحقيق مخرجات متميزة، ترضي جميع المستفيدين للوصول بالمؤسسة لمستوى عالي من المخرجات تحقق طموحاتهم.

كما أكد زايد (2013، ص 50) على دور التخطيط الاستراتيجي حتى تصل المؤسسة لرؤيتها وتحقق التميز، كما أن التميز المؤسسي هو بحث الفرص واستثمارها بأفضل الطرق تضمننا مع الأداء الجيد لجميع الموارد والمصادر الضرورية لتحقيق هذا الهدف.

يتضح للباحثة من خلال ما سبق انه للوصول الى التميز المؤسسي في المؤسسات التربوية وعلى رأسها المدارس، على إدارة المدرسة أن تعي أهمية وضع خطط استراتيجية مع وجود مرونة في تنفيذ هذه الخطط بفعالية والوصول الى التميز المؤسسي الذي ينعكس على تحقق طموحات المستفيدين الحصول على رضاهم.

ووضح زايد (2013، ص 46) أهمية التميز المؤسسي في المؤسسات التربوية:

- حاجة هذه المؤسسات على أساليب وطرق لمواجهة المعوقات من ضمنها التطور السريع الذي هو سمه هذا العصر.

- الحاجة الملحة لجمع البيانات والمعلومات عن الموارد البشرية لاتخاذ قرارات ملائمة في أساليب تطويرها واستثمارها حتى يساهموا في صناعة التميز، وزيادة فرصة المؤسسة في المنافسة.

- توفير المهارات الضرورية لصناعة التميز، واهميته في توجيه المؤسسة نحو الابداع والتميز.

يتضح للباحثة أن الحاجة للتميز المؤسسي أصبح ضرورة في المؤسسات التربوية والسعي اليه مطلب لتحقيق رؤية المملكة العربية السعودية 2030م في نظامها التربوي، فعلى المؤسسات التربوية وضع خطة استراتيجية واضحة تشمل جميع أهدافها مع وجود إدارة قادرة على توجيه الجهود لتنفيذها كاستراتيجية، وتأهيل مواردها البشرية كونها العنصر الأهم في تحقيق التميز. وتتجه ابعاد التميز المؤسسي كما ذكرها (حمادة، 2022م، ص44) في المؤسسات التربوية والتعليمية التي تشمل المدارس وتمثل في:

القيادة: هي عملية إنسانية وتتضمن تفاعلاً بين القائد والمرؤوسين في موقف محدد، بحيث يسهم القائد في التأثير في سلوكياتهم لتحقيق الأهداف (أبو طاحون 2012، ص 25).

الموارد البشرية وتطويرها: هي جميع الأنشطة الإدارية التي ترتبط باحتياجات المؤسسة من الموارد البشرية وتنمية قدراتها ورفه كفاءتها بهدف الاستفادة من جهودها وقدراتها وفكرها لتحقيق اهداف المؤسسة (رضوان، 2012، ص 13).

إدارة العمليات: "هو النشاط الذي يتولى توحيد وتحويل الموارد المتاحة لنظام معين وفق أسلوب محدد من اجل خلق قيمة منافسة تتلاءم مع الأنظمة والسياسات الإدارية المنشودة للمؤسسة" (نجم، 2013، ص 17).

التحسين المستمر: هي تعبير عن الممارسات الغير منتهية من التحسين في مختلف الجهات داخل المؤسسة بالتالي يؤدي للوصول للقيمة والمحافظة عليها. (الطائي وقداة 2008، ص 196).

الشراكة المجتمعية: هي الدور المؤدى من قبل الفرد في عمليات المؤسسة من حيث مساهمته في عمليات التنمية القائمة وتفعيل الاتصال والتواصل المستدام لتحقيق الأهداف. (قناوي، 2018، ص 40).

من خلال الابعاد السابقة ترى الباحثة ارتباطها القوي بالتميز المؤسسي وسيتم تبنيها في الدراسة الحالية.

الإدارة الإبداعية:

تسعى جميع المؤسسات في مختلف الأنظمة الى استخدام أساليب إدارية حديثة ومعاصرة لتحقيق أهدافها الموضوعية، منها المؤسسات التربوية في النظام التربوي كما يتوقف نجاح هذه المؤسسات على وجود إدارة مسؤولة قادرة على التخطيط الجيد وتحقيق اهداف هذا التخطيط، كما أن الإبداع في الإدارة هو من السمات الهامة للتميز في أي مؤسسة تربوية.

فالإبداع والابتكار من العناصر الفعالة التي يتوجب وجودها في مدير المدرسة وذلك بسبب ارتفاع سقف الطموح وزيادة المطالب وتنوعها والتطور التكنولوجي والتقني نقطة تحول للأخذ بالإبداع في الإدارة المدرسية (ميمني، 2016 ص 50)

وتعكس رؤية الباحث أن الابداع يبدأ بالبحث عن حلول تعيد ضبط الاتزان داخل المؤسسة.

اما فيما يتعلق بصفات وخصائص الإداري المبدع من الممكن أن نوجزها كما أشار اليها (الدكان، 2010) وهي:

- المعرفة: وهي بمعرفة حقائق وتفصيل العمل واستخدام المعرفة في تطويره.
- الثقة: حتى يستطيع الإداري التأثير على المرؤوسين يجب أن يكون محل ثقتهم وجدير بها.
- الاستقامة وحسن الخلق: هي من الصفات الأخلاقية التي تجعل من الإداري قدوة للمرؤوسين.
- المثالية: وهي بكون الإداري مثال في تطبيق المعايير واحترامها.
- الحسم: وهي قدرة الإداري على اتخاذ القرارات الحاسمة وفي الأوقات الحرجة وأفضل القرارات هي ما يؤخذ وفق حقائق.
- التحفيز والتشجيع: وذلك بتشجيع المرؤوسين من معلمين واداريين وتحفيزهم حتى يبذلون أفضل ما لديهم.

وترى الباحثة بان ما سبق يكمن في تطبيق الإداري للإدارة الإبداعية بهذه الصفات على ارض الواقع والعمل بها وتطبيقها أفضل الطرق واكثرها فاعليه بما يخدم الإداري والمرؤوسين والمؤسسة التربوية بشكل عام.

تتضمن الإدارة الإبداعية عدة ابعاد نتناولها في هذه الدراسة لقياس درجة ممارستها في المدارس:

- الحساسية للمشكلات: القدرة على الشعور بالمشكلة ومعرفة طبيعتها والإداري المبدع يلحظ الخطأ بدون أن يلحظ الآخرون (خير الله، 2009، ص 50).
- المثابرة والمجازفة: هي قوة العزيمة والرغبة في الإنجاز وتحمل المسؤولية وزيادة النضج الانفعالي والاستمرار في العمل للوصول الى حلول إبداعية جديدة للمشكلات والاتجاه الى الاعمال التي فيها تحد وصبر. (جروان، 2008 وحريم، 2002).
- الأصالة: وهي قدرة الإداري على توليد أفكار حديثة رائدة وغير مألوفة، كما أن الأفكار الاصلية تتميز بالجودة والندرة، (خير الله، 2009، ص 50).
- الإيثارة: تحقيق مهام ومسؤوليات يقوم بها أفراد الجماعة من اجل تحقيق أهدافهم المشتركة لخدمة العمل (عطوي، 2018، ص61)،

ينضح للباحثة مما سبق أن هذه الابعاد تخدم قياس درجة ممارسة الإدارة الإبداعية في الدراسة الحالية.

وذكر أيضا (2006، ص 137) أن خصائص المؤسسات التي تطبق الإدارة الإبداعية في التالي:

- إعطاء مزيد من الاهتمام للملائم لحاجات ورغبات المرؤوسين من معلمين واداريين وغيرهم.
- إعطاء المرؤوسين مزيد من الحرية وتنمية روح المغامرة فيهم.
- معرفة وتلبية رغبات المستفيدين من المؤسسة التربوية.

مما سبق ترى الباحثة أن خصائص المؤسسات التي تطبق الإدارة الإبداعية هي من سمات المؤسسة المتميزة القادرة على تحديد احتياجات المستفيدين منها وتلبيتها بكل احترافية مع تطبيق الديمقراطية مع المرؤوسين وتلبية احتياجاتهم.

تجارب ذات علاقة بالتميز المؤسسي.

سيتم تناول الدراسات السابقة ذات العلاقة المباشرة بموضوع الدراسة الحالية العربية والأجنبية، كما ستقوم الباحثة بتصنيف الدراسات الى محورين الأول يتناول الدراسات السابقة المتعلقة بالإدارة الإبداعية والثاني يتناول الدراسات المتعلقة بإدارة التميز المؤسسي وعرضها وترتيبها زمنياً من الأقدم الى الأحدث:

❖ تجارب عربية.

المحور الأول: تجارب الإدارة الإبداعية.

- دراسة الزهراني (2018 م) هدفت الى معرفة درجة ممارسة إدارة الوقت وعلاقته بمستوى الابداع الادري لدة مدراء مدارس منطقة الباحة من وجهة نظر المعلمين، بالاعتماد على المنهج الوصفي وكانت عينة الدراسة مكونه من 873 معلم، واعتمد على الاستبانة كأداة جمع البيانات، وجاءت النتائج بأن درجة الابداع الإداري لدة قادة المدارس جاء بدرجة كبيرة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لمتغير الرحلة التعليمية لصالح المرحلة الثانوية ولمتغير سنوات الخبرة فوق 10 سنوات وأكثر.
- دراسة الذبياني (2019 م) هدفت الى معرفة العلاقة بين درجة ممارسة عمليات إدارة المعرفة والابداع الإداري لدى مدراء المدارس في مدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين، بالاعتماد على المنهج الوصفي واستخدم الاستبانة كأداة على عينة مكونه من 370 معلم من مجتمع الدراسة المكون من 5198 معلم، وجاءت النتائج بان مستوى الابداع الإداري لدى المدراء في متوسط مستواه.

المحور الثاني: تجارب متعلقة بالتميز المؤسسي.

- دراسة المشرف والجارودي (2016 م) هدفها التعرف على متطلبات إدارة التميز في مدارس التعليم في مدينة الرياض والعوائق التي تحول دون تطبيقها واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبانة كأداة، وعينه الدراسة تكونت من 133 مديرة ووكيلة مدرسة، توصلت الدراسة الى نتائج موافقة عينه البحث على العوائق التي تحول دون تطبيق إدارة التميز بمتوسط حسابي 4،23 من 5، كما انه لا توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى $\alpha \geq 0,05$ في اتجاهات المفردات للدراسة حول محاور الدراسة باختلاف المتغيرات المرحلة الدراسية ونوع المدرسة والمؤهل العلمي والخبرة، كما توجد فروق ذات دلالة إحصائية في متغير الدورات التدريبية لصالح مفردات العينة الحاصلات على اكثر من ثلاثة دورات تدريبية.
- دراسة عبد اللطيف (2018م) هدفت دراسة عبداللطيف الى التعرف لدرجة تحقق معايير التميز المؤسسي في مدارس وكالة الغوث الدولية بفلسطين، وعلاقتها بدرجة ممارسة التخطيط الاستراتيجي، واعتمدت دراسته على المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبانة كأداة، وحجم العينة 420 من مجتمع الدراسة ككل، كما أظهرت النتائج للدراسة أن تقدير معايير التميز المؤسسي من وجهة نظر المعلمين عند مستوى متوسط حسابي 4،17 تعتبر درجة كبيرة، مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة تحقق معايير التميز المؤسسي لصالح متغير الجنس للإناث،

ولصالح المناطق التعليمية العشر مقارنة بمنطقة جباليا التعليمية ولصالح سنوات الخبرة الأكبر من 5 سنوات في مجال الإدارة والقيادة، مع وجود علاقة طردية موجبة عند مستوى دلالة 0,01 بين كل من متوسطات تقديرات أفراد العينة لدرجة معايير التميز المؤسسي من جهة وبين متوسطات تقديراتهم لدرجة ممارسة مديرهم للتخطيط الاستراتيجي من جهة، وبلغ معامل الارتباط بينهم 0,760.

- **دراسة حمادة (2022م)** هدفت الى التعرف الى درجة ممارسة مديري المدارس في المحافظات الجنوبية بفلسطين للقيادة الريادية، وإدارة التميز المؤسسي والعلاقة بينهما في المدارس من وجهة نظر المعلمين، ومنهج الدراسة هو المنهج الوصفي واداة الدراسة هي الاستبانة، وكانت عينة الدراسة مكونه من 335 معلم ومعلمة وظهرت النتائج أن مستوى التميز المؤسسي في مدارس المحافظات الجنوبية في فلسطين جاء بدرجة كبيرة.

❖ تجارب عالمية.

المحور الأول: الدراسات المتعلقة بالإدارة الإبداعية.

- **دراسة جارفيس (2015 م)** هدفت الى التحقق من أن مدراء المدارس في ولاية ميسوري على استعداد لتطبيق الإدارة الإبداعية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وعينه الدراسة من 5 مدراء مدارس و24 معلم، والاستبانة كأداة لجمع البيانات، وأظهرت النتائج أن مستوى المدراء في الإدارة الإبداعية منخفض كما انهم لا يميلون للمخاطرة في اتخاذ القرارات، كما أن متغيرات الدراسة - العمر - الجنس - مستوى التعليم لا يرتبط بالقدرة على تطبيق وممارسة الإدارة الإبداعية.

- **دراسة رودريقرز (2015 م)** هدفت الى التعرف على قدرة الابداع لدى المدراء التربويين في باكستان، وتم استخدام أداة المقابلة، لعينة مكونه من 30 طالبة لمرحلة الماجستير في تخصص الإدارة والقيادة التربوية، واطهرت النتائج أن القدرات الإبداعية لدى المدراء التربويين متوسطة.

المحور الثاني: الدراسات السابقة المتعلقة بالتميز المؤسسي.

- **دراسة نينادال وفيكيديال ولوزيك (2018م)** هدفت الى وصف وتحليل الوضع الحالي في مجال تطبيق نموذج التميز في المؤسسات في التشيك، واعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي وتم استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، كما تكونت عينة الدراسة من 321 منظمة داخل دولة التشيك، وتوصلت الدراسة الى نتائج أن استخدام نماذج التميز المؤسسي في المنظمات في التشيك محدود وغير متداول في كثير من المنظمات، كمان أن معظم المنظمات في التشيك تعتمد على معايير الجودة فقط ، وان مستوى المعرفة والوعي بمفهوم التميز المؤسسي ونماذج التميز بشكل عام لدى المدراء والمرووسين داخل المنظمات منخفض جدا.

- **دراسة بيك (2014 م)** هدفت الى معرفة مدى التزام المدارس في المرحلة الابتدائية في كاليفورنيا بتحقيق التميز المؤسسي، وتم استخدام المنهج الوصفي على عينة مكونه من 220 مدرسة ابتدائية داخل ولاية كاليفورنيا، والإدارة المستخدمة هي الاستبانة،

وظهرت النتائج أن التزام المدارس بتحقيق التميز المؤسسي كانت مرتفعة مع وجود فروق ذات دلالة إحصائية لصالح الذكور وفروق ذات دلالة إحصائية لمتغير سنوات الخبرة لصالح المدراء في مستويات الخبرة الأكبر، ولم توجد فروق ذات دلالة إحصائية في ضوء متغير المؤهل العلمي.

مؤثرات الدراسات السابقة.

يلاحظ على الدراسات السابقة التي تتعلق بالتميز المؤسسي والتي تتعلق بالإدارة الإبداعية أن هناك تنوع في المواضيع والاهداف والمجتمعات التي تمت دراستها، كما اشارت جميع الدراسات بأهمية التميز المؤسسي بأبعاده وانعكاسه الإيجابي على النظام التربوي، كما اكدت الدراسات الخاصة بالإدارة الإبداعية ضرورة تفعيلها في النظام التربوي وتخصيص الموارد والامكانيات لتطبيقها لما لها من أهمية في تحقيق الأهداف في النظام التربوي.

واتفقت الدراسات على استخدامها للمنهج الوصفي مثل دراسة المشرف والجارودي (2016م) ودراسة عبد اللطيف (2018م) ودراسة جاريس (2015م) ودراسة نينادال وفيكيديال ولوزيك (2018م) ودراسة بيك (2014م) وتم استخدام الاستبانة في جميع الدراسات المذكورة كأداة، كما اختلفت دراسة رودريجز (2015م) باستخدامها المنهج النوعي واداة المقابلة.

الاستفادة من الدراسات السابقة.

استفادت الباحثة من الدراسات السابقة في تحديد مشكلة الدراسة الحالية وصياغة اسالتها وفي المنهج الذي سيتبع في الدراسة الحالية والذي سيكون المنهج الوصفي التحليلي، والأساليب الإحصائية المناسبة لتفسير النتائج مستقبلاً.

كما سوف تتميز الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في تحديدها للعلاقة بين مستوى التميز المؤسسي والإدارة الإبداعية في المدارس شمال مدينة الرياض وهي علاقة لم يتم البحث فيها - حسب اطلاع الباحثة - ولم تذكرها الدراسات السابقة، كما أن الإدارة الإبداعية أصبحت من الأمور الحتمية من أجل محافظة المؤسسة على وضعها التنافسي في النظام التربوي.

يتضح للباحثة أن الدراسة ستعود بالنفع على النظام التربوي الطموح الذي يبحث عن التميز المؤسسي وسبل الوصول اليه.

مناهج وهيكلية الدراسة.

اعتمدت الباحثة على المنهج الوصفي التحليلي الذي يصف ويحدد موضوع الدراسة بعنوان "التميز المؤسسي في مدارس شمال مدينة الرياض في ضوء الإدارة الإبداعية من وجهة نظر المشرفات التربويات" وذلك للوصول الى إجابة لأسئلة الدراسة، كما ستستخدم الباحثة أداة الاستبانة في جمع البيانات.

مصادر جمع البيانات.

سوف تعتمد الباحثة على نوعين من البيانات.

- **البيانات الأولية:** سوف تعتمد الباحثة على أداة الاستبانة لدراسة مفردات البحث وحصر وجمع المعلومات اللازمة موضوع الدراسة ومن ثم تفريغها وتحليلها باستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS، واستخدام الاختبارات الإحصائية المناسبة بهدف الوصول لدلالات ذات قيمة ومؤشرات تدعم موضوع الدراسة.
- **البيانات الثانوية:** سيتم مراجعة الكتب والبحوث وغيرها المتعلقة بموضوع الدراسة، وأي مراجع أخرى ترى الباحثة أنها سوف تثرى موضوع الدراسة بطريقة علمية.

والكفاءة، وذلك لغرض الحكم على مدى صلاحيتها لجمع البيانات من حيث: درجة مناسبة الصياغة اللغوية، ومدى انتماء الفقرات للبعد المحدد في المفهوم، بالإضافة إلى حذف أو إضافة فقرات وإجراء التعديلات المناسبة.

طبيعة الدراسة.

تتكون طبيعة الدراسة من جميع أفراد مجتمع البحث وعددهم 44 مشرفة تربوية وذلك لصغر حجم المجتمع، وسيتم تطبيق الدراسة حسب المتغيرات (المرحلة التعليمية – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة).

أدوات الدراسة.

ستقوم الباحثة ببناء أداة الدراسة وهي استبانة تشتمل على ثلاثة أجزاء: الجزء الأول يتناول المتغيرات الديموغرافية (المرحلة التعليمية – المؤهل العلمي – سنوات الخبرة) ويشتمل الجزء الثاني على التمييز المؤسسي بأبعاده الخمسة وهي (القيادة – الموارد البشرية – إدارة العمليات – التحسين المستمر – الشراكة المجتمعية) ويشتمل الجزء الثالث على الإدارة الإبداعية بأبعاده الأربعة (الحساسية للمشكلات – المثابرة والمجازفة – الإصالة – الإيثار).

مصدقية الدراسة.

سوف تعرض الباحثة أداة الدراسة وهي الاستبانة للتأكد من أنها سوف تقيس ما أعدت لقياسه، على عدد من المحكمين من ذوي الخبرة والكفاءة، وذلك لغرض الحكم على مدى صلاحيتها لجمع البيانات من حيث: درجة مناسبة الصياغة اللغوية، ومدى انتماء الفقرات للبعد المحدد في المفهوم، بالإضافة إلى حذف أو إضافة فقرات وإجراء التعديلات المناسبة.

ثبات مصادر وأدوات الدراسة.

سوف يتم التأكد من ثبات أدوات الدراسة ومن أن الاستجابات سوف تكون واحدة تقريباً لو تكرر تطبيقها على العينة ذاتها في أوقات مختلفة بحيث تعطي نفس النتائج، وسيتم توزيع الاستبانة على عينة استطلاعية مكونة من 20 مشرفة تربوية من مجتمع الدراسة الذي هو عينه الدراسة، وسيتم حساب معامل الاتساق الداخلي (كرونباخ ألفا) للتأكد من ثبات الاتساق الداخلي.

تطبيق الدراسة.

راجعت الباحثة المراجع الإدارية في التمييز المؤسسي للمؤسسات التعليمية الأساسي، على منافذ القطاعين العام والخاص، وأيضاً تصفح الباحث العديد من منابع التمييز الإداري على مستوى المملكة العربية السعودية واهتمامات الدراسات السابقة في التمييز

المؤسسي كمراجع استناد محلية، وبحث محاور تطبيقها على شريحة تعليمية تهتم بالكوادر ذات الاثير في هذه الدراسة من مشرفات ومعلمات إداريات وتربويات وأخذ مرئياتهم وملاحظاتهم بعين الاعتبار، وأيضا تضمنت هذه الدراسة مختلف الآراء من المجتمع المدني ومدى توافقها مع التمييز المؤسسي والأدوات اللازمة لتحقيق الأهداف التربوية الإدارية السامية توافقا مع تطور مراحل التمييز المؤسسي وتأثيره على مخرجات المدارس تربويا وإداريا في مدارس مدينة الرياض بشكل عام.

مجتمع الدراسة.

المشرفات التربويات في عدد من مدارس مدينة الرياض، وعددهم 45 مشرفة تربوية.

دراسة ميدانية

نماذج استطلاعية لقياس آفاق التمييز المؤسسي للمراحل السنوية، 5%.

#	وحدة القياس	معدل الإحصاء	معدل التباين	تصنيف المعايير ↓
1	دعم الجهات الرسمية الراعية للتعليم	4.02	0.97	20
2	الرقابة والمتابعة من الجهات المشرفة للتعليم	2.94	0.85	12
3	فعالية الهيكلية التنظيمية للمدارس الحكومية	3.78	0.92	14
4	التدوير الوظيفي المنتظم للكوادر التعليمية	2.80	0.77	17
5	تقارير الجودة والاداء	3.72	0.98	10
6	الدورات التطويرية ورفع مستوى الكفاءة	3.21	1.07	9
7	تقييم معايير الشواغر	2.79	0.82	11
8	عوامل التحفيز	2.64	0.94	2
9	تعميم محاور استراتيجية التمييز الإداري	2.43	1.02	7
10	الاستجابة للتكامل الإداري	3.16	0.81	13
11	تقارير دورية لحصد نتائج المخاطر التربوية	2.27	0.93	6
12	ورش العمل مع الأدوات البشرية للمراحل السنوية	3.04	1.82	19
13	الثقافة المدرسية الإدارية	2.06	0.81	3
15	التنويه بأهمية التمييز المؤسسي	0.84	0.68	15
16	الأدوات التقنية الحديثة المواكبة للتمييز المؤسسي	0.91	0.75	8
17	ورش العمل الفعالة مع المؤسسات التعليمية في المنطقة	1.02	0.98	5
19	خطط مستقبلية تنموية إدارية	0.43	1.67	16
20	تفاعل القطاع المدني مع التمييز المؤسسي للمدارس	0.64	0.51	1

نتائج البحث.

- وحدات القياس في معظمها كفلت الأدوات المؤثرة للتمييز المؤسسي للمراحل السنوية في مدينة الرياض والتي اوضحت أهداف الدراسة.
- بلغت مدخلات المشرفات التربويات لقياس المعدل الإحصائي 2.14 / 5.
- بلغت مدخلات المشرفات التربويات لقياس المعدل التبايني 0.87.
- تفاعل القطاع المدني مع التمييز المؤسسي للمدارس، في المرتبة الأولى من حيث الأهمية التفاعلية.
- دعم الجهات الرسمية الراحية للتعليم، في المرتبة الأكثر توافق في الآراء دون تباين يذكر.

توصيات البحث.

- العمل وفق منظومة موحدة الاستراتيجية فيما بين الجهات المشرعة للتعليم ومدارس المراحل السنوية.
- تفعيل منصات التقنية الحديثة الهادفة للعمل على نظام تقني موحد لجميع الإجراءات ذات العلاقة.
- مكاتب تقييم ميدانية تأخذ مواقعها بجميع مدارس المراحل الأساسية للتقييم المباشر وفق شفافية واضحة للجميع.
- تفعيل التواصل مع المحركات البشرية ذات العلاقة من خلال اجتماعات أو ورش عمل بشكل دوري متكامل.
- دراسة مقومات الأداء، ومواطن الخلل من خلال زيارات ميدانية وتقارير واشتراطات واضحة المعايير.
- تفعيل التقييم التقني لتمكين المجتمع المدرسي والمدني من المشاركة والتفاعل دون معوقات جغرافية.
- حوافز ذات قيمة معنوية ومادية للكوادر الإدارية، وأيضا على مستوى الدورات المهنية تستهدف جميع الشرائح ذات العلاقة.
- تفعيل الهيكلية طويلة ذات الأهداف الثابتة طويلة المدى لاستراتيجية مستدامة.
- تنظيم نشاطات ثقافية تعليمية تجمع منسوبي التعليم العام والخاص، والمهتمين بالتعليم الأساسي على المستوى المهني والاجتماعي لرفع الوعي القافي عن التمييز المؤسسي بمختلف المعايير المؤثرة.

مقترحات البحث.

- دور فعال للجهات الراحية للتعليم، في تفعيل عنصر الزمالة المهنية لرفع كفاءة كوادر التعليم والتطبيق الاحترافي للتمييز المؤسسي للمراحل الأساسية على المستوى الإقليمي والدولي.
- استقطاب الكوادر المميزة ذات الخبرة في التمييز المؤسسي من القطاعات الحكومية أو الخاصة بمختلفها.
- إنشاء مراكز تعليمية تربوية تحت مظلة موارد التعليم الرسمية وذات علاقة مباشرة بإدارات التعليم حول مدن المملكة وبمختلف قطاعاتها ومراحلها السنوية لرفع سقف الوعي لجميع شرائح المجتمع وبالأخص المنتمين للقطاع التعليمي.

المراجع.

- أبو طاحون، امل (2012)، القيادة التربوية الفعالة، الأردن، أمواج للنشر والتوزيع.
- جروان، فتحي (2002)، تعليم التفكير مفاهيمه وتطبيقاته، ط1، عمان: دار الفكر للطباعة والنشر.
- حمادة، نادر خالد محمد (2022). درجة ممارسة مديري مدارس المحافظات الجنوبية بفلسطين للقيادة الريادية، وعلاقتها بإدارة التميز المؤسسي في مدارسهم، رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت، قاعدة معلومات دار المنظومة.
- الحية، وليد نمر (2015). درجة ممارسة مديري المدارس الثانوية للإدارة الاستراتيجية وعلاقتها بتحقيق التميز الإداري من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة. الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.
- الخنمى، مسفر سعيد، (2020) القيادة الإبداعية لدة قادة المدارس في محافظة خميس مشيط من وجهة نظر المعلمين: دراسة ميدانية، رسالة ماجستير منشورة، جامعة أسيوط، قاعدة معلومات دار المنظومة.
- خير الله، جمال (2009)، الإبداع الإداري، الأردن، عمان: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- الدكان، عبد الله (2010). القيادة الإبداعية <http://WWW.MANHAL.NET/ARTICLES.PHP>
- الذبياني، محمد عبد الله (2019). إدارة المعرفة وعلاقتها بالأبداع الإداري لدى قادة المدارس بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظر المعلمين رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة، الباحة.
- رضوان، محمود (2012)، الاستراتيجيات الأساسية في إدارة الموارد البشرية، القاهرة، المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- زايد، فهد (2013)، فن القيادة كيف تكون قائدا ناجحا، عمان، دار يافا العلمية للنشر والتوزيع.
- الزهراني، محمد أحمد (2018)، إدارة الوقت لدة قادة المدارس في منطقة الباحة وعلاقتها بمستوى الإبداع الإداري من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الباحة، الباحة.
- السعيد، عبد اللطيف فهد العبد اللطيف، (2019)، القيادة الريادية لدى مديري المدارس الثانوية بدولة الكويت وعلاقتها بالتميز المؤسسي من وجهة نظر المعلمين، رسالة ماجستير منشورة، جامعة آل البيت، قاعدة معلومات دار المنظومة.
- السلمي، على (2002). إدارة التميز: نماذج وتقنيات الإدارة في عصر المعرفة، مصر، مطبعة الإدارة الجديدة.
- السلمي، على (2001). خواطر في الإدارة المعاصرة، القاهرة، دار غريب للنشر.
- الطائي، رعد وهدادة، عيسى (2008)، إدارة الجودة الشاملة، عمان، دار اليازوري للنشر والتوزيع.
- عبودي، زيد منير (2009)، إدارة المؤسسات العامة، وأسس تطبيق الوظائف الإدارية عليها، عمان، دار الشروق.

العبد اللطيف، علاء، (2018)، درجة تحقق معايير التميز المؤسسي في مدارس وكالة الغوث الدولية بفلسطين وعلاقتها بدرجة ممارسة التخطيط الاستراتيجي، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الأزهر، غزة، فلسطين.

العرونسي، ضياء، (2012). وظيفة الإدارة المدرسية، مقالة متوفرة على الانترنت موقع <http://basiceducation.uobabylon.edu.iqk> تاريخ الاسترجاع 2016/11/10م

العضايله، رائد وابو سمهدانه، مروه (2014). جودة المعلومات وأثرها في القيادة الإبداعية من وجهة نظر العاملين في البنك الإسلامي الأردني للاستثمار والتمويل في محافظات إقليم الجنوب، المجلة الأردنية في إدارة الاعمال، 10(3)، 404-425.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.15

أثر تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي في تحقيق استدامة منظمات الأعمال (دراسة ميدانية بالتطبيق على قطاع الأعمال)

The Impact of Applying the Leadership Succession Planning Strategy in Achieving the Sustainability of Business Organizations (Field Study Applied to the Business Sector)

إعداد: الدكتورة/ رنا عبد الله الدوسري

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

Email: mwbedo@hotmail.com

الدكتور/ تيليسوندارام إيه إل أروموجام (Dr. Thillaisundaram A/L Arumugam)

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

الدكتور/ محمد أنس شمسي

دكتوراه في إدارة الأعمال، جامعة بورغوني، ديجون، فرنسا

المخلص

هدفت الدراسة إلى معرفة أثر تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي في تحقيق استدامة منظمات قطاع الأعمال في المملكة العربية السعودية. وتحديد العلاقة بينهما، ومدى وعي منظمات الأعمال باستراتيجية تخطيط التعاقب القيادي واستدامة المنظمات الأعمال وما هي المتطلبات الأساسية التي يجب العمل على تخطيطها وتنظيمها وتنفيذها للوصول إلى تطبيق الأمثل لاستراتيجية التخطيط للتعاقب قيادي، وذلك سعياً لتحقيق نتائج ملموسة في تحقيق استدامة المنظمة. ونلاحظ أن في أزمة كورونا انهارت الكثير من المنظمات التي لم تكن لها القدرة على التكيف السريع مع هذه التغييرات التي واكبت هذه المرحلة. وذلك لعدة أسباب وأهمها من وجهة نظر الباحثة عدم فعالية تخطيط التعاقب القيادي الذي انعكس في ضعف أدائها وقيادتها للمنظمة بسبب عدم توفير القيادات الملائمة التي تتولى قيادة المنظمة في تلك التغييرات الحادة التي اتسمت فيها تلك الفترة. وتتمثل مشكلة الدراسة في استقصاء عن درجة تطبيق استراتيجية تخطيط التعاقب القيادي في تحقيق استدامة منظمات الأعمال من وجهة نظر القادة والعاملين بالمنظمة الأعمال الخاصة بالدراسة الحالية وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي، وتصميم أداة القياس (الاستبيان) وتوزيعها على عينة عشوائية طبقية من العاملين لدى قطاع الأعمال موضع الدراسة، واستخدام برنامج التحليل الإحصائي SPSS للاختبار فرض الدراسة، وتوصلت الدراسة إلى وجود علاقة طردية إيجابية بين تطبيق استراتيجية التعاقب القيادي من خلال معايير الأربعة (تخطيط المسار الوظيفي، وتمكين العاملين، تقييم الأداء، الجدارات الوظيفية) وبين تحقيق استدامة منظمات الأعمال وفق معايير الاستدامة الوطنية وتعني هي ان تكون في منظمات الأعمال في موازنه بين أرباحها اقتصاديا وبين ما تقدمه للمجتمع اجتماعيا وما تسهم فيه من المحافظة على البيئة الطبيعية.

الكلمات المفتاحية: القيادة، التخطيط، الاستراتيجية، الاستدامة، الأعمال

The Impact of Applying the Leadership Succession Planning Strategy in Achieving the Sustainability of Business Organizations (Field Study Applied to the Business Sector)

Abstract:

The study aimed to find out the effect of applying the leadership succession planning strategy in achieving the sustainability of the business sector organizations in the Kingdom of Saudi Arabia. Determining the relationship between them, the extent to which business organizations are aware of the leadership succession planning strategy and the sustainability of business organizations, and what are the basic requirements that must be planned, organized and implemented in order to reach the optimal application of the leadership succession planning strategy, in order to achieve tangible results in achieving the sustainability of the organization.

The research problem started from a question that is often asked by many managers and researchers, centering on what is the dividing criterion that organizations need to achieve a proper and effective balance between economic, social and environmental goals, which is represented by the concept of sustainability. We note that in the Corona crisis, many organizations collapsed that did not have the ability to quickly adapt to these changes that accompanied this stage. This is for several reasons, the most important of which, from the researcher's point of view, is the ineffectiveness of leadership succession planning, which was reflected in the poor performance and leadership of the organization due to the lack of adequate leadership. Which assumes the leadership of the organization in those sharp changes that characterized that period. The problem of the study is to investigate the degree of implementation of the leadership succession planning strategy in achieving the sustainability of business organizations from the point of view of the leaders and employees of the business organization for the case study. The study, and the use of the SPSS statistical analysis program to test the study hypothesis, The study concluded that there is a direct positive relationship between the implementation of the leadership succession strategy through its four criteria (career path planning, employee empowerment, performance appraisal, and job competencies) and achieving the sustainability of business organizations according to national sustainability standards, which means being in business organizations in balancing their profits. Economically and between what it offers to society socially and what it contributes to in preserving the natural environment.

Keywords: Leadership, Planning, Strategy, sustainability, Business

1. المقدمة

مع فقدان استقرار النظم الاقتصادية عالمياً، وما ألت إليه من تغييرات في طبيعة الهياكل التنظيمية للمنظمات الأعمال باختلاف أنواعها ومجالاتها، إضافة إلى تغييرات في عناصر البيئة الخارجية لها. (المارد-2015) والتي واكبت عصر العولمة، كل هذه التغييرات جعلت المنظمات الأعمال أمام محك حاد يهدد كيانها التنظيمي بزوال، وهذا ما حدث فعلاً أيضاً خلال فترة جائحة كورونا عام والتي بدأت ملامح هذه الجائحة من أواخر عام 2019 م واشتدت في عام 2020م التي هزت العالم أجمع، ونتج عن ذلك انها ضربت اقتصاد الدول، وأفلست على أثرها الكثير من المنظمات الأعمال خلال ذلك الوقت.

وإفلاس منظمات الأعمال وزوالها يعني انعكاس ذلك سلباً على المجتمع المحلي لما له أهمية دور في استثمار الموارد المتاحة وتنمية المصادر جديدة للطاقة وإدارة عمليات الإنتاج الثروة القومية والحفاظ عليها وتنميتها وهذا ما يتجلى من قيمة المنظمات هو تحقيق أهداف أفرادها بالمجتمع المحلي، من خلال سن خطط استراتيجية تسعى لتحقيق أهم أهدافها وهي تحقيق استدامتها (الشهري -2021) لذلك أولت الأنظمة العالمية نظام التعاقب الوظيفي في انتقاء القيادات أهمية خاصة وخصصت له من الوقت والموارد الكافية لارتباط مستقبل الشركات بالقيادات المستقبلية (مندور، الشحات، محمود -2017). وقد ظهر مفهوم تخطيط التعاقب القيادي ببداية الثمانينات من القرن العشرين تزامناً مع الوعي الكبير لمجتمع الأعمال الذي كان بحاجة لإعداد خطة تعاقب للقيادة باعتبار أن القيادة الفعالة هي القلب النابض للمنظمات التي تسعى لتحقيق الاستدامة في مشاريعها الكبيرة ذات الأمد الطويل. (Collins، 2001، p. 43).

من هنا نلاحظ أن التخطيط لتعاقب القيادات بدأت كفلسفة إدارية ومنهجية لتحديد وتعزيز القدرات والخبرات الإدارية للأفراد العاملين لديهم ذوي المقدرة على شغل مناصب قيادية في بيئة العمل (Keller,2018:10).

ثم أصبح استراتيجية تعاقب القيادي على قائمة الأولويات الخطة الاستراتيجية لشركات الكبرى ودشنتها من ضمن خططها الإدارية كالعلمية استراتيجية شاملة (Rothwell، 2005، p. 31).

وقد سعت المملكة العربية السعودية من خلال رؤية 2030 على دعم القطاعات الأعمال وتطويره، تعزيز دوره في النهوض بالمجتمع واداء مسؤوليته الاجتماعية، بما يسهم في تحقيق استدامة الاقتصاد الوطني، كما يسهم في إيجاد فرص عمل مناسبة ومحفزة لأفراد المجتمع، ليتمكنوا من بناء مستقبلهم المهني.

كذلك من ضمن الجهود التي قامت بها المملكة العربية السعودية في دعم قطاعات الأعمال هو صناعة استراتيجية اقتصادية جديدة تتمثل في فكرة جذب توطين الاستثمارات. كذلك عملت على وضع معايير تحقيق الأهداف ذو طابع تنافسي وهو الوصول بأقصى كفاءة وفعالية ممكنة في أقل وقت ممكن، إلى المستويات العالمية، ويبدأ ذلك من خلال تحقيق الهدف الأهم، وهو ترسيخ دعائم الاستدامة بمعايير وطنية نموذجية صحيحة.

فالقيادة نحو الاستدامة اقتصادياً تتمثل بتشجيع ودعم وتنويع الاستثمارات الصناعية والتجارية والخدمية التي تساهم في دفع حركة التنمية الاقتصادية، والاجتماعية إلى الأمام بكفاءة، وفعالية،

وخلق هذا الاقتصاد القائم على المعرفة هو أنجاح تخطيط لتعاقب القيادي من أجل تنفيذ الرؤية، وتحقيق الريادة في استدامة المنظمات الذي بدوره يحقق الرفاهية الاقتصادية لذلك فموضوع تخطيط تعاقب القيادي والعمل على بناء صف ثاني من القيادات، من الموضوعات الهامة والمتقدمة في منظمات الأعمال.

1.1. مشكلة البحث

لا شك أن ما يشهده العالم اليوم من تغييرات متسارعة وما أدى إليه من تحديات اقتصادية وسياسية وإدارية، تفرض علينا نوعاً من الترقب فيما يحدث حولنا وتجعلنا نتساءل ماذا عن مستقبل القريب والمستقبل البعيد لمنظمات قطاع الأعمال؟ وكيف تستطيع منظمات القطاع الأعمال مواجهة هذه التغييرات وتحدياتها؟ وهل لديها موارد مؤهلة للتعامل مع هذه التغييرات؟

انطلقت مشكلة البحث من تساؤل غالباً ما يردده كثير من المديرين والباحثين، يتمحور حول ما هو المعيار الفاصل الذي تحتاجه المنظمات الأعمال لتحقيق حالة التوازن السليم والفعال بين الأهداف الاقتصادية والاجتماعية والبيئية والتي تتمثل بمفهوم الاستدامة؟ (Suriyankietkaew & Avery, 2016:1) ونلاحظ أن في أزمة كورونا انهارت في الكثير من منظمات الأعمال التي لم تكن لها القدرة على التكيف السريع مع هذه التغييرات التي واكبت هذه المرحلة. وذلك لعدة أسباب وأهمها من وجهة نظر الباحثة عدم فعالية تخطيط التعاقب القيادي الذي انعكس في ضعف أدائها وقيادتها للمنظمة بسبب عدم توفير القيادات الملائمة التي تتولى قيادة المنظمة في تلك التغيرات الحادة التي اتسمت فيها تلك الفترة، إضافة إلى عدم قدرة المنظمات الأعمال على التكيف والمرونة مع التغييرات ومحاولة مواكبة هذا التغيير، في الوقت التي قفزت منظمات أعمال نحو استغلال المرحلة وتحقيق الثروات سقطت الكثير من المنظمات الأعمال وافلست وذلك لعدة احتمالات تراها الباحثة من خلال ما قرأت أما تكون نتيجة تعيين جدارات قيادية غير ملائمة لطبيعة وتوجه المنظمة، أو توظيف قياده متصلبة وغير متزامنة مع التغييرات الحديثة، أو انه تم انتقاء قيادة من خلال ميزة الاقدمية وليس الكفاءة والجدارة، أو بسبب انه تم انتقاء قادة بشكل عشوائي بدون مؤهلات بسبب العجز في استقطاب او المحافظة على المواهب من الموظفين.

كذلك لا ننسى أيضا احتمال ان بقاء القيادات الناجحة في حقبة معينه في مناصبها لسنوات أحيانا كان يحول دون إعطاء للجيل التالي أو الكوادر الشابة فرصة لتولي المهام والوظائف القيادية التي من شأنها أن تطور قدراتهم الشخصية والعملية وتدريبهم على القيادة وهذا أثر سلباً في سنوات القليلة الماضية على عدم وجود صف ثاني من القيادات مؤهل لقيادة العمل داخل المنظمة وبالتالي تولي هذه المناصب قليلو الخبرة والكفاءة فلم يحسنوا إدارتها مما أنتج العديد من المشكلات (غنيم، 2016، ص5). هذا ولا يوجد في الفكر العربي عموماً وفي الممارسات الإدارية أيضاً اهتمام حقيقي وجاد وعلمي بقضيه تكوين القائد البديل حتى لو خلصت النوايا. فمزال القادة يكتشفون بالصدفة والمديرون العظام يصلون إلى المراكز من دون تخطيط المنهج وتخطيط وظيفه سليم وتلك هي قضيه من القضايا ان قادتنا العظام يكتشفون بالصدفة (عفيفي، 2004، ص3)

ومن هنا نلاحظ أن فكرة تحقيق استدامة منظمات الأعمال يعتمد من درجة الاولى (بحسب ما ترى الباحثة) على تحقيق استدامة القيادة لديها وفي ضوء ذلك يمكن بلورة الدراسة في التساؤلات التالية:

1- ما واقع تطبيق استراتيجية التخطيط لتعاقب القيادي وتحقيق استدامة في منظمات قطاع الأعمال؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيسي الاسئلة التالية:

- أ- ما طبيعة العلاقة بين تطبيق استراتيجيات تخطيط التعاقب القيادي وبين تحقيق استدامه منظمات الأعمال من وجهه نظر افراد عينه البحث؟
- ب- ما مدى علاقة بين وعي موظفين منظمات الأعمال بدور تخطيط التعاقب القيادي في تحقيق استدامه المنظمات واختلاف (النوع والعمر والمستوى التعليمي والمسمى الوظيفي وسنوات الخبرة)؟
- 2- ما درجه الوعي بأهمية ممارسه الاستدامة في منظمات الأعمال من وجهه نظر عينه البحث؟
- 3- ماهي المؤشرات التي تدل على تطبيق منهجيه الاستدامة وفق معايير الوطنية العامة في المملكة العربية السعودية لدى منظمات الأعمال؟
- 4- وما هي أكثر ممارسات الاستدامة تطبيقا من وجهه نظر افراد عينه البحث في منظمات الأعمال؟

2.1. أهمية الدراسة

أهميتها من الاعتبارات العلمية والتطبيقية:

- 1- حداثة الدراسة التي تناولت متغيرات البحث (استراتيجية التخطيط لتعاقب القيادات واستدامة منظمات الأعمال) لكونها من الموضوعات الحديثة التي تتعلق برؤية 2030 بالمملكة العربية السعودية.
- 2- تعتبر هذه الدراسة من الدراسات العربية القليلة التي سعت للربط بين تطبيق استراتيجيات تخطيط لتعاقب القيادات وأثره على تحقيق الاستدامة للمنظمة قطاع الأعمال.
- 3- أن تسهم هذه الدراسة في معرفة طبيعة العلاقة بين استراتيجيات تخطيط تعاقب القيادات وتحقيق الاستدامة للمنظمات الأعمال
- 4- تحمل هذه الدراسة في مضمونها أهمية تطبيقية لمنظمات الأعمال عبر تسليطها الضوء على موضوع حيوي وهام وهي استراتيجيات تخطيط التعاقب القيادات ودورها في تحقيق استدامة منظمات الأعمال
- 5- إمكانية استفادات منظمات الأعمال المهتمة بتطوير اعمالها نحو الاستدامة، من نتائج هذه الدراسة من خلال تبني السياسات التي تدعم استراتيجيات تخطيط لتعاقب القيادات.

3.1. أهداف البحث

- 1- تقديم إطار نظري لمتغيرات الدراسة الحالية (استراتيجية التخطيط لتعاقب القيادي، استدامة منظمات الأعمال).
- 2- تحديد طبيعة العلاقة بين تطبيق استراتيجيات تعاقب القيادي من خلال معايير مسار الوظيفي - تقييم الأداء تمكين العاملين -الجدارات الوظيفية) وتحقيق استدامة منظمات الأعمال.
- 3- التعرف على علاقة (النوع -العمر -المؤهل الأكاديمي -المسمى الوظيفي -سنوات الخبرة) بالوعي بأهمية تطبيق استراتيجيات تعاقب القيادي في تحقيق استدامة منظمات الأعمال.
- 4- التعرف على مدى وعي المنظمات (محل الدراسة) بأهمية تحقيق الاستدامة بالمنظمات الأعمال

5- توصيف كيفية بناء منظمات اعمال مستدامة وفق معايير الاستدامة الوطنية وما أهم مؤشرات.

6- تقديم مجموعة التوصيات لتطوير استراتيجية التخطيط التعاقب القيادي

4.1. فرضيات الدراسة:

من خلال مشكلة الدراسة يمكن صياغة الفروض كما يلي:

توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) بين تطوير المسار الوظيفي وتحقيق استدامة المنظمة

H2- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05 > a$) بين تمكين العاملين وبين تحقيق استدامة المنظمة.

H3- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) بين الجدارة الوظيفية وبين تحقيق استدامة المنظمة.

H4- توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 > a$) بين تحقيق تقييم الأداء وبين تحقيق استدامة المنظمة.

H5- توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول استجابة المبحوثين للمتغيرات الشخصية التالية (المسمى الوظيفي -سنوات الخبرة

-المؤهل العلمي -العمر -النوع)

2. الإطار النظري:

مفهوم تخطيط تعاقب القيادات

جاء مفهوم تخطيط التعاقب القيادي كاستراتيجية للمحافظة على استمرارية القيادة واستدامتها في المنظمات بالحاضر والمستقبل، ويعد اولويه من اولويات القيادة الحالية. حيث ان القادة ذوي الكفاءة هم الذين يعرفون أن البشر هم الثروة الحقيقية لأي منظمه. وأن العمل على تحفيزهم، وإخراج قدراتهم يساعد المنظمات والمؤسسات والشركات واي نوع من التنظيمات الإدارية، على استمرارها والتقدم كما يجب على القائد ان يدرك ان لكل شخص جانب من الابداع لذا يجب عليه تعهد مرؤوسيه بالرعاية والعمل على تطوير امكانياتهم وتوسيع مدركاتهم وتشجيعهم على التعلم المستمر.

تناولت التخطيط تعاقب القيادات عدة مفاهيم لكنه لوحظ عدم وجود اتفاق حول مفهوم تعريف تخطيط التعاقب القيادي حيث عرف على انها عملية مستمرة ديناميكية لتعريف قياس وتطوير المواهب القيادية والتقييم وتطوير وادراك مساهمات الرئيسية لتحقيق استراتيجية المنظمة المستقبلية والاحتياجات التشغيلية (Kimball,2005)

وقد عرف الدليمي (Aldulaimi,2017;470) بأنها خطه تضعها المؤسسة لإعداد الأفراد العاملين فيها وتأهيلهم لتولي عملية القيادة في اللحظة ترك او مغادره القائد منصبه اما بسبب المرض او الانتقال إلى مؤسسات او تقاعد او الترقية بشكل يضمن استمراريه العمل بكفاءة وفاعليه.

أهمية استراتيجية تخطيط التعاقب القيادي

جاءت استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي أهميتها هي من خلال المحافظة على استمراريته القيادة في الحاضر والمستقبل، فأى تنظيم إداري يعد أولويه من أولويات القيادة الحالية حيث أن القادة هم الذين يعرفون ان البشر هم الثروة الحقيقية لأي منظمة وان العمل على تحفيزهم واخراج قدراتهم هو مساعدة المنظمات على تثبيت دعائمها، وتطورها الذي يساعدها على الاستمرار والتقدم المنظمة، كما يجب على القائد ان يدرك ان لكل شخص جانب من الابداع لدى يجب عليه تعهد مسؤوليه بالرعاية والعمل على تطوير امكانياته وتوسيع ممتلكاتهم وتشجيعهم على العمل المستمر.

كما يقول ماكس دبيري " ترك الارث هو إحدى المسؤوليات الأساسية للقيادة" فافضل القادة هم من يقودون اليوم وهم يفكرون في الغد من خلال التأكد من انهم يستثمرون في قاده المستقبل الذين سيكملون الطريقة من خلفهم (ماكسويل، 2012، ص 257 - 264)

أهداف استراتيجية لتخطيط التعاقب القيادي

- 1- تحقيق الهدف الأسمى للمنظمة هي استمرارية الأداء المؤسسي حيث أن عملية تحديد المخاطر التشغيلية المرتبطة بفقدان موظف له دور حيوي ومستهدف في المنظمة لأي سبب يمكن أن يتسبب تأثير على إنتاجية وفعالية الأداء في المنظمة
- 2- تحقيق النمو للمنظمة على المدى الطويل
- 3- التفاعل والاستجابة السريعة للمتغيرات والظروف الخارجية المحيطة بنشاط المنظمة
- 4- تعزيز المشاركة الفعالة والقيم الأخلاقية على جميع المستويات بالمنظمة
- 5- تشجيع وتوطيد الحوار والاتصال الفعال بين جميع الإدارات وبمختلف المستويات التنظيمية.
- 6- وضع اهداف وتوجيهات لتنفيذ استراتيجيات التي تؤدي إلى تحقيق رؤية المنظمة والتطلعات التي تحقق استدامتها.

رابعا: مبادئ استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي:

❖ كل من هايجزيفز وفينك في عام (2006)

هيكله المبادئ القيادة المستدامة واخراجها بنمط جديد واصدارها بكتاب يحمل اسم القيادة المستدامة، وقد تم مناقشة القيادة بشيء من التفصيل بالشكل الجديد في إطار التطور الطبيعي والتطور البشري وذلك عن طريق ربط النظرية بممارستها وهي تكون على النحو التالي:

- العمق: القيادة من اجل التعلم ورعاية الاخرين من خلال تعلم عميق وليس اختبارات سطحيه.
- الطول: من خلال انها تحفظ وتحمي وتطور الجوانب الأكثر قيمة للحياة والتعلم عبر مرور الوقت ونقلها من قائد إلى اخر ويشير إلى ان القيادة المستدامة اجراء مستمر.

- **الاتساع:** حيث تطورها يعتمد على قياده الآخرين فالقائد لا يسعه ان يكون قائد على عدد قليل من الناس وفي ذات الوقت فانه في عالم معقد. لا يمكن لقائد واحد ان يسيطر على كل شيء ومن هنا يرى (هاريجزيفز، وفينك) أن القيادة المستدامة لا بد ان يراها الناس انها تمارس نوع من القيادة الموزعة الواسعة.

- **العدل:** فهي لا تعتمد على انجازات الغير في المنظمات المحيطة، ولا تزدهر على حساب المنظمات بل ان هناك تعاون مشترك بين المنظمات، ويعني ان يحاول القائد المستدام ان يقلل من الضرر الذي يمارس على البيئة المحيطة.

- **التنوع:** التعلم يتم في مناخ من التنوع وتوفير الضمان وترابط اجتماعي فالقائد المستدام يحتاج إلى أن يفهم بأن المنظمات التي يقودها نظام حي معقد التركيب.

- **سعة التدبير:** كشف وتطوير ومكافأة المواهب في مرحلة مبكرة من حياة الفرد، فالقائد المستدام عليه ان يطور الموارد الطبيعية والبشرية ولا يستنفذها إنه يجدد الطاقة.

خامسا: متطلبات استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي:

ويشير (Shand، 2010) إلى أن هناك خمسة عناصر لإدارة عملية تأهيل القيادات الصف الثاني وهي كالتالي:

- 1- تحديد المواقع القيادية التي من المهم ان تخضع لعملية تخطيط للتأهيل الاداري، ويجب الاخذ بعين الاعتبار الامور التالية:
 - هل الموقع الوظيفي حساس لعمل المنظمة، وهل في حاله مغادرة شاغله او تعييه بصوره مفاجئة تكون المنظمة في خطر؟
 - هل الوظيفة من نوعه الوظائف التي يكون المرشح التالي معروف بشكل طبيعي؟ حيث تتركز معظم المنظمات على كبار المدراء والمشرفين في مستوى ثاني في عملية التعاقب القيادي بعد الرئيس التنفيذي والذي بعده بالمستوى الاول.
 - هل شاغل الوظيفة حاليا يمتلك قدر كبير من المعرفة حول الاجراءات والعمليات والركيزة بالمنظمة والتي ستفتقد عند مغادرته لموقعه الوظيفي؟ كأن تكون العديد من الإجراءات والمخرجات وآليات العمل غير محققة للأهداف التي رسمت لها.
- 2- تحديد المرشح والمرشحين لخلافه الموقع الوظيفي.
- 3- تحديد متطلبات الموقع الوظيفي والمقصود فهم متطلبات المواقع الوظيفية والتي يفتح مجال المعرفة المهارات والصفات التي من شأنها ان تكون مرجعا في عملية اختيار المرشحين في المستقبل ايضا ما يحتاجه قادة الصف الثاني من عناصر تأهيل وتطوير لمليء الشواغر المطلوبة.
- 4- إعداد وبناء الكفاءات التي يجب النظر لعملية التعاقب القيادي على انها عملية التخطيط لإعداد وبناء الكفاءات والمهارات اللازمة لتلبية الاحتياجات التنظيمية الحالية والمستقبلية، كما ان عملية التعاقب القيادي لا تدور حول من التالي فقط؟ وانما ما هي الخطوة التالية؟
- 5- تقييم التقدم المحرز والذي يفسره بيتر داركر "ما يمكن قياسه يمكن القيام به" لذا من الضروري على المنظمة ان تقوم بتقييم مدى التقدم الذي احرزته في الاتجاه المطلوب.

ويشير (Rothwell ، 2010، p372- 373) ان المكونات الرئيسية والنقاط التي يجب أن يشملها برنامج تخطيط لتأهيل القيادات الصف الثاني هي كالتالي:

ويشير (Rothwell ، 2010، p372- 373) ان المكونات الرئيسية والنقاط التي يجب أن يشملها برنامج تخطيط لتأهيل القيادات الصف الثاني هي كالتالي:

- 1- **الهدف من البرنامج:** لماذا نحتاج إلى هذا البرنامج حيث يجب الا يتم الافتراض ان جميع المدراء متفقيين على اهداف البرنامج بشكل طبيعي، وأنا قد نجد لكل مدير هدف وهذه الاهداف مختلفة لن تؤدي إلى نتائج فعالة.
 - 2- **النتائج المرجوة القابلة للقياس للبرنامج:** ما هي النتائج المرجوة من البرنامج والقابلة للقياس في خلال زمن؟
 - 3- **الاختصاصات والكفاءات اللازمة لنجاح الان:** ما هي نوعيه والمواصفات الاشخاص الذين نحتاجهم ليكونوا كأصحاب كفاءات وأداء عالي في العمل في كل الاقسام وجميع المستويات التنظيمية بالمنظمة.
 - 4- **الطريقة التي يتم قياس هذه الاختصاصات والكفاءات بها** مدى نجاح نظام إدارة الأداء المنظمة في قياس الاختصاصات والكفاءات الحالية؟ وذلك لأنه سيتم التشجيع والترويج فقط للناجحين في أعمالهم
 - 5- **الاختصاصات والكفاءات التي تحتاجها المنظمة للنجاح** في المستقبل وتحقيق استدامتها. ما هي مواصفات الاشخاص الذين نحتاجهم يكون أصحاب كفاءة واداء عالي في العمل في كل قسم وخلال جميع مستويات المنظمة لما يحقق اهدافها الاستراتيجية.
 - 6- **الطريقة التي يتم تقييم المرشحين المحتملين بها** كيف يمكن معرفه ان ذلك المرشح سينجح في المستقبل حيث انها مسؤوليه كبرى ان لم يستطيع المرشح النجاح؟
 - 7- **تضييق الفجوات** بحيث كيف يمكننا تضييق الفجوة بين أداء ومتطلبات الوظيفة الحالية والمستوى التنظيمي المرسوم او المحتمل الذي يقوم الموظف بشغله. ما الذي عليه معرفته والقيام به ليكون مستعدا لهذه المسؤوليات الكبرى من هذا المستوى الاعلى من التسلسل الاداري؟
 - 8- **تقييم النتائج** كيف يمكنني معرفه جهودنا لتضييق الفجوة بين ما هو موجود وما هو مأمول، بما يحقق المهمة ويتم انجاز الاهداف المرسوم قياسه.
 - 9- **أهم المعايير الاستراتيجية للتخطيط للتعاقب القيادي**
- وهنا ركز في بناء هذه الاستراتيجية على أربعة معايير تساهم في تحقيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي في منظمات الأعمال وهي:

اولا: تطوير المسار الوظيفي

ثانيا: تمكين العاملين

ثالثا: تقييم الأداء

رابعا: الجدارات الوظيفية

ثانياً: استدامة منظمات الأعمال

مفهوم الاستدامة

ويسلط هذا المفهوم الضوء على الاستدامة بوصفها ما يعرف بمصطلح ثلاثية (P) و(TBL) وهما وجهتي نظر مختلفة للمفهوم نفسه، وكثيراً ما تمت مناقشتها في أدبيات الاستدامة وأخيراً يبين الشكل أن الاستدامة هي جانب حاسم لاستمرارية الأعمال (Asif et al;2011 354).

حيث عرفت (ريم، 2017) الاستدامة: هي القياس والمراقبة على جوانب المؤسسة ككل بهدف معرفه كل الاحتياجات والنواقص التي يجب ادخالها او تعديلها في مختلف المجالات من اجل مواكبه التغيرات النوعية الحاصلة.

بذلك نجد مصطلح الاستدامة يتبنى المعنى من الحفاظ على النظم الحيوية متنوعة ومنتجة مع مرور الوقت، والاستدامة القدرة على حفظ نوعيه الحياة على المدى الطويل وهذا بدوره يعتمد على حفظ العالم الطبيعي والاستخدام المعقول للموارد الطبيعية. ويشمل مخرجات حيوية تتعلق في التنمية والتطوير وقد اصبحت مظلل العديد من البرامج التي تهدف إلى الجودة والبيئة الملائمة ورضا اصحاب المصلحة والاستجابة والابتكار والنمو والتوسع والاستقلال الامثل للموارد وبالنسبة للمنظمات الغير حكومية أصبح لزاماً عليها، وهي امكانيات احداث التغيير والتنمية المطلوبة التي تفي باحتياجات المجتمع الحالي من خلال منظومه بيئة اقتصاديه واجتماعيه تضمن الحفاظ على مقومات المجتمع للأجيال الحالية وكذلك المستقبلية.

أهمية استدامة منظمات الأعمال

بأن الاستدامة هي المستقبل الوحيد للعالم والأعمال، لذلك فعلى منظمات الأعمال اليوم تبني مبادرة الاستدامة وعدم الركون إلى الواقع وانتظار الوقت لتأخذ الأمور مجراها. وأضاف مدير عمليات الشركة نفسها (S. D. Shibulal). وبسحب ما ذكر أن 62% من المديرين التنفيذيين شددوا أن استراتيجية الاستدامة ضرورية لتكون الشركات قادرة على المنافسة في عالم اليوم بينما يذهب 22% منهم إلى ستكون أمر أساسيا في المستقبل، وهو الامر الذي يعني أن هناك ميزة أساسية تنطوي عليها الاستدامة وهي تلك المتعلقة بكونها ميزه تنافسية للشركات التي تتبناها.

أسباب استدامة الأعمال ودوافعها

أفضت التغيرات السريعة والمنافسة الشديدة في السوق المحلية والدولية إلى ضرورة تكثيف المنظمات مع بيئتها الخارجية عبر الاستجابة المناسبة، بتحملها لمسؤوليتها الاجتماعية والبيئية. وتوفير متطلبات حماية البيئة الطبيعية والاجتماعية. وقد حتمت تلك التغيرات تحسين المنظمات لأدائها البيئي غير تبني أنشطة استدامة الأعمال واستراتيجيتها، والتي من شأنها توفير الحماية للبيئة الطبيعية وعدم الإضرار بها. من هنا برزت العديد من الأسباب والدوافع الخارجية التي تدفع المنظمات باستمرار لتبني أنشطة استدامة الأعمال، بهدف تحسين أدائها البيئي ومن ثم تحسين قدرتها التنافسية، ومنها الامتثال للقوانين والمبادرات الدولية للحد من الظواهر الكونية والبيئية مثل ظاهرة الاحتباس الحراري، وزيادة وعي الزبائن والطلب المتزايد على المنتجات الصديقة للبيئة ورفض المجتمع للمنتجات الملوثة للبيئة والضارة بالصحة وضغوط أصحاب المصلحة والجماعات البيئية وقلة الموارد، وزيادة حدة المنافسة على أساس المنتجات الخضراء،

كما تضم الدوافع الكامنة للتوجه نحو استدامة الأعمال دوافع أخرى أهمها: الميزة التنافسية، والربحية، وزيادة ضغط أصحاب المصلحة، والمتطلبات القانونية، والمخاوف المتعلقة باهتزاز سمعة المنظمة، والأداء البيئي، والتحسينات الداخلية للمنظمة. وهذا يؤكد ما أشار إليه معظم الدراسات عن وجود عوامل خارجية وداخلية تدفع المنظمات باتجاه تبني مبادرة استدامة الأعمال، إذ أكدت هذه الدراسات إلى سلوك السوق والبيئة السياسية يعدان بوصفهما موجهات أو دوافع خارجية تقف وراء تبني مفهوم الاستدامة، أما الدوافع والموجهات الداخلية فتتمثل بثقافة المنظمة، ورسالتها وأهدافها، كما موضح.

الأبعاد الرئيسية للاستدامة المنظمة

تتطوي الاستدامة المؤسسية أو تنظيمية على مجموعة من الأبعاد الرئيسية وهي:

أولاً: استدامة الاستراتيجية أن سعي المنظمة في تقديم الكثير من الخدمات أو المنتجات وتنميته وتقديمه فمن المحتمل ألا يكون لديها ما يكفي من الموارد لذا من استراتيجيات استدامة المنظمة أن يكون لدى المنظمة رؤية والأهداف واقعية قابلة لتحقيق والتنفيذ بما يسهم في تطوير وديمومة عمل التنظيمي

الثاني: استدامة المنتجات والخدمات لدى المنظمة حيث أن من المساعي المستدامة للمنظمة من منظمات قطاع الأعمال هو فيما لديها من برامج وما تقدمه من منتجات للعملاء وهذا ما يجعلها في عملية مستمرة في تطوير والتحسين الخدمات والمنتجات.

الثالث: استدامة الموظفين لدى المنظمة حيث لن يكون في الإمكان أداء أي دور محوري إيجابي على صعيد الاستدامة للمنظمات ما لم يكن لدى المنظمة ذاتها موظفين قادرين على أداء المهام المطلوبة منهم وفق الوصف الوظيفي وهذا ما لم تكون لدى المنظمة الموارد الكافية التي تمكنهم من توظيف الموظفين الفاعلين في إخراج المخرجات خدمية أو إنتاجية، فالموظفين هم الأداة التي قادرة على استيعاب الأنظمة والسياسات والاستراتيجية وتطبيقها بدون هذا العنصر فعال لن تنجح المنظمة في الوصول إلى أهدافها المرجوة. وهنا نلاحظ كيف تتجلى تحقيق الاستدامة من خلال الركيزة الاجتماعية وهي أخذ العدالة الاجتماعية والعمال في المنظمات والمجتمع المحلي في المنطقة التي تنشط فيها الشركة في الحسبان. وتتعهد الشركات التي تعمل بهذه الركيزة بعدم إحداث أي ضرر بالمكونات المذكورة. وذلك يتضمن توفير الاستقرار والعدالة لعمال المنظمات وتأمين سلامتهم والتأكد من توافق ساعات العمل مع عقود التوظيف وقوانين العمل في البلد ودفع الرواتب والأجور في وقتها. كما أن الشركات تقوم بإجراء اللازم لتفادي أي حالات من تشغيل القصر وفق الاتفاقيات الدولية. كما تقوم المنظمات بدعم المجتمع المحلي عن طريق التبرعات ودعم قطاعي التعليم والصحة. وغالباً ما تتعاون الشركات مع الشركات الغير ربحية لفعل ذلك. وتقدم الشركات هذا الدعم للمجتمعات المحلية سواء إن كان هنالك متطلبات قانونية أو تعاقدية أو إن لم يكن هنالك أي من ذلك.

الرابعة: الاستدامة المالية يعد من الأبعاد الذي يمثل عنصر التدفق المالي لدى المنظمة التي قررت أن تلعب دوراً اجتماعياً وأن يكون لها اليد في تعزيز الاستدامة من خلال تبنيها للأنشطة الاجتماعية والبيئية المختلفة. تعتمد الركيزة الاقتصادية، في إطار الاستدامة بالنظر إلى جانب الربح على أنه المنفعة الاقتصادية الحقيقية التي يتمتع بها المجتمع المضيف، ويعتبر هذا هو التأثير الاقتصادي الحقيقي للشركة على بيئتها الاقتصادية.

ونلاحظ ببساطة أن هذا المبدأ يوسع الحسابات الداخلية للشركة ومرابحها لتشمل محيطها أيضاً. فعلى سبيل المثال، تقوم الشركات الملتزمة بهذه المبادئ بتدريب وتشغيل العمال من المجتمع المحلي وخلق فرص العمل عوضاً عن استقطاب العمالة الخارجية.

خامس: الاستدامة البيئية تقوم الركيزة البيئية على دراسة تأثير نشاطات وقرارات الشركة على البيئة والمجتمعات الإحيائية في مناطق نشاط المنظمة ومورديها. فعلى سبيل المثال، تقوم المنظمة بتقاضي إلقاء المخلفات السامة في الأراضي الزراعية أو الأنهار. وتلتزم المنظمة بفحص مورديها لمعرفة إن كانوا ملتزمين بنفس مبادئ الاستدامة. وتقوم المنظمة الملتزمة بمبادئ الاستدامة بدراسة وإيجاد الحلول لتخفيض الأثر البيئي من عملياتها قدر الإمكان. وتقوم هذه المنظمات بدراسة دورة حياة منتجاتها وتحسينها من خلال إدارة استهلاك الطاقة غير المتجددة بعناية وتقليل نفايات التصنيع وكذلك جعل النفايات أقل سمية قبل التخلص منها في مكان آمن وقانوني.

3. الدراسات السابقة

1.3. الدراسات العربية

- دراسة الشريف (2021) بعنوان (استراتيجية مقترحة تخطيط التعاقب القيادي للأكاديميين في جامعه شقراء بالمملكة العربية السعودية)

حيث يهدف البحث إبراز أهمية تخطيط التعاقب القيادي وتعد ضرورة للقياديين الأكاديميين بالإضافة إلى تقديم استراتيجية مقترحة لتطبيقها وقدم واقع تخطيط التعاقب الأكاديمي ومعوق القيادات الأكاديمية على كامل أفراد مجتمع الدراسة البالغ عددهم 199 قائد أكاديمي وقد نادت متطلبات تطبيق الاستراتيجية المقترحة نحوه قناعات القيادات العليا بالجامعة في بناء معايير اختيار واعداد القيادات الأكاديمية وانشاء وحده للتنمية المهنية في ضمان التدريب المستمر للقيادات المستهدفة والابتلاء على تجارب الجامعات المحلية والدولية في مجال تخطيط التعاقب القيادي وقد كانت اهم توصيات البحث تفعيل خط التعاقب القيادي للأكاديميين في جامعه شقراء على ضوء ما كشفت نتائج الدراسة الميدانية التي جاءت بدرجة قليلة في كل الابعاد من خلال الآليات التالية اولا بدأت بناء خطط التعاقب القيادي للأكاديميين كجزء من خطه الموارد البشرية بناء برامج تدريبية لتأهيل قيادات الصف مناصب القيادة بناء الأدلة الإجرائية والتنظيمية التي تعزز ممارسات القيادات الأكاديمية اعتماد اليات للتقويم القيادات الأكاديمية وربط الحوافز بمستوى تقدمهم وعمل جامعه شقراء على حد معوقات تخطيط التعاقب القيادي للأكاديميين على ضوء ما كشفته الدراسة الميدانية والتي جاءت بدرجة كبيره وذلك من خلال الاليات التالية التزام جامعه شقراء بتطبيق خطط التعاقب القيادي ودعم إدارة الموارد البشرية في الجامعة وتوفير متطلباتها لإنجاح خطط التعاقب القيادي تبنى إدارة جامعه شقراء استراتيجية المقترحة التي توصلت اليها الدراسة لتخطيط التعاقب القيادي للاكاديمي في جامعه شقراء.

- دراسة الحربي والحداد (2022) بعنوان (أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي: دراسة تطبيقية على موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية، الإدارة الوسطى)

هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الإبداع الوظيفي للقادة العاملين، والتعرف على أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة في أبعاد (توليد الافكار الجديدة، تنفيذ التغيير، حل المشكلات)،

كما هدفت لمعرفة هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسطات استجابات عينة الدراسة حول أثر ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي لهم، والتي تعزى لاختلاف متغيرات: طبيعة العمل، المؤهل الأكاديمي، عدد سنوات الخبرة، المستوى الإداري، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي للدراسة، كما استخدم الاستبانة كأداة للدراسة، واستخدم الباحث أسلوب العينة العشوائية البسيطة من مجتمع الدراسة والذي شمل جميع الموظفين العاملين في شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى بمختلف مسمياتهم الوظيفية والذين يبلغ عددهم 850 موظف، فيما بلغ حجم العينة العشوائية البسيطة باستخدام معادلة ريتشارد جيجر (265) من موظفي شركة قنوات الاتصالات السعودية الإدارية الوسطى، وتم استخراج الصدق والثبات حيث تم تحكيم الاستبيان أولاً ومن ثم تم التأكد من صدق وثبات عباراتها، وتم تحديد أبرز الاستنتاجات التي تم التوصل إليها أن هناك موافقة من قبل أفراد العينة على فيما يتعلق (بعدم مدى تأثير ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على الابداع الوظيفي للعاملين وخصوصاً وجود جهة مختصة بالشركة مسؤوليتها إعداد قادة الصف الثاني الأمر الذي يؤثر سلباً على الابداع الوظيفي لهؤلاء القادة، وبينت النتائج أن أفراد العينة موافقين بدرجة كبيرة على مدى تأثير ضعف إعداد الصف الثاني من القادة على (تنفيذ التغيير، حل المشكلات) للقادة العاملين بالشركة.

واهم التوصيات في الدراسة كانت ضرورة قيام جهة مختصة داخل تكون مسؤوليتها إعداد قادة الصف الثاني لمساعدة قادة الصف الثاني على الابداع الوظيفي، كما أوصت بالاهتمام بإعداد قادة الصف الثاني بالشركة ما من شأنه إعداد الصف الثاني من القادة على توليد الأفكار الجديدة لديهم.

- دراسة المحيسن والكساسبة (2020) بعنوان (أثر تخطيط التعاقب في الاحتفاظ بالموهب في شركة أورنج الأردن) هدفت الدراسة إلى التعرف على أثر تخطيط التعاقب في الاحتفاظ بالموهب في شركة أورنج الأردن، وتم استخدام المنهج الوصفي التحليلي وتم إعداد استبانة وتوزيعها على عينة الدراسة المكونة 317 موظفاً في شركة أورنج. وتوصلت الدراسة إلى مجموعة من النتائج أهمها، أثر التخطيط للتعاقب القيادي في الاحتفاظ بالموهب في حين لا يوجد أثر تحديد المراكز الوظيفية المهمة في الاحتفاظ بالموهب. ووصت الدراسة باستمرار شركة أورنج في ربط تخطيط التعاقب مع استراتيجية الشركة والاستمرار في تنفيذ خطه لما لها من أثر في عملية الاحتفاظ بالموهب ودعم المشرفين ويتم ذلك من خلال وضع سياسة عامة للقوائم التعاقب والاحتفاظ بالموهب الأمر الذي يشكل إطاراً عاماً يرشد الإداريين أثناء التنفيذ لاستراتيجية تخطيط لتعاقب بالإضافة إلى تبني منهجية منظمه في تخطيط التعاقب على المدى الطويل.

- دراسة الداود (2020) بعنوان (استراتيجية واقع التخطيط للتعاقب الإداري للقيادات الأكاديمية) في جامعتي شقراء والقصيم في ضوء نموذج روتيل من وجهة نظر عمداء الكليات والمتطلبات الواجب توافرها لرئاسة الأقسام العلمية استخدام الباحث المنهج الوصفي المسحي والاستبانة كاداه للدراسة على عينة من القيادات الأكاديمية وتواصلت الدراسة إلى ان واقع التخطيط للتعاقب القيادي لرئاسة الأقسام العلمية بجامعة شقراء والقصيم بدرجة ضعيفة وان المتطلبات المقترحة لتوفيرها لإعداد قيادات أكاديمية واسعة.

- دراسة النجار، وشعيب (2020) بعنوان (حزم الجدارت الوظيفة كأداة لتطوير أداء القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية)

يهدف البحث إلى القاء الضوء على حزم الجدارت الوظيفية في الفنادق المصرية وقياس تأثيرها في تطوير أداء القيادات الإدارية اعتمد الباحث على ثلاثة مناهج اساسيه وما الوصفي والتحليلي والتفسيري تم اجراء الدراسة الميدانية باستخدام استقصاء 400 استمارة وجهه إلى عينة عشوائية من المدراء ورؤساء الاقسام والمشرفين في الفنادق موضوع البحث تم تحليل البيانات المتحصل عليها احصائيا باستخدام برنامج خلصت النتائج البحث إلى انخفاض مستوى تطبيق حزم الجدارت السلوكية وحزم الجدارت الفنية ووجود تأثير ايجابي معنا والحزم الجدارت الوظيفية حجم الجدارت القيادية حزم الجدارت السلوكية حجم الجدارت الفنية حزم الجدارت الإنتاجية في تطوير وتعزيز أداء القيادات الإدارية في ضوء ما اسفرت عنه النتائج وصل بحث الفنادق في مصر بضرورة تبني مفهوم حزم الجدارت الوظيفية وتطبيق كل ابعادها لما لها من اهمية في تطوير أداء القيادات الان بها و ضرورة عقد ورش عمل ودورات تدريبية للمدراء ورؤساء الاقسام والمشرفين في المنشآت الفندقية بحيث تتضمن المهارات الإدارية والفنية والسلوكية كما تشمل كافة المهارات الأساسية للوظيفة والجدارت السلوكية و هذه المهارات يمكن الرجوع اليها في حاله الحوافز والمكافآت.

- دراسة رشاد، عباس (2020) بعنوان (الجدارت الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية "تصور مقترح"

حاول الباحث التعرف على الجدارت الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية وقد استخدم البحث المنهج الوصفي؛ باعتباره أكثر المناهج الملائمة لوصف الإطار النظري من خلال عرض الأسس النظرية ذات العلاقة بالجدارت الوظيفية للقيادات الأكاديمية بالجامعات، وعليه يتناول نشأة الجدارت وأهميتها، وخصائص الجدارت الوظيفية، وانواع الجدارت الوظيفية ومجالاتها، وعرض التحديات الثلاثة المتعلقة بتدويل التعليم الجامعي، والعولمة، والتنافسية، ورصد واقع اختيار القيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية وطرق اختيارهم وفقا لقانون تنظيم الجامعات رقم 49 لسنة 1972 وتعديلاته، وبرامج تنمية القيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية مهنيا واستطلاع رأى الخبراء حول الجدارت، الوظيفية المشتركة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية وعددهم اثنين وعشرين استادا روعي في اختيارهم ثلاثة اعتبارات أساسية، وهى التخصص، وشغل الوظائف القيادية الأكاديمية الجامعية، والمشاركة في أنشطة الجودة والتطوير ذات العلاقة بالقيادات الأكاديمية، والجدارت اللازمة لها.

وتوصل البحث إلي وضع تصور مقترح انطلق من نوعين من المنطلقات هما: المنطلقات النظرية والتي تمثلت في طبيعة التحديات العالمية التي تواجه الجامعات، والاهتمام بتفعيل عملية اختيار القيادات الأكاديمية باعتبارهم الأصول الحقيقية للجامعة، والتطور في متطلبات شغل وظائف القيادات من الكفايات إلى الجدارت، اما المنطلقات المحلية فتتمثل في التعديلات المتلاحقة التي طرأت على قانون تنظيم الجامعات بشأن شغل الوظائف القيادية، واعتبار مشروع تنمية قدرات اعضاء هيئة التدريس والقيادات كأحد المشروعات القومية لتطوير التعليم العالي في مصر.

- دراسة محمد (2018) بعنوان (أثر تخطيط التعاقب الوظيفي على تنمية الموارد البشرية لاستدامة المؤسسات الاقتصادية المصرية "دراسة مقارنة")

هدف الدراسة إلى معرفة مدى تأثير تخطيط التعاقب الوظيفي على تنمية الموارد البشرية لتحقيق استدامة المؤسسات الاقتصادية والتعرف على مفهوم تخطيط التعاقب الوظيفي وأهميته وعلاقته ببعض المفاهيم الأخرى، واشتملت فروض الدراسة على وجود تأثير لتخطيط التعاقب الوظيفي على تنمية الموارد البشرية، ووجود تأثير لتنمية الموارد البشرية على تحقيق استدامة المؤسسات الاقتصادية، ووجود تأثير لتخطيط التعاقب الوظيفي على استدامة المؤسسات الاقتصادية، والتعرف على مفهوم وأهداف استدامة المؤسسات الاقتصادية. تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي لتكوين الإطار النظري للبحث، وتم جمع البيانات من خلال استمارة استقصاء كأداة رئيسية للبحث من خلال عينة مكونة من (112) مفردة، وقد أسفرت النتائج إلى وجود تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (05.0) التعاقب الوظيفي على التنمية البشرية وتبين وجود تأثير للتعاقب الوظيفي على لتنمية الموارد البشرية كما يوجد أثر معنوي لتنمية الموارد البشرية على استدامة المؤسسات الاقتصادية، ويوجد تأثير ذات دلالة معنوية عند مستوى معنوية (05.0) بين التعاقب الوظيفي على استدامة المؤسسات الاقتصادية، وقد أوصى الباحثون بأهمية تطبيق خطة التعاقب الوظيفي في كل مؤسسات الدولة على أن يدعم ذلك بقرار من السلطة المختصة، ويكون التخطيط في التعاقب الوظيفي جزء لا يتجزأ من الخطة الاستراتيجية لإدارة الموارد البشرية.

- دراسة جمعه (2018) بعنوان (أثر اعداد قاده المستقبل في دعم التميز المؤسسي دراسة ميدانية بالتطبيق على الجامعات المصرية)

حيث هدفت الدراسة إلى معرفه أثر إعداد قاده المستقبل في دعم التميز المؤسسي في الجامعة المصرية وتم استخدام المنهج التحليلي الوصفي ولقد تم تصميم اداه القياس وهي الاستبانة وتم توزيعها على عينه عشوائية طبقه من العاملين لدى الجامعات موضوع الدراسة وتم استخدام برنامج التحليل الاحصائي اس بي اس اس لاختبار فرض الدراسة وتوصلت الدراسة إلى وجود اثر ايجابي لإعداد قاده المستقبل على الدعم التميز المؤسسي وقد اظهرت الدراسة أن لدى العاملين بالجامعة ادارات وظيفيه متباينة و تحتاج إلى تنميه بما يعمل على اعداد قاده متميزون في المستقبل وان بعض اوجه القصور التي تعكس هذه النتائج يمكن معالجتها عن طريق زياده التأثير في فاعليه الجدارات الوظيفية بما يدعم التميز المؤسسي وأوصت الدراسة بضرورة زياده الاهتمام في إعداد قادة المستقبل لما له من أثر إيجابي في دعم التميز المؤسسي لدى العاملين في الجامعات المصرية.

- دراسة عبد العزيز (2018) بعنوان (الخبرة الأمريكية في تخطيط التعاقب القيادي بمدارس التعليم العام وإمكانية الافادة منها في مصر)

هدفت الدراسة إلى تأكيد واقع قصور الإعداد للصف الثاني من القيادات المدرسية، وغياب الإطار المؤسسي الذي يساعد على حدوث التعاقب القيادي بشكل صحيح؛ ومن ثم فقد هدفت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتخطيط التعاقب القيادي بمدارس التعليم العام في مصر على ضوء الإفادة من ملامح الخبرة الأمريكية في تخطيط التعاقب القيادي بمدارسها. واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، واعتمدت على استمارة الاستطلاع رأي عدد (83) عضو هيئة تدريس بكليات التربية من المتخصصين في التخطيط التربوي حول إمكانية التخطيط للتعاقب القيادي بمدارس التعليم العام في مصر

انتهت الدراسة إلى وضع تصور مقترح لتخطيط التعاقب القيادي بمدارس التعليم العام في مصر - اعتماداً على الخبرة الأمريكية واستطلاع رأي أعضاء هيئة التدريس من كليات التربية المتخصصين في التخطيط التربوي- تمثلت أهدافه في: نشر ثقافة تأهيل وتمكين ذوي المواهب القيادية في المدارس وفق خطة متكاملة للتعاقب القيادي، وإعداد صف ثاني من القيادات المدرسية بطريقة منهجية تدعم استمرارية العمل وفق أفضل الممارسات، واتخاذ التدابير اللازمة لدعم القادة المتميزين بعد تعيينهم لضمان بقائهم في العمل القيادي الأطول فترة ممكنة. بينما تمثلت معالم التصور المقترح في التخطيط للتعاقب القيادي بمدارس التعليم العام في مصر من خلا عدة مراحل هي: مرحلة الإعداد للتعاقب القيادي، ومرحلة إدارة حدث التعاقب القيادي، ومرحلة تمكين القائد الجديد وتحقيق التنمية القيادية المستدامة.

- دراسة الدوري (2018) بعنوان (أثر تمكين العاملين في الأداء الوظيفي في منظمات الأعمال دراسة ميدانية على عينة من العاملين في شركة زين للاتصالات الأردنية)

سعي هذا البحث إلي تحديد أثر تمكين العاملين في الأداء الوظيفي لدى شركة زين للاتصالات الأردنية، ولتحقيق أهداف البحث تم تطوير استبانة لغرض جمع البيانات من أفراد العينة، وبلغ تعدادها 385 شخصاً، وتم استخدام البرنامج الإحصائي للعلوم الاجتماعية لتحليل بيانات الاستبانة، اعتماداً على الوسائل الإحصائية المختلفة والمستخدمة في هذا البحث وقد توصل البحث إلي مجموعة من النتائج كان من أبرزها أن هناك أثر لكل من بعدي (معني العمل، واستقلالية العمل) على الأداء الوظيفي لدى شركة زين للاتصالات الأردنية، أنه لا يوجد أثر لكل من بعدي (كفاءة العمل، وتطوير العمل) على الأداء الوظيفي لدى شركة زين للاتصالات الأردنية. ويوصي البحث بضرورة الاهتمام بتنمية إدراك العاملين لأبعاد التمكين الأربعة عموماً، وبعدي (كفاءة العمل، وتطوير العمل) بشكل خاص، والتركيز يتحدد في المستويات الإدارية الدنيا من خلال تشجيعهم علي تحمل المسؤوليات والنظر إلي أخطاءهم كفرص للتطوير من أجل رفع مستوى الأداء الوظيفي للمنظمة.

- دراسته البورادي (2017) بعنوان (تحديات خطة التعاقب القيادات في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية)

حيث هدفت الدراسة إلى معرفة معوقات تطبيق التعاقب القيادي في الأجهزة الحكومية بالمملكة العربية السعودية من خلال استخدام المنهج الوصفي المسحي وتمثلت أداة الدراسة بالاستفادة وتكونت العينة الدراسة من 360 مدير من مختلف المستويات الإدارية في الأجهزة الحكومية تم اختيارهم بطريقة عشوائية طبقه وأظهرت نتائج الدراسة أن من أبرز التحديات خطة التعاقب القيادة الإدارية وجود ضعف في نظام تقييم الأداء الوظيفي المستخدم في أعداد قيادات المستقبلية من بينها ضعف النظام تقييم الأداء الوظيفي المستخدم في بناء قيادات المستقبل وعدم مناسبة نظام الحوافز المادية المحددة للموظفين لبناء خطط تعاقب القيادات الإدارية وعدم توفر اليه مكتوبه لبناء خط تعاقب القيادات الإدارية وضعف الاهتمام بها ووجود ضعف بالمعايير اختيار القيادات المستقبلية وتعيينها ورغم أثر التدريب لتطوير القيادات الإدارية إلا انه لا تعقد الدورات والبرامج الكافية لأعداد القيادات لشغل المناصب المستقبلية إضافة إلى وجود ضعف في إعداد الخطط لرفع أداء الأفراد بشكل المطلوب.

2.3. الدراسات الأجنبية

دراسة Agnes & el (2018) بعنوان (أهم الممارسات تخطيط التعاقب الوظيفي في عدد من الجامعات الأسترالية) وأستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي وأستخدم الاستبانة والمقابلة مع عينة من القادة والمدراء في الجامعات الأسترالية وكشفت الدراسة أن عملياته التخطيط للتعاقب الوظيفي أحد أهم الممارسات التنموية للقوى العاملة وذلك من خلال تحديد الاحتياجات المستقبلية لتخطيط التعاقب وتوفير فرص التطوير للقادة المحتملين.

- دراسة (2018) Portela, et al (Sustainability leaders Perception on the Drivers for and the) Barriers to the Integration of Sustainability in Latin American Higher Education Institutions)

هدفت الدراسة إلى توصيف وتصنيف دوافع وحواجز التكامل المستدام في مؤسسات التعليم العالي وفي داخلها ووظائفها التشغيلية في أمريكا اللاتينية من خلال تحليل الدراسات السابقة وإجراء مقابلات مع قادة الاستدامة والخبراء المعنيين في 45 مؤسسه تعليم عالي من 10 بلدان في أمريكا اللاتينية استخلاص الدروس المستفادة من خبراتهم وتجاربهم بالإضافة إلى ذلك تم تنظيم ورش عمل موضوع حول استدامه مؤسسات التعليم العالي لتسهيل إجراء مزيد من المناقشات بين 23 عملاء علماء الاستدامة أو المنسقين الوطني لشبكات الجامعات من 11 دولة أمريكية لاتينية وخلصت الدراسة إلى تحديد 15 حاجز معيق لإضفاء الاستدامة على طابع المؤسسي في مؤسسات التعليم العالي وايضا العلاقة بين المعوقات مع الدوافع نحو الاستدامة وتوصلت إلى أن أهميه التخطيط الاستراتيجي الذي وفي واجراءات المتكاملة في التوجه نحو الاستدامة.

- دراسة OArwolo A. Ogunrombl & S. Olusegun Apantaku (2017) بعنوان

(Perception of farm succession planning by poultry farmers in southwest Nigeria)

هدفت الدراسة إلى تقييم تصورات مزارعي مزارع الدواجن سوثنوبيست نيجيريا لخطط التعاقب للمزارعين وأهميتها وكيفية تطبيقها ومن أهم النتائج: أظهرت هذه الدراسة أن 95.9% من المزارعين يمتلكون تصورات إيجابية نحو تخطيط التعاقب المزارعين ولم تكن هناك ارتباط هامة بين هيكل ملكية المزارع.

- دراسة (2017) Aqdas, et al, بعنوان (Strategic Planning Role in Non -profit Organizations)

وهدفت هذه الدراسة إلى تأكيد على دور التخطيط الاستراتيجي في المؤسسات الغير ربحيه هي وتسليط الضوء على دور القادة في التخطيط الاستراتيجي بالإضافة إلى تقييم أهميه التخطيط الاستراتيجي لأي نجاح في المؤسسة من خلال تحليل الأدبيات والدراسات السابقة كما هدفت إلى التحقيق في المشكلات التي تواجه التخطيط الاستراتيجي ومن أهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة: يساعد التخطيط الاستراتيجي المؤسسات الغير ربحيه في الوصول إلى اهدافها وتحسين ادائها بكفاءة وفاعليه العمل في تغيير البيئة وصياغه الاستراتيجيات وفق للمجالات الجديدة، يعمل التخطيط الاستراتيجي على توفير فرص للعاملين في المؤسسة الغير ربحيه لتحقيق الاهداف والغايات بفعالية وكفاءة عالية.

- دراسة Naz, et al (2016) بعنوان

Impact of Human Resource Management Practices (HRM) on Performance of SMEs in Multan, Pakistan)

هدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر ممارسات إدارة الموارد البشرية المتمثلة ب (الاستقطاب والتعيين، التدريب والتطوير، وتقييم الأداء، والحوافز والمكافأة) على الأداء التنظيمي للشركات المتوسطة والصغيرة في باكستان. حيث تم تصميم استبانة وزعت على عينة عشوائية مكونة من 321 مفردة من مجتمع الدراسة المتكونة من المدراء والعاملين في الشركات الصغيرة والمتوسطة في مولتان، وقد تم استعادة (241) استبانة منها، ومن ثم تطبيق برنامج التحليل الإحصائي (V22) لتحليل البيانات والوصول إلى النتائج المرجوة.

توصلت الدراسة إلى ان ممارسات إدارة الموارد البشرية في تلك الشركات ومن خلال متغيراتها الأربعة المبينة أعلاه ترتبط ارتباطا إيجابيا بأداء الشركات الصغيرة والمتوسطة موضوعة البحث، وبالتالي ضرورة الاهتمام بجوانب هذه الممارسات والسياسات المتبعة وتطويرها باستمرار للحصول على ما يوازيها من أداء بمستويات أعلى في تلك الشركات.

- دراسة سانتوس وكاتينو وتافارس (2015) بعنوان (هل تدريب القيادات في الوظائف القيادية أداة فعالة لتحسين الأداء القيادي وقيادة الفريق)

حيث هدفت الدراسة لمعرفة أثر برامج تم تقديمه بهدف إلى تطوير الوظائف القيادية لدى القيادات والمهارات إدارة الفريق من خلال استخدام بعض نماذج القيادة التي جاءت في أدبيات القيادة مثل نموذج Zaccaro وزملائها 2001 واعتمدت الدراسة على منهج شبه التجريبي الاختبارات القبليّة والبعدية حيث قارنه بين مجموعتين واحده منها مكونه من- 45 قائد -انضمت للبرنامج، ومجموعه أخرى- 45 قائد اخر- لم ينضموا للبرنامج وكشفت الدراسة من النتائج أهمها فعالية البرنامج ونجاحه في تحقيق أهدافه وأن استخدام نماذج القيادة يساعد على تطوير القادة في مختلف المهارات القيادية، وأن تطوير الوظائف القيادية لدى القادة يمكن اكتسابه من خلال التدريب كما أن البرنامج ساعد القادة على تطوير مهارات إدارة الفريق

- دراسة بييرس (2016) بعنوان

The Achievement and Sustainability of Organizational Excellence Factors that most significantly impact

والتي هدفت إلى التعريف بالحقائق التي تؤثر على تميز المنظمات واكتشاف أسباب النجاح ومنها (القيادة، هياكل التغيير التنظيمي)، كونها دراسة نوعية تم تحليل واختبار مجموعة من النماذج التي تقود إلى التميز، ونتائج الدراسة كانت توجه المنظمات إلى تحديد سلوكيات ومواصفات معينة للقادة ونموذج للتنمية التنظيمية والذي بدوره يؤثر في التميز التنظيمي.

- دراسة Altarawneh (2015) بعنوان

(Strategic Human Resource Management and its Impact on Performance: The Case from Saudi Arabia)

وهدفت هذه الدراسة إلى معرفة أثر إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية على الأداء في مدينة أبها في المملكة العربية السعودية، وتكون مجتمع الدراسة من مدراء البنوك وكان عددهم (29) مديرا وتم اختيار (20) لتوزيع الاستبانة، وأشارت النتائج إلى أن هذه البنوك تتبنى نهج إدارة الموارد البشرية الاستراتيجية الذي يؤثر بدوره على فاعلية الأداء وتميزه وبالتالي فاعلية المنظمة ككل.

4. الدراسة الميدانية

1.4. مصادر المعلومات:

تم جمع المعلومات من المصادر التالية: -

أ- المصادر الثانوية: ويمكن تحديد البيانات التي تم الاعتماد عليها في تحقيق أهداف الدراسة في ضوء مشكلة الدراسة والمتغيرات المتعلقة بها حيث اعتمدت الباحثة في تكوين الإطار النظري على الكتب العربية والأجنبية، والمجلات والدوريات العلمية، والأبحاث العلمية المتخصصة (المنشورة منها وغير المنشورة أيضا) والتي تناولت موضوع الدراسة أو بعض جوانبها، بالإضافة إلى التقارير.

ب- المصادر الأولية: تم جمع البيانات الأولية اللازمة للدراسة من العاملين في قطاع الأعمال (القطاع الأعمال) من خلال قائمة الاستبيان، وذلك للحصول على آرائهم واتجاهاتهم والتي تخدم موضوع الدراسة، وذلك لاختبار صحة الفروض الخاصة بالدراسة، بالإضافة إلى إجراء بعض المقابلات الشخصية، ويتضح ذلك على النحو التالي:

1- قائمة الاستقصاء: لقد تم تصميم استمارة استبيان من أجل معرفة اتجاهات، الإدارة العليا، العاملين حول موضوع الدراسة، وتم إعداد قائمة الاستبيان بحيث تشمل كل متغيرات موضوع الدراسة وقسمت إلى:

- الجزء الأول وهو عبارة عن جزء من استراتيجية تخطيط لتعاقب القيادي

والجزء الثاني وهو عبارة عن جزء من استدامة منظمات الأعمال.

2- الدراسة التحليلية: تم تفرغ البيانات من استمارات الاستبيان وتصنيفها وتبويبها لتسهيل عملية تحليلها وتفسيرها وذلك لاستخلاص النتائج والتوصيات ولقد تم تحليل البيانات التي تم الحصول عليها باستخدام الوسائل الاحصائية المناسبة لاختبار صحة الفروض.

2.4 مجتمع الدراسة وعينها

1- مجتمع الدراسة: يتمثل مجتمع الدراسة في مجموعه عشوائية العاملين (الإدارة العليا والوسطى)

2- عينة الدراسة: اقتصرت الدراسة على عينة عشوائية من العاملين بمنظمات الأعمال العليا والوسطى المبحوثة ولذا تم اختيار عينة عشوائية طبقية من العاملين بلغت 89 مفردة من العاملين وذلك طبقاً لجدول حجم العينة عند معامل ثقة 95% ونسبة الخطأ 5%.

3.4. الأساليب الإحصائية المستخدمة:

تم استخدام الأساليب الإحصائية التالية باستخدام البرنامج الإحصائي SPSS-V21:

1. حساب معاملي الثبات والصدق الذاتي.
2. الإحصاء الوصفي: حيث سيتم استخدام الوسط الحسابي والانحراف المعياري لتوضيح متوسط وتباين واتساق الآراء حول عناصر الاستبانة.
3. اختبارات البسيط: لتحديد نوع العلاقة الإحصائية بين (تخطيط التعاقد القيادي، تطوير المسار الوظيفي، تمكين العاملين، الجدارة الوظيفية، تقييم الأداء) و (استدامة المنظمة).
4. تحليل التباين الأحادي: لإيجاد الفروق الدالة إحصائياً في استدامة المنظمة تبعاً للمتغيرات (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، العمر).

4. التحليل الوصفي

1- العمر

الفئة	التكرار	النسبة (%)
أقل من 25 عام	1	1.2 %
25 عام – أقل من 35 عام	12	14 %
35 عام – أقل من 45 عام	26	30.2 %
45 عام – أقل من 55 عام	31	36 %
55 عام فأكثر	16	18.6 %
المجموع	86	100 %

اتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة وهي (36%) من إجمالي العينة في الفئة العمرية (45 عام – أقل من 55 عام). بينما جاءت الفئة العمرية (35 عام – أقل من 45 عام) جاءت في المرتبة الثانية بنسبة (30.2%). بينما كانت أقل نسبة من إجمالي العينة من هم في الفئة العمرية (أقل من 25 عام) هي (1.2%).

2- المسمى الوظيفي

الفئة	التكرار	النسبة (%)
مدير	19	22.1 %
رئيس قسم	15	17.4 %

موظف	52	%60.5
المجموع	86	% 100

اتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة وهي (60.5%) من إجمالي العينة ممن يحملون المسمى الوظيفي (موظف). بينما كانوا من يحملون المسمى الوظيفي (مدير) في المرتبة الثانية بنسبة (22.1%). بينما كانت أقل نسبة من إجمالي العينة لمن يحملون المسمى الوظيفي (رئيس قسم) هي (17.4%).

3- المؤهل العلمي

الفئة	التكرار	النسبة (%)
الثانوية العامة	9	% 10.5
دبلوم	7	%8.1
بكالوريوس	54	%62.8
دراسات عليا	16	%18.6
المجموع	86	% 100

اتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة وهي (62.8%) من إجمالي العينة ممن يحملون المؤهل العلمي (البكالوريوس). بينما كانوا من يحملون المؤهل العلمي (الدراسات العليا) في المرتبة الثانية بنسبة (18.6%). بينما كانت أقل نسبة من إجمالي العينة لمن يحملون المؤهل العلمي (الدبلوم) هي (8.1%).

4- سنوات الخبرة

الفئة	التكرار	النسبة (%)
أقل من خمس سنوات	13	% 15.1
5-10 سنوات	29	%33.7
15 سنة فأكثر	44	%51.2
المجموع	86	% 100

اتضح من الجدول السابق أن أعلى نسبة وهي (51.2%) من إجمالي العينة ممن لديهم سنوات الخبرة في الفئة (15 سنة فأكثر). بينما جاءت الفئة (5-10 سنوات) ممن لديهم سنوات الخبرة في المرتبة الثانية بنسبة (33.7%). بينما كانت أقل نسبة من إجمالي العينة لمن لديهم خبرة في الفئة (أقل من خمس سنوات) هي (15.1%).

- حساب معامل الثبات ألفا كرونباخ (Alpha):

تم حساب جدول (2-5-1) معامل الثبات ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha) لأداة الدراسة (استمارة الاستبانة) على النحو التالي:

المحاور	العينة	البيان	عدد العبارات	معامل الثبات (Alpha)	معامل الصدق الذاتي
المتغير المستقل	86	تطبيق استراتيجية التخطيط لتعاقب القيادات	24	.976	.988
المعيار الأول	86	تطوير المسار الوظيفي	8	.944	.972
المعيار الثاني	86	تمكين العاملين	6	.931	.965
المعيار الثالث	86	الجدارة الوظيفية	5	.935	.967
المعيار الرابع	86	تقييم الأداء	6	.929	.964
المتغير التابع	86	استدامة المنظمة	17	.971	.985
المجموع	86	كامل الاستبيان	42	.984	.992

باستعراض الجدول يتضح أن قيم معامل الثبات تعتبر عالية لجميع المحاور حيث انها تتراوح ما بين (.976-0.971). أذ تضمنت استمارة الاستبانة محورين رئيسيين، ويتكون المحور الأول من 4 معايير وتراوحت قيم معامل الثبات والصدق الذاتي على النحو التالي:

أ- المحور الأول: تطبيق استراتيجية التخطيط لتعاقب القيادات

بلغت قيمة معامل الثبات للمحور الأول: (.976) وتعتبر قيمة ثبات عالية جداً أي بنسبة 97.6%.

1- المعيار الأول: تطوير المسار الوظيفي

بلغت قيمة معامل الثبات للمعيار الأول: (.944) وتعتبر قيمة ثبات عالية جداً أي بنسبة 94.4%.

2- المعيار الثاني: تمكين العاملين

بلغت قيمة معامل الثبات للمعيار الثاني: (.931) وتعتبر قيمة ثبات عالية جداً أي بنسبة 93.1%.

3- المعيار الثالث: الجدارة الوظيفية

بلغت قيمة معامل الثبات للمعيار الثالث: (.935) وتعتبر قيمة ثبات عالية جداً أي بنسبة 93.5%.

4- المعيار الرابع: تقييم الأداء

بلغت قيمة معامل الثبات للمعيار الرابع: (.929) وتعتبر قيمة ثبات عالية جداً أي بنسبة 92.9%.

ب- المحور الثاني: استدامة المنظمة

بلغت قيمة معامل الثبات للمحور الثاني: (971). وتعتبر قيمة ثبات عالية جداً أي بنسبة 97.1%. وبلغت قيمة الثبات لكامل الاستبيان (984). وتعتبر قيمة ثبات عالية جداً أي بنسبة 98.4% وهذا يعني أن قيمة معامل الثبات لجميع الأبعاد مرتفعة وهي دالة إحصائياً عند مستوى (0.5%) وبذلك تعتبر درجة الثبات لجميع مجالات الاستبيان مقبولة.

ت- معامل الصدق الذاتي:

وباستعراض الجدول السابق تراوحت قيمة معامل الصدق الذاتي بين (988). للمحور الأول و(985). للمحور الثاني، حيث أن قيمة معامل الصدق الذاتي هي الجذر التربيعي لقيم معامل الثبات، مما سبق نخلص إلى أن بيانات عينة الدراسة تتمتع بصلاحية معقولة Reliability حيث قيمة ألفا تجاوزت 60% على كافة المعايير والمحاور في اختبار معامل ألفا كرونباخ، الأمر الذي يدل على ثبات الاستجابات وإمكانية الاعتماد على النتائج وتعميم هذه النتائج على مجتمع الدراسة ككل.

ث- المتوسطات المرجحة والانحرافات المعيارية لمتغيرات وعناصر الدراسة والتي من خلالها يتم توضيح متوسط الآراء واستجابات مفردات عينة الدراسة ومدى تشتتها واتساقها.

ومن خلال استخدام مقياس Likert scale، فالمتوسط الحسابي للاستجابات سواء على الفقرة أو على جميع فقرات البعد يعتبر أهم مقاييس النزعة المركزية، ويتم حسابه باستخدام طريقة المتوسط الموزون أو المرجح، فيتم حساب المتوسط الحسابي للاستجابات كما يلي:

المتوسط الحسابي للاستجابات على الفقرة = (5*عدد الأفراد الذين اختاروا هذا الخيار) + (4*التكرار المقابل) + (3*التكرار المقابل) + (2*التكرار المقابل) + (1*التكرار المقابل) / (1+2+3+4+5)، ويتم تفسير قيمة المتوسط الحسابي بعد حسابه بناءً على عدد الخيارات والفئات في المقياس، وفيما يلي وصفاً لخطوات التفسير في حالة استخدام مقياس ليكرت الخماسي.

يتم حساب المدى، حيث يساوي 5 - 1 = 4، يتم حساب طول الفئة من خلال تقسيم المدى على عدد الفئات (الخيارات)، إذن 4/5 = 0.80 = فتكون الفئة الأولى لقيم المتوسط الحسابي هي: من 1 إلى 1 + 0.80، وهكذا بالنسبة لبقية قيم المتوسطات الحسابية، فيكون الجدول التالي الذي يبين طريقة تفسير قيم المتوسطات الحسابية، حيث اعتمد الباحث درجات الموافقة في آراء عينة الدراسة تبعاً للجدول رقم (2-5-2) التالي:

جدول رقم (2-5-2) طريقة تفسير قيم المتوسطات الحسابية باستخدام مقياس ليكرت

1	2	3	4	5	درجة الموافقة
موافق بشدة	موافق	غير موافق	غير موافق	غير موافق تماماً	
من 1 إلى 1.8	من 1.81 إلى 2.6	من 2.61 إلى 3.4	من 3.41 إلى 4.20	من 4.21 إلى 5	مدى الموافقة

ويتضح من الجدول السابق طريقة تفسير قيم المتوسطات الحسابية لاستجابات عينة الدراسة باستخدام مقياس Likert scale الخماسي والذي اعتمد عليه الباحث لطبيعة أسئلة قائمة الاستبانة.

- تحليل فقرات الاستبانة السابقة وهي كالتالي:

أ- المتغير المستقل (استراتيجية تخطيط للتعاقب القيادي)

1- تحليل فقرات تطوير المسار الوظيفي

م	المتغيرات / العبارات	المشاركين	وسط حسابي	الانحراف المعياري	الترتيب الآراء
المحور الأول	تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي	86	2.08	1.339	-
المعيار الأول	تطوير المسار الوظيفي	86	2.06	1.859	-
1	يتسم الهيكل التنظيمي بالمرونة الكافية التي تتيح تطوير المسار الوظيفي لجميع الأفراد في المستويات التنظيمية المختلفة	86	2.14	1.180	7
2	تطوير جميع الموظفين على نحو مستمر من خلال المسارات الوظيفية وتدوير الوظيفي لتطوير الخبرات ومهارات	86	1.95	1.039	2
3	تدريب الموظفين ذو الكفاءة على المهارات القيادية لتحقيق الأهداف استدامة المنظمة من خلال الاعتماد عليهم مستقبلاً	86	1.83	1.150	1
4	مواكبة التغيير بمنظور استراتيجية الاستدامة وتعديل الوصف الوظيفي بما يتوافق مع المهام والمسؤوليات الجديدة للوظائف.	86	2.09	1.204	6
5	توفير معايير خاصة بالترقية واضحة شفافية لجميع الموظفين تجمع بين الجدارات والخبرات والكفاءة.	86	2.03	1.306	5
6	أيجاد خط لتعاقب القيادة من خلال نقل الخبرات	86	2.02	1.062	4
7	توزيع المسؤوليات القيادية على الموظفين المستهدفين للقيادة بكل شفافية	86	1.99	1.183	3
8	إعداد خطط وبرامج تعني لترفيه جميع الموظفين بقدر كبير	86	2.24	1.363	8

جاءت استجابات عينة الدراسة للمتغير المستقل للمعيار الأول (تطوير المسار الوظيفي)

في الموافقة حيث بلغ متوسط الاستجابات (2.06) بانحراف معياري قدره (1.859)، أي أن معظم الآراء تتراوح ما بين موافق إلى موافق بشدة.

وجاءت بعض العبارات متوافرة بدرجة مرتفعة وكانت العبارة "تدريب الموظفين ذو الكفاءة على المهارات القيادية لتحقيق الأهداف استدامة المنظمة من خلال الاعتماد عليهم مستقبلاً" حيث احتلت المرتبة الأولى بين عبارات المتغير المستقل للمعيار الأول (تطوير المسار الوظيفي) بمتوسط حسابي للاستجابات بلغ (1.83)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة، بينما كانت العبارة "إعداد خطط وبرامج تعني لترفيه جميع الموظفين بقدر كبير" هي أقل العبارات من حيث متوسط الاستجابات والذي بلغ (2.24)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة

2- تحليل فقرات تمكين العاملين

م	المتغيرات / العبارات	المشاركين	وسط حسابي	الانحراف المعياري	الترتيب الآراء
المحور الأول	تطبيق استراتيجية التخطيط للتغلب القيادي	86	2.08	1.339	-
المعيار الثاني	تمكين العاملين	86	2.04	1.113	-
1	تسعى المنظمة لصناعة ثقافة التمكين	86	2.12	1.121	4
2	يمكن الموظفين لأحدث التغييرات بالمنظمة بما يسهم في تحقيق استدامتها	86	2.15	1.122	5
3	يدرب الموظفين على أحساس بالمسؤولية على القرارات المتخذة من قبلهم	86	2.21	1.149	6
4	تركيز على الموظفين ذوي الأداء العالي المستهدفين لقيادة الصف الثاني سعياً لتطوير مهاراتهم القيادية من خلال تطبيق استراتيجية التغلب القيادي	86	1.95	1.084	2
5	العمل على بناء علاقات جيدة بين الموظفين المنظمة أساسها الاحترام والثقة والعدالة	86	2.02	1.198	3
6	يمكن الموظفين لأحدث التغييرات بالمنظمة بما يسهم في تحقيق استدامتها	86	1.80	1.004	1

يتضح من الجدول (2-4-6)

جاءت استجابات عينة الدراسة للمتغير المستقل للمعيار الثاني (تمكين العاملين)

في الموافقة حيث بلغ متوسط الاستجابات (2.04) بانحراف معياري قدره (1.113)، أي أن معظم الآراء تتراوح ما بين موافق إلى موافق بشدة.

و جاءت بعض العبارات متوافرة بدرجة مرتفعة وكانت العبارة "يمكن الموظفين لأحدث التغييرات بالمنظمة بما يسهم في تحقيق استدامتها" حيث احتلت المرتبة الأولى بين عبارات المتغير المستقل للمعيار الثاني (تمكين العاملين) بمتوسط حسابي للاستجابات بلغ (1.80)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة بشدة، بينما كانت العبارة "يدرب الموظفين على أحساس بالمسؤولية على القرارات المتخذة من قبلهم" هي أقل العبارات من حيث متوسط الاستجابات والذي بلغ (2.21)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة.

3- تحليل فقرات تقييم الأداء

م	المتغيرات / العبارات	المشاركين	وسط حسابي	الانحراف المعياري	الترتيب الآراء
	تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي	86	2.08	1.339	-
	تقييم الأداء	86	2.18	1.241	-
1	يعتبر نظام تقييم الأداء المطبق بالمنظمة فعال بما يعمل على اختيار ذو الكفاءة للوظائف القيادية.	86	2.36	1.319	6
2	يتم مراعاة تكليف الموظفين بأعمال وفق قدراتهم تعزيز ل جودة الأداء وتجنب للاحتراق الوظيفي	86	2.14	1.200	2
3	تتيح إدارة المنظمة مشاركة جميع الاطراف المعنية (الرئيس المباشر - المرؤوسين - الزملاء - الفرد نفسه)	86	2.15	1.203	3
4	يزود الموظفين بالتغذية الراجعة لتقييم لتحسين أدائهم وتفعيل نقاط القوة لديهم	86	2.05	1.226	1
5	تتم الترقية الموظفين وفقا لمعايير تقييم أداء التي تتسم بالوضوح وتبنى على الجدارة	86	2.22	1.287	5
6	يتحقق من رضا المستفيدين عن المستوى الأداء بشكل مستمر	86	2.17	1.210	4

يتضح من الجدول (2-6-5)

جاءت استجابات عينة الدراسة للمتغير المستقل للمعيار الرابع (تقييم الأداء) في الموافقة حيث بلغ متوسط الاستجابات (2.18) بانحراف معياري قدره (1.241)، أي أن معظم الآراء تتراوح ما بين موافق إلى موافق بشدة. وجاءت بعض العبارات متوافرة بدرجة مرتفعة وكانت العبارة "يزود الموظفين بالتغذية الراجعة لتقييم لتحسين أدائهم وتفعيل نقاط القوة لديهم" حيث احتلت المرتبة الأولى بين عبارات المتغير المستقل للمعيار الرابع (تقييم الأداء) بمتوسط حسابي للاستجابات بلغ (2.05)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة،

بينما كانت العبارة "يعتبر نظام تقييم الأداء المطبق بالمنظمة فعال بما يعمل على اختيار ذو الكفاءة للوظائف القيادية". هي أقل العبارات من حيث متوسط الاستجابات والذي بلغ (2.36)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة.

4- تحليل فقرات الجدارات الوظيفية

م	المتغيرات / العبارات	المشاركين	وسط حسابي	الانحراف المعياري	الترتيب الآراء
المحور الأول	تطبيق استراتيجية التخطيط للتعاقب القيادي	86	2.08	1.339	-
المعيار الرابع	الجدارة الوظيفية	86	2.04	1.142	-
1	تتبنى المنظمة في بيئة العمل كل ما يعزز على الابتكار والإبداع	86	2.01	1.132	2
2	دعم المؤهلات العلمية والخبرة العملية لأداء العمل بكفاءة وفاعلية	86	1.99	1.079	1
3	تخطط المنظمة بفاعلية من أجل الاحتفاظ بالموهب وذوي الكفاءة	86	2.07	1.104	4
4	وجود برامج تأهيل وتدريب مستمر للموظفين بما يتوافق مع رؤية المنظمة ويحقق استدامتها	86	2.05	1.137	3
5	دعم القدرات البشرية ذوي الإبداع والموهب بهدف زيادة الانتاجية	86	2.10	1.256	5

يتضح من الجدول (2-6-6)

جاءت استجابات عينة الدراسة للمتغير المستقل للمعيار الثالث (الجدارة الوظيفية) في الموافقة حيث بلغ متوسط الاستجابات (2.04) بانحراف معياري قدره (1.142)، أي أن معظم الآراء تتراوح ما بين موافق إلى موافق بشدة. وجاءت بعض العبارات متوافرة بدرجة مرتفعة وكانت العبارة " دعم المؤهلات العلمية والخبرة العملية لأداء العمل بكفاءة وفاعلية" حيث احتلت المرتبة الأولى بين عبارات المتغير المستقل للمعيار الثالث (الجدارة الوظيفية) بمتوسط حسابي للاستجابات بلغ (1.91)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة، بينما كانت العبارة "دعم القدرات البشرية ذوي الإبداع والموهب بهدف زيادة الانتاجية" هي أقل العبارات من حيث متوسط الاستجابات والذي بلغ (2.10)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة.

5- تحليل فقرات المتغير التابع استدامة منظمات الأعمال وهي كالتالي:

م	المتغيرات / العبارات	المشاركين	وسط حسابي	الانحراف المعياري	الترتيب الآراء
المحور الثاني	استدامة المنظمة	86	2.00	1.030	-
1	تحافظ المنظمة على استدامة الصدارة من خلال تحقيق الاستجابة السريعة لكل ما هو يطرأ في منظماتها	86	2.00	0.946	8
2	تتبنى المنظمة المواصفات الدولية التابعة للمنظمة الدولية للمقاييس (ISO)	86	1.99	0.804	7
3	اعتماد المنظمة المعايير الوطنية لتحقيق الاستدامة والتزامها بإصدار تقارير الاستدامة	86	2.06	0.986	14
4	تطبق المنظمة المفاهيم الأساسية التي تدعم استدامة الأعمال التي تعود للمنظمة بنتائج على المدى البعيد	86	2.00	0.958	9
5	تستخدم المنظمة أساليب متخصصة لرصد التغيرات في البيئة الخارجية	86	2.09	1.025	15
6	تقوم المنظمة بالمقارنات المعيارية بين الأداء والقدرات المتوفرة من أجل توجيه الأبداع	86	2.00	1.158	11
7	توفر المنظمة معلومات دقيقة للقادة من أجل دعم صناعة القرار في الوقت المناسب	86	2.05	1.213	13
8	تنتهج المنظمة منهج الشفافية والافصاح مع أصحاب المصلحة	86	2.15	1.213	17
9	تكافح المنظمة الفساد الإداري بكل أشكاله	86	1.91	1.158	3
10	تشجيع الشركة عاملها على المشاركة في الأنشطة التي تعود بالفائدة على المجتمع بصورة عامة	86	1.87	1.027	1
11	تركز المنظمة على الكفاءة والفاعلية في إدارة الموارد والتشغيل تحقيق لمبدأ الاستدامة	86	1.94	0.950	6
12	تركز المنظمة أثناء تحديد أهدافها وتنفيذها على حماية البيئة	86	1.94	0.912	5
13	تسعى المنظمة للممارسة التنمية المجتمعية من خلال الاستثمار في مبادرات مبتكرة لمعالجة قضايا اجتماعية	86	2.02	1.051	12

يتضح من الجدول (2-6-7) جاءت استجابات عينة الدراسة للمتغير التابع (استدامة المنظمة) في الموافقة حيث بلغ متوسط الاستجابات (2.00) بانحراف معياري قدره (1.030)، أي أن معظم الآراء تتراوح ما بين موافق إلى موافق بشدة. وجاءت بعض العبارات متوافرة بدرجة مرتفعة وكانت العبارة " تشجيع الشركة عاملها على المشاركة في الأنشطة التي تعود بالفائدة على المجتمع بصورة عامة " حيث احتلت المرتبة الأولى بين عبارات المتغير التابع (استدامة المنظمة) بمتوسط حسابي للاستجابات بلغ (1.87)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة، بينما كانت العبارة " تنتهج المنظمة منهج الشفافية والافصاح مع أصحاب المصلحة " هي أقل العبارات من حيث متوسط الاستجابات والذي بلغ (2.15)، أي أن معظم الآراء تقع في مستوى الموافقة. وبذلك نستخلص إلى أن المتغير المستقل (تخطيط التعاقب الإداري) يتوافر بالقدر الكافي، ويبلغ حيز القبول والاستحسان من قبل عينة الدراسة، والمتغير التابع (استدامة المنظمة) يتوافر بالقدر الكافي، ويبلغ حيز القبول والاستحسان من قبل عينة الدراسة.

أولاً: نتائج اختبارات الفرضيات

أظهرت نتائج اختبارات الفروض عدة نتائج يمكن عرضها في الجدول التالي:

1. اختبار الفرضية الرئيسية

يتمثل الفرض الرئيسي الأول للدراسة فيما يلي: " توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05a <$) بين تخطيط التعاقب القيادي في تحقيق استدامة المنظمة".

ولاختبار هذا الفرض تم إجراء اختبارات البسيط بين تخطيط التعاقب القيادي واستدامة المنظمة، وجاءت النتائج كما يلي:

One-Sample Test

	Test Value = 1					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الثاني: استدامة المنظمة	10.753	85	.000	.997	.81	1.18
المحور الأول: تطبيق استراتيجيات التخطيط لتعاقب القيادات	10.570	85	.000	1.077	.87	1.28

جاءت نتيجة الاختبار لهذه الفرضية بأن قيمة ت (10.570) ودرجة الحرية (85) وبدلالة معنوية (0,000) وبدرجة اختبار بقيمة (1).

مما سبق يتضح قبول الفرض: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($0.05a <$) بين تخطيط التعاقب القيادي في تحقيق استدامة المنظمة" وهي علاقة مؤثرة وطردية.

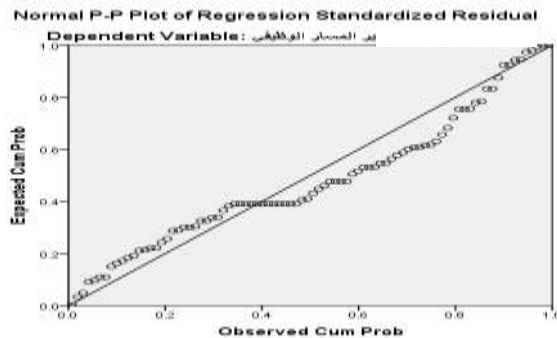
اختبار الفرضية الفرعية الأولى

يتمثل الفرض الفرعي الأول للدراسة فيما يلي: "H-1 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05a <$) بين تطوير المسار الوظيفي وتحقيق استدامة المنظمة". واختبار هذا الفرض تم إجراء اختبار ت البسيط بين تطوير المسار الوظيفي واستدامة المنظمة، وجاءت النتائج كما يلي:

One-Sample Test

	Test Value = 1					
	T	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الثاني: استدامة المنظمة	10.753	85	.000	.997	.81	1.18
المعيار الأول: تطوير المسار الوظيفي	9.535	85	.000	1.038	.82	1.25

جاءت نتيجة الاختبار لهذه الفرضية بأن قيمة ت (9.535) ودرجة الحرية (85) وبدلالة معنوية (0,000) وبدرجة اختبار بقيمة (1). وما يعنيه أن معاملات الارتباط تشير إلى وجود علاقة ايجابية بين المتغير المستقل المسار الوظيفي وبين استدامة منظمات الأعمال ويشير معامل تحديد المعدل إلى ان المسار الوظيفي يفسر من التباين في استدامة المنظمة كما يشير معامل جوهريه النموذج إلى معنويه هذه النتائج عند مستوى الدلالة (0.01)



المصدر برنامج spss من خلال التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية وعند توزيع أخطاء معادلات أثر المسار الوظيفي على استدامة منظمه الأعمال من الشكل السابق يتضح ان البواقي لها التوزيع الطبيعي المعياري مما يؤكد على مصداقيه معادله الانحدار ومن خلال مما سبق يتضح قبول الفرض: "توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05a <$) بين تطوير المسار الوظيفي وتحقيق استدامة المنظمة"

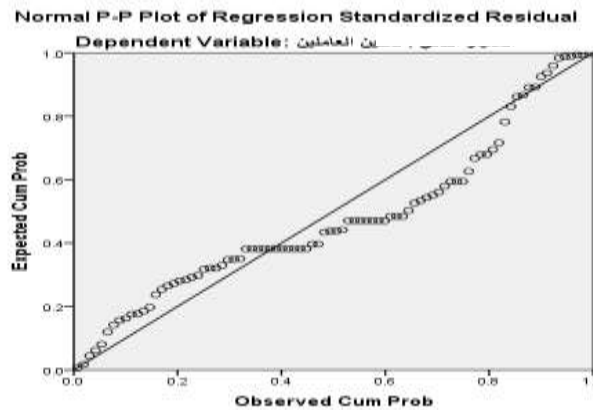
اختبار الفرضية الفرعية الثانية

يتمثل الفرض الفرعي الثاني للدراسة فيما يلي: "H-2 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) بين تمكين العاملين وبين تحقيق استدامة المنظمة." ولاختبار هذا الفرض تم إجراء اختبارات البسيط بين تمكين العاملين واستدامة المنظمة، وجاءت النتائج كما يلي:

One-Sample Test

	Test Value = 1					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الثاني: استدامة المنظمة	10.753	85	.000	.997	.81	1.18
المعيار الثاني: تمكين العاملين	10.068	85	.000	1.043	.84	1.25

جاءت نتيجة الاختبار لهذه الفرضية بأن قيمة ت (10.068) و درجة الحرية (85) و بدلالة معنوية (0,000) و بدرجة اختبار بقيمة (1). وما يعنيه أن معاملات الارتباط تشير إلى وجود علاقة ايجابية بين المتغير المستقل تمكين العاملين وبين استدامة منظمات الأعمال ويشير معامل تحديد المعدل إلى ان تمكين العاملين يفسر من التباين في استدامة المنظمة كما يشير معامل جوهريه النموذج إلى معنويه هذه النتائج عند مستوى الدلالة (0.01)



المصدر برنامج spss من خلال التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية عند توزيع أخطاء معادلات أثر تمكين العاملين على استدامة منظمه الأعمال من الشكل السابق يتضح ان البواقي لها التوزيع الطبيعي المعياري مما يؤكد على مصداقيه معادله الانحدار ومن خلال ما سبق يتضح قبول الفرض: "H2 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) بين تمكين العاملين وبين تحقيق استدامة المنظمة"

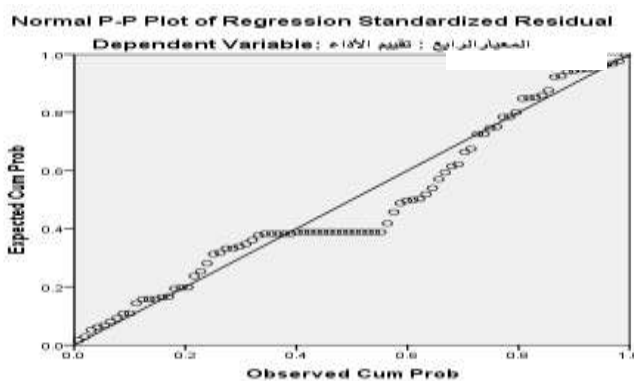
اختبار الفرضية الفرعية الثالثة

يتمثل الفرض الفرعي الثالث للدراسة فيما يلي: "H3 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) بين تقييم الأداء وبين تحقيق استدامة المنظمة". ولاختبار هذا الفرض تم إجراء اختبارات البسيط بين تقييم الأداء واستدامة المنظمة، وجاءت النتائج كما يلي:

One-Sample Test

	Test Value = 1					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الثاني: استدامة المنظمة	10.753	85	.000	.997	.81	1.18
المعيار الرابع: تقييم الأداء	10.287	85	.000	1.182	.95	1.41

جاءت نتيجة الاختبار لهذه الفرضية بأن قيمة ت (10.287) ودرجة الحرية (85) وبدلالة معنوية (0,000) وبدرجة اختبار بقيمة (1). وما يعنيه أن معاملات الارتباط تشير إلى وجود علاقة ايجابية بين المتغير المستقل تقييم الأداء وبين استدامة منظمات الأعمال ويشير معامل تحديد المعدل إلى ان تقييم الأداء يفسر من التباين في استدامة المنظمة كما يشير معامل جوهريه النموذج إلى معنويه هذه النتائج عند مستوى الدلالة (0.01)



المصدر برنامج spss من خلال التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية عند توزيع أخطاء معادلات أثر تقييم الأداء على استدامة منظمه الأعمال من الشكل السابق يتضح ان البواقي لها التوزيع الطبيعي المعياري مما يؤكد على مصداقيه معادله الانحدار ومن خلال سبق يتضح قبول الفرض: "H3 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) بين تقييم الأداء وبين تحقيق استدامة المنظمة"

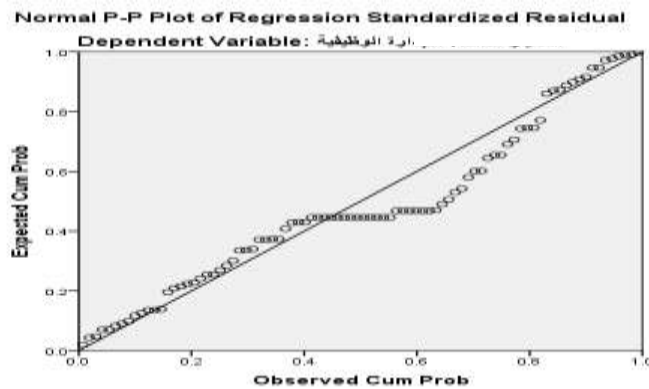
اختبار الفرضية الفرعية الرابعة

يتمثل الفرض الفرعي الرابع للدراسة فيما يلي: "H4 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) بين الجدارة الوظيفية وبين تحقيق استدامة المنظمة." واختبار هذا الفرض تم إجراء اختبارات البسيط بين الجدارة الوظيفية واستدامة المنظمة، وجاءت النتائج كما يلي:

One-Sample Test

	Test Value = 1					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
المحور الثاني: استدامة المنظمة	10.753	85	.000	.997	.81	1.18
المعيار الثالث: الجدارة الوظيفية	9.515	85	.000	1.044	.83	1.26

جاءت نتيجة الاختبار لهذه الفرضية بأن قيمة ت (9.515) ودرجة الحرية (85) وبدلالة معنوية (0,000) وبدرجة اختبار بقيمة (1). وما يعنيه أن معاملات الارتباط تشير إلى وجود علاقة ايجابية بين المتغير المستقل الجدارة الوظيفية وبين استدامة منظمات الأعمال ويشير معامل تحديد المعدل إلى ان تقييم الأداء يفسر من التباين في استدامة المنظمة كما يشير معامل جوهريه النموذج إلى معنويه هذه النتائج عند مستوى الدلالة (0.01)



المصدر برنامج spss من خلال التحليل الاحصائي لبيانات الدراسة الميدانية عند توزيع اخطاء معادلات أثر تقييم الأداء على استدامة منظمة الأعمال من الشكل السابق يتضح ان البواقي لها التوزيع الطبيعي المعياري مما يؤكد على مصداقيه معادله الانحدار من خلال ما سبق يتضح قبول الفرض: "H4 توجد علاقة ذات دلالة إحصائية عند مستوى دلالة ($\alpha < 0.05$) بين الجدارة الوظيفية وبين تحقيق استدامة المنظمة"

اختبار الفرضية الفرعية الخامسة

يتمثل الفرض الفرعي الخامس للدراسة فيما يلي: "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول استجابة الباحثين للمتغيرات الشخصية التالية (المسمى الوظيفي - سنوات الخبرة - المؤهل العلمي - العمر)". ولاختبار هذا الفرض تم استخدام تحليل التباين الأحادي لإيجاد الفروق الدالة إحصائياً في استدامة المنظمة تبعاً للمتغيرات (المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة، المؤهل العلمي، العمر)، وجاءت النتائج كما يلي:

ANOVA

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
العمر	Between Groups	40.505	33	1.227	1.499	.094
	Within Groups	42.576	52	.819		
	Total	83.081	85			
المؤهل العلمي	Between Groups	18.891	33	.572	.760	.798
	Within Groups	39.167	52	.753		
	Total	58.058	85			
المسمى الوظيفي	Between Groups	20.421	33	.619	.849	.688
	Within Groups	37.917	52	.729		
	Total	58.337	85			
سنوات الخبرة	Between Groups	18.737	33	.568	1.090	.384
	Within Groups	27.089	52	.521		
	Total	45.826	85			

جاءت نتيجة الاختبار لهذه الفرضية للسعات الشخصية كالتالي:

1- العمر

قيمة ف (1.499) ودرجة الحرية (85) وغير دالة معنوياً (0,094)

2- المؤهل العلمي

قيمة ف (0.760) ودرجة الحرية (85) وغير دالة معنوياً (0,798)

3- المسمى الوظيفي

قيمة ف (0.849) ودرجة الحرية (85) وغير دالة معنوياً (0,688)

4- سنوات الخبرة

قيمة ف (1.090) ودرجة الحرية (85) وغير دالة معنويًا (0,384)

مما سبق يتضح رفض الفرض: "توجد فروقات ذات دلالة إحصائية حول استجابة المبحوثين للمتغيرات الشخصية التالية (المسمى الوظيفي -سنوات الخبرة -المؤهل العلمي -العمر)"

ثانياً: نتائج تحقق الأهداف:

رقم الهدف	مضمون الهدف	مجال تحقيقه	النتيجة
الأول	تقديم إطار نظري لمتغيرات الدراسة الحالية (استراتيجية التخطيط لتعاقب القيادي، استدامة منظمات الأعمال)	الدراسات السابقة، الإطار النظري	تم تحقق
الثاني	تحديد العلاقة بين استراتيجية تعاقب القيادي واستدامة المنظمة.	الإطار النظري	تم تحقق
الثالث	معرفة أثر تطبيق استراتيجية تعاقب القيادي على دعم استدامة المنظمة.	تحليل اختبار الفرضيات، الإطار النظري للدراسة	تم تحقق
الخامس	التعريف بالمعايير الاستدامة الوطنية وأهم مؤشراتها	الإطار النظري	تم تحقق
سادس	توصيف كيفية بناء منظمات أعمال مستدامة وما أهم مؤشراتها	الدراسات السابقة، الإطار النظري، التوصيات	تم تحقق
سابع	تقديم مجموعة التوصيات لتطوير استراتيجية التخطيط لتعاقب القيادي	توصيات	تم تحقق

في ضوء ما توصلت إليه الدراسة من نتائج يمكن اقتراح عدة التوصيات يمكن أن تساهم في تطوير منظمات الأعمال وهذه هي التوصيات التالية:

أولاً: توصيات متعلقة بالمتغير المستقل (استراتيجية تخطيط التعاقب القيادي) وتتمثل في التالي:

- 1- تحفيز المنظمات الأعمال على بناء معايير وتطوير (المسار الوظيفي، وتقييم الأداء، تمكين العاملين، الجدارة الوظيفية) لتحقيق استراتيجية التعاقب القيادي
- 2- تعزيز على تطبيق ممارسة استراتيجية التعاقب القيادي بمنظمات قطاع الأعمال والعمل على تطويرها وفق ما يناسب تنظيمها ورؤيته الاستراتيجية وتخصص عملها.

- 3- رفع الوعي لدى القيادات الصف الاول منظمات الأعمال بموضوع التعاقب القيادي ومهارات التعامل معه ونسف جميع الافكار والمعتقدات التي لا تخدمها ومناهضة لها
- 4- على الإدارة العليا بمنظمات الأعمال إعداد خطط وبرامج تعني لترفيه جميع الموظفين.
- 5- ضرورة نظام الحوافز والمكافأة لتطوير الأداء والعمل على تحقيق الاهداف.
- 6- العمل على وضع استراتيجيات واضحة لتطوير المسار الوظيفي لقيادات المستقبل والمناسبة لموحيهم مما يدعم لديهم شعور بالرضا لاحتمالية وصولهم لوظيفة اعلى بالمستقبل القريب.
- 7- ضرورة بناء استراتيجيات متميزة ووضع الية واضحة للنشاط التدريبي والعمل على تطوير المعلومات والمهارات والقدرات قيادات المستقبل ونمط تفكيرهم لإكسابهم الجدارات اللازمة
- 8- التأكد على وجود نظام الرقابة خلال مراحل تطبيق الاستراتيجية التعاقب القيادي ويكون واضح ومعلوم للجميع لكونه بمثابة المصحح الموجه خلال مراحل التخطيط والتنفيذ الاستراتيجية
- 9- على الإدارة الموارد البشرية في منظمات الأعمال العمل إعداد خطط وبرامج تعني لترفيه جميع الموظفين

ثانياً: التوصيات المتعلقة بالمتغير التابع (استدامة منظمات الأعمال) وتتمثل في التالي:

- 1- الاهتمام بتعريف منظمات الأعمال بالمفاهيم الاساسية لاستدامة وفق ضوابط والمعايير الاستدامة الوطنية المعمول بها بالمملكة العربية السعودية والعمل تحفيز المنظمات والادارات المعنية بذلك على تطبيقها والعمل بها.
- 2- تحفيز منظمات الأعمال على سعي لتنوع مواردها المالية وضرورة التركيز على المشاريع المدرة للدخل، والقادرة على توفير فرص الاستدامة الذاتية لها وحل كل معيقات التي تمنعها من الوصول إلى ذلك.
- 3- عقد دورات متخصصة لمنظمات الأعمال بمعايير الاستدامة الوطنية ومتطلباتها والية تطبيقها بهدف صقل المهارات ورفع درجة الوعي بأهمية الاستدامة منظمات الأعمال وعوائد تفعيل ذلك عليها وعلى المجتمع
- 4- تحفيز منظمات الأعمال على تعزيز علاقاتها مع منظمات غير الربحية الرسمية ومصرحة بالدولة (المملكة العربية السعودية) سعي للقيام بدورها الاجتماعي من خلال الوصول إلى أكبر عدد ومتنوع من المجتمع.
- 5- تعزيز قيادات الصف الاول والقيادات العليا بالمنظمات على تركيز على ابعاد التنمية المستدامة والانشطة المحقق لها
- 6- على كمنظمات الأعمال تنتهج المنظمة منهج الشفافية والافصاح مع أصحاب المصلحة.

مقترحات البحث

- 1- إجراء دراسة للتعرف على المهارات المطلوبة في القيادة للصف الأول ولبناء خطة تعاقب القيادات.
- 2- إجراء هذه الدراسة كدراسة حالة على منظمة أعمال معينه والإشراف على بناء خطة التعاقب والإشراف على تطبيقها.
- 3- إجراء دراسة للتعرف على علاقة تطور المهارات القيادية برضا الوظيفي لدى قيادات الصف الأول بمنظمات الأعمال
- 4- أثر برامج الإعداد للصف الثاني من القيادات في تحقيق احتياجات منظمات الأعمال.

قائمة المراجع

المراجع العربية

- 1) عبد العزيز، خميس فهيم عبد الفتاح (2018) الخبرة الأمريكية في تخطيط التعاقب القيادي بمدارس التعليم العام وامكانيه الإفاده منها في جمهورية مصر، "مجلة الإدارة التربوية، المجلد 24، العدد24 -الرقم المتسلسل للعدد24 ديسمبر 2019 الصفحة 13-163".
- 2) مليحة، محمود فايز محمود (2016) واقع التخطيط الاستراتيجي ودوره في استدامة منظمات الخدمات الاجتماعية في قطاع غزة بفلسطين، قدمت هذه الدراسة استكمال لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في تخصص القيادة والإدارة، بأكاديمية الإدارة والسياسية للدراسات العليا.
- 3) محمد، هدى سليمان محمود (2018) أثر تخطيط التعاقب الوظيفي على التنمية الموارد البشرية لاستدامة المؤسسات الاقتصادية المصرية "دراسة مقارنة" رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في العلوم الاقتصادية البيئية معهد الدراسات والبحوث البيئية -جامعة عين شمس.
- 4) كريم، امينة (2017م) مواصفات القيادة الاستراتيجية لدى اطارات مركب تكرير البترول سكيكدة، جامعة وهران، الجزائر.
- 5) أبو جليدة، سعيد سمير (2018) أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على أداء العاملين في شركات الاتصالات الليبية رسالة ماجستير، جامعة الشرق الأوسط.
- 6) ابونا، احمد مالح السوسو (2017) أثر تقييم الأداء في رفع كفاءة العاملين / دراسة الحالة لجامعة كردفان الفترة من (2014-2016) رسالة ماجستير، جامعة كردفان.
- 7) أبو قويدر، حمدي ربحي (2019) اشكاليه تقييم الأداء للموظفين الفئة الثانية والثالثة في وزارة التربية والتعليم العالي الفلسطينية، قدمت هذه الدراسة استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكليات الدراسات العليا والبحث العلمي في جامعه الخليل.
- 8) الكاروري، أحمد سيد احمد عبد العزيز (2016) تطبيق مفاهيم الجودة الشاملة والتميز المؤسسي لترقيه الأداء بالمؤسسة العدلية، دراسة حاله السلطة القضائية الخرطوم، جامعه السودان للعلوم والتكنولوجيا الدراسات التجارية، 348 ص رسالة دكتوراه.
- 9) النجار، شعيب (2020) حزم الجدارات الوظيفية كأداة لتطوير أداء القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية، "المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة (IJHTH) تصدرها كلية السياحة والفنادق – جامعة الفيوم المجلد 14 العدد 1".
- 10) البطاينة، محمد تركي (2016) أثر استراتيجيات إدارة الموارد البشرية على الأداء الوظيفي: دراسة ميدانية من وجهة نظر المديرين في البنوك التجارية الأردنية/ محافظة اربد، الدراسات العلوم الإدارية مجلد 42 العدد (1): ص 1-17".
- 11) مصطفى، تمارة أياد (2020) (أثر تخطيط التعاقب في تطوير القيادة الجامعية، دراسة تطبيقية مقارنة لعينة من الكليات الحكومية والكليات الأهلية في محافظة بغداد، ط1.
- 12) جاد راب، سيد محمد (2008) مائة سؤال وجواب في القيادة الإدارية. القاهرة دار النهضة

- 13) الحربي، عمر بن راضي صالح (2017) فاعلية برامج التدريب على راس العمل في رفع كفاءة أداء العاملين بفرق التدخل في حوادث انهيارات المباني والزلازل: دراسة ميدانية على العاملين بقيادة قوات الطوارئ الخاصة للدفاع المدني وفروعها. رسالة ماجستير -جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية.
- 14) حسني، احمد (2018) استراتيجيات إعداد قادة المستقبل بين الرؤية والامل. "التنمية الإدارية" مجلد 22(89)، عدد 30 - 26
- 15) الشريف، طلال بن عبدالله (2021) استراتيجية مقترحة لتخطيط التعاقب لقيادات الأكاديميين في جامعة شقراء في المملكة العربية السعودية، مج 8، ع 1.
- 16) النجار، شعيب (2020) حزم الجدران الوظيفية كأداة لتطوير أداء القيادات الإدارية: دراسة تطبيقية على بعض الفنادق المصرية "المجلة الدولية للتراث والسياحة والضيافة (IJHTH)-جامعة الفيوم المجلد (14) العدد (1)
- 17) البواردي، فيصل بن عبد الله (2017) تحديات خطط تعاقب القيادات الإدارية في الأجهزة الحكومية في المملكة العربية السعودية "المجلة العربية للإدارة، مج - 37، ع 2".
- 18) سمايلي، سعيدة (2017) البعد الاستراتيجي لتنمية وإدارة الموارد البشرية في ظل تحديات العولمة. "مجلة اقتصاد المال والأعمال، 1(3)، ص 166-180"
- 19) شعراوي، محمد فتحي (2017) استراتيجيات إدارة المعرفة وعلاقتها بالأداء الابتكاري في قطاع البنوك التجارية: دراسة ميدانية، "المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة" المجلد 11، العدد 2، ص 117-210.
- 20) المداوي، عبير محفوظ محمد (2020) الجداريات القيادية لدى رؤساء الأقسام الأكاديمية بجامعة الملك خالد وعلاقتها بتحقيق العدالة التنظيمية مشارك المملكة العربية السعودية.
- 21) الهندي، عدنان محمد (2017) واقع تطبيق الإدارة بالأهداف في المؤسسات الحكومية وأثرها في تأهيل قياده بديله دراسة حاله وزاره الداخلية والامن الوطني قطاع غزه، قدم هذا البحث استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الماجستير في إدارة الأعمال بكلية التجارة في الجامعة الإسلامية بغزة.
- 22) عبد العزيز، غنيم صلاح الدين (2016) التخطيط للتعاقب القيادي في الأجهزة الحكومية مجله الثقافة والتنمية مصر، ع 100.
- 23) محمد، فرح خالد عبد الحميد (2016) أثر عملية الاختيار والتعيين على جودة اداء العاملين بمنظمات الأعمال / تطبيق على شركة الاتصالات العاملة بالولاية الشمالية للفترة من (2010-2015) رسالة دكتوراه، جامعة دنقا.
- 24) الفضالة، فهد (2018) الجدارة في العمل"، جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، المجلد 14، العدد 1، ص 6-20
- 25) المحيسن والكساسبة (2021) أثر تخطيط التعاقب في الاحتفاظ بالمواهب في شركة اورنج الأردن، "المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، مجلد 17، العدد واحد".
- 26) أمحمد، مرهون (2018) دور التمكين في تعزيز قدرة العاملين على الإبداع الإداري -دراسة ميدانية بمؤسسة الرقابة التقنية للبناء CTC بوكالتى برج بوعريج والمسيلة مذكرة لنيل شهادة الماستر الأكاديمي.
- 27) رشيد، معاذ غسان اسماعيل (2018) تأثير السلوك القيادي الاخلاقي في الأداء الوظيفي من خلال التمكين الاداري جزء من متطلب نيل شهادة الماجستير في علوم ادارة الأعمال، كلية الإدارة والاقتصاد جامعة العراقية، بغداد.

(28) مؤتمر الموارد البشرية الثامن، مؤتمر تخطيط التعاقب الوظيفي، بعنوان مستقبل الموارد البشرية في فترة 10-11 ابريل 2017 مؤتمر تخطيط التعاقب الوظيفي الشارقة الإمارات العربية المتحدة.

المراجع الإنجليزية

- 29) AIL, Z.Mahmood,B., Mehreen,A. (2019). Linking succession planning to employee performance the mediating roles fo career development and performance appraisal.Australian Journal of Careea Development 28(2), 112-121.
- 30) Altarawneh, I. I. (2016). Strategic Human Resources Management and its Impact on Performance: The Case from Saudi Arabia. International Journal of Business Management & Economic Research, 7(1)
- 31) Elnagar, Ahmed K. (2019), "TQM & organizational culture in hospitality and tourism". Scholar's Press, German.
- 32) Guan, J.C., Pang, Lanxin. (2017), "Industry specific effects on innovation performance in China", China Economic Review, Vol. 44, No. 2, pp. 125- 137
- 33) Hassan, S. (2016). Impact of HRM Practices on Employee's Performance. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences, 6(1), 15-22.
- 34) Keller, K. (2018) Building the Case for Succession Planning in Higher Education: A Study of Succession planning Pilots with in the Minnesota state Colleges and Universities System Doctoral Dissertation, St. Cloud State University.
- 35) Kepha, A. O. (2015). Influence of Human Resource Management Practices on the Performance of Employees in Research Institutes in Kenya, Doctoral dissertation.
- 36) Kevin S. Groves, 2015: Integrating leadership development and succession planning best practices, Journal of management development, Vol.26, No. 3pp. 329-260.
- 37) Naz, F. , Aftab, J. & Awais, M., (2016), Impact of Human Resource Management Practices (HRM) on Performance of SMEs in Multan, Pakistan, International Journal of Management, Accounting and Economics Vol. 3, No. 11 New York, Amacom.
- 38) Noe, R. A., Gerhart, B. A., Heldke, L. M., Hollenbeck, J. R., Leitch, A., Pilcher, J. M., & Wright, P. M. (2015). Human resource management: Gaining a competitive advantage.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.16

دور الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية في الحد من مخاطر أمن المعلومات المحاسبية
(دراسة ميدانية على بنك الخرطوم)

The Role of Modern Trends in Internal Audit in the Reduction of Accounting Information System Breach of Security (a Field Survey of Bank of Khartoum)

إعداد الدكتور/ عمر النور كريم الدين عمر

أستاذ المحاسبة المساعد، قسم المحاسبة والتمويل، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة بخت الرضا، جمهورية السودان

Email: omerkreemeldin@gmail.com

المستخلص

تناولت الدراسة دور الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية ودورها في الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية، تمثلت مشكلة الدراسة في تزايد حدة الآثار السالبة لمخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية وأثرها على التقارير المالية للمعلومات التي تمكن مستخدمي التقارير من تقدير حجم المخاطر ومحاولة تحديد طبيعة البيانات المالية التي يمكن الاعتماد عليها لتقدير حجم المخاطر المتوقعة عند اتخاذ القرار، هدفت الدراسة إلى القيام بدراسة تحليلية لمخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية ودوافع الإدارة لمعرفة أثر تكنولوجيا المعلومات على نشاط المنشأة وتحليل العلاقة بين إدارة المخاطر و مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية وإضافة قيمة للمنشأة والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي والتعرف على أثر حوكمة الشركات في الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية، تتبع أهمية الدراسة في الربط بين أنشطة المراجعة الداخلية في تكامل الإجراءات الحديثة وتكامل الإجراءات التي تؤدي للحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية. اتبعت الدراسة المنهج التاريخي والاستنباطي الاستقرائي والوصفي التحليلي لتحليل بيانات عينة مأخوذة بالطريقة العشوائية عن طريق أداة جمع المعلومات، وتوصلت الدراسة للعديد من النتائج أهمها الالتزام بآليات المحاسبة لحوكمة الشركات ومقدار الجهد اللازم لتنفيذه يؤدي إلى الشفافية والدقة والوضوح في معلومات القوائم المالية وأثبتت الدراسة وجود أثر وعلاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المخاطر ومخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية، وأوصت الدراسة بتدعيم حوكمة الشركات كأحد الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية للحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية وللحفاظ على الثقة والشفافية في المعلومات المالية المفصح عنها وضرورة المساعدة في تدعيم نظام الإفصاح وتحقيق الشفافية من خلال تطبيق الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية ونظام الرقابة الداخلية والمعلومات التي تضمنها التقارير المالية.

الكلمات المفتاحية: إدارة المخاطر، مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية، حوكمة الشركات.

The Role of Modern Trends in Internal Audit in the Reduction of Accounting Information System Breach of Security (a Field Survey of Bank of Khartoum)

Dr. Omer Elnur Kreem Eldin Omer

Assistant Prof in Accounting, Faculty of economics and administrative studies, University of Bakht Al Ruda, Sudan

Abstract

The paper studied the role of modern trends in internal audit and their effect in reducing the risk of breach of the security of accounting information systems. The research problem is the increase in breaches of security of accounting information systems which impacts financial reports and the reliability of their financial data. This make can make it difficult to determine the size the breach and of the expected risk when taking decisions. The aim of the study is to make an analytical study of the dangers to accounting information systems and the motives of management and to determine the effect of information technology on the activities of the firm; and analyze the relation between risk management and the risks of accounting information systems, analyse firm added value, and the reduction of accounting system risks in the banking sector. The paper also sought to find out the impact of firms governance on the reduction of the risks of accounting information systems. The significance of the study is in its linkage and integration of internal audit activities with the modern procedures that lead the reduction of the danger of the breach of the security of accounting information systems. The study followed the historical method, deductive and inductive methods and the descriptive analytic method. A random sample was selected. The findings of the study highlighted the importance of commitment to accounting standards in company governance and determine the size of effort needed to carry this through. This should result in transparency, accuracy and clarity in information of financial statements. The study found a statistically significant relation between risk management and the accounting information system risks. The study recommended the strengthening of company governance as one of the modern trends in internal audit aiming at reduction of risks of accounting information system, and the need to maintain trust and transparency in disclosed financial information. It recommended the reinforcing of the disclosure system and the achievement of transparency through implementation of modern internal audit and internal control system of the information included in financial reports.

Keywords: Risk management, accounting information system risks, company governance

1. المقدمة:

تعد المعلومات المحاسبية وسيلة أساسية وأداة فعالة بيد الإدارة لإنجاز مهامها وتحقيق الأهداف. وتعتبر أداة مفيدة في اتخاذ القرارات الإدارية والاقتصادية كما أنها تسهم في إظهار نتائج الوحدة الاقتصادية من ربح أو خسارة ومساعدة المستثمرين في تكوين محفظة استثمارية مناسبة للأوراق المالية. وتقرير التدفقات النقدية المستقبلية والتمثلة في التوزيعات التي سيتسلمها حملة الأسهم وكذلك الأرباح الرأسمالية الناتجة من ارتفاع قيمة الأسهم وبيان نتيجة المركز المالي للوحدة الاقتصادية، وذلك خلال فترة مالية معينة عادة ما تكون سنة مالية. لذلك لا بد من معرفة مخاطر أمن المعلومات حتى يتم استخدام هذه المعلومات كوسيلة إثبات أمام القضاة أو التحكيم وهذا بدوره يسمى عملية التأكد من أمن نظم المعلومات المحاسبية.

وتساعد نظم المعلومات المحاسبية الإداريين في تحديد المشكلة وبدائل الحلول وهي بذلك تمثل الأساس الهام لاتخاذ القرارات.

تعاطم الاهتمام بمفهوم الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية في العديد من الاقتصاديات المتقدمة والناشئة خلال العقود القليلة الماضية، وخاصة في أعقاب الانهيارات الاقتصادية والأزمات المالية التي شهدتها عدد من دول شرق آسيا وأمريكا وروسيا في عقد التسعينيات من القرن العشرين، وكذلك ما شهدته الاقتصاد الأمريكي مؤخراً من تداعيات الانهيارات المالية. ولذلك تتجه هذه الدراسة لتوضيح مدى مساهمة الأنشطة الحديثة للمراجعة الداخلية في الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في المصارف السودانية، لعلها تقدم بعض النتائج التي تفيد في تعزيز ثقة المستخدمين في التقارير المالية وذلك بتقييم بيانات مالية خالية من الاحتيال والتضليل والمساعد في اتخاذ القرارات الصحيحة وإعادة الثقة للمراجعة الداخلية.

1.1 مشكلة الدراسة:

تمثلت مشكلة الدراسة في تزايد حدة الآثار السالبة لمخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية خلال السنوات الأخيرة وتؤثر هذه المخاطر على التقارير المالية للمعلومات التي تمكن مستخدمي تلك التقارير من تقدير حجم المخاطرة ومحاولة تحديد طبيعة البيانات المالية التي يمكن الاعتماد عليها لتقدير حجم المخاطر المتوقعة عند اتخاذ القرار وبذلك تمت صياغة مشكلة الدراسة في معرفة دور الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية في الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية؟ ويتفرع من هذا السؤال التساؤلات التالية:

1. هل تعمل حوكمة الشركات على الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي؟
2. هل تؤثر إدارة المخاطر في الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي؟
3. هل تؤدي إضافة القيمة للمصرف في الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي؟

2.1 أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة في الآتي:

1.2.1 الأهمية العلمية:

1. أهمية الربط بين أنشطة المراجعة الداخلية في تكامل الإجراءات الحديثة وتكامل الإجراءات التي تؤدي إلى الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية.

2. تكتسب أيضاً الدراسة أهميتها من التركيز على الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية من خلال دورها في كل من حوكمة الشركات وإدارة المخاطر والقيمة المضافة.

2.2.1. الأهمية العملية:

1. تتبع أهمية الدراسة في أنها تعمل على الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية التي تهدد ثقة الأطراف التي لها علاقة "بالمصرف" في ظل اهتزاز الثقة في معلومات القوائم المالية المنشودة وتقارير المراجعة.
2. تلعب المراجعة الداخلية في منظمات الأعمال والقطاع المصرفي على وجه الخصوص دوراً حيوياً في التأكيد على مدى بقاء ونمو واستمرار منظمات الأعمال من خلال وظيفتي القياس والإفصاح المحاسبي بكفاءة عالية والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية.
3. وضع إطار متكامل للمهام التي تقوم بها وظيفة المراجعة الداخلية في ظل توجهاتها المعاصرة بما يساهم في تحسين البيئة الرقابية وينعكس إيجاباً على الحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية.
4. مثل هذه البحوث يمكن أن تعطي تقييم لدور الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية في كل من حوكمة الشركات وإدارة المخاطر وإضافة القيمة من خلال تقديم مقترحات تفيد المصارف في صياغة المعايير وحل المشكلات.

3.1. أهداف الدراسة:

تسعى الدراسة إلى تحقيق الآتي:

1. دراسة مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية ودوافع الإدارة لمعرفة أثر تكنولوجيا المعلومات على نشاط المنشأة.
2. دراسة وتحليل العلاقة بين حوكمة الشركات والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي.
3. دراسة وتحليل العلاقة بين إضافة قيمة للمنشأة والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي.
4. دراسة وتحليل العلاقة بين إدارة المخاطر والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي.

4.1. فرضيات الدراسة:

لحل مشكلة الدراسة وتحقيق أهدافها قام الباحث بصياغة الفرضيات التالية:

- الفرضية الرئيسية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي.
- تم تقسيمها إلى الفرضيات التالية:
- الفرضية الأولى:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين تفعيل حوكمة الشركات والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي.
- الفرضية الثانية:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المخاطر والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي.
- الفرضية الثالثة:** توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إضافة قيمة للمنشأة والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية في القطاع المصرفي.

5.1. حدود الدراسة:

الحدود المكانية: بنك الخرطوم.

الحدود الزمانية: 2022م.

الحدود الموضوعية: تمثلت في الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية (الدور الحوكمي، وإدارة المخاطر، وإضافة القيمة) والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية.

6.1. متغيرات الدراسة:

تكمن متغيرات الدراسة في الآتي:

المتغير المستقل: الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية (إدارة المخاطر، الدور الحوكمي، إضافة القيمة).

المتغير التابع: مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية.

2. الدراسات السابقة:

هنالك العديد من الدراسات التي تناولت الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية والحد من مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية يمكن تناول بعض منها في الآتي:

دراسة (العتيبي، 2010م): الأمن المعلوماتي في المواقع الإلكترونية ومدى توافقه مع المعايير المحلية والدولية: هدفت الدراسة إلى التعرف على مدى توافق الأمن المعلوماتي للمواقع الإلكترونية للأجهزة الأمنية والمدنية في الرياض في المملكة العربية السعودية مع المعايير المحلية والدولية، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة للنتائج التالية: درجة توافق استراتيجيات الأمن المعلوماتي في المواقع الإلكترونية للقطاع المدني والأمني. وأوصت الدراسة إلى حاجة الجهات الحكومية لتطبيق جزء لا بأس به من المعيار الدولي لأمن المعلومات وضرورة حصول الأجهزة الحكومية على الشهادات الدولية.

دراسة (الوليد، 2017م): هدفت لدراسة إلى التعرف على الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية ودورها في إدارة المخاطر، ومدى انعكاسها على زيادة كفاءة نظام الرقابة الداخلية، أتبعته الدراسة المنهج الوصفي التحليلي، توصلت الدراسة إلى نتائج منها: ساهمت المراجعة الداخلية في تخفيض المخاطر وساعدت إدارة المراجعة الداخلية في وضع الخطط والسياسات لتحديد الإستراتيجية المتبعة في إدارة المخاطر، المراجعة الداخلية تقدم النصح والتوصيات لإدارة المصرف بشأن زيادة نظام الرقابة الداخلية.

دراسة: صالح، (2018م): تناولت الدراسة الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية ودورها في إدارة المخاطر، هدفت الدراسة إلى التعرف على مفهوم وأنواع الاتجاهات الحديثة في المراجعة الداخلية، اختبرت الدراسة الفرضيات الآتية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين الدور الحوكمي للمراجعة الداخلية وإدارة المخاطر، توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها: أن المراجعة الداخلية تسهم في مساعدة الإدارة في اتخاذ القرارات الرشيدة، أوصت الدراسة بضرورة الاستفادة القصوى من عمل المراجعة الداخلية لإبراز أهمية ودور العمل الرقابي في التنبؤ بالمخاطر المالية قبل حدوثها بزم من كاف.

تناولت الدراسات السابقة موضوعات متعلقة بالأنشطة الحديثة للمراجعة الداخلية ومخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية ومن خلال العرض الموجز لها واستقراء نتائجها تبين الآتي:

- أوجه الشبه تتمثل في: أن الاتجاهات الحديثة لها دور في إدارة المخاطر وتقليلها، إن إدارة المراجعة الداخلية تساعد في وضع الخطط والسياسات لتحديد الاستراتيجية المتبعة في إدارة المخاطر.

- أوجه الاختلاف تتمثل في هذه الدراسة في أنها تناولت ثلاثة أبعاد للاتجاهات الحديثة المتمثلة في الدور الحوكمي، إضافة القيمة، إدارة المخاطر ودورها في الحد من مخاطر أمن المعلومات المحاسبية، حيث لا توجد دراسة سابقة واحدة تناولت هذه الأبعاد الثلاثة ودورها في الحد من مخاطر أمن المعلومات المحاسبية، إن هذه الدراسة تعتبر أول دراسة تتناول هذا الموضوع بالتطبيق على المصارف السودانية في حدود علم الباحث.

الفائدة من الدراسات السابقة تتمثل في الآتي:

- 1- يمكن الاستفادة من الدراسات السابقة عند بداية الدراسة لفهم الظاهرة موضوع الدراسة.
- 2- تعتبر الدراسات السابقة من أكثر مصادر المعلومات إثراء للمعرفة.

3. الإطار النظري

الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية:

1. إدارة المخاطر:

أ. مفهوم إدارة المخاطر: يمكن تعريف إدارة المخاطر على أنها هي "عملية اتخاذ القرار لمواجهة أي خطر من الأخطار التي تتعرض لها منشآت الأعمال أو الأفراد ويتم ذلك عن طريق التعرف على مصادر الخطر المختلفة، وتقدير ناتج تلك المسببات مقدما، وما قد يترتب على تحققها في صورة حوادث ثم اختيار أفضل الأساليب والوسائل إلى منع أو التقليل من الخسائر المادية والمالية المحتملة التي تنتج عن تحقق تلك الحوادث وذلك بأقل تكلفة ممكنة (عرقا، عقل، 2010م، ص25).

ب. أهداف إدارة المخاطر:

تتمثل أهداف إدارة المخاطر في الآتي (احمد، ص101):

- البقاء: بوضع حد أقصى لتكلفه الخسائر التي تهدد بقاء المشروع.
- الاقتصاد: بتخفيض تكلفه إدارة الأخطار.
- الأمان: بتخفيض حالة القلق.
- الحفاظ على مستويات دخل مستقرة: من خلال ضمان استمرار المشروع عقب تعرضه لحادث بضمنان توافر التمويل اللازم للخسارة عقب الحادث.
- القيام بالالتزامات الاجتماعية تجاه العمال والمجتمع: من خلال دفع أجور العمال خلال فترات التوقف وتركيب معدات أمان تزيد تكلفتها عن تعويض إصابة العمل.

مما تقدم يستنتج الباحث ان إدارة المخاطر تعمل كوسيلة لمواجهة المخاطر قبل حدوثها.

2. الدور الحوكمي كاتجاه حديث للمراجعة الداخلية:

أ. مفهوم حوكمة الشركات:

كما عرفت حوكمة الشركات بانها "النظام الذي يتم من خلاله توجيه اعمال المنظمة ومراقبتها على أعلى مستوى من اجل تحقيق اهدافها والوفاء بالمعايير اللازمة للمسؤولية والنزاهة والشفافية (السيد، 2012م، ص96). وعرفت بانها عبارة عن "نظام" وهذا النظام مثل اي نظام اخر. (ابراهيم، 2010م، ص70):

ب. أهداف حوكمة الشركات:

تهدف حوكمة الشركات الى تحقيق العديد من الاهداف للوحدات الاقتصادية منها (محمد، 2015م، ص73):

- ثبات ومصداقية القطاعات المالية على المستوى المحلي والدولي.
- جذب الاستثمار الاجنبي والمحلي وتقليل تهريب راس المال.
- ضمان الشفافية والعدالة والمساواة وتحسين مستوى التنمية الاقتصادية والاجتماعية (الشواورة، 2009م، ص ص 127-128).
- تحقيق امكانية المنافسة في الاجل الطويل وهذا يؤدي الى خلق حوافز للتطوير (حمود، 2012م، ص7).
- مراعات العمل والعاملين وتوزيع الصلاحيات والمسؤوليات بما يضمن تعزيز الرقابة والتدقيق الداخلي.
- الحصول على التمويل المناسب والتنبؤ بالمخاطر المتوقعة (قطب، 2009م، ص17).

3. إضافة القيمة كاتجاه حديث للمراجعة الداخلية:

أ. مفهوم إضافة القيمة:

تعني قدرة المنشأة على تحقيق قيمة إضافية للمساهمين، وتعتبر نشاط مستقل وتوكيدي واستشاري مصمم لإضافة قيمة للمنشأة ولتحسين عملياتها وهو يساعد الشركة على أنجاز أهدافها من خلال وجود منهج منظم ودقيق لتقويم وتحسين فعالية إدارة المخاطر، الرقابة، وعمليات الحوكمة، فإن تعظيم المراجعة الداخلية، يعد بمثابة مقياس للتعرف على تعظيم القيمة منها. ويؤكد أن إضافة القيمة تتحقق من خلال دعم قدرة إدارة التنظيم على تحقيق أهداف التنظيم الاستراتيجية وبما يتسق مع توقعات أصحاب المصلحة بأداء خليط من الأنشطة التأكيدية والتأمينية والاستشارية في إطار من الاستقلال والموضوعية (خليل، 2003م، ص ص 33-34).

ب. مؤشرات إضافة المراجعة الداخلية قيمة للمنشأة:

إن الالتزام بالإطار النظري للمراجعة الداخلية يتطلب وجود مؤشرات ومقاييس يمكن أن تقيس ما تضيفه المراجعة الداخلية، وكذلك يتطلب تحديد بعض المتطلبات التي تساهم في تحقيق إضافة سواء كانت على مستوى الأداء أو على مستوى الفكر النظري فالمؤشرات تنقسم إلى جزئيين أحدهما يختص بمؤشرات إضافة قيمة للمراجعة الداخلية والجزء الآخر يختص بمتطلبات إضافة المراجعة الداخلية قيمة للمنشأة.

يمكن تقسيم المؤشرات إلى ما يلي:

- مؤشرات المستفيدين في المراجعة الداخلية: تعكس هذه المؤشرات درجة رضا المستفيدين الداخليين والخارجيين عن خدمات المراجعة الداخلية التي تقدمها (باعجاجة، 2013م، ص16).
- مؤشرات الوفورات المالية للمراجعة الداخلية: تعكس هذه المؤشرات نتائج المؤشرات السابقة في صورة مالية.

مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية

أولاً: مفهوم مخاطر نظم المعلومات المحاسبية:

مفهوم المخاطر في الأنشطة الاقتصادية مفهوم معقد إلى حد ما، ولا يوجد في القواعد المحاسبية إلزام لإظهار تكلفة المخاطر في قائمة الدخل، أو التعبير عن تكلفة المخاطر في قائمة المركز المالي. تعرف المخاطر بصفة عامة بأنها احتمال وقوع حدث ما أو تصرف ما من شأنه أن يؤدي إلى فشل المنظمة في تحقيق أهدافها وهناك العديد من المخاطر التي تواجه الشركات تتمثل في:

- المخاطر الاستراتيجية Strategic risk.
- المخاطر البيئية Environment risk.
- مخاطر السوق Market risk.
- مخاطر الائتمان Credit risk.
- مخاطر التشغيل Operational risk.
- مخاطر الإلزام Compliance risk.

وتعد تكنولوجيا المعلومات أحد أنواع المخاطر التي تواجه الشركات، والتي قد تكون جزء من أحد المخاطر السابقة.

وتعرف مخاطر تكنولوجيا المعلومات بصفة خاصة على أنها "كل ما ينتج عنه وجود خطأ أو خلل في تكنولوجيا المعلومات تؤدي إلى تأثير سلبي على أعمال المنظمة" ولقد جاء تعريف جمعية مراجعة ومراقبة نظم المعلومات ISACA لمخاطر نظم المعلومات متسقاً مع ما سبق وعرفت بأنها "احتمال أن يحدث استغلال لنقاط الضعف في الأصل أو في مجموعة من الأصول فيسبب خسائر أو أضرار للأصول"

وتصنف مخاطر تهديدات أمن نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية في وجهات نظر مختلفة إلى عدة أنواع:

1/ من حيث مصدرها The source Of Threat¹

أ. مخاطر داخلية Internal

ب. مخاطر خارجية External

2/ من حيث المتسبب بها: The Perpetrator

أ. مخاطر ناتجة عن العنصر البشري Human Threat

ب. مخاطر ناتجة عن العنصر غير البشري Non-Human

3/ من حيث أساس العمدية: Intention

أ. مخاطر ناتجة عن تصرفات متعمدة (مقصودة) Intentional

ب. مخاطر ناتجة عن تصرفات غير متعمدة (غير مقصودة) Accidental

4/ من حيث الآثار الناتجة عنها: Consequences

أ. مخاطر تنتج عنها أضرار مادية Physical Damage

ب. مخاطر فنية ومنطقية Technical Or logical

5/ المخاطر على أساس علاقتها بمراحل النظام:

أ. مخاطر المدخلات Input

ب. مخاطر التشغيل Processing

ج. مخاطر المخرجات Output

مصادر تهديد أمن المعلومات:

يعرف التهديد على أنه (حدث محتمل غير مرغوب فيه قد يؤدي إلى خسارة أو أضرار وتتعدد مصادر

التهديد منها:

1. الكوارث الطبيعية: مثل الحريق والعواصف والزلازل والفيضانات.

2. القابلية للتعرض للمخاطر: وتعرف بأنها نقاط الضعف في النظم التي قد تستقل في حدوث المخاطر، وتنشأ القابلية للتعرض للمخاطر في نظام أمن المعلومات من الضعف إلى نظام التشغيل ومكوناته فتحويل الملفات من وإلى الحاسبات خلال الشبكة الخاصة قد تخلق مشاكل محتملة فمثلاً وفقاً للمعايير الحالية لبروتوكول تحويل الملف ترسل كلمة المرور للملفات الحساسة في وضوح بدون تشفير مما يمكن لأي شخص اكتشافها واستغلالها.

3. تهديدات بشرية خارجية: أي تنشأ من أفراد خارج المنشأة وتتكون من:

أ. التهديدات من القرصنة:

والقرصان هو فرد يهدف إلى الوصول غير المصرح به لنظام الحاسب للمنشأة عن طريق البحث عن نقاط ضعف في إجراءات الأمن وفي الموقع الإلكتروني للمنشأة، ونظم الحاسب والاستفادة من نظم الإنترنت المفتوح وهو ما يطلق تعبير Cracker على قرصان ذو نية إجرامية حيث يكون هدفه تدمير النظام.

ب. التهديدات من المنافسين أو العملاء أو الموردين:

قد يتمكن المنافسين من اقتحام نظام المنشأة الأمني والوصول إلى قوائم العملاء والاطلاع على تنبؤات المبيعات وعروض المناقصات والأسعار، وقد تتعرض المنشأة لهذه التهديدات من العملاء والموردين.

4. تهديدات بشرية داخلية: أي تنشأ من قبل أفراد داخل المنشأة وتتكون من:

أ. الموظفين: سواء كانوا من الموظفين السابقين الذين فقدوا وظائفهم أو الموظفين الحاليين مستخدمين ما لديهم من سلطات أو معلومات بهدف تحقيق مصالح شخصية خاصة بهم أو لأقاربهم والخاصة بالمنشأة.

ب. شركاء التجارة: أوضحت إحدى الدراسات أن 90% من اختراقات الأمن يأتي من داخل المنشأة بسبب أن أفراداً يتم اعتبارهم خارجين وهم داخلون مثل شركاء التجارة الذين لديهم إمكانية الوصول إلى النظم الداخلية لبعضهم البعض.

4. الدراسة الميدانية**إجراءات الدراسة الميدانية**

يتم في هذا الجزء توضيح الإجراءات، الطرق والأساليب المستخدمة في الدراسة الميدانية وتحليل بياناتها واستخراج نتائجها.

1.4. مجتمع الدراسة:

المجتمع هو مجموعة العناصر أو الأفراد الذين ينصب عليهم الاهتمام في دراسة معينة وبمعنى آخر هو جميع العناصر التي تتعلق بها مشكلة الدراسة. مجتمع الدراسة عبارة عن مدير فرع - مراقب فرع - محاسب - مراجع داخلي - موظف.

2.4. عينة الدراسة:

العينة هي جزء من المجتمع لمجموع وحدات إحصائية يجري اختيارها من المجتمع الإحصائي وفق قواعد خاصة لكي تمثل المجتمع تمثيلاً صحيحاً حيث تم اختيار 65 فرد بطريقة عشوائية من مجتمع الدراسة ليمثلوا العينة.

3.4. الثبات والصدق الإحصائي:

لحساب صدق وثبات الاستبانة قام الباحث بحساب ثبات الاستبانة عن طريق معامل الثبات ألفا كرونباخ، ولحساب صدق الاتساق الداخلي لفقرات الاستبانة قام الباحث بحساب صدق المحك عن طريق جزر معامل الثبات والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول (1)**معامل ثبات ألفا كرونباخ لأداء الدراسة (الإستبانة)**

الصدق	معامل الثبات	عدد الفقرات	المجال
.857	.734	5	البعد الأول: إدارة الخطر
.838	.703	5	البعد الثاني: حوكمة الشركات
.881	.776	5	البعد الثالث: إضافة القيمة
.853	.727	5	المحور الثاني: مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية
.954	.910	24	الأداء ككل

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

من الجدول (1) الذي يوضح ثبات وصدق الاستبانة يتضح للباحث إن معاملات ثبات فرضيات الدراسة عالية ومرتفعة، كما نجد إن معامل ثبات الاستبانة الكلي بلغ (0.910)، بصدق (0.954)، وهي قيمة تعكس ثبات وصدقاً مرتفعاً يمكن من إجراء عملية تحليل البيانات.

5. تحليل البيانات

1.5. تحليل البيانات الشخصية: فيما يلي تحليل البيانات الأساسية للدراسة وهي (المؤهل العلمي، التخصص العلمي، المسمى الوظيفي، سنوات الخبرة) حسب الجدول التالي:

جدول (2)
البيانات الشخصية

النسبة	التكرارات	البيان	
		فئات الخاصية	الخاصية
56.9%	37	بكالوريوس	المؤهل العلمي
6.2%	4	دبلوم عالي	
27.7%	18	ماجستير	
9.2%	6	دكتوراه	
100.0%	65	المجموع	
50.8%	33	محاسبة	التخصص العلمي
15.4%	10	إدارة أعمال	
16.9%	11	اقتصاد	
15.4%	10	دراسات مالية ومصرفية	
1.5%	1	أخرى	
100.0%	65	المجموع	
6.2%	4	مدير فرع	المسمى الوظيفي
9.2%	6	مراقب فرع	
32.3%	21	محاسب	
9.2%	6	مراجع داخلي	
41.5%	27	موظف	
1.5%	1	أخرى	
100.0%	65	المجموع	
24.6%	16	5 سنوات فأقل	سنوات الخبرة
38.5%	25	6-10 سنوات	
24.6%	16	11-15 سنة	
9.2%	6	15-20 سنة	
3.1%	2	21 سنة فأكثر	
100.0%	65	المجموع	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

يتضح للباحث من الجدول (2) ان (56.9%) من افراد العينة هم من حملة البكالوريوس، (6.2%) يحملون درجة الدبلوم عالي، (27.7%) يحملون درجة الماجستير، (9.2%) يحملون درجة الدكتوراه، (50.8%) متخصصون في المحاسبة، (15.4%) متخصصون في إدارة الاعمال، (16.9%) متخصصون في الاقتصاد، (15.4%) متخصصون في الدراسات المالية والمصرفية، (1.5%) تخصصاتهم اخرى، كما أن (6.2%) هم مدير فرع، (9.2%) لديهم وظيفة مراقب فرع، (32.3%) محاسبون، (9.2%) مراجعون داخليون، (43%) موظف، كذلك فان (75.4%) من افراد العينة خبرتهم تفوق (5) سنوات، وان (24.6%) خبرتهم اقل من (5) سنوات، وهذه المؤشرات تدل على ان افراد العينة لديهم تأهيل علمي في مجال المحاسبة ويحملون مؤهل جامعي وفوق الجامعي وان معظمهم لديهم وظائف اخرى، كما ان خبرتهم تفوق (5) سنوات مما ينعكس على دقة وسلامة البيانات التي يدلون بها والتي تحقق اغراض الدراسة.

2.5. تحليل بيانات الدراسة:

1/ التوزيع التكراري للبعد الأول: إدارة المخاطر

يوضح الجدول (3) التوزيع التكراري والنسبي لإجابات أفراد عينة الدراسة على عبارات البعد الأول.

جدول رقم (3)

التوزيع التكراري والنسبي لعبارات البعد الأول إدارة المخاطر

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
1/ تقييم المخاطر وتطوير استراتيجيات إدارتها	63.1%	41	32.3%	21	0%	0	4.6%	3	0%	0
2/ نقل إمكانية حدوث الخسارة أو الأثر المالي	40.0%	26	50.8%	33	4.6%	3	4.6%	3	0%	0
3/ التعرف على مصادر الخطر المختلفة	47.7%	31	33.8%	22	15.4%	10	3.1%	2	0%	0
4/ تدابير الأموال اللازمة للتعويض عن الخسارة	44.6%	29	41.5%	27	9.2%	6	4.6%	3	0%	0

3.1%	2	3.1%	2	7.7%	5	38.5%	25	47.7%	31	5/ تحسين عملية صناعة القرار، التخطيط والأولويات
4.6%	3	3.1%	2	12.3%	8	41.5%	27	38.5%	25	6/ تقييم تنفيذ تقنيات معالجة المخاطر

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

يتضح للباحث من الجدول (3) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارات البعد الأول إدارة المخاطر الآتي:

1. بالنظر إلى العبارة (1) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على تقييم المخاطر وتطوير استراتيجيات لإدارتها بنسبة 95.4%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 4.6%.
2. بالنظر إلى العبارة (2) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على نقل إمكانية حدوث الخسارة أو الأثر المالي بنسبة 90.8%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 4.6% ونفس النسبة غير الموافقين ككل.
3. بالنظر إلى العبارة (3) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على التعرف على مصادر الخطر المختلفة بنسبة 81.5%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 15.4%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 3.1%.
4. بالنظر إلى العبارة (4) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على تدابير الأموال اللازمة للتعويض عن الخسارة بنسبة 86.1%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 9.2%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 4.6%.
5. بالنظر إلى العبارة (5) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على تحسين عملية صناعة القرار، التخطيط والأولويات بنسبة 86.2%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 7.7%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 3.1%.
6. بالنظر إلى العبارة (6) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على تقييم تنفيذ تقنيات معالجة المخاطر بنسبة 80%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 12.3%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 7.7%.

2/ التوزيع التكراري للبعد الثاني: حوكمة الشركات

جدول (4)

التوزيع التكراري والنسبي لعبارات البعد الثاني حوكمة الشركات

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق	
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار
1/ توجيه أعمال المنظمة ومراقبتها على أعلى مستوى	69.3%	45	24.6%	16	1.5%	1	3.1%	2

2/ الحفاظ على حقوق أصحاب المصالح والشفافية	29	44.7%	32	49.2%	3	4.6%	1	1.5%	0	.0%
3/ محاربة الفساد الإداري	32	49.2%	22	33.8%	9	13.8%	2	3.1%	0	.0%
4/ تحسين مستوى الأداء	30	46.1%	24	36.9%	7	10.8%	4	6.2%	0	.0%
5/ الشفافية والدقة والوضوح في القوائم المالية	26	40.0%	31	47.7%	5	7.7%	2	3.1%	1	1.5%
6/ ثبات ومصداقية القطاعات المالية على المستوى المحلي والدولي	24	36.9%	27	41.6%	11	16.9%	1	1.5%	2	3.1%

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

يتضح للباحث من الجدول (4) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارات البعد الثاني الآتي:

1. بالنظر إلى العبارة (1) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على توجيه أعمال المنظمة ومراقبتها على أعلى مستوى بنسبة 93.9%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 1.5%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 4.6%.
2. بالنظر إلى العبارة (2) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على الحفاظ على حقوق أصحاب المصالح والشفافية بنسبة 93.9%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 4.6%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 1.5%.
3. بالنظر إلى العبارة (3) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على محاربة الفساد الإداري بنسبة 83%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 13.8%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 3.1%.
4. بالنظر إلى العبارة (4) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على تحسين مستوى الأداء بنسبة 83.1%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 10.8%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 6.2%.
5. بالنظر إلى العبارة (5) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على الشفافية والدقة والوضوح في القوائم المالية بنسبة 87.7%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 7.7%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 4.6%.
6. بالنظر إلى العبارة (6) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على ثبات ومصداقية القطاعات المالية على المستوى المحلي والدولي بنسبة 78.5%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 16.9%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 4.6%.

3/ التوزيع التكراري للبعد الثالث: إضافة القيمة

جدول (5)

التوزيع التكراري والنسبي لعبارات البعد الثالث إضافة القيمة

لا أوافق بشدة		لا أوافق		محايد		أوافق		أوافق بشدة		العبارات
النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
0.0%	0	4.6%	3	1.5%	1	27.7%	18	66.2%	43	1/ تتعلق بنظام الرقابة وإدارة المخاطر
0.0%	0	4.6%	3	4.6%	3	41.5%	27	49.3%	32	2/ القدرة على تحقيق قيمة إضافية للمساهمين
0.0%	0	4.6%	3	13.8%	9	35.4%	23	46.2%	30	3/ نشاط مستقل مصمم لإضافة قيمة
0.0%	0	6.2%	4	7.7%	5	35.4%	23	50.7%	33	4/ يساعد على انجاز أهدافها من خلال وجود منهج منتظم
6.2%	4	1.5%	1	7.7%	5	43.1%	28	41.5%	27	5/ تقييم مهارة وأنشطة ووظيفة المراجعة
6.2%	4	1.5%	1	10.8%	7	32.3%	21	49.2%	32	6/ ضمان الحماية الكاملة للأصول وضمن الالتزام بالقوانين والتشريعات

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

يتضح للباحث من الجدول (5) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارات البعد الثالث إضافة القيمة الآتي:

- بالنظر إلى العبارة (1) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على إضافة القيمة تتعلق بنظام الرقابة وإدارة المخاطر بنسبة 93.9%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 1.5%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 4.6%
- بالنظر إلى العبارة (2) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن إضافة القيمة هي القدرة على تحقيق قيمة إضافية للمساهمين بنسبة 90.8%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 4.6% ونفس النسبة غير الموافقين ككل.

3. بالنظر إلى العبارة (3) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على نشاط مستقل مصمم لإضافة قيمة بنسبة 81.6%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 13.8%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 4.6%.

4. بالنظر إلى العبارة (4) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على المساعدة على إنجاز أهدافها من خلال وجود منهج منظم بنسبة 86.1%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 7.7%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 6.2%.

5. بالنظر إلى العبارة (5) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على تقييم مهارة وأنشطة وظيفة المراجعة بنسبة 84.6%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 7.7%، وغير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 7.7%.

6. بالنظر إلى العبارة (6) نجد إن النسبة الأعلى من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على ضمان الحماية الكاملة للأصول وضمان الالتزام بالقوانين والتشريعات بنسبة 81.5%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 10.8%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 7.7%.

4/ التوزيع التكراري للمحور الثاني: مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية

جدول (6)

التوزيع التكراري والنسبي لعبارة المحور الثاني مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية

العبارات	أوافق بشدة		أوافق		محايد		لا أوافق		لا أوافق بشدة
	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	النسبة %	التكرار	
1/ التهديدات من القرصنة	47.7%	31	41.5%	27	4.6%	3	6.2%	4	0%
2/ التهديدات من المنافسين أو العملاء	33.8%	22	55.4%	36	6.2%	4	4.6%	3	0%
3/ مخاطر التخطيط الاستراتيجي	40.0%	26	41.5%	27	12.3%	8	6.2%	4	0%
4/ مخاطر الحصول على برامج ومشروعات تكنولوجيا المعلومات	41.5%	27	40.0%	26	10.8%	7	7.7%	5	0%
5/ انعكاس أخطاء الإدخال على العملية التشغيلية	38.6%	25	41.5%	27	10.8%	7	3.1%	2	6.2%
6/ مخاطر البنية التحتية المعلوماتية	41.5%	27	30.8%	20	18.5%	12	3.1%	2	6.2%

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

يتضح للباحث من الجدول (6) والذي يبين التوزيع التكراري والنسبي لعبارات المحور الثاني مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية الآتي:

1. بالنظر إلى العبارة (1) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية **التهديدات من القرصنة** بنسبة 89.2%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 4.6%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 6.2%
2. بالنظر إلى العبارة (2) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية **التهديدات من المنافسين أو العملاء** بنسبة 89.2%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 6.2%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 4.6%
3. بالنظر إلى العبارة (3) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية **مخاطر التخطيط الاستراتيجي** بنسبة 81.5%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 12.3%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 6.2%
4. بالنظر إلى العبارة (4) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية **مخاطر الحصول على برامج ومشروعات تكنولوجيا المعلومات** بنسبة 81.5%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 10.8%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 7.7%.
5. بالنظر إلى العبارة (5) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية **إنعكاس أخطاء الإدخال على العملية التشغيلية** بنسبة 80.1%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 10.8%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 3.1%
6. بالنظر إلى العبارة (6) نجد إن الغالبية من أفراد عينة المبحوثين موافقون ككل على أن مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية هي **مخاطر البنية التحتية المعلوماتية** بنسبة 72.2%، أما المحايدون بلغت نسبتهم 18.5%، بينما غير الموافقين ككل بلغت نسبتهم 9.3%

3.5. الإحصاء الوصفي لمحاور الدراسة:

جدول رقم (7) الإحصاء الوصفي للمتغيرات المستقلة (إدارة المخاطر-حوكمة الشركات - إضافة القيمة)

العبارات	المتوسط المرجح	الانحراف المعياري	مربع كاي	درجة الحرية	القيمة الاحتمالية	الاتجاه
البعد الأول: إدارة المخاطر						
1/ تقييم المخاطر وتطوير استراتيجيات إدارتها	4.54	.731	33.354	2	.000	أوافق بشدة
2/ نقل إمكانية حدوث الخسارة أو الأثر المالي	4.26	.756	44.723	3	.000	أوافق بشدة
3/ التعرف على مصادر الخطر المختلفة	4.26	.834	30.323	3	.000	أوافق بشدة
4/ تدابير الأموال اللازمة للتعويض عن الخسارة	4.26	.815	34.385	3	.000	أوافق بشدة

5/ تحسين عملية صناعة القرار، التخطيط والأولويات	4.25	.952	59.538	4	.000	أوافق بشدة
6/ تقييم تنفيذ تقنيات معالجة المخاطر	4.06	1.029	45.077	4	.000	أوافق
الوسط الكلي	4.27	0.563				أوافق بشدة
البعد الثاني: حوكمة الشركات						
1/ توجيه أعمال المنظمة ومراقبتها على أعلى مستوى	4.57	.809	110.923	4	.000	أوافق بشدة
2/ الحفاظ على حقوق أصحاب المصالح والشفافية	4.37	.651	50.385	3	.000	أوافق بشدة
3/ محاربة الفساد الإداري	4.29	.824	33.031	3	.000	أوافق بشدة
4/ تحسين مستوى الأداء	4.23	.880	29.831	3	.000	أوافق بشدة
5/ الشفافية والدقة والوضوح في القوائم المالية	4.22	.838	63.231	4	.000	أوافق بشدة
6/ ثبات ومصدقية القطاعات المالية على المستوى المحلي والدولي	4.08	.941	45.077	4	.000	أوافق
الوسط الكلي	4.29	0.525				أوافق بشدة
البعد الثالث: إضافة القيمة						
1/ تتعلق بنظام الرقابة وإدارة المخاطر	4.55	.751	69.338	3	.000	أوافق بشدة
2/ القدرة على تحقيق قيمة إضافية للمساهمين	4.35	.779	43.985	3	.000	أوافق بشدة
3/ نشاط مستقل مصمم لإضافة قيمة	4.23	.862	28.477	3	.000	أوافق بشدة
4/ يساعد على إنجاز أهدافها من خلال وجود منهج منظم	4.31	.865	37.092	3	.000	أوافق بشدة
5/ تقييم مهارة وأنشطة ووظيفة المراجعة	4.12	1.053	54.615	4	.000	أوافق
6/ ضمان الحماية الكاملة للأصول وضمن الالتزام بالقوانين والتشريعات	4.17	1.098	52.769	4	.000	أوافق
الوسط الكلي	4.29	0.625				أوافق بشدة

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

من الجدول (7) الذي يبين الوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيمة مربع كاي للمتغيرات المستقلة يتضح للباحث الآتي:

1/ البعد الأول: إدارة المخاطر:

اشتمل البعد على (6) فقرات والتي جميعها اعتمدت لقياس أهمية إدارة المخاطر كأحد مكونات الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية، نجد إن القيم الاحتمالية لمربع كاي المحسوبة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع العبارات أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بالنسبة لإجابات المبحوثين للمحور الأول إدارة الخطر.

وفقا لمقياس ليكرت الخماسي نجد أن اتجاه إجابات المبحوثين أوافق بشدة في جميع العبارات عدى العبارة (6). كما نجد

أن الاتجاه العام للمحور أوافق بشدة بمتوسط مرجح (4.27) وانحراف معياري (0.563).

2/ البعد الثاني: حوكمة الشركات

اشتمل البعد على (6) فقرات والتي جميعها اعتمدت لقياس أهمية حوكمة الشركات كأحد مكونات الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية، نجد إن القيم الاحتمالية لمربع كاي المحسوبة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع العبارات أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بالنسبة لإجابات المبحوثين للمحور الثاني. وفقاً لمقياس ليكرد الخماسي نجد أن اتجاه إجابات المبحوثين أوافق بشدة في العبارات عدى العبارة (6) أوافق. كما نجد أن الاتجاه العام للمحور اوافق بمتوسط مرجح (4.29) وانحراف معياري (0.525).

3/ البعد الثالث: إضافة القيمة

اشتمل البعد على (6) فقرات والتي جميعها اعتمدت لقياس أهمية إضافة القيمة كأحد مكونات الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية، نجد إن القيم وقيم الاحتمالية لمربع كاي المحسوبة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع العبارات أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بالنسبة لإجابات المبحوثين للمحور الثالث. وفقاً لمقياس ليكرد الخماسي نجد أن اتجاه إجابات المبحوثين أوافق بشدة في العبارات (1-2-3-4) وأوافق في العبارتين (5-6). كما نجد أن الاتجاه العام للمحور اوافق بشدة بمتوسط مرجح (4.29) وانحراف معياري (0.625).

جدول رقم (8)

الإحصاء الوصفي للمتغير التابع مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية

الاتجاه	القيمة الاحتمالية	درجة الحرية	مربع كاي	الانحراف المعياري	المتوسط المرجح	العبارات
أوافق بشدة	.000	3	40.538	.828	4.31	1/ التهديدات من القرصنة
أوافق	.000	3	46.077	.748	4.18	2/ التهديدات من المنافسين أو العملاء
أوافق	.000	3	26.385	.870	4.15	3/ مخاطر التخطيط الاستراتيجي
أوافق	.000	3	26.015	.905	4.15	4/ مخاطر الحصول على برامج ومشروعات تكنولوجيا المعلومات
أوافق	.000	4	44.462	1.089	4.03	5/ انعكاس أخطاء الإدخال على العملية التشغيلية
أوافق	.000	4	34.462	1.139	3.98	6/ مخاطر البنية التحتية المعلوماتية
أوافق				0.612	4.14	الوسط الكلي

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

اشتمل البعد على (6) فقرات والتي جميعها اعتمدت لقياس مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية، نجد إن القيم وقيم الاحتمالية لمربع كاي المحسوبة أصغر من مستوى المعنوية 0.05 في جميع العبارات أي انه توجد فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى المعنوية (0.05) بالنسبة لإجابات المبحوثين للمحور الثالث. وفقاً لمقياس ليكرد الخماسي نجد أن اتجاه إجابات المبحوثين أوافق في جميع العبارات عدى العبارة (1) أوافق بشدة. كما نجد أن الاتجاه العام للمحور اوافق بمتوسط مرجح (4.14) وانحراف معياري (0.612).

4.5. اختبار الفرضيات:

يعتبر هذا الجزء قاعدة أساسية تستند إليها الدراسات العلمية بشكل عام، والدراسة الحالية بشكل خاص، فمن خلاله نحصل على النتيجة النهائية للدراسة وفيه يتم إثبات أو نفي الفرضيات التي بنيت عليها الدراسة.

الفرضية الأولى: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المخاطر ومخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية ولاختبار هذا الفرض تم إيجاد العلاقات الارتباطية بين المتغيرين عن طريق الانحدار الخطي البسيط على النحو التالي:

جدول (9)

العلاقة بين المتغير المستقل (إدارة المخاطر) والمتغير التابع (مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية)

اختبار (t)		أنوفا		معامل بيتا β	قيمة الثابت α	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	
مستوى الدلالة	قيمة (t)	(sig)	قيمة (F)					
.000	4.219	.000	17.800	.510	1.959	.220	469.**	إدارة المخاطر

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

من الجدول رقم (8) يتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (إدارة المخاطر) والمتغير التابع (مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية)، إذا بلغت قيمة معامل الارتباط (**0.469) وهي تدل على وجود علاقة ارتباطية، أما قيمة معامل التحديد (R²) فقد بلغت (0.220) وهي تشير إلى أن ما مقداره (22%) من التغير الحاصل في مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية مفسر بفعل إدارة المخاطر، وإن النسبة المتبقية (78%) تعزى إلى عوامل أخرى غير معروفة.

بلغت قيمة (F) 17.800 بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) مما يشير إلى معنوية النموذج ووجود تجانس وتباين بين المتغيرين.

بلغت قيمة (t) (4.219) بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) توضح الدلالة الإحصائية وقوة العلاقة بين المتغيرين.

مما سبق من نتائج يتم قبول الفرضية (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إدارة المخاطر ومخاطر أمن نظم

المعلومات المحاسبية)

الفرضية الثانية: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوكمة الشركات ومخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية

ولاختبار هذا الفرض تم إيجاد العلاقات الارتباطية بين المتغيرين عن طريق الانحدار الخطي البسيط على النحو التالي:

جدول (10)

العلاقة بين المتغير المستقل (حوكمة الشركات) والمتغير التابع (مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية)

اختبار (t)		أنوفا		معامل بيتا β	قيمة الثابت α	معامل التحديد (R ²)	معامل الارتباط (R)	
مستوى الدلالة	قيمة (t)	(sig)	قيمة (F)					
.000	7.863	.000	61.823	.819	.620	.495	.704**	التحسين المستمر

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على بيانات الاستبانة، 2022م

من الجدول رقم (10) يتبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (حوكمة الشركات) والمتغير التابع (مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية)، إذا بلغت قيمة معامل الارتباط (0.701^{**}) وهي تدل على وجود علاقة ارتباطية قوية، أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.495) وهي تشير إلى أن ما مقداره (49.5%) من التغير الحاصل في مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية مفسر بفعل حوكمة الشركات، وإن النسبة المتبقية (50.5%) تعزى إلى عوامل أخرى غير معروفة..

بلغت قيمة (F) 61.823 بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) مما يشير إلى معنوية النموذج ووجود تجانس وتباين بين المتغيرين.

بلغت قيمة (t) (7.863) بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) توضح الدلالة الإحصائية وقوة العلاقة بين المتغيرين.

مما سبق من نتائج يتم قبول الفرضية (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين حوكمة الشركات ومخاطر أمن نظم

المعلومات المحاسبية)

الفرضية الثالثة: توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إضافة القيمة ومخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية

ولاختبار هذا الفرض تم إيجاد العلاقات الارتباطية بين المتغيرين عن طريق الانحدار الخطي البسيط على النحو التالي:

جدول (11)

العلاقة بين المتغير المستقل (إضافة القيمة) والمتغير التابع (مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية)

اختبار (t)		أنوفا		معامل بيتا β	قيمة الثابت α	معامل التحديد (R^2)	معامل الارتباط (R)	التركيز على العميل
مستوى الدلالة	قيمة (t)	(sig)	قيمة (F)					
.000	13.671	.000 ^a	186.901	.846	.507	.748	0.865 ^{**}	

المصدر: إعداد الباحث بالاعتماد على برنامج spss، 2022م

إن الجدول يبين وجود علاقة ارتباطية موجبة ذات دلالة إحصائية بين المتغير المستقل (إضافة القيمة) والمتغير التابع (مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية)، إذا بلغت قيمة معامل الارتباط (0.865^{**}) وهي تدل على وجود علاقة ارتباطية، أما قيمة معامل التحديد (R^2) فقد بلغت (0.748) وهي تشير إلى أن ما مقداره (74.8%) من التغير الحاصل في مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية مفسر بفعل إدارة المخاطر، وإن النسبة المتبقية (25.2%) تعزى إلى عوامل أخرى غير معروفة.

بلغت قيمة (F) 186.901 بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) مما يشير إلى عدم معنوية النموذج ووجود تجانس وتباين بين

المتغيرين.

بلغت قيمة (t) (13.671) بمستوى دلالة ($\text{sig} < 0.05$) توضح الدلالة الإحصائية وقوة العلاقة بين المتغيرين.

مما سبق من نتائج يتم رفض الفرضية (توجد علاقة ذات دلالة إحصائية بين إضافة القيمة ومخاطر أمن نظم

المعلومات المحاسبية).

5. النتائج:

من خلال الدراسة النظرية الميدانية تم التوصل إلى النتائج التالية:

1. أثبتت الدراسة وجود أثر وعلاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إدارة المخاطر ومخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية
2. أثبتت الدراسة وجود أثر وعلاقة ارتباطية ذات دلالة إحصائية بين إضافة القيمة ومخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية.

3. الالتزام بأليات المحاسبة لحوكمة الشركات ومقدار الجهد اللازم لتنفيذه ادى إلى الشفافية والدقة والوضوح في معلومات القوائم المالية

6. التوصيات:

بناءً على نتائج الدراسة يوصي الباحث بالآتي:

1. المساعدة في تدعيم نظام الإفصاح وتحقيق الشفافية من خلال تطبيق الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية ونظام الرقابة الداخلية والمعلومات التي تضمنها التقارير المالية.
2. يجب أن تتصف التقارير والقوائم المالية التي تصدرها المصارف بالشفافية، وما يترتب عليها ذلك من زيادة ثقة العملاء والمستثمرين بها اعتمادهم عليها في اتخاذ القرارات.
3. تدعيم حوكمة الشركات كأحد الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية للحد مخاطر أمن نظم المعلومات المحاسبية وللحفاظ على الثقة والشفافية في المعلومات المالية المفصح عنها.

7. المصادر والمراجع:

- 1- قطب، أحمد سعيد. (2009م). التكامل بين الآليات المحاسبية وغير المحاسبية لنظم الحوكمة وأثرها على الأداء وخفض فجوة التوقعات عن القيمة العادلة للمنشأة، الإسكندرية: مجلة كلية التجارة للبحوث العلمية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية.
- 2- العتيبي، عمر بن محمد. (2010م). الأمن المعلوماتي في المواقع الالكترونية ومدى توافقه مع المعايير المحلية والدولية، رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، الرياض.
- 3- إبراهيم، الوليد الطيب. (2017م). الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية ودورها في زيادة كفاءة نظام الرقابة الداخلية، جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة، الخرطوم.
- 4- داما، صالح عبد الله أمين. (2018م). الاتجاهات الحديثة للمراجعة الداخلية ودورها في إدارة المخاطر، رسالة ماجستير في المحاسبة غير منشورة. جامعة النيلين، كلية الدراسات العليا، الخرطوم.
- 5- عريقات، حربي محمد؛ وعقل، سعيد جمعة. (2010م). التأمين إدارة الخطر النظرية والتطبيق، ط 2، دار الأوتل للنشر، الأردن.
- 6- باعاجه، سالم سعيد. (2013م). مدى إضافة المراجعة الداخلية قيمة للمنشأة - دراسة ميدانية على قطاع صناعة الكهرباء، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، العدد 3. جامعة حلوان، كلية التجارة، حلوان.
- 7- حمود، سعد علي؛ داود، فضيلة سلمان. (2012م). تأثير حاكمية الشركات في تعزيز أخلاقيات الأعمال، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية، مجلد (18)، العدد (66). كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة بغداد، بغداد.
- 8- محمد، طارق مختار. (2015م). أثر ممارسة حوكمة الشركات على شفافية القوائم المالية، مجلة الفكر المحاسبي، الجزء (1)، العدد (1). كلية التجارة، جامعة عين شمس، القاهرة.

- 9- خليل، عبد اللطيف محمد. (2003م). "نموذج مقترح لإدارة وتقييم أداء وظيفة المراجعة الداخلية في ضوء توجهاتها المعاصرة - بالتطبيق على البنوك التجارية". مجلة البحوث التجارية، العدد (1)، المجلد (25). كلية التجارة - جامعة الزقازيق، القاهرة.
- 10- الشوارة، فيصل محمود. (2009م). قواعد الحوكمة وتقييم دورها في مكافحة ظاهرة الفساد والوقاية منه في الشركات المساهمة العامة الاردنية، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، مجلد (25)، العدد (2). كلية الاقتصاد، جامعة دمشق، دمشق.
- 11- ابراهيم، محمد بها الدين. (2010م). إطار مقترح لتحديد منهج تطبيقي لأليات حوكمة الشركات بهدف زيادة كفاءة وفعالية المراجعة الخارجية للشركات المساهمة مع التطبيق على بيئة المراجعة بجمهورية مصر العربية، مجلة الدراسات والبحوث التجارية، المجلد (1)، العدد (2). كلية التجارة، جامعة بنها، القاهرة.
- 12- الشريف، حرية. (2006م). مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية "دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في قطاع غزة" رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير - الجامعة الإسلامية غزة - كلية التجارة.
- 13- العبيدي، فاطمة. (2012م). مخاطر استخدام نظم المعلومات المحاسبية المحوسبة وأثرها على فعالية عملية التدقيق في الأردن، رسالة مقدمة لنيل درجة الماجستير في المحاسبة، جامعة الشرق الأوسط، كلية الأعمال.
- 14- البحيصي، عصام. (2007م). مخاطر نظم المعلومات المحاسبية الإلكترونية، دراسة تطبيقية على المصارف العاملة في قطاع غزة، الجامعة الإسلامية غزة، كلية التجارة.
- 15- محمد، محمد محمود عبده ربه. (2006م). مخاطر الاعتماد على المعلومات المحاسبية عند تقديم الاستثمارات في سوق الأوراق المصرية، مجلة الفكر المحاسبي، العدد الأول، مجلة علمية تصدر عن قسم المحاسبة والمراجعة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، السنة العاشرة.
- 16- البنناجي، محمد. (2005م). نموذج مقترح لقياس المخاطر في المصارف الإسلامية (دراسة ميدانية، المعهد المصرفي - مؤسسة النقد العربي السعودي).
- 17- عبد السيد، ناظم حسن. (2012م). أثر حوكمة المصارف على جودة المعلومات المحاسبية، مجلة المثنى للعلوم الادارية والاقتصادية، المجلد (2)، العدد (4). كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة المثنى، بغداد.

18- Claudiu BRANDAS, et al., (2013). Integrated Approach Model of risk, Control and Auditing of Accounting Information system, West University Of Timisoara, Romania, Information Economic vol. 17, no 4.

Doi: doi.org/10.52133/ijrsp.v4.39.18